

UNIwersytet Marii Curie - Skłodowskiej

W Lublinie

Wydział Prawa i Administracji

Monika Rowińska

Mediacja jako metoda rozwiązywania  
indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy

Rozprawa doktorska

napisana pod kierunkiem

dr hab. Teresy Liszcz, prof. UMCS

LUBLIN 2019

## Spis treści

Wprowadzenie .....	7
Rozdział I. Konflikt i spór w prawie pracy .....	11
1.1 Pojęcie i rodzaje sporów w prawie pracy .....	12
1.2. Konflikt a spór – podobieństwa i różnice .....	33
Rozdział II. Ogólna charakterystyka alternatywnych metod rozwiązywania sporów .....	48
2.1. Rozwiązywanie, rozstrzyganie i likwidowanie sporów .....	49
2.2. Rodzaje alternatywnych metod rozwiązywania sporów (ADR).....	63
Rozdział III. Podstawy prawne mediacji w Polsce .....	85
3.1. Regulacje prawne Rady Europy .....	86
3.2. Regulacje prawne Unii Europejskiej .....	90
3.2.1. Zielona Księga o alternatywnych metodach rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych .....	90
3.2.2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Europy w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych .....	96
3.2.3. Europejski Kodeks Postępowania dla Mediatorów .....	115
3.3. Polskie regulacje prawne dotyczące mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy .....	120
3.3.1. Krótka historia regulacji prawnej mediacji w prawie pracy .....	120
3.3.2. Podstawy prawne mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy .....	121
Rozdział IV. Wszczęcie postępowania mediacyjnego.....	128
i umowa o przeprowadzenie mediacji.....	128
4.1. Uwagi ogólne .....	129
4.2. Umowa o mediację.....	130
4.2.1. Treść i forma umowy o mediację .....	130
4.2.2. Charakter prawny umowy o mediację .....	135
4.2.3. Wniosek o przeprowadzenie mediacji – szczególny sposób zawarcia umowy o mediację.....	155
4.3. Wszczęcie mediacji umownej .....	156
4.3.1. Uwagi ogólne .....	156
4.3.2. Wszczęcie mediacji umownej a bieg terminów przedawnienia i terminów zawitych	159
4.4. Skierowanie stron do mediacji przez sąd .....	164
4.4.1. Uwagi ogólne .....	164
4.4.2. Spotkanie informacyjne dla stron dotyczące mediacji.....	165
4.4.3. Sądowa ocena celowości mediacji na posiedzeniu niejawnym .....	169

4.4.4. Postanowienie o skierowaniu sprawy do mediacji.....	172
4.5. Umowa stron z mediatorem o przeprowadzenie mediacji (umowa mediatorska, umowa o świadczenie usługi mediacyjnej) .....	180
4.5.1 Uwagi ogólne .....	180
4.5.2 Treść i forma umowy o przeprowadzenie mediacji.....	181
4.5.3. Charakter prawny umowy o przeprowadzenie mediacji.....	184
4.5.4. Zakończenie umowy o przeprowadzenie mediacji .....	188
4.5.6. Odpowiedzialność mediatora względem stron sporu .....	189
<b>Rozdział V. Uczestnicy postępowania mediacyjnego .....</b>	<b>194</b>
5.1. Uwagi ogólne .....	195
5.2. Strony w postępowaniu mediacyjnym .....	195
5.2.1. Wprowadzenie .....	195
5.2.2. Pracodawca .....	195
5.2.3. Pracownik.....	211
5.3. Udział pełnomocnika stron w postępowaniu mediacyjnym.....	220
5.3.1 Wprowadzenie .....	220
5.3.2. Informowanie klientów o mediacji.....	222
5.3.3 Rola profesjonalnych pełnomocników w mediacji .....	225
5.3.4 Wpływ reprezentacji strony przez pełnomocnika na kierowanie stron do mediacji .	227
5.3.5. Wybór mediatora .....	231
5.3.6 Pomoc prawnika w przygotowaniu dokumentacji dla mediatora .....	232
5.3.7 Zapewnienie udziału właściwych osób trzecich w mediacji.....	233
5.3.8 Przygotowanie strony do mediacji .....	234
5.3.10 Rola pełnomocnika strony w toku postępowania .....	236
5.3.11 Koszty związane z udziałem profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu mediacyjnym.....	236
5.3.12 Stosunek prawników do mediacji .....	238
5.4. Status mediatora.....	240
5.4.1. Wprowadzenie .....	240
5.4.2 Wymagania wobec kandydatów na mediatora .....	240
5.4.2. Kwalifikacje mediatora w sprawach cywilnych .....	246
5.4.3. Kategorie mediatorów.....	250
5.4.4 Rola i zadania prezesów sądów związane publikacją informacji o mediatorach .....	257
5.4.5 Zasady postępowania obowiązujące mediatora.....	259

5.4.6 Mediator w sprawach z zakresu prawa pracy .....	265
5.4.7 Problem wyłączenia mediatora .....	269
5.4.8 Prowadzenie mediacji przez kilku mediatorów .....	271
5.4.9 Szkolenia z zakresu mediacji ze szczególnym uwzględnieniem mediacji w sprawach pracowniczych .....	271
<b>Rozdział VI. Przebieg postępowania mediacyjnego .....</b>	<b>276</b>
<b>i zakończenie mediacji.....</b>	<b>276</b>
6.1. Uwagi ogólne .....	277
6.2. Przebieg postępowania mediacyjnego .....	277
6.2.1. Zasady i sposób prowadzenia mediacji .....	277
6.2.2. Przebieg mediacji sądowej.....	281
6.2.3. Zakończenie mediacji.....	285
6. 3. Podsumowanie .....	338
<b>Rozdział VII. Korzyści stron sporu pracy (stron stosunku pracy) .....</b>	<b>340</b>
<b>z zastosowania mediacji .....</b>	<b>340</b>
7.1. Uwagi ogólne .....	341
7.2 Korzyści pracownika.....	347
7.3. Korzyści pracodawcy .....	350
7.4. Podsumowanie .....	356
<b>Rozdział VIII. Mediacja a inne polubowne metody rozwiązywania sporów .....</b>	<b>358</b>
8.1. Uwagi ogólne .....	359
8.2. Polubowne rozwiązanie sporu między pracownikiem i pracodawcą przed komisją pojednawczą.....	360
8.2.1 Charakterystyka komisji pojednawczych .....	360
8.2.2 Tryb powołania i organizacja komisji pojednawczych .....	362
8.2.3 Wszczęcie i przebieg postępowania przed komisją pojednawczą .....	370
8.2.4 Komisyjne postępowanie pojednawcze a mediacja w sporach ze stosunku pracy .....	378
8.3. Postępowanie pojednawcze przed sądem pracy .....	379
8.3.1 Charakterystyka sądowego postępowania pojednawczego .....	379
8.3.2 Sądowe postępowanie pojednawcze a mediacja .....	387
8.4. Postępowanie przed sądem polubownym (arbitrażowym) w sporach z zakresu prawa pracy .....	389
8.4.1 Uwagi wstępne .....	389
8.4.2 Rodzaje sądów polubownych .....	391

8.4.3 Zdarność arbitrażowa w sporach z zakresu prawa pracy .....	392
8.4.4 Zapis na sąd polubowny.....	394
8.4.5 Postępowanie przed sądem polubownym w zarysie .....	396
8.4.6 Orzekanie w postępowaniu polubownym.....	396
8.4.7 Koszty .....	398
8.4.8 Porównanie arbitrażu i mediacji.....	399
8.5. Podsumowanie .....	401
Zakończenie .....	404
<b>ZAŁĄCZNIKI</b> .....	413
<b>ZAŁĄCZNIK NR 1</b> .....	413
<b>ZAŁĄCZNIK NR 2</b> .....	414
<b>ZAŁĄCZNIK NR 3</b> .....	415
<b>ZAŁĄCZNIK NR 4</b> .....	427
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	442
<b>AKTY PRAWNE I INNE REGULACJE</b> .....	478
<b>ORZECZNICTWO</b> .....	485
<b>WZORY PISM</b> .....	492

## WYKAZ SKRÓTÓW

### SKRÓTY TYTUŁÓW DZIENNIKÓW URZĘDOWYCH

**Dz. U.** – Dziennik Ustaw

**M. P.** – Monitor Polski

**Dz. Urz. UE** – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej

**Dz. U. WE** – Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich

### SKRÓTY TYTUŁÓW OFICJALNYCH WYDAWNICTW Z ORZECZNICTWEM

**OSNAPiUS** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**OSNP** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

**OSNCP** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**OSNC** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna

**OSNC-ZD** - Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna- Zbiór Dodatkowy

**OSA** – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych

**OSP** – Orzecznictwo Sądów Polskich

**OSPika** - Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych

**OTK** – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

**OTK-A** – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A

**OTK-B** – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria B

## Wprowadzenie

Mediacja należy do pozasądowych metod rozwiązywania sporów, zwanych też alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów (ADR – ang. Alternative Dispute Resolution). Jest ona coraz powszechniej stosowaną metodą rozwiązywania sporów, między innymi w sprawach z zakresu prawa pracy. Pracodawcy zaczynają dostrzegać korzyści związane z mediacją, takie jak: poufność, niskie koszty, szybkość oraz to, że autorami wszystkich ustaleń zawartych w ugodzie są strony.

W polskim procesie mediacja najpierw została wprowadzona do postępowania karnego<sup>1</sup>, gdzie jest traktowana jako instrument wdrażania tzw. sprawiedliwości naprawczej<sup>2</sup>. Mediacja w ramach postępowania cywilnego funkcjonuje od niedawna, została wprowadzona do Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z dnia 28 lipca 2005 r. (ustawa o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw)<sup>3</sup>. Rozwiązania przyjęte w k.p.c. dotyczą stosowania mediacji we wszystkich sprawach cywilnych w rozumieniu art. 1 k.p.c., obejmujących m.in. sprawy z zakresu prawa pracy. Ustawodawca, regulując mediację, nie wprowadził żadnych przepisów, które uwzględniałyby specyfikę spraw z zakresu prawa pracy.

Istotne zmiany do cywilnoprawnej mediacji zostały wprowadzone przez ustawę z dnia 10 września 2015 r. o zmianie k.p.c. i niektórych innych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów<sup>4</sup>. Dwanaście lat funkcjonowania przepisów o mediacji w sprawach cywilnych pozwala na wyciągnięcie pierwszych wniosków i próbę odpowiedzi na wiele pytań z tego zakresu, m.in. na czym polega specyfika mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, czy należy stawiać

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 – Kodeks postępowania karnego, Dz. U. z 1997 r., nr 89, poz. 555, art. 320 k.p.k.

<sup>2</sup> F. Ciepły, *Sprawiedliwość naprawcza wobec przestępstwa*, [w:] *Mediacja w teorii i praktyce*, (red.) A. Gretkowski, D. Karbarz, Stalowa Wola 2009, s.189-200; L. Mazowiecka (red.), *Mediacja karna jako forma sprawiedliwości naprawczej*, Warszawa 2011; M. Chalimoniuk-Zięba, G. Oklejak, *Sprawiedliwość naprawcza i jej zastosowanie w praktyce*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, nr 1, s. 5 i n.

<sup>3</sup> Dz. U. Nr 172, poz. 1438.

<sup>4</sup> Dz. U. z 2015, poz. 1595.

mediatorom z zakresu prawa pracy szczególne wymagania, a jeśli tak, to jakie, a także jakie rozwiązania prawne należy postulować *de lege ferenda*.

Mimo dziesięcioletniego funkcjonowania mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy, nie doczekała się ona monograficznego opracowania. Ta okoliczność, a przede wszystkim duża społeczna waga tej problematyki, skłoniły mnie do obrania mediacji w tych sprawach za temat rozprawy doktorskiej.

Celem mojej rozprawy jest analiza przepisów o mediacji w prawach z zakresu prawa pracy oraz jej praktyczne stosowanie. Ta metoda rozwiązywania sporów nie jest, jak dotąd, należycie wykorzystywana zarówno przez strony sporów – pracownika i pracodawcę, jak i przez sądy pracy, które mają możliwość kierowania stron do mediacji. W tej rozprawie próbuję odpowiedzieć na pytanie, czy prawne regulacje mediacji wystarczająco uwzględniają specyfikę indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy.

Rozprawa została podzielona na osiem rozdziałów. W rozdziale I przedstawiam pojęcie sporu i jego rodzaje w prawie pracy. Koncentruję się na terminologii stosowanej przez Kodeks pracy i Kodeks postępowania cywilnego oraz inne akty prawne posługujące się pojęciami nawiązującymi do problematyki sporów pracy. W dalszej części ukazuję różnice pomiędzy konfliktem a sporem. Wskazuję także zależności pomiędzy tymi pojęciami.

W rozdziale II wyjaśniam różnice pomiędzy rozwiązaniem, rozstrzygnięciem i likwidowaniem sporów. Przedstawiam też krótko genezę alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz ich rodzaje. Rozważam kwestię, czy alternatywne metody rozwiązywania sporów stanowią konkurencję, czy uzupełnienie wymiaru sprawiedliwości. Część tego rozdziału poświęcam na wyjaśnienie kluczowego pojęcia, zawartego w tytule mojej pracy, a mianowicie pojęcia mediacji. W polskim prawie brak bowiem legalnej definicji mediacji. Z uwagi na umiejscowienie mediacji wśród innych metod alternatywnego rozwiązywania sporów (ADR), uznałam za konieczne zajęcie się genezą zjawiska ADR w perspektywie prawnoporównawczej. Przedstawiam, jaki wpływ miał rozwój historyczny mediacji, jako jednej z najbardziej rozpowszechnionych form alternatywnych metod rozwiązywania sporów, na rozstrzygnięcie sporów pracowniczych.



W pierwszej części rozdziału III przedstawiam akty prawne Rady Europy oraz Unii Europejskiej dotyczące mediacji. Celem tego rozdziału jest w szczególności przybliżenie treści Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/EC z 21.5.2008 r. o niektórych aspektach mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, stanowiącej podstawę europejskiego prawa mediacji. W dalszej części tego rozdziału przedstawiam polskie regulacje prawne dotyczące mediacji.

W rozdziale IV omawiam podstawy prowadzenia mediacji, koncentruję się w pierwszej kolejności na umowie o mediację, a następnie na postanowieniu sądu o skierowaniu stron do mediacji. Zajmuję się też niezwykle kontrowersyjną i wywołującą wiele sporów w doktrynie kwestią klauzuli mediacyjnej w umowie o pracę. Analizuję wpływ podjęcia próby mediacji na późniejszą możliwość dochodzenia roszczeń przed sądem pracy. W ramach tego rozdziału poruszam zagadnienie związane z ustaleniem chwili wszczęcia mediacji oraz materialnoprawnymi i procesowymi skutkami wszczęcia mediacji.

Rozdział V poświęcam w całości uczestnikom postępowania mediacyjnego w sprawach z zakresu prawa pracy. W podrozdziale dotyczącym stron postępowania mediacyjnego opisuję, podstawowe terminy takie jak pracodawca i pracownik. W części dotyczącej pełnomocników stron podejmuję próbę określenia ich roli w mediacjach z zakresu prawa pracy. Przedstawiam obowiązki pełnomocników dotyczące informowania klientów o mediacji i konsekwencje braku takiej informacji.

W dalszej części rozdziału zwracam uwagę na to, że przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie zawierają żadnych szczególnych wymagań stawianych mediatorom w sprawach z zakresu prawa pracy i na konsekwencje braku odpowiednich regulacji w tej kwestii. Szczegółowo omawiam w nim problematykę kształcenia mediatorów oraz obowiązki mediatora. W tej części rozważań zajęłam się też kwestią sposobu wyznaczania mediatora przez sąd oraz wyboru mediatora przez strony. Analizuję dane dostępne na stronach internetowych poszczególnych sądów okręgowych w całej Polsce dotyczące stałych mediatorów, którzy jako specjalizację zaznaczyli mediacje pracownicze.

Rozdział VI dotyczy przebiegu postępowania mediacyjnego oraz jego zakończenia. Przedstawiam zagadnienia związane z przebiegiem mediacji, tj. posiedzenia mediacyjnego przed mediatorem, czasem trwania mediacji i protokołem z przebiegu postępowania mediacyjnego. Dalsza część rozdziału dotyczy zakończenia postępowania mediacyjnego. Opisuję postępowanie przed sądem w przedmiocie zatwierdzenia ugody. Przedstawiam również możliwość uchylenia się od skutków prawnych ugody zawartej przed mediatorem. Podsumowanie rozdziału stanowi analiza rozwiązań dotyczących kosztów postępowania mediacyjnego. Jej wyniki pozwolą odpowiedzieć na pytanie, czy strony mediacji z zakresu prawa pracy oszczędzają pieniądze, uczestnicząc w tym postępowaniu.

Rozdział VII w całości dotyczy korzyści, jakie daje skonfliktowanym stronom stosunku pracy mediacja.

Ostatni rozdział VIII pokazuje, jak wiele jest różnych sposobów rozwiązania indywidualnych sporów pracowniczych. Dokonana zostaje analiza poszczególnych metod. Jednocześnie, każda z nich została skonfrontowana z zaletami przypisanymi mediacji. Analizie poddane zostały między innymi cechy charakterystyczne rozstrzygnięcia sporu przez sąd polubowny oraz ich wpływ na popularność tej metody rozstrzygnięcia sporów z zakresu prawa pracy. Możliwość skorzystania z mediacji na każdym etapie prowadzenia sporu, przed skierowaniem sprawy do sądu pracy, po rozpatrzeniu jej przez komisję pojednawczą, czy w trakcie toczącego się procesu sądowego, jest atrakcyjną alternatywą dla postępowania sądowego. Ponadto fakt, że zarówno pracownik jak i pracodawca może zainicjować wszczęcie mediacji, stwarza dodatkową zachętę do rozwiązania sporu w drodze mediacji.

W zakończeniu przedstawiam konkluzje rozważań oraz postulaty *de lege ferenda*.

Przy pisaniu rozprawy posługiwałam się przede wszystkim metodą dogmatyczno - prawną. Analizowałam przepisy polskiego prawa pracy i dyrektywy unijne. Wykorzystałam także zdobyte własnym sumptem dane statystyczne i inne informacje dotyczące praktyki stosowania mediacji w stosunkach pracy. Dodam przy tym, że sama posiadam uprawnienia mediatora.

---

## **Rozdział I. Konflikt i spór w prawie pracy**

---

## 1.1 Pojęcie i rodzaje sporów w prawie pracy

Spór w nauce prawa pojmowany jest jako pewien stan obiektywny, trwający w czasie i zdeterminowany istnieniem stosunku prawnego, któremu towarzyszy żądanie przywrócenia naruszonego uprawnienia lub usunięcia stanu niepewności wynikającego z niebezpieczeństwa takiego naruszenia<sup>5</sup>. Konflikt między określonymi podmiotami społecznymi przeradza się w spór, jeśli ich sprzeczne żądania zostają ujawnione innym podmiotom. Spór jest więc konfliktem ujawnionym społecznie<sup>6</sup>.

W najbardziej ogólnym ujęciu spory pracy to spory pomiędzy podmiotami prawa pracy, których przedmiot jest objęty materią prawa pracy<sup>7</sup>. Rozważania na ich temat należy rozpocząć od zasygnalizowania niejednolitości terminologii stosowanej przez przepisy Kodeksu pracy<sup>8</sup> i Kodeksu postępowania cywilnego<sup>9</sup> oraz inne akty prawne posługujące się pojęciami nawiązującymi do problematyki sporów pracy. W Kodeksie pracy użyto następujących pojęć „spory o roszczenia (pracownika) ze stosunku pracy” (art. 244 § 1, art. 262), „spór ze stosunku pracy” (art. 243), „sporów ze stosunku pracy” – (art. 69 pkt. 2), „roszczenie ze stosunku pracy” – (art. 242 §1), „sprawa” (242 § 2, art. 254). Kodeks postępowania cywilnego posługuje się następującymi określeniami: „sprawa z zakresu prawa pracy” (art. 459, 461 §1, 462, 468 §2 pkt 2, 476 § 1, art. 477<sup>2</sup> §1), „ sprawa” (art. 464 § 1, art. 467 §1, 2 i 3, art. 468 § 1, 2, pkt. 3 i 4, art. 470, art. 477, 477<sup>2</sup>§2, art. 477<sup>1</sup>), „roszczenie” (art. 477<sup>1</sup>) „sprawa ze stosunków (...) prawa pracy”(art. 1), „sprawa przewidziana w niniejszym dziale” – art. 473, „spory z zakresu prawa

---

<sup>5</sup> G. Kuczyński, K. Paczoska, *Ugodowe rozwiązywanie sporów ze stosunku pracy* [w:] *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, pod red. J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 187; Por. A. Patulski, *Spory ze stosunków pracy a inne rodzaje sporów*, Warszawa 1984 r., s. 5; J. Jodłowski [w:] J. Jodłowski, Z. Reisch, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1987, s. 28.

<sup>6</sup> H. Groszyk, A. Korybski, *Konflikt interesów i prawo*, Warszawa 1990, s. 104.

<sup>7</sup> K. W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2003, s. 13.

<sup>8</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), dalej k.p.

<sup>9</sup> Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1360 ze zm.).

pracy” (art. 1164), „spory o prawa majątkowe lub spory o prawa niemajątkowe” (art. 1157).

K.W. Baran, komentując to zróżnicowanie pojęciowe, stwierdza, że spowodowane jest ono z jednej strony, naturalnym kontekstem semantycznym, z drugiej strony, niestarannością legislacyjną<sup>10</sup>. Z analogiczną jak w Kodeksie postępowania cywilnego sytuacją mamy do czynienia w innych ustawach. Przykładowo w ustawie z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych<sup>11</sup> występuje określenie „sprawa z zakresu prawa pracy”. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę na konieczność ujednolicenia używanej terminologii<sup>12</sup>.

W przepisach prawa pracy brak legalnej definicji pojęcia sporu ze stosunku pracy, dlatego ustalenie jej treści pozostawiono nauce prawa pracy. Należy przyjąć, że spór ze stosunku pracy powstaje wtedy, gdy jedna strona stosunku pracy występuje wobec drugiej z zarzutem naruszenia zobowiązania stanowiącego treść stosunku pracy i żąda od niej zachowania odpowiadającego treści tego zobowiązania, zaś druga strona zaprzecza twierdzeniu strony przeciwnej w całości lub części<sup>13</sup>. Innymi słowy, spór dotyczy różnicy stanowisk między pracownikiem a pracodawcą w przedmiocie treści uprawnień lub obowiązków objętych istniejącym między nimi stosunkiem pracy<sup>14</sup>. Może on być rozstrzygnięty przez odwołanie się do treści norm prawnych i postanowień umownych kształtujących dany stosunek oraz przez dokonanie ich prawidłowej interpretacji<sup>15</sup>. Zastanawiając się nad początkiem zaistnienia sporu indywidualnego ze stosunku pracy, należy stwierdzić, iż w sensie prawnym sporu nie ma dopóty, dopóki strona nie wyrazi swojej pretensji w sposób na tyle wyraźny, aby druga strona stosunku

---

<sup>10</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 25.

<sup>11</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.

<sup>12</sup> Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010, s. 314.

<sup>13</sup> J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s.74 -75.

<sup>14</sup> Podobnie W. Szubert określa „spór”, jako różnicę stanowisk w przedmiocie uprawnień objętych istniejącym stosunkiem prawnym, który wskazuje na różnice twierdzeń pracownika i pracodawcy w kwestii naruszenia albo zagrożenia uprawnienia” [w:] *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 265; nieco odmiennie K.W. Baran, *Przyczynek do problematyki indywidualnych sporów pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1988, Nr 2, s. 55.

<sup>15</sup> Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *op. cit.*, s. 314.

pracy rozumiała, iż istnieje rozbieżność stanowisk co do naruszenia lub zagrożenia uprawnień<sup>16</sup>. Ponadto, aby zaistniał spór ze stosunku pracy, nie wystarczy tylko stwierdzenie, że dotyczy on treści stosunku pracy, dodatkowo zainteresowanemu musi przysługiwać roszczenie procesowe tj. prawo dochodzenia roszczeń wynikających ze stosunku pracy przed organami powołanymi do rozstrzygania tych spraw<sup>17</sup>. Spór ze stosunku pracy przekształca się w spór o roszczenie ze stosunku pracy w chwili zgłoszenia przez pracownika lub pracodawcę do organu ochrony prawnej, np. sądu, zindywidualizowanego odpowiednią podstawą faktyczną, żądania podjęcia działań mających na celu ochronę rzeczywiście lub tylko rzekomo naruszonych uprawnień i skorelowanych z nimi obowiązków wynikających ze stosunku pracy<sup>18</sup>.

W ujęciu podmiotowym spór istnieje między stronami stosunku pracy: pracodawcy i pracownika. W ujęciu przedmiotowym spór dotyczy niewykonania lub nienależytego wykonania przez jedną ze stron stosunku pracy wobec drugiej obowiązków ciążących z mocy umowy o pracę lub innego aktu tworzącego stosunek pracy lub z mocy przepisów prawa pracy. Brak którejkolwiek ze wskazanych przesłanek podmiotowej lub przedmiotowej wyklucza możliwość kwalifikacji danego sporu jako pracowniczego w ujęciu materialnym, nie musi jednak wykluczać takiej kwalifikacji w ujęciu procesowym (art. 476 § 1 k.p.c.)<sup>19</sup>.

Pozostawanie stron stosunku pracy w zobowiązaniowej relacji rodzi określone sytuacje konfliktowe, dlatego też występowanie sporów jest immanentną cechą stosunków pracy<sup>20</sup>. Warto w tym miejscu podkreślić, że również teoria konfliktu opisuje spór – o czym będzie mowa poniżej - jako zjawisko nieuniknione i neutralne społecznie. Konflikty i wynikające z nich spory są zatem stałym elementem życia społecznego<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> M. Rycak, Komentarz do art. 243 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) K. Walczak, stan prawny na: 1.09.2018, Beck Online Komentarz, wyd.26, Legalis 2018.

<sup>17</sup> M. Rafacz-Krzyżanowska, *Rozstrzygnięcie sporów pracowników o roszczenia ze stosunku pracy*, Warszawa 1980, s. 7, 15.

<sup>18</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 27; K. W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 31.

<sup>19</sup> Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *op. cit.*, s. 315.

<sup>20</sup> G. Kuczyński, K. Paczoska, *op. cit.*, s. 187.

<sup>21</sup> Szerzej, A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa i pozasądowa*, Warszawa 2009, s. 15-16.

Zdarza się wielokrotnie, że konflikt zostaje zażegnany w drodze polubownej, co z punktu widzenia społecznego jest zjawiskiem najbardziej pożądanym.

Ujmując rzecz nieco inaczej, można wskazać, że spór ze stosunku pracy jest wyrazem różnicy stanowisk co do zastosowania normy prawnej indywidualno-konkretnej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem<sup>22</sup>, przy czym spór ten może być konsekwencją odmiennych poglądów co do wykładni i zastosowania prawa do danego stanu faktycznego czyli subsumcji (nazwać go można sporem co do prawa), bądź też stanowić efekt nieporozumienia co do istnienia bądź nieistnienia określonego stanu faktycznego (spór co do faktów).

Rozróżnienie sporu co do prawa i co do faktów uwidacznia się w szczególności na etapie postępowania sądowego, w którym strony mogą być zgodne co do stanu faktycznego, a różnić się jedynie co do jego oceny prawnej, bądź też zajmować odmienne stanowisko odnośnie okoliczności faktycznych. Ma to swoje dalsze konsekwencje przy formułowaniu zarzutów w treści środka zaskarżenia. Strona zajmująca odmienne stanowisko co do okoliczności faktycznych zwalcza ustalenia sądu przez zarzuty błędów w ustaleniach faktycznych lub też naruszenia prawa procesowego prowadzącego do nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego. Z kolei odmienność stanowisk co do prawa powoduje podniesienie zarzutu naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Opisane wyżej rozróżnienie nie zmienia tego, że w konkretnym sporze strony mogą się różnić zarówno co do sfery faktycznej jak i prawnej (normatywnej)<sup>23</sup>.

Spory w stosunkach pracy powstają na różnym podłożu. Jedną z przyczyn bywa nieznajomość obowiązującego prawa, zwłaszcza gdy jest ono zawile i nieprzejrzyste. Kodyfikacja prawa pracy, nadając mu postać bardziej uporządkowaną, powinna była spowodować zmniejszenie się liczby sporów powstających na tym tle. Żadne przepisy nie gwarantują jednak same przez się prawidłowej praktyki ich stosowania. Do powstania sporów może przyczyniać się też układ stosunków międzyludzkich w

---

<sup>22</sup> Por. W. Brzozowski, *Zakładowe komisje pojednawcze*, Warszawa 1986.

<sup>23</sup> G. Kuczyński, K. Paczoska, *op. cit.*, s. 188.

zakładach pracy, sprzyjający konfliktom i zadrażnieniom na tle osobistym<sup>24</sup>. Od strony socjologicznej należy natomiast wskazać, że ich źródło tkwi w strukturalno-ekonomicznych antagonizmach stosunków przemysłowych, gdzie uczestnicy sporu występują bądź to w roli pracowników bądź to w roli pracodawców<sup>25</sup>.

Znając przyczyny sporów, można w pewnym zakresie zapobiegać ich powstawaniu. Ważną rolę mają tutaj do odegrania organy związków zawodowych. Istotne jest również z tego punktu widzenia wykorzystywanie dróg umożliwiających osiągnięcie porozumienia i zaspokojenia roszczeń, bez zwracania się do sądu<sup>26</sup>.

Zgodnie z art. 476 § 1 k.p.c., przez sprawy z zakresu prawa pracy, które - w myśl art. 1 k.p.c. - podlegają rozpoznaniu w postępowaniu sądowym regulowanym przez ten Kodeks, rozumie się sprawy o:

- 1) roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- 2) ustalenie istnienia stosunku pracy,
- 3) roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- 4) odszkodowania od zakładu pracy (pracodawcy) z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych.

Sprawy z zakresu prawa pracy są pojmowane w Kodeksie postępowania cywilnego szerzej niż wynikałoby to z podmiotowego i przedmiotowego zakresu materialnego prawa pracy. Orzecznictwo bowiem rozszerzająco interpretuje zarówno pojęcie spraw ze stosunku pracy jak i spraw związanych ze stosunkiem pracy<sup>27</sup>. Jako sprawy ze stosunku pracy – obok takich jak sprawy o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie z tytułu wadliwego

---

<sup>24</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, PAN, s. 293.

<sup>25</sup> K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre – Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 546.

<sup>26</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 2008, PAN, s. 293; K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre – Nowak, K. Walczak, *op. cit.*, s. 546.

<sup>27</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 563-564.



rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, czy o odszkodowanie dochodzone przez pracodawcę z tytułu odpowiedzialności materialnej pracownika - uznaje się także, na przykład sprawy o odprawę pośmiertną<sup>28</sup>, o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę<sup>29</sup>, o roszczenie pracownika o odszkodowanie za utratę jego rzeczy, spowodowaną kradzieżą dokonaną w czasie i miejscu pracy, jeżeli rzeczy te zostały wniesione przez pracownika w związku z pracą<sup>30</sup> i o odszkodowanie za utratę motoroweru pozostawionego w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę<sup>31</sup>, a także o zobowiązanie pracodawcy do zwolnienie pracownika od pracy na czas pełnienia funkcji etatowej w zarządzie zakładowej organizacji związkowej<sup>32</sup> oraz o odszkodowanie za niezyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego wskutek niedopełnienia przez pracodawcę obowiązków z zakresu tego ubezpieczenia<sup>33</sup>.

Sprawy związane ze stosunkiem pracy to sprawy o roszczenia, które, choć nie wynikają z tego stosunku, to pozostają w bezpośrednim związku z jego treścią, tzn. między tym roszczeniem a stosunkiem pracy istnieje ścisła bezpośrednia współzależność. Zdaniem Sądu Najwyższego, do spraw tego rodzaju należą sprawy o odszkodowanie za szkodę spowodowaną przez tzw. chorobę parazawodową, oparte na przepisach prawa cywilnego<sup>34</sup>, o naprawienie szkody spowodowanej odmową zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę<sup>35</sup>, o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę<sup>36</sup>, a także o

---

<sup>28</sup> Uchwała SN z dnia 15 grudnia 1975 r., I PZP 46/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 123; aprobowane glosy do tego orzeczenia: A. Kisielewicz, „Nowe Prawo” 1976, nr 12, s. 1750 oraz J. Kurcysz, OSPiKA 1977, nr 11-12, poz. 182.

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 686.

<sup>30</sup> Uchwała SN z dnia 1 grudnia 1976 r., IV PZP 5/76, OSNCP 1977, nr 5-6, s. 86. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy jest zabezpieczenie ubrań i innych rzeczy pracownika, które zwyczajowo przynosi on ze sobą do pracy. Szerzej, T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 1, s. 8.

<sup>31</sup> Uchwała SN z dnia 2 grudnia 1975 r., I PZP 43/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 107.

<sup>32</sup> Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36.

<sup>33</sup> Uchwały SN: z dnia 31 grudnia 1976 r., I PZP 55/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 87 oraz z dnia 25 marca 1980 r., I PZP 7/80, „Nowe Prawo” 1982, nr 7-8, z glosą B. Pustelnik.

<sup>34</sup> Uchwała SN z dnia 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, OSNCP 1988, nr 9, poz. 109 oraz aprobowane glosy do niej: J. Broła, OSPiKA 1988, nr 9, poz. 387; Z. Myszki, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 4-5 oraz T. Wyki, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 4-5.

<sup>35</sup> Uchwała SN z dnia 26 lipca 1974 r., III PZP 22/74, OSNCP 1975, nr 2, poz. 23.

<sup>36</sup> J. Gudowski, Komentarz do art. 476 k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze*, wyd. V, red. T. Erciński, stan prawny na: 1.06.2016 r., LEX, nr 10368.

świadczenie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych<sup>37</sup>. Ponadto Sąd Najwyższy zaliczył do tej grupy spraw także sprawę, w której pracownik dochodził od pracodawcy zwrotu podatku nienależnie pobranego z jego wynagrodzenia za pracę<sup>38</sup>.

Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego pozwala na zilustrowanie rozmaitych roszczeń wynikających ze zobowiązań cywilnych lub nienazwanych umów prawa pracy, które są związane ze stosunkiem pracy. Przykładowo do tej kategorii należą roszczenia:

- o wypłatę ekwiwalentu za korzystanie przez pracownika przy świadczeniu pracy z własnego sprzętu<sup>39</sup>,
- ze zobowiązania wekslowego, pod warunkiem, że ma ono „pracownicze podłoże”<sup>40</sup>,
- z tytułu nienależnego świadczenia pobranego przez członka zarządu fundacji w postaci nagród, których podstawą były wewnętrzne regulaminy, a nie postanowienia umowy o pracę<sup>41</sup>.

Ponadto, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się na następujące przykłady sporów ze stosunku pracy:

---

<sup>37</sup> Uchwała SN z dnia 20 września 1990 r., III PZP 14/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 29 oraz krytyczna glosa M. Kalinowskiego, „Przegląd Orzecznictwa Podatkowego” 1992, nr 3, poz. 169; aprobująca glosa J. Broła, OSP 1991, nr 11-12, poz. 557.

<sup>38</sup> Uchwała SN z dnia 20 września 1990, III PZP 14/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 29 oraz krytyczna glosa M. Kalinowskiego, „Przegląd Orzecznictwa Podatkowego” 1992, nr 3, poz. 169; aprobująca glosa J. Broła, OSP 1991, nr 11-12, poz. 557.

<sup>39</sup> Por. postanowienie SN z dnia 7 listopada 1978 r., I PZ 21/78, OSNCP 1979, nr 4, poz. 82.

<sup>40</sup> Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1969 r., III PRN 35/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 47; wyrok SN z dnia 21 maja 1981 r., IV PRN 6/81, OSNC 1981, nr 11, poz. 225, wyrok SN z dnia 18 marca 1998 r., I PKN 436/97, OSNAPiUS 1999, nr 4, poz. 126; wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 560/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 160.

<sup>41</sup> Wyrok SN z dnia 15 stycznia 2009 r., II PK 125/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 180.

- o zaniechanie sporządzania przez pracodawcę tzw. notatek służbowych, a więc zachowania mającego prawną doniosłość w świetle przepisów prawa pracy o zasadach prowadzenia dokumentacji zatrudnieniowej<sup>42</sup>.

- sprostowanie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu<sup>43</sup>.

Wśród innych rodzajów sporów można wymienić sprawy związane z mobbingiem, dyskryminacją, naruszeniem zakazu konkurencji wobec pracodawcy<sup>44</sup>.

Sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy, które związane są z mobbingiem, należą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476§1 pkt 1 k.p.c. Zgodnie z tym artykułem są to sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Przesądza to zarówno kwestię właściwości sądów pracy jaki i tryb postępowania przed tymi sądami. Do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu mobbingu należą: zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, odszkodowanie

Warto zwrócić uwagę, że z raportu Państwowej Inspekcji Pracy w *przedmiocie skarg dotyczących równego traktowania w pracy oraz mobbingu* w 2004 r. wynika, że pracownicy skarżą się najczęściej na nieprzestrzeganie przepisów dotyczących wynagrodzeń za pracę, czasu pracy, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a przy okazji sygnalizują zjawisko mobbingu<sup>45</sup>.

Orzecznictwo nie zalicza natomiast do spraw o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związanych np. spraw o wynagrodzenie za pracowniczy projekt wynalazczy<sup>46</sup> i spraw o odszkodowania dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego – przez pracownika poszkodowanego w wypadku przy pracy od innego pracodawcy, którego nie był pracownikiem w dniu wypadku<sup>47</sup>.

Roszczenia z innych stosunków prawnych w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. oznaczają roszczenia wynikające z przepisów prawa pracy mających zastosowanie do

---

<sup>42</sup> Wyrok SN z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 490; postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 314.

<sup>43</sup> Uchwała SN z dnia 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNP 2005, nr 10, poz. 138.

<sup>44</sup> M. Konieczna, *Mediacje w sporach pracowniczych*, „Atest. Ochrona pracy” 2011, nr 11, s. 26.

<sup>45</sup> <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/07010001.htm> [dostęp w dniu 14.09.2017 r.].

<sup>46</sup> Uchwała SN z dnia 23 lutego 1993 r., I PZP 37/92, OSNCP 1993, nr 7-8, poz. 119.

<sup>47</sup> Postanowienie SN z dnia 17 lipca 1986 r., IV CZ 93/86, OSNCP 1987, nr 11, poz. 177.

osób świadczących pracę na innej niż stosunek pracy podstawie. W szczególności są to: uprawnienia pracownicze osób wykonujących pracę nakładczą, przyznane im na podstawie art. 303 § 1 k.p., przez rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r.; uprawnienia z zakresu bhp osób, o których mowa w art. 304<sup>4</sup> k.p.; roszczenia związane z ochroną pracy kobiet ciężarnych i wychowujących małe dzieci, przysługujące kobietom będącym członkami lub pracującymi w spółdzielni domownikami członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych (art. 161 § 1 prawa spółdzielczego<sup>48</sup>); „uprawnienia przewidziane dla pracownic według przepisów prawa pracy”, przysługujące policjantom (art. 66 ustawy o Policji<sup>49</sup>); roszczenia związane z ochroną wynagrodzenia za pracę (regulowaną w art. 84-91 k.p.), przysługujące członkom i pracującym w spółdzielni domownikom członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej (art. 165 prawa spółdzielczego). Nie należą natomiast do tej kategorii roszczenia członków i domowników rolniczych spółdzielni produkcyjnych o wypłatę wynagrodzenia lub udziału w nadwyżce bilansowej spółdzielni przewidzianej do podziału między członków<sup>50</sup>.

W związku z tą ostatnią kategorią spraw Kodeks postępowania cywilnego w art. 476 § 5 rozciąga pojęcie pracownika jako strony sporu z zakresu prawa pracy na członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, chałupnika oraz członka rodziny i spadkobiercę pracownika, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia wynikające z prawa pracy.

Ponadto, należy zwrócić uwagę, że Kodeks ten używa na określenie drugiej strony sporu z zakresu prawa pracy nadal pojęcia „zakład pracy”, a nie „pracodawca”<sup>51</sup>.

Artykuł 262 § 2 k.p. wyłącza *expressis verbis* spod właściwości sądów pracy, i tym samym spod właściwości jakichkolwiek sądów, spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy (są to spory zbiorowe), stosowania norm pracy oraz

---

<sup>48</sup> Ustawa z 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1285.

<sup>49</sup> Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. - o Policji, tekst jedn. Dz. U. z 2017, poz. 2067 ze zm.

<sup>50</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy, op.cit.*, s. 565.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

pomieszczeń w hotelach pracowniczych. Dla rozwiązywania tych trzech kategorii sporów przewidziane są odrębne, pozasądowe procedury (art. 262 § 3 k.p.).

Według klasycznej formuły z XIX wieku<sup>52</sup>, wśród sporów pracy można wyróżnić spory dotyczące ustanawiania nowej normy prawnej oraz spory dotyczące wykładni bądź zastosowania normy już obowiązującej. W sporze pierwszego rodzaju uczestniczą pracownicy jako zbiorowość, w drugim zaś indywidualny pracownik. Ta idea dała początek klasyfikacji sporów pracy na indywidualne i zbiorowe<sup>53</sup>. W ramach stosunków objętych przedmiotem prawa pracy możemy wyodrębnić: indywidualne spory pracy i spory zbiorowe<sup>54</sup>.

Relacja pomiędzy indywidualnymi a zbiorowymi sporami pracy na gruncie polskiego ustawodawstwa wywołuje trudności rozmaitej natury. Ukazują się przy definiowaniu obu kategorii sporów. Chodzi między innymi o to, że brak jest legalnej definicji indywidualnego sporu pracy. Dzięki przedstawicielom doktryny prawa pracy, można jednak wskazać istotne elementy cechujące spory indywidualne.

Porównanie poglądów na temat istoty indywidualnych sporów pracy rozpoczne od definicji najbardziej ogólnej, sformułowanej przez W. Szuberta,<sup>55</sup> zgodnie z którą do istoty tego rodzaju sporów należy różnica stanowisk w przedmiocie uprawnień objętych istniejącym stosunkiem prawnym, który wskazuje na różnicę twierdzeń pracownika i pracodawcy w kwestii naruszenia albo zagrożenia uprawnienia. Podobnie problem ten przedstawia J. Jończyk,<sup>56</sup> który podkreśla różnicę twierdzeń pracownika i pracodawcy w kwestii naruszenia albo zagrożenia uprawnienia. T. Liszcz definiuje indywidualne spory pracy jako spory, w których strona domaga się urzeczywistnienia przysługujących

---

<sup>52</sup> Podział ten ma długoletnią tradycję, po raz pierwszy został od dokonany w ustawodawstwie francuskim pod koniec XIX w. Zakres pojęciowy tych rodzajów sporów jest różny w poszczególnych państwach, gdyż zależy od krajowej regulacji prawnej. Szerzej, A. Majewski, K. Mularczyk, *Mediacja jako ADR w prawie pracy*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, z. 3, s. 55.

<sup>53</sup> Aspekt prawnoporównawczy zob. K.W. Baran, *Spór indywidualny a zbiorowy w prawie pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 223-224.

<sup>54</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2006, s. 277.

<sup>55</sup> W. Szubert, *Zarys...*, 1972, s. 265.

<sup>56</sup> J. Jończyk, *Spory...*, s. 79; Tenże, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 359-360.

jej na podstawie obowiązujących przepisów uprawnień<sup>57</sup>. W tym duchu definiowali spory pracy także Z. Niedbała<sup>58</sup> oraz A. Patulski<sup>59</sup>. Przy tym ten ostatni autor akcentuje fakt, że owa różnica stanowisk stron ma miejsce w przedmiocie uprawnień i obowiązków wynikających z przepisów prawnych bądź umowy o pracę. Bardzo podobne zapatrywanie, jednak w ujęciu subiektywnym, przedstawił Z. Salwa,<sup>60</sup> przyjmując, że spory pracy o charakterze indywidualnym powstają na tle przekonania o rzeczywistym bądź rzekomym naruszeniu uprawnień przysługujących podmiotom sporu. Według niego, są one sporami, w których strony zmierzają do urzeczywistnienia przysługującego im prawa podmiotowego.

Z innej perspektywy zagadnienie indywidualnych sporów pracy ukazywał T. Zieliński<sup>61</sup>, zwracając uwagę, że dotyczą one interesów prawnie już zabezpieczonych, a konkretnie, wykonania obowiązków przez strony stosunku pracy. Jeszcze inne stanowisko w kwestii znaczenia pojęcia indywidualnego sporu pracy przedstawił M. Świącicki<sup>62</sup>, który uważa, że w tego rodzaju sporze chodzi o stwierdzenie istnienia lub o określenie treści stosunku prawnego. Tymczasem, według J. Broła<sup>63</sup>, indywidualne spory pracy dotyczą roszczeń, jakie wysuwa pracownik w stosunku do pracodawcy, twierdząc że nie wykonał on wobec niego swych zobowiązań albo przekroczył przysługujące mu uprawnienia.

Podsumowując zaprezentowane wyżej poglądy przedstawicieli nauki prawa pracy, można skonstatować, że przeważa w nich ujęcie indywidualnych sporów pracy w kategoriach materialnoprawnych, które dotyczą przede wszystkim płaszczyzny obligacyjnej. Niektórzy autorzy, niejako subsydiarnie podkreślają procesowy aspekt zagadnienia, odwołując się do kategorii roszczenia procesowego. Niezgodność poglądów występuje także co do przedmiotu sporu. Dominuje przekonanie, że jest nim

---

<sup>57</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 557.

<sup>58</sup> Z. Niedbała (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 349.

<sup>59</sup> A. Patulski, *Prawo pracy*, Kraków 2010.

<sup>60</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy...*, 2006, s. 277.

<sup>61</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa-Kraków 1986, t. 3, s. 116.

<sup>62</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 24.

<sup>63</sup> J. Broł, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych*, „Służba Pracownicza” 1992, nr 7-8, s. 8.

treść stosunku prawnego prawa pracy, u niektórych zawężona do stosunku pracy. Wszyscy autorzy wskazują na pracownika i pracodawcę jako strony indywidualnego sporu pracy. Należy zaakcentować że, każdy z tych podmiotów może w procesie występować zarówno w roli powoda, jak i pozwanego.

Biorąc pod uwagę powyższe, przyjmuję na użytek tej pracy definicję K.W. Barana, który indywidualny spór pracy uważa za różnicę stanowisk podmiotów konkretnego stosunku prawnego, najczęściej stosunku pracy, regulowanego normami prawa pracy *sensu largo*, co do istnienia albo ukształtowania tego stosunku prawnego lub też zakresu wynikających z niego uprawnień i obowiązków<sup>64</sup>.

Spory zbiorowe - zgodnie z definicją przyjętą w art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>65</sup> - są to spory pracowników z pracodawcą lub pracodawcami dotyczące warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Rozwiązanie to nawiązuje do dwóch podstawowych kryteriów różnicowania sporów pracy - podmiotowego i przedmiotowego<sup>66</sup>.

Krąg podmiotów w obu kategoriach sporów jest zróżnicowany, w szczególności dotyczy to „strony pracowniczej”. Jeśli chodzi o spór indywidualny, to jego uczestnikiem po stronie pracowniczej jest jednostka, zaś w sporze zbiorowym jest to grupa osób. W przypadku indywidualnych sporów pracy na gruncie art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c. przymiot strony mają, obok pracowników w znaczeniu prawnomaterialnym, także byli pracownicy oraz członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby

---

<sup>64</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 17.

<sup>65</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 399 ze zm.

<sup>66</sup> Szerzej, G. Goździewicz, *Spory zbiorowe. Strajk*, Toruń 1991; W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, s. 124; H. Lewandowski, *Spory zbiorowe pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 1997/98, t.4, s. 127 i n.; B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998; A. Świątkowski, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 1994, t. 1, s. 292 i n.; Z. Salwa, *Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991, nr 8-9, s. 50; A. Świątkowski, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 1994, t. 1, s. 292 i n.

świadczące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, członkowie rodziny i spadkobiercy pracowników, członków spółdzielni produkcyjnych, osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy. W zasadzie oznacza to, że stroną w indywidualnym sporze pracy może być również osoba świadcząca pracę w ramach stosunku służbowego o charakterze administracyjno-prawnym<sup>67</sup>. Jako przykład można podać funkcjonariuszy Policji dochodzących przed sądami pracy roszczeń związanych z rodzicielstwem<sup>68</sup>.

Określenie, kto ma przymiot strony sporu zbiorowego po stronie pracowniczej, jest bardziej złożone niż w przypadku sporów indywidualnych. Literalna wykładnia art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wskazuje wyłącznie na pracowników. Dodatkowo należy sięgnąć do art. 2 tej ustawy, który nadaje uprawnienie do reprezentacji praw i interesów pracowników związkom zawodowym i rozszerza zakres podmiotowy stron sporu na inne kategorie „ludzi pracy”<sup>69</sup>. Są to członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej i umowy o pracę nakładczą, funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celnej oraz renciści, emeryci i bezrobotni. Innymi słowy, prawo inicjowania sporów zbiorowych mają także niektórzy funkcjonariusze służb zmilitaryzowanych, poza żołnierzami zawodowymi i funkcjonariuszami ABW, AW i BOR<sup>70</sup>.

W oparciu o art. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uzasadnione wydaje się dokonanie w ramach strony pracowniczej rozróżnienia na stronę materialną i formalną. Przymiot tej pierwszej mają wszystkie te wyliczone wyżej podmioty, na

---

<sup>67</sup> Por. T. Kuczyński, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 16; W. Jaśkiewicz, *Prawne problemy służby państwowej w nauce prawa pracy i prawa administracyjnego (w:) Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, red. W. Piotrowski, Poznań 1981, s. 18.

<sup>68</sup> Szerzej na ten temat, K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości...*, s. 201-202.

<sup>69</sup> Por. art. 2 ustawy o związkach zawodowych; Szerzej B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 56-63; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 260-264; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 397-398.

<sup>70</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 19.



rzecz których i w imieniu których spór zostaje wszczęty. Przymiot tej drugiej strony w ujęciu formalnym w sporze zbiorowym mają związki zawodowe reprezentujące prawa i interesy pracowników i innych grup ludzi pracy. Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, w której przedmiotem sporu zbiorowego są wolności związkowe, a organizacja związkowa wszczyna go bezpośrednio dla ochrony własnych interesów w tej materii<sup>71</sup>.

Na gruncie przepisów art. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych można zgodzić się, że mamy tu rodzaj obligatoryjnego przedstawicielstwa o charakterze ustawowym. Na podstawie tej regulacji, a także art. 59 ust. 2 i 3 Konstytucji<sup>72</sup> - można sformułować pogląd o monopolu związków zawodowych<sup>73</sup> na prowadzenie sporów zbiorowych po stronie pracowniczej<sup>74</sup>. Dlatego też wszelkie tego rodzaju spory, inicjowane przez pozazwiązkowe podmioty (powołane *ad hoc* przez załogę komitety protestacyjne), są nielegalne. Przyjęcie tego rodzaju restrykcyjnych regulacji normatywnych jest wątpliwe, jeśli weźmie się pod uwagę dyrektywę negatywnej wolności związkowej. Nie sposób jednak nie zauważyć, że ograniczają one w warunkach gospodarki wolnorynkowej niebezpieczeństwo anarchizacji stosunków pracy<sup>75</sup>.

Ten ustawowy monopol w jakimś stopniu łagodzi to, że w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe, między innymi w sporze zbiorowym, reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej bądź jej braku. Tę „zbiorową zdolność procesową” ma każdy związek zawodowy niezależnie od liczby zrzeszonych w nim członków. Ustawa nie wprowadza tu żadnych

---

<sup>71</sup> *Ibidem*.

<sup>72</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.

<sup>73</sup> Por. B. Cudowski, *Reprezentacja strony pracowniczej w sporze zbiorowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 4, s. 57 i n.

<sup>74</sup> Ustawa nie nakłada na wszystkie organizacje związkowe działające na terenie zakładu pracy obowiązku występowania w sporze zbiorowym w razie zainicjowania go przez inny uprawniony podmiot. Dlatego w praktyce zdarza się, że poza konkretnym sporem pozostaje jedna albo nawet kilka organizacji związkowych.

<sup>75</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 19.

ograniczeń, a w związku z tym nie obowiązują mechanizmy selekcyjne, określające poziom „reprezentatywności”<sup>76</sup>.

Warto zaznaczyć, że pracownicy zakładu, w którym nie funkcjonują związki zawodowe, mogą również toczyć spór zbiorowy z pracodawcą, pod warunkiem, że ich reprezentacji podejmie się jakaś organizacja związkowa funkcjonująca poza danym zakładem pracy<sup>77</sup>. Oznacza to, że będą oni mieli przymiot strony sporu w materialnym znaczeniu tego pojęcia. Przepisy nie określają także liczebności grupy pozwalającej uznać ją za reprezentatywną dla konkretnej zbiorowości. Ocena zasadności i celowości wszczęcia sporu leży po stronie organizacji, do której grupa zainteresowanych pracowników zwróciła się o reprezentację w sporze zbiorowym<sup>78</sup>.

Jeśli chodzi o stronę pracodawczą w sporach zbiorowych, to art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie definiuje pojęcia pracodawcy<sup>79</sup>. Odsyła w tym zakresie do art. 3 k.p. Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników (szerzej na temat pracownika i pracodawcy w rozdziale V niniejszej pracy - Uczestnicy postępowania mediacyjnego). Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych odnosi się zarówno do pracodawców prowadzących działalność gospodarczą, jak i podmiotów funkcjonujących w sferze budżetowej, a nawet do osób fizycznych zatrudniających pracowników dla celów osobistych<sup>80</sup>.

Pewne trudności występują w kwestii identyfikacji pracodawcy sfery budżetowej w sporach zbiorowych<sup>81</sup>. W świetle obowiązujących przepisów pracodawcą są w tym

---

<sup>76</sup> *Ibidem*, s. 20.

<sup>77</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 261.

<sup>78</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 20.

<sup>79</sup> Por. Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, cz. I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 5, s. 19 i n.

<sup>80</sup> Zob. K.W. Baran Komentarz do art. 5, [w:] *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, stan prawny na: 15.06.2016 r., LEX, nr 10395.

<sup>81</sup> Por. H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz-Katowice 2006, s. 188.

przypadku poszczególne urzędy<sup>82</sup> (np. gminne), sądy i prokuratury<sup>83</sup>, szkoły oraz okręgowe inspektoraty pracy<sup>84</sup>. W wymienionych przypadkach mamy do czynienia z pracodawcą formalnym, co utrudnia pracownikom dochodzenie swoich żądań. Wynika to z faktu, że kompetencje tych organów w zakresie zatrudnienia są ograniczone wyłącznie do zarządu pracownikami, tymczasem uprawnienia decyzyjne w kwestii warunków pracy lub/i płacy posiadają organy nadrzędne.

Zbliżone problemy występują także w stosunkach przemysłowych. Pracodawcą jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej<sup>85</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że często przymiot pracodawcy w znaczeniu formalnym posiadają jednostki niesamodzielne<sup>86</sup> (np. oddziały, filie). W doktrynie można spotkać się z określeniem „pracodawcy pozornego”<sup>87</sup>. Reprezentacja pracowników jest bowiem zmuszona prowadzić spór zbiorowy z pracodawcą pozornym - gdyż sprawy merytoryczne muszą być konsultowane z podmiotem decyzyjnym (np. spółką dominującą<sup>88</sup>).

Trudności pojawiają się też przy identyfikacji pracodawcy, w razie gdy stroną sporu są pracownicy tymczasowi. Przymiot ten ma agencja pracy tymczasowej. Podzielam pogląd K.W. Barana i B. Cudowskiego<sup>89</sup>, że po stronie pracodawcy mogą też

---

<sup>82</sup> Por. Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 1999, s. 50 i n.

<sup>83</sup> Zob. Wyrok SN z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 5-6, s. 96.

<sup>84</sup> Zob. Uchwała SN z dnia 24 listopada 1992, I PZP 59/92, OSP 1993, z.11, poz. 224.

<sup>85</sup> Wyrok z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 297.

<sup>86</sup> Wyrok z dnia 23 lutego 1999 r. I PKN 594/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 589.

<sup>87</sup> Tak, K.W. Baran, Komentarz do art. 5, [w:] *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...*, LEX 2016, nr 10395.

<sup>88</sup> Z. Kubot, *Rola spółki dominującej w sporze zbiorowym spółki zależnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 10, s. 18 i n.

<sup>89</sup> K.W. Baran, Komentarz do art. 5, [w:] *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych...* LEX 2016, nr 10395; B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4, s. 96.

wspólnie występować agencja i pracodawca użytkownik. Jak trafnie zauważono, za tego rodzaju interpretacją przemawiają względy funkcjonalne i aksjologiczne, odnoszące się do idei pokoju społecznego w stosunkach pracy.

Zgodnie z dyrektywą wyrażoną w art. 3<sup>1</sup>k.p., w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną w konkretnym sporze występuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona osoba (np. pełnomocnik lub syndyk). Analogiczne zasady mają zastosowanie do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy.

Pewne problemy wiążą się też z legitymacją organu założycielskiego do podpisania porozumienia kończącego spór zbiorowy. Zgodnie z aktualnymi przepisami, organ ten nie jest uprawniony do składania oświadczeń woli w imieniu jednostek posiadających osobowość prawną. Należy więc przyjąć, że stroną porozumienia kończącego spór zbiorowy może być wyłącznie „bezpośredni” pracodawca<sup>90</sup>.

Według K.W. Barana, immanentną cechą zbiorowych sporów pracy, szczególnie po stronie pracowniczej, jest wielopodmiotowość materialna. Kłopot polega na tym, że zjawisko to występuje czasami także w sporach indywidualnych, co w praktyce przekłada się na trudności delimitacyjne. Normatywnym usankcjonowaniem tej sytuacji jest instytucja współuczestnictwa procesowego, zawarta w Kodeksie postępowania cywilnego, w ramach której po stronie powoda bądź pozwanego w procesie sądowym występuje wielość podmiotów. Tego rodzaju uwarunkowanie jest następstwem istnienia więzi materialnoprawnej między każdym ze współuczestników a stroną przeciwną. W stosunkach pracy dominuje jednak współuczestnictwo formalne, oparte na jednorodności roszczeń oraz podobieństwie podstawy faktycznej<sup>91</sup>.

Z uwagi na występującą w sporach pracy wielopodmiotowość, która powoduje trudne do przezwyciężenia problemy rozgraniczeniowe, w ramach systematyki tych sporów posiłkowo stosuje się kryterium przedmiotowe. Obowiązujące przepisy

---

<sup>90</sup> B. Wagner, *W sprawie pracodawcy pośredniego*, „Państwo i Prawo” 1990, z.10, s. 88 i n.

<sup>91</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 21.

szczegółowo definiują zarówno przedmiot indywidualnego jak i zbiorowego sporu pracy<sup>92</sup>.

W przypadku indywidualnych sporów pracy decydujący jest art. 72 k.p.c. Zgodnie z nim, przedmiot sporu sądowego – w płaszczyźnie materialnoprawnej – stanowią prawa i obowiązki stron. Należy zaznaczyć, że niektórzy przedstawiciele doktryny postępowania cywilnego wyrażają pogląd, że przedmiotem procesu sądowego jest „sporny stosunek prawny”<sup>93</sup>. Konkretnie spory wchodzące w zakres kategorii indywidualnego sporu pracy zostały wyliczone w art. 476 § 1 k.p.c. przy okazji definiowania pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy<sup>94</sup>. Obok spraw o roszczenia ze stosunku pracy i z nim związanych, znalazły się tam sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których na mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy. W konsekwencji w zakresie przedmiotowym indywidualnych sporów pracy znalazły się również spory z tzw. niepracowniczych stosunków zatrudnienia, zarówno o charakterze cywilnym, jak i administracyjnym. Ze względu na powyższe rozważania, nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że indywidualne spory pracy w sferze przedmiotowej powinny być zaliczone do sporów dotyczących wykładni bądź subsumpcji normy prawnej<sup>95</sup>.

Podsumowując, przedmiotem sporu indywidualnego może być żądanie ustalenia istnienia prawa lub stosunku prawnego bądź żądanie realizacji uprawnienia<sup>96</sup>.

Odnosnie przedmiotu zbiorowego sporu pracy, należy stwierdzić, że na podstawie art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych może on dotyczyć<sup>97</sup>

---

<sup>92</sup> *Ibidem*.

<sup>93</sup> J. Jodłowski, Z. Reisch, J. Lapiere, T. Misiuk-Jodłowska, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1996, s. 234.

<sup>94</sup> Do indywidualnych sporów pracy należy też zaliczyć sprawy o ustalenie bądź ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa wynikającego z przepisów prawa pracy. Szerzej nt. K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości...*, s. 34.

<sup>95</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 21.

<sup>96</sup> Tak, T. Liszcz, *Prawo...*, s. 557.

<sup>97</sup> Na gruncie postanowień art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy do tej kategorii konfliktów nie mogą zostać zakwalifikowane spory między związkami zawodowymi a organami zarządu załogi przedsiębiorstwa państwowego. Na ten temat por. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 233-243, tenże, *Konflikty organizacyjne i zatargi zbiorowe w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1982, nr 7, s. 3 i n.

warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>98</sup>. Przepis ten nie określa w sposób jasny i precyzyjny przedmiotu sporu zbiorowego, co powoduje liczne trudności interpretacyjne<sup>99</sup>. Wątpliwości wiążą się z tym, że aktualnie art. 1 wspomnianej ustawy nie zawiera sformułowania „sporu o prawa lub interesy.” Nie wiadomo więc, czy intencją ustawodawcy było określenie sporu zbiorowego jako sporu o zbiorowe interesy, czy także sporu o prawa zbiorowe<sup>100</sup>. W literaturze reprezentowane były dotychczas różne stanowiska. Jednak art. 2 ust. 1 omawianej ustawy zdaje się uzasadniać wniosek, że *de lege lata* są możliwe zarówno spory o interesy, jak i spory o prawa, stanowi on bowiem o „prawach i interesach zbiorowych”. Wydaje się przy tym, że termin „prawa” odnoszony jest tu nie tylko do praw i wolności związkowych<sup>101</sup>. Zbiorowość zainteresowaną w sporze zbiorowym stanowią najczęściej pracownicy danego pracodawcy, ale w grę mogą wchodzić również prawa i interesy pracowników określonego zawodu lub jakiegoś sektora zatrudnienia<sup>102</sup>. Podstawą dalszych rozważań dotyczących tego zagadnienia jest konstatacja, że w ramach polskiego ustawodawstwa pracy mogą to być – w płaszczyźnie przedmiotowej – zarówno spory zbiorowe o prawo, jak i spory o interesy ludzi pracy<sup>103</sup>.

Do wyrażenia takiej opinii uprawnienia wskazany w art. 1 omawianej ustawy zakres przedmiotowy sporów zbiorowych oraz inne przepisy tworzące zbiorowe prawo pracy. Jest to art. 37 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który nawiązuje do interesów

---

<sup>98</sup> Szerzej na temat przedmiotu sporu zbiorowego zob. G. Goździewicz, *Spory zbiorowe...*, s. 8-9; H. Lewandowski, *op. cit.*, s. 131-136; B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, s. 33 i n.; W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 133 i n.; J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1997, s. 122 i n.

<sup>99</sup> Tak, B. Cudowski, *Model rozwiązywania sporów zbiorowych [w:] Zbiorowe prawo...*, s. 240; tenże, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – bilans dziesięciolecia, [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 413 i n.

<sup>100</sup> Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.

<sup>101</sup> Zob. Góral Z. (w:) Boruta I., Hajn Z., Góral Z. *Komentarz do ustaw o: związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy*, Łódź 1992, s. 101-102.

<sup>102</sup> M. Seweryński, *Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, [w:] Arbitraż i mediacja w prawie pracy* pod red. G. Goździewicza, Lublin 2005, s. 47.

<sup>103</sup> W doktrynie prawa pracy niektórzy autorzy (np. Z. Salwa, *Nowa regulacja...*, s. 50) zdaje się ograniczać spory zbiorowe tylko do sporów o interesy. Por. K.W. Baran, *Spór indywidualny...*, s. 224 i n.

pracowniczych jako przesłanki zainicjowania sporu zbiorowego. Ponadto w art. 3 ust. 1 i art. 7 ust. 1 ustawy o r.s.z., występuje bezpośrednie odwołanie się do interesów pracowniczych. Z art. 2 omawianej ustawy można też wywnioskować, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być nie tylko interesy, ale i prawa pracowników. W praktyce stosunków przemysłowych w płaszczyźnie funkcjonalnej są one z reguły ściśle skorelowane<sup>104</sup>. Jako przykład można podać spór<sup>105</sup>, w którym strona pracownicza domagała się po pierwsze, realizacji obowiązków wynikających z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>106</sup> (spór o prawo), po drugie, wypłaty przez pracodawcę odsetek za zaległości od niedokonanych wpłat na fundusz świadczeń socjalnych (spór o interesy).

Podział na spory zbiorowe o prawo i interesy został usankcjonowany w art. 262 § 2 k.p.<sup>107</sup> W punkcie 1 wymienionego przepisu ustawodawca wskazał na spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Podstawą tego rodzaju sporów jest różnica polega na różnicy stanowisk w kwestii nieistniejących dotychczas uprawnień bądź obowiązków<sup>108</sup>. Literalna wykładnia omawianego przepisu wskazuje, że chodzi o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy, a nie o te zadekretowane już normami prawa pracy, także tymi o charakterze układowym. Z tego powodu spory o ukształtowanie prawa mogą być zakwalifikowane jako spory o interesy<sup>109</sup>.

Spory dotyczące praw odnoszą się więc do stosowania lub interpretacji obowiązujących norm prawnych. Tymczasem spory o interesy powstają w razie niepowodzenia rokowań zbiorowych, tzn. gdy stronom nie udało się osiągnąć

---

<sup>104</sup> Na ten aspekt zagadnienia zwraca uwagę W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu znaczeniu i zróżnicowaniu interesów w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1988, nr 6, s. 4 i n.

<sup>105</sup> Por. postanowienie KAS 2/96 przy SN z 17 października 1996 r. zamieszczone w OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 180, z glosą B. Cudowskiego (OSP 1997, z.6, poz. 124).

<sup>106</sup> Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tekst jedn. z 2018 r., poz. 1316.

<sup>107</sup> Na temat funkcji tego przepisu zob. K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości...*, s. 134.

<sup>108</sup> Por. S. Mateja, *Zatarg zbiorowy a spór indywidualny*, „Przegląd Prawa Pracy” 1938, nr 1, s. 12 oraz T. Zieliński, *op. cit.*, s. 165.

<sup>109</sup> Por. B. Skulimowska, *Tryb i procedury rozwiązywania zatargów w Polsce na tle porównawczym*, Warszawa 1992, s. 7.

kompromisu w negocjacjach dotyczących zawarcia, odnowienia czy rewizji układu zbiorowego<sup>110</sup>.

Artykuł 4 ust. 1 ustawy o r.s.z. ustanawia zasadę, że nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Za spór zbiorowy można bowiem uznać tylko te spory, które mają na celu ustanowienie nowych lub zmianę dotychczasowych uprawnień, a nie dochodzenie naruszonych praw, których można dochodzić przed organem rozstrzygającym spory z zakresu prawa pracy<sup>111</sup>. Artykuł 4 ust. 1 omawianej ustawy wywołuje liczne wątpliwości interpretacyjne<sup>112</sup>. W szczególności problem stwarza sytuacja, w której rozstrzygnięcie indywidualnego sporu nie jest możliwe przed sądem pracy, na przykład z przyczyn proceduralnych. Literalna wykładnia art. 4 ust. 1 omawianej ustawy wydaje się dopuszczać taką ewentualność. K.W. Baran reprezentuje pogląd, że względy celowości przemawiają przeciwko legalizacji tego rodzaju sporów zbiorowych, gdyż w swych konsekwencjach prowadziłyby to do anarchizowania stosunków w środowisku pracy. Zdaniem tego autora, w demokratycznym państwie prawa nie wydaje się możliwy do zaakceptowania – w sferze normatywnej – spór zbiorowy, którego przedmiotem jest, na przykład, przedawnione roszczenie albo prawomocne orzeczenia sądowe<sup>113</sup>.

Spór zbiorowy powstaje w razie wystąpienia przez organizację związkową do pracodawcy z żądaniami w sprawach dotyczących warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw lub wolności związkowych, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie wskazanym przez związek zawodowy w wystąpieniu, nie krótszym jednak niż trzy dni<sup>114</sup>. Faktycznie więc do sporu zbiorowego dochodzi dopiero

---

<sup>110</sup> G. Casale, *Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy w Europie Środkowej i Wschodniej*, „Polityka Społeczna” 1999, Nr 2, s. 3.

<sup>111</sup> Zob. Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 143.

<sup>112</sup> Por. K. Kolański, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 310.

<sup>113</sup> K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 23.

<sup>114</sup> G. Orłowski, [w:] A. Patulski, W. Patulski, K. Walczak, M. Nałęcz, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Podręcznik dla studentów ekonomii i zarządzania*, Warszawa 2007, s. 189.



w chwili odrzucenia przez pracodawcę w wyżej wymienionym terminie żądań zgłoszonych przez związek zawodowy<sup>115</sup>.

W przypadku sporu indywidualnego, moment powstania sporu wiąże się z ujawnieniem różnicy twierdzeń stron w kwestii naruszenia lub zagrożenia uprawnienia. Spór może bowiem powstać mimo braku naruszenia uprawnienia albo też nie powstaje, mimo naruszenia uprawnienia, jeżeli strona nie wysuwa odpowiednich twierdzeń i nie wywodzi odpowiednich żądań. O tym, czy miało miejsce naruszenie (zagrożenie) uprawnienia i czy wynikają zeń jakieś żądania, które trzeba zaspokoić, ma rozstrzygnąć właśnie postępowanie sporne. Do powstania sporu potrzebne jest działanie zaczepne tego, kto twierdzi, że jego uprawnienie zostało naruszone (lub jest zagrożone), działanie wyrażające się w odpowiednich żądaniach<sup>116</sup>.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, że istotą sporu pracy jest konflikt<sup>117</sup>, a więc swoistego rodzaju interakcje o charakterze kooperacji negatywnej między co najmniej dwoma podmiotami funkcjonującymi w stosunkach pracy, z których jedna wysuwa określone żądania albo podejmuje inne działania, w konsekwencji czego napotyka na opór ze strony przeciwnej, która owe żądania bądź działania w części bądź w całości odrzuca lub się im w inny sposób przeciwstawia<sup>118</sup>.

## **1.2. Konflikt a spór – podobieństwa i różnice**

W teorii prawa funkcjonuje pojęcie sporu<sup>119</sup> jako sytuacji, w której jedna ze stron występuje z twierdzeniem, żądaniem, roszczeniem czy skargą, kwestionowaną przez drugą stronę, oraz pojęcie konfliktu, definiowane przez nauki społeczne. Działania podejmowane w kontekście tych pojęć to odpowiednio – rozstrzygnięcie sporu oraz

---

<sup>115</sup> *Ibidem*.

<sup>116</sup> J. Jończyk, *Prawo...*, 1995, s. 402.

<sup>117</sup> Por. J. Wróblewski, *Prawo i homeostaza*, „Państwo i Prawo” 1982, z. 12, s. 38; J. Kurczewski, *Spór i sądy*, Warszawa 1982, s. 47 – 49; M. Magowska, *Spoleczno-kulturowe podłoże konfliktów prawnych*, PAN 1991, s. 10-13 i tam powołana literatura.

<sup>118</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 13.

<sup>119</sup> Za, L. Morawski, *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, „Państwo i Prawo” 1993, z.1, s.12, Por. J. Kurczewski, *Spór...*, s. 8, 52.

rozwiązywanie konfliktu<sup>120</sup>. Ważne jest, by rozgraniczyć wyraźnie pojęcie konfliktu od pojęcia sporu. Nie są to pojęcia tożsame, a jedynie bliskoznaczne. Pojęcie konfliktu ma szerszy charakter i zawiera w sobie pojęcie sporu, jako jednej z potencjalnie możliwych reakcji na konflikt. Konflikty wynikają z opartych na niezgodności potrzeb lub interesów sytuacji konfliktotwórczych, a następnie mogą, ale nie muszą prowadzić do wejścia w spór<sup>121</sup>.

Teoria konfliktu ma charakter interdyscyplinarny i stanowi istotny element nie tylko psychologii, ale także filozofii społecznej, politologii, prawa i innych dziedzin wiedzy. Teoria konfliktu była przedmiotem zainteresowania filozofów od najdawniejszych czasów, np. Heraklita z Efezu, a także przedstawicieli nauk społecznych<sup>122</sup>. W potocznym rozumieniu konflikt (łac. *conflictus*) wywodzony jest od łacińskiego czasownika *confligo* oznaczającego uderzenie, ścieranie się, walczenie z sobą<sup>123</sup>. Konflikt oznacza zmaganie się przeciwników, dążących świadomie do wymuszenia realizacji swych racji, pożądanых ofiar lub wartości na stronie przeciwnej<sup>124</sup>. Spotkałam się też z szerszą definicją, która określa konflikt jako zetknięcie się sprzecznych bądź rozbieżnych celów wynikających z interesów, potrzeb, pragnień, norm, przekonań lub wartości oraz wynikających z tego interakcji powiązanych i zależnych od siebie podmiotów, które (a przynajmniej jeden z nich) postrzegają siebie nawzajem jako przeszkodę w osiągnięciu celów. Składają się nań: różnica bądź niezgodność celów (które wynikają ze wspomnianej rozbieżności interesów, potrzeb lub

---

<sup>120</sup> A. Jakubiak - Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów sądowych*, Warszawa 2008, s. 80.

<sup>121</sup> Tak, A. Kalisz, *Mediacja jako forma dialogu w stosowaniu prawa*, Warszawa 2016, s. 45, 118.

<sup>122</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s.15; Szerzej na ten temat, S. Jedynak, *Teorie konfliktu społecznego*, [w:] *Konflikt i walka*, red. A. Żuk, Lublin 1996, s.11-31; M. Dorton, P. Coleman (red.), *Rozwiązywanie konfliktów. Teoria i praktyka*, Kraków 2005, s.10-12; A. Jakubiak - Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie...*, s. 81 i n.

<sup>123</sup> Pojęcie to bywa też wywodzone od terminu *conductus* – zderzenie, za: G. Nordhelle, *Mediacja. sztuka rozwiązywania konfliktów*, Gdańsk 2010, s. 19.

<sup>124</sup> H. Groszyk, A. Korybski, *op. cit.*, s. 23.

pragnień, norm, przekonań czy wartości, czyli aspekt przedmiotowy); strony konfliktu (aspekt podmiotowy) oraz wzajemna zależność stron od siebie<sup>125</sup>.

Postrzeganie konfliktu jako relacji społecznej akcentuje jego zbiorowy charakter, a także doniosłość dla otoczenia społecznego. Konflikty antagonizują, ale mogą też łączyć pewne grupy i jednostki, stanowiąc o dynamice zmian i rozwoju całej społeczności. Dlatego też w konfliktach, zasadniczo ocenianych jako zjawiska negatywne (dysfunkcyjne), należy również dostrzec ich użyteczny charakter. Należy się zgodzić z przedstawicielami teorii konfliktu społecznego, że istnienie konfliktów jest zjawiskiem ciągłym i wszechobecnym w każdym społeczeństwie, gdyż żadne społeczeństwo nie jest zdolne do zachowania trwałej harmonijnej równowagi, chociażby z powodu sprzeczności interesów jednostek i grup je tworzących. Konflikty mogą spełniać zarówno funkcje destrukcyjne, jak i konstruktywne. Ich występowanie nie jest zjawiskiem patologicznym, ale, podobnie jak istnienie relacji współdziałania czy neutralności, jest naturalnym i stałym elementem życia społecznego<sup>126</sup>. Uwaga ta odnosi się także do tych konfliktów, które występują w środowisku pracy, zwłaszcza w krajach gospodarki wolnorynkowej. Występujące tam sprzeczności na linii pracownicy-pracodawcy są często regulowane przez samych uczestników metodami irenicznymi<sup>127</sup>, bez używania przymusu państwowego.

Mitem jest wyłącznie negatywny charakter zjawiska konfliktu<sup>128</sup>. Konflikt leżący u podstawy pozytywnych zmian można określić mianem „funkcyjnego” (konstruktywnego). Występują także konflikty prowadzące głównie do destabilizacji lub dezintegracji sytuacji stron, niemniej jednak świadczą to jedynie o tym, że samo

---

<sup>125</sup> Tak, A. Kalisz, *Mediacja jako forma dialogu...*, *op. cit.*, s. 40-41. W literaturze występuje wiele definicji konfliktów. Na ten temat zob. E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2014, s. 80.

<sup>126</sup> Por. J. H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa 1985, s. 181-264.

<sup>127</sup> Zob. R. Dahrendorf, *Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym* [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975 r., s. 433, o teorii równowagi - gdzie wyraził pogląd, że ani teoria konfliktu, ani teoria funkcjonalna nie może być przyjęta jako jedynie słuszna, gdyż społeczeństwo (...) ma dwa równie rzeczywiste oblicza: oblicze stabilności, harmonii i zgody oraz oblicze zmiany, konfliktu i przymusu”.

<sup>128</sup> Tak, A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 16; Por. K. Bargiel-Matusiewicz, *Negocjacje i mediacje*, Warszawa 2007, s. 33.

pojęcie „konflikt” jest neutralne aksjologicznie i dopiero konkretna sytuacja konfliktowa podlegać może pozytywnym lub negatywnym ocenom.

Konflikt konstruktywny, oparty na rozbieżnych lub sprzecznych interesach, i tym samym potencjalnie rozwiązywalny przez strony, odróżnia się od konfliktu destruktywnego, u podstaw którego leżą zwykle wady komunikacyjne oraz od konfliktu opartego na odmiennych wartościach - będącego zwykle konfliktem nienegocjowalnym, a niekiedy wręcz nierozwiązywalnym. O konstruktywności konfliktu i sporu decyduje to, czy „pomysły, informacje, wnioski, teorie i opinie dwóch osób nie są ze sobą zgodne i obydwie te osoby dążą do osiągnięcia porozumienia”<sup>129</sup>.

Warto jednak zaznaczyć, że obok konfliktów regulowanych prawnie (jak np. konflikt interesów współwłaścicieli dotyczący współwłasności), istnieją konflikty społeczne znajdujące się poza zakresem przedmiotowym norm prawnych. Konflikty mogą bowiem powstawać na gruncie interesów i stosunków społecznych związanych z prawem lub też prawnie indyferentnych<sup>130</sup>.

W zależności od liczby stron, konflikty mogą dotyczyć stosunków intergrupowych, wliczając w to formy ustrukturalizowane (tzw. konflikty organizacyjne, np. spory zbiorowe na gruncie prawa pracy) lub nieustrukturalizowane (tzw. konflikty grupowe – np. niektóre spory sąsiedzkie na gruncie prawa cywilnego), lub też stosunków między jednostkami (tzw. konflikty interpersonalne - np. konflikty wynikające z relacji małżeńskich)<sup>131</sup>.

Zmienia się struktura konfliktów w społeczeństwie, bowiem obok tradycyjnych konfliktów dwubiegunowych, w których występują dwie strony o sprzecznych interesach, coraz większą rolę zaczynają odgrywać konflikty wielobiegunowe, w których występuje wiele stron o zróżnicowanych i nie dających się sprowadzić do wspólnego mianownika interesach. Zgadzam się z poglądem<sup>132</sup>, że im bardziej złożony

---

<sup>129</sup> M. Dorton, P. Coleman (red.), *op. cit.*, s. 66.

<sup>130</sup> Tak, A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 16.

<sup>131</sup> Szerzej, S. Byra, *Konflikt interpersonalny – istota i funkcje [w:] Profesjonalny mediator. Zostań nim. Poradnik metodyczny*, A. Lewicka (red.), Lublin 2008, s. 171 i n.

<sup>132</sup> L. Morawski, *Proces sądowy...*, s. 18.

charakter mają konflikty, tym prostsze, tj. zapewniające większą swobodę porozumiewania się, formy procesowe muszą być użyte do ich rozwiązania. Sformalizowany proces tego warunku nie spełnia.

W relacjach pracodawca – pracownik te dwie strony łączą dość specyficzne stosunki wynikające z prawa pracy. Ich relacje mają charakter zarazem indywidualny i zbiorowy. Pracownik jest nie tylko uczestnikiem indywidualnie ukształtowanego stosunku pracy, ale także członkiem zbiorowości pracowniczej. W związku z tym posiada nie tylko obowiązki i prawa wynikające z umowy z pracodawcą, ale także korzysta z uprawnień innego rodzaju służących ochronie jego interesów i praw<sup>133</sup>.

Z punktu widzenia prawa należy uznać, że – co do zasady – strony (pracodawca i pracownik) są sobie równe w stosunkach pracy<sup>134</sup>. Pracownik, pomimo że jest równorzędną stroną w toczącym się sporze, znajduje się jednak pod wieloma względami w mniej korzystnej pozycji niż pracodawca. Zależność organizacyjna od pracodawcy powstrzymuje go często od występowania z roszczeniami, póki stosunek pracy jeszcze trwa. Słabsza na ogół znajomość obowiązującego prawa utrudnia mu należyte ich sformułowanie. Konieczność zaspokajania elementarnych, życiowych potrzeb, z którymi wiążą się na ogół wysuwane roszczenia, skłaniać go może do zawarcia nawet niekorzystnej ugody, a nie do wchodzenia na drogę długotrwałego procesu<sup>135</sup>.

Ważnym aspektem zależności pracownika od pracodawcy, wzmacniającym jego podporządkowanie, jest uzależnienie ekonomiczne. Stosunek pracy jest z istoty swej zobowiązaniem podejmowanym dobrowolnie (w sensie prawnym), lecz – poza nielicznymi wyjątkami- z potrzeby lub wręcz z przymusu ekonomicznego. Celem oddania przez pracownika swojej zdolności do pracy do dyspozycji pracodawcy jest uzyskanie od niego wynagrodzenia, stanowiącego z reguły jedyne lub główne źródło utrzymania dla niego i rodziny. Od posiadania (najlepiej stałego) miejsca pracy zależy też zdolność kredytowa pracownika. To uzależnienie ma charakter trwały, jak sam

---

<sup>133</sup> A. Majewski, A. Mularczyk, *op. cit.*, s. 46 - 47.

<sup>134</sup> Zdarzają się sytuacje w których to pracownik z uwagi na swoje wyjątkowe kwalifikacje jest cenny dla pracodawcy.

<sup>135</sup> W. Szubert, *Zarys prawa...*, s. 294.

stosunek pracy, i jest tym silniejsze, im trudniejsza jest dla pracobiorców sytuacja na rynku pracy i im słabsza jest pozycja konkretnego pracownika na tym rynku<sup>136</sup>.

Aspekty socjologiczne i makroekonomiczne, np. skala bezrobocia, powodują często, że pracodawca jest stroną silniejszą<sup>137</sup>. Zależność ekonomiczna, choć ma znaczący wpływ na „siłę” podporządkowania pracownika w konkretnym stosunku pracy (stopień jego uległości wobec pracodawcy i gorliwość w spełnianiu obowiązków i oczekiwań pracodawcy), nie ma charakteru prawnego, lecz czysto faktyczny<sup>138</sup> i, wbrew temu, co twierdzą niektórzy autorzy,<sup>139</sup> nie może być traktowana jako element podporządkowania<sup>140</sup>. Słabsza pozycja ekonomiczna i społeczna pracownika była i jest nadal głównym powodem, dla którego ustawodawstwo pracy chroni go – pod wieloma względami silniej – aniżeli pracodawcę<sup>141</sup>.

Należy zauważyć, że w stosunki prawne pomiędzy tymi stronami jest wpisana jest różnica interesów, wyrażająca się w tym, że pracodawca dąży do zwiększenia efektywności pracy i maksymalizacji zysku, a pracownik do osiągnięcia jak największych korzyści w związku ze świadczoną przez siebie pracą<sup>142</sup>. Zatem jest oczywiste, że na tle realizacji wykonywania stosunku pracy musi dochodzić do sporów pomiędzy jego stronami<sup>143</sup>.

---

<sup>136</sup> Zob. szerzej T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 116-117; Zob. T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, red. Z. Góról, Warszawa 2009.

<sup>137</sup> A. Majewski, A. Mularczyk, *op. cit.*, s. 47.

<sup>138</sup> T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania...*, s. 117.

<sup>139</sup> A. M. Świątkowski, *Prawo pracy*, Kraków – Gdańsk 2001, s. 290; A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 174; E. Puławska, *Umowa o pracę w jednoosobowych spółkach z o.o.*, „Monitor Podatkowy” 2001, nr 4, s. 17.

<sup>140</sup> Tak, trafnie, Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 243-244.

<sup>141</sup> T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania...*, s. 117.

<sup>142</sup> Tak, M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów pracy* [w:] red. E. Gmurzyńska, R. Morek, *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2009, s. 231-232; G. Górńska, *Rozstrzyganie sporów pracowniczych*, „Kwartalnik Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej we Wrocławiu” 2013, nr. 20, s. 11.

<sup>143</sup> A. Majewski, A. Mularczyk, *op. cit.*, s. 47.

Konflikty w miejscu pracy mogą przejawiać się w drastycznych i widocznych postaciach, takich jak strajki i bunt. Występują także w licznych mniej widocznych, czy nawet ukrytych formach i zachowaniach, jak bierny opór, który znajduje wyraz w lekceważeniu lub cichym bojkocie zarządzeń kierownictwa, w opieszałości i niedbalstwie w wykonywaniu poleceń służbowych<sup>144</sup>.

Konflikty w miejscu pracy mogą powstawać z różnych przyczyn, np. na tle ograniczonych zasobów, jakie są przydzielane w ramach struktur organizacyjnych firmy. Zazwyczaj każdy dział, wydział, departament dąży do tego, aby mieć jak najwięcej pieniędzy, etatów, wyposażenia, przestrzeni. Nierzadko jedni otrzymują więcej, inni mniej, co jest powodem konfliktów<sup>145</sup>.

W wielu firmach praca jest tak zorganizowana, że wyniki jednego działu zależą bezpośrednio od terminowości lub jakości pracy innego działu. Takie uzależnienie zadaniowe jest źródłem konfliktu, który wynika z zewnętrznych okoliczności, nie zaś ze złej woli pracowników. Zwiększone szanse na pojawienie się konfliktu są tam, gdzie jedna komórka organizacyjna nie może rozpocząć pracy, jeśli swojego zadania nie zakończy inna komórka<sup>146</sup>.

Ponadto przyczyny konfliktów w miejscu pracy są związane z różnorodnymi czynnikami, do których można zaliczyć: rodzaj pracy, pozycję zawodową jednostki, strukturę organizacyjną zakładu pracy, sposób realizacji kariery zawodowej pracownika czy jakość jego relacji z przełożonymi, podwładnymi i kolegami<sup>147</sup>.

Znajomość przynajmniej podstaw psychologii konfliktu jest niezbędna dla osób, które w ramach obowiązków zawodowych zajmują się zarządzaniem konfliktami. Na zarządzanie konfliktami, rozumiane jako aktywne i celowe oddziaływanie na zaistniały konflikt, składają się trzy elementy: rozpoznanie sytuacji, zdiagnozowanie

---

<sup>144</sup> I. Kłóska, [w:] D. Czakon, A. Margasiński (red.), *Konflikty w miejscu pracy*, Częstochowa 2007, s. 32.

<sup>145</sup> Z. Koźmin, *Zarządzanie konfliktami*,

[http://www.samorzad.infor.pl/sector/organizacja/pracownicy/artykuly/393132,zarządzanie\\_konfliktami.html](http://www.samorzad.infor.pl/sector/organizacja/pracownicy/artykuly/393132,zarządzanie_konfliktami.html) [dostęp: 15.05.2015 r.].

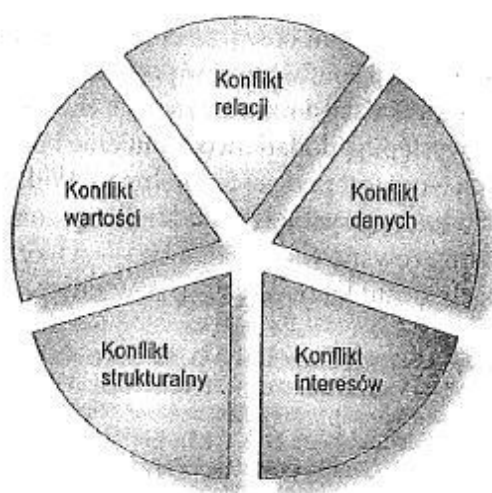
<sup>146</sup> *Ibidem*.

<sup>147</sup> I. Kłóska, *op. cit.*, s. 32.

chronologicznego etapu rozwoju konfliktu, wybór i zastosowanie właściwej strategii rozwiązywania konfliktu oraz stymulowanie konstruktywnych sposobów radzenia sobie z konfliktem<sup>148</sup>.

Aby móc sprawnie zarządzać konfliktem, konieczne jest ujawnienie jego przyczyn. Moim zdaniem, najbardziej przejrzystą, a zarazem wygodną w użyciu typologię źródeł konfliktu prezentuje amerykański mediator Christopher Moore<sup>149</sup> w swoim modelu koła konfliktu<sup>150</sup> (zob. ilustracja 1).

**Ilustracja 1.1 Koło konfliktu według Ch. Moore'a**



Źródło: Ch. Moore, *Effective Mediation*, Colorado 1989, s. 4

Autor ten twierdzi, że u podstaw sytuacji konfliktowych leżą różnorodne interesy i potrzeby stron, nierównomierna struktura sytuacji, odmienne wartości, różnice w informacjach czy ich interpretacji, zantagonizowane relacje pomiędzy podmiotami<sup>151</sup>. Koło konfliktu pomaga określić, w którym z pięciu wskazanych obszarów powstały

<sup>148</sup> A. Cybulko, *Konflikt [w:] Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009, s. 56.

<sup>149</sup> Christopher W. Moore – stale współpracuje ze strukturami rządowymi oraz firmami i organizacjami pozarządowymi w USA. Realizował projekty w ponad 40 krajach świata, między innymi w Indonezji, Rosji, Gwatemali, Rumunii i Afryce Południowej. Był jedną z pierwszych osób, które wprowadzały mediacje w Polsce w latach 90 – tych. K. Sobczak, *Mediacji zawsze warto próbować*, „Kancelaria” 2009, nr 5, s. 18.

<sup>150</sup> Ch. Moore, *Effective Mediation*, Colorado 1989, s. 3-5.

<sup>151</sup> Ch. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*, 3rd Editio Revised, San Francisco 2003, s. 252-268.



między stronami rozbieżności. To z kolei pozwala na wybór odpowiedniej strategii działania i zwiększa prawdopodobieństwo pomyślnego rozwiązania konfliktu. Zgodnie z założeniami tego koła, początkowo konflikt ma na ogół jednolity charakter i - ze względu na leżące u jego podstaw przyczyny - można go zaliczyć do jednej z pięciu grup: relacji, wartości, danych, struktury bądź interesów. Z czasem, w miarę rozwoju i eskalacji, konflikt rozszerza się na tyle, że można go zaliczyć do kilku grup jednocześnie.

Konflikt danych pojawia się, gdy strony dysponują różnymi informacjami z tego samego zakresu lub różnie oceniają te same dane. Często uczestnicy konfliktu nie są w stanie uzgodnić stanu faktycznego. Zdarza się to, gdy jedna lub obie strony dysponują informacjami błędnymi lub niepełnymi. Powstaniu tego typu konfliktu sprzyja brak komunikacji między stronami, bądź ich wzajemne negatywne nastawienie. Nie rozmawiając, zakładając złą wolę rozmówcy, uczestnicy sporu sami pozbawiają się szansy uzyskania informacji o tym co druga strona wie w danej sprawie. Niejasne sytuacje sprzyjają tylko tworzeniu podejrzeń<sup>152</sup>.

Konflikt relacji wiąże się z wrogim nastawieniem zarówno do sytuacji jak i do drugiej strony, która jest postrzegana jako wróg. Niechęć między ludźmi może pojawić się nawet wtedy, gdy nie ma warunków sprzyjających do powstania konfliktu. Konflikt ten jest często nieracjonalny i trudny do zażegnania. Problemy w relacjach często prowadzą do dalszej eskalacji konfliktu. Konfliktowi temu może towarzyszyć stereotypowe postrzeganie drugiej strony, zła komunikacja i odwetowe zachowania<sup>153</sup>.

Konflikt wartości może wynikać z odmiennych systemów wartości stron zaangażowanych w daną sytuację, dotyczy różnic w interpretacji dobra i zła, uznawania i stosowania innych reguł sprawiedliwości. Spory o wartości pojawiają się wówczas, gdy ktoś próbuje narzucić swoje wartości innym lub rości sobie pretensje do posiadania jedyne słusznego punktu widzenia, który nie dopuszcza żadnych odmiennych przekonań. Z tego też powodu może dochodzić do dyskryminacji i mobbingu. W

---

<sup>152</sup> *Ibidem.*

<sup>153</sup> *Ibidem.*

przypadku braku tolerancji, braku poszanowania wartości uznawanych przez innych, konflikt ten może przyczynić się do antagonizowania ludzi i blokowania dalszej współpracy. Jest to konflikt trudny do rozwiązania<sup>154</sup>.

Konflikt strukturalny wynika ze struktury sytuacji, która uniemożliwia realizację potrzeb zaangażowanych w nią stron. Przyczyną tego rodzaju konfliktu są czynniki zewnętrzne, niezależne od stron np. ograniczone środki (pieniądze, nieodpowiednie wyposażenie techniczne) czas, struktura organizacyjna, brak upoważnień do podejmowania decyzji. Może on być rozwiązany przez zmianę struktury i uświadomienie uczestnikom konfliktu, że ta sytuacja, w której się znaleźli, wynika z obiektywnych, zewnętrznych czynników, które w taki a nie inny sposób kształtują ich sytuację. Istotne jest zrozumienie, że konflikt nie został spowodowany przez drugą stronę i ma zewnętrzne źródło (np. ograniczenia budżetowe wymagające zmiany dotychczasowych planów, podniesienie kwalifikacji zawodowych z uwagi na zmiany prawne)<sup>155</sup>.

Konflikt interesów wynika ze współzawodnictwa o pewne dobra lub wynika z odmiennych potrzeb stron. Konflikt ten najczęściej powstaje wówczas, gdy któraś ze stron chce zaspokoić swoje potrzeby kosztem drugiej. Potrzeby te mogą dotyczyć interesów rzeczowych (np. pieniędzy, czasu, podziału obowiązków i uprawnień), proceduralnych (np. sposobu rozwiązywania problemów, sposobu prowadzenia rozmów, udziału w podejmowaniu decyzji), psychologicznych (np. poczucia własnej wartości, godności, szacunku, zaufania). Zrealizowanie interesów jest warunkiem satysfakcji. O pełnej satysfakcji z rozwiązania konfliktu interesów mówimy wówczas, gdy zaspokojone zostaną wszystkie rodzaje potrzeb<sup>156</sup>.

Rozpoznanie konfliktu, który trafił do mediacji, nie zawsze jest proste. Część konfliktów toczy się równolegle na kilku płaszczyznach, inne zaczynają się od jednego źródła, z czasem rozszerzając się na pozostałe obszary. Zasadniczo konflikty eskalują

---

<sup>154</sup> *Ibidem.*

<sup>155</sup> *Ibidem.*

<sup>156</sup> *Ibidem.*

ku górze koła, np. prosty konflikt interesów w niesprzyjających warunkach łatwo rozwija się w konflikt danych, przechodząc następnie w konflikt relacji. Często należy skorzystać z pomocy właściwych ekspertów; w przypadku zaognionego konfliktu relacji przyda się psycholog, w przypadku konfliktu danych - odpowiedni biegły itd. Zmierając ku rozwiązaniu konfliktu, warto rozłożyć go na czynniki pierwsze. Trudniej rozwiązywalne konflikty np. dotyczące wartości czy relacji - można odłożyć na bok, kierując rozmowę na kwestie poddające się dyskusji, np. potrzeby i interesy czy strukturę. Również w sytuacji, w której konflikt przenika kilka sfer, np. konflikt małżeński, który dotyka zarówno relacji (żal wobec niewiernego małżonka), jak i interesów (podział majątku) mediator, który dokona trafnej diagnozy problemu, może skierować rozmowę na kwestie, które są dla stron negocjowalne, wyłączając jednocześnie z rozmowy te obszary konfliktu, w których szanse na dojście do porozumienia w toku mediacji są nikłe.

Charakteryzując spory pracy, chcę pokazać, w jaki sposób konflikt zaistniały w środowisku pracy przekształca się w spór likwidowany przy użyciu określonych przepisami prawa procedur. Ten proces transformacji ma wymiar uniwersalny i odnosi się zarówno do sporów indywidualnych jak i zbiorowych<sup>157</sup>. Rozpoczyna się on od uświadomienia przez osobę albo grupę osób doznanej krzywdy. W kolejnym etapie następuje przypisanie tej krzywdy zachowaniu konkretnego podmiotu. Wówczas to w świadomości uczestnika bądź uczestników konfliktu następuje zjawisko „rewitalizacji” prawa, manifestujące się poczuciem naruszenia przysługujących uprawnień, co w swych konsekwencjach prowadzi do interpretacji konfliktu przez pryzmat obowiązujących norm prawnych. W szczególności chodzi o „dopasowanie” formułowanych przez aktywną stronę sporu żądań do treści norm proceduralnych, adekwatnych dla rozwiązania konfliktu<sup>158</sup>. Bezpośrednim następstwem tego rodzaju procesu jest typizacja ról, w których wystąpią strony. Oczekiwania przeciwników sporu co do ról są formułowane w normach proceduralnych. Normy te pozbawiają przeciwników cech indywidualnych, czego następstwem jest instytucjonalizacja

---

<sup>157</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 14-15.

<sup>158</sup> *Ibidem*, s. 15.

konfliktu<sup>159</sup> i przekształcenie go w drodze formalizacji w spór o charakterze prawnym<sup>160</sup>.

Poszukując odpowiedzi na pytanie o różnice pomiędzy sporem a konfliktem, doktryna przyjmuje różne rozgraniczenia. Według A. Jakubiak - Mirończuk<sup>161</sup>, istotny jest podział na wąskie i szerokie definicje konfliktu. Definicje wąskie ograniczają rozumienie tego zjawiska do sprzeczności zachowań. Definicje szerokie odnoszą się do szeroko rozumianych sprzeczności celów, a przede wszystkim interesów. W tym podstawowym znaczeniu konflikt to – podobnie jak spór – przeciwstawne działania podmiotów, świadomie dążących do wymuszenia swoich racji lub osiągnięcia ograniczonych dóbr. Wąskie rozumienie konfliktu często oparte jest na poglądzie, że konflikt to walka i inne zachowania ukierunkowane na osiągnięcie pożądaných wartości, a ponadto na zneutralizowanie bądź wyeliminowanie przeciwnika. Strony tak rozumiejące sytuację wybierają metody konfliktu walki, gry i perswazji. W konflikcie walki celem jest eliminacja przeciwnika, w konflikcie gry – maksymalizacja własnych korzyści, w konflikcie perswazji – zmiana preferencji lub postawy przeciwnika<sup>162</sup>.

Szerokie definicje konfliktu podkreślają zorientowanie na złożoną strukturę sytuacji, jej dynamikę i interakcyjność oraz różnicę interesów jako przyczynę<sup>163</sup>. Konflikt to sytuacja (lub proces), w której dwie lub więcej zbiorowości są powiązane co najmniej jedną formą antagonistycznej interakcji. W konflikcie można wyróżnić przedmiot, którym może być wartość materialna lub idealna podmiotów, cel oraz działanie podejmowane przez podmioty, które zawierają się pomiędzy biernym oporem a różnymi formami agresji pośredniej i bezpośredniej. Jeżeli strony konfliktu i przeciwstawności ich dążeń są jasno określone oraz sposób reprezentacji ich interesów jest sprecyzowany podmiotowo i proceduralnie, jak też nie budzi wątpliwości sposób „sankcjonowania

---

<sup>159</sup> W. Pańków, *Instytucje pracy w procesach transformacji. Polskie doświadczenia z lat 1990-1992*, Warszawa 1993, s.135-136.

<sup>160</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 15.

<sup>161</sup> A. Jakubiak - Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie...*, s. 80.

<sup>162</sup> *Ibidem*, 81.

<sup>163</sup> Por. B. Pasierb (red.), *Sprzeczności i konflikty oraz ich skutki polityczne*, Warszawa 1989, s. 118.

konfliktu” (może oznaczać przewidywanie kary za naruszenie danej normy), mowa jest o konflikcie pełnym.

Konflikt częściowy charakteryzuje się tym, że brakuje niektórych elementów lub występują one w tak niewielkim zakresie, że są trudne do zidentyfikowania, np. dążenia stron są częściowo zbieżne, a częściowo przeciwstawne, zachowania nie są w pełni manifestowane<sup>164</sup>. Ponadto, odnosząc się do faktycznego istnienia lub nieistnienia w sensie obiektywnym sprzeczności dążeń stron, wyróżnia się konflikt realistyczny i nierealistyczny. Konflikt realistyczny to konflikt ukierunkowany na osiągnięcie danego celu. Tymczasem w konflikcie nierealistycznym nie istnieją sprzeczne cele, a tylko potrzeba rozładowania napięcia<sup>165</sup>.

Istnieje wspólny obszar, który powstał na skutek nałożenia się dwóch zbiorów (zakresów) pojęcia sporu i konfliktu (mowa o konflikcie w ujęciu szerokim). W konkluzji A. Jakubiak - Mirończuk wyróżnia konflikt potencjalny i realny (mowa o konflikcie w ujęciu wąskim)<sup>166</sup>.

Zakres pojęcia „konflikt potencjalny” odnosi się do sytuacji sprzeczności aspiracji lub opinii. Konflikt realny (w wąskim znaczeniu) ogranicza się do działań podjętych w celu realizacji sprzecznych aspiracji lub wyrażania przeciwstawnych opinii<sup>167</sup>. Podmioty w potencjalnym czy rzeczywistym konflikcie nie muszą przyjmować względem siebie antagonistycznych pozycji, aczkolwiek zdarza się to dosyć często. Konflikty mogą pozostać irrelewantne prawnie, mogą mieć również określone znaczenie prawne. Potencjalny konflikt może przerodzić się w konflikt rzeczywisty i doprowadzić do powstania sporu<sup>168</sup>.

---

<sup>164</sup> H. Groszyk, A. Korybski, *op. cit.*, s. 24.

<sup>165</sup> Tak, J. Chłopecki, *Socjologia – wybór tekstów*, Rzeszów 2000, s. 14; A. Jakubiak – Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie...* i literatura tam cyt., s. 82.

<sup>166</sup> A. Jakubiak - Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie...*, s. 82.

<sup>167</sup> Za, J. Reykowski, *Negocjacje drogą paktu społecznego*, Warszawa 1996, s. 323-325.

<sup>168</sup> L. Morawski, *Proces sądowy...*, s.12; L. Morawski, *Podstawy filozofii prawa*, Toruń 2014, s. 275; Zob. M. Araszkiewicz, K. Pleszka, *The concept of alternative dispute resolution [w:] Mediation in Poland: Theory & practice, cz. I ADR: From Conceptualization in Theory to Implementation in legal procedures*, red. M. Araszkiewicz, J. Czapska, M. Pękała, K. Pleszka, Kraków 2015, s. 5 i n.

W inny sposób ujmuje wspomnianą problematykę M. Żurawska<sup>169</sup>, przyjmując, że konflikt jest zjawiskiem socjologicznym polegającym na przeciwieństwie stanowisk stron stosunków społecznych. K.W. Baran określa go jako swoistego rodzaju interakcję o charakterze kooperacji negatywnej między co najmniej dwoma podmiotami funkcjonującymi w stosunkach pracy, w których jedna ze stron wysuwa określone żądania albo podejmuje inne działania, w konsekwencji czego napotyka się na opór ze strony przeciwnej, która owe żądania bądź działania w części bądź w całości odrzuca lub się im w inny sposób sprzeciwia<sup>170</sup>.

Brak jest ustawowej definicji sporu. Na podstawie różnych kontekstów prawnych spór można określić jako różnicę stanowisk w przedmiocie uprawnień objętych istniejącym stosunkiem prawnym, który wskazuje na różnice twierdzeń pracownika i pracodawcy w kwestii naruszenia albo zagrożenia uprawnienia<sup>171</sup>.

Zaprezentowany powyżej podział jest uzasadniony o tyle, że w pierwszym przypadku – naruszenia uprawnień – strona uprawniona żąda należnego jej świadczenia, w drugim zaś – zagrożenia uprawnienia – strona żąda tylko ustalenia, czy uprawnienie, które jest zagrożone ewentualnym przyszłym naruszeniem, jej przysługuje, przez co likwiduje to zagrożenie albo zmniejsza jego niebezpieczeństwo<sup>172</sup>.

Ponadto samo pojęcie konfliktu może być ujmowane w aspekcie psychologicznym, jako zjawisko o charakterze przede wszystkim biernym, „psychiczne napięcie między stronami antagonistycznego stosunku”. W aspekcie behawioralnym konflikt to czynny „układ sprzecznych lub rozbieżnych działań stron”, zaś w aspekcie społecznym jest próbą połączenia obu poprzednich aspektów<sup>173</sup>.

---

<sup>169</sup> M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy*[w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008, s. 103.

<sup>170</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 13.

<sup>171</sup> M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda...*, s. 103; W. Szubert, *Zarys...*, 1972, s. 265. Por. K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 17; J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 359; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2002, s. 282.

<sup>172</sup> Zob. J. Jończyk, *Prawo...*, 1992, s. 360.

<sup>173</sup> Tak, A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 15; A. Kalisz, *Rozwiązywanie konfliktów przez państwo i obywateli*, [w:] *Konflikty i mediacje we współczesnej rzeczywistości społecznej*, red. D. Czakon, A. Margasiński, Częstochowa 2007, s. 13.

Konkludując, w praktyce bardzo trudno w sposób precyzyjny oddzielić pojęcie sporu od pojęcia konfliktu. Moim zdaniem, na potrzeby niniejszej pracy najlepiej określa go K.W. Baran - jako swoistego rodzaju interakcję o charakterze kooperacji negatywnej między co najmniej dwoma podmiotami funkcjonującymi w stosunkach pracy, w których jedna ze stron wysuwa określone żądania albo podejmuje inne działania, w konsekwencji czego napotyka na opór strony przeciwnej, która owe żądania bądź działania w części bądź w całości odrzuca lub się im w inny sposób sprzeciwia. Konflikt może przerodzić się w spór. Ten ostatni najlepiej oddaje definicja podana przez L. Morawskiego, który określa go jako sytuację, w której jedna ze stron występuje z twierdzeniem, żądaniem, roszczeniem lub skargą, którą druga strona kwestionuje<sup>174</sup>.

---

<sup>174</sup> L. Morawski, *Proces sądowy...*, s. 18.

---

## **Rozdział II. Ogólna charakterystyka alternatywnych metod rozwiązywania sporów**

---



## 2.1. Rozwiązywanie, rozstrzyganie i likwidowanie sporów

W razie sytuacji konfliktowej możliwy jest wybór jednego z trzech głównych wariantów reagowania stron na konflikt: dążenie do uniknięcia sporu, całkowite podporządkowanie się strony żądaniom strony przeciwnej, bądź wejście w spór<sup>175</sup>. Reakcje na konflikt i spór podejmują zarówno same strony, osoby lub grupy z nimi związane, jak i państwo przez swoje organy. Powszechność występowania sporów oraz ich - mimo wszystko - dezintegrujący wpływ na życie społeczne determinują powstawanie mechanizmów opanowywania sporów, tworzonych w celu minimalizowania konfliktowych zachowań albo przynajmniej ujęcie tych zachowań w określone ramy normatywno – instytucjonalne, ułatwiające ich przewidywanie oraz kontrolę. Powstanie sporu może być oceniane jako korzystne dla interesów otoczenia społecznego, jako zagrażające tym interesom albo indyferentne wobec nich<sup>176</sup>. Społeczne oczekiwania nakładają na władze państwowe obowiązek reagowania na sytuacje konfliktowe i wynikłe z nich spory. Działanie podjęte przez państwo wobec sporu to rozstrzyganie, które odbywa się na płaszczyźnie tworzenia prawa, czyli norm generalnych dla sporów o charakterze abstrakcyjnym, oraz stosowania prawa, czyli norm konkretnych dla sporów zaistniałych w rzeczywistości. W drugim przypadku chodzi o zakończenie sporu poprzez jego rozstrzygnięcie bądź rozwiązanie<sup>177</sup>.

Rozwiązywanie sporów pojmuję, za A. Korybskim, jako proces, w którym neutralny wobec stron podmiot, nie mający władzy podejmowania wiążących rozstrzygnięć, pomaga stronom w osiągnięciu porozumienia<sup>178</sup>. Takie uczestnictwo osoby trzeciej polega nie na władcym rozsądzaniu o racji, ale na nakłanianiu stron do zawarcia porozumienia, przez odwołanie się do ich interesów i zachęcanie do poszukiwania konsensusu lub kompromisu. Kompetencja do podejmowania wiążących rozstrzygnięć pozostaje w gestii podmiotów sporu, a osoba trzecia ma jedynie ułatwić

---

<sup>175</sup> A. Korybski, *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA*, Lublin 1993, s. 28.

<sup>176</sup> *Ibidem*, s. 26-28.

<sup>177</sup> A. Kalisz, *Mediacja jako forma dialogu...*, s. 119.

<sup>178</sup> Zob. A. Kalisz, E. Prokop – Perzyńska, *Mediacja cywilno-prawna w kontekście uregulowań polskich i europejskich* [w:] *Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia*, red. H. Duszka-Jakimko, S.L.Stadniczenko, Opole 2008, passim, A. Jakubiak-Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie...*, s. 88. A. Korybski, *op. cit.*, s. 31-37.

ich osiągnięcie<sup>179</sup>, uczestnicząc w sporze bez angażowania się w popieranie (obronę) interesów i żądań jednej ze stron sporu<sup>180</sup>. Co więcej, z uwagi na fakt, że kompetencja do podjęcia rozstrzygnięć wiążących cały czas pozostaje przy stronach sporu, mogą one to uczynić również bez partycypacji jakichkolwiek podmiotów zewnętrznych. Może to się odbyć na drodze negocjacji między samymi stronami. Także w tym przypadku nie chodzi o przyznanie racji, lecz o osiągnięcie konsensusu przez umiejętnie prowadzone pertraktacje. Istota negocjacji wyklucza bowiem narzucanie decyzji któremuś z uczestników sporu<sup>181</sup>. Uczestnicy dobrowolnie wchodzą w czasową relację, której celem jest wzajemna wymiana informacji na temat własnych potrzeb i interesów, przepływ określonych zasobów lub rozstrzygnięcie takich kwestii, jak przyszła forma ich współpracy lub procedura rozwiązywania problemów<sup>182</sup>.

Mediacja to taka faza postępowania w procesie rozwiązywania sporu, w którym uczestniczy bezstronna strona trzecia. Na tym właśnie polega różnica pomiędzy mediacjami i negocjacjami – na zaangażowaniu bezstronnej, neutralnej i akceptowanej przez wszystkie strony konfliktu osoby mediatora.

Przez rozstrzygnięcie sporu rozumiem bezpośrednią arbitralną ingerencję w spór podmiotu trzeciego, którym jest organ administracyjny, organ sądownictwa państwowego, jak również arbiter („sędzia prywatny”). Podmiot ten posiada kompetencje do podejmowania decyzji o charakterze wiążącym dla uczestników<sup>183</sup>.

Zadaniem sądu jest wyrokowanie, który z uczestników sporu ma słuszność z punktu widzenia obowiązujących norm prawnych lub innych przyjętych kryteriów decyzyjnych. Organ administracyjny zajmuje się ustaleniem przyszłych uprawnień i obowiązków stron<sup>184</sup>. W pierwszym przypadku mamy więc do czynienia z

---

<sup>179</sup> A. Kalisz, *Rozwiązywanie konfliktów...*, s. 17.

<sup>180</sup> A. Korybski, *op. cit.*, s. 31-32.

<sup>181</sup> Por. A. Kalisz-Prakopik, *Alternatywne rozwiązywanie sporów – recepcja rozwiązań czy globalizacja koncepcji?* [w:] *Filozofia prawa wobec globalizmu*, red. J. Stelmach, Kraków 2003, s. 177 i n.

<sup>182</sup> Christopher W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Warszawa 2009, s. 22.

<sup>183</sup> A. Kalisz, *Rozwiązywanie konfliktów...*, s. 16.

<sup>184</sup> „Typowe dla prawa publicznego stosunki administracyjno-prawne oparte są na podporządkowaniu jednej ze stron, nierównej ochronie ich interesów (podporządkowanie interesu prywatnego

rozsądzaniem, czyli sądowym typem stosowania prawa, w drugim – z metodą administracyjną, zwaną też kierowniczym typem stosowania prawa<sup>185</sup>.

Procesowe oddziaływanie na konflikt jest „postępowaniem, w którym sąd rozpoznaje istniejący pomiędzy stronami spór prawny w drodze rozstrzygnięcia (...)”<sup>186</sup>. Wiąże się ono z ustaleniem, jaka norma prawa materialnego ma zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego, w celu udzielenia ukierunkowanej ochrony prawnej. Jurysdykcja ma charakter imperatywny. Ustalone w ramach rozstrzygnięcia konsekwencje prawne wiążą strony sporu<sup>187</sup>.

Wedle trafnego poglądu wyrażonego w literaturze<sup>188</sup>, jurysdykcja obejmuje wyłącznie te sytuacje, w których organ do tego powołany orzeka „co jest prawem dla konkretnego przypadku”. Istota tej metody tkwi więc w procesie osądzenia, czyli kategorycznej wypowiedzi, której podstawą są – ustalone i poznane w formach przewidzianych prawem procesowym – fakty istotne dla zastosowania w konkretnym sporze odpowiednich norm prawnych. Bezpośrednim rezultatem osądzenia jest wyrok sądu<sup>189</sup> będący „syntezą” faktu i prawa, wydany – zgodnie z art. 174 Konstytucji – w imieniu Rzeczypospolitej.

W sferze normatywnej ważną rolę odgrywa art. 316 k.p.c., zgodnie z którym, gdy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia, sąd wydaje wyrok. W swej istocie analogiczne rozwiązanie przyjęto w art. 317 §1 k.p.c. w odniesieniu do rozstrzygnięcia częściowego. Także w art. 262 § 1 k.p. ustawodawca *expressis verbis* przyznał sądom pracy kompetencje w zakresie rozstrzygnięcia sporów o roszczenia ze

---

publicznemu) oraz ograniczonej swobodzie zważywszy podmiot nadrzędny.” Szerzej na ten temat zob. A. Korybski, L. Leszczyński, A. Pieniążek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Lublin 2003, s. 152-153.

<sup>185</sup> A. Kalisz, *Rozwiązywanie konfliktów...*, s. 17; Por. L. Leszczyński, *Zagadnienia teorii stosowania prawa. Doktryna i tezy orzecznictwa*, Kraków 2001, s. 19-20.

<sup>186</sup> Za, J. Jodłowski, Z. Reisch, J. Lapiere, T. Misiuk-Jodłowska, K. Witz, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005, s. 37.

<sup>187</sup> Zob. K. Lubiński, *W poszukiwaniu prawa dobrego i sprawiedliwego. Księga pamiątkowa ku czci Jana Tredera*, Warszawa 2013, s. 174-175.

<sup>188</sup> Za, K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 49; Tak, M. Waligórski, *Proces cywilny. Funkcja i struktura*, Warszawa 1947, s. 36.

<sup>189</sup> Szerzej o wyroku zasądającym P. Osowy, *Powództwo o zasądzenie świadczenia w sądowym postępowaniu cywilnym*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 6, s. 51 i n.

stosunku pracy. W efekcie uprawniona wydaje się konstatacja, że działalność orzecznicza sądów polega na stwierdzeniu, jaka norma prawa materialnego ma zastosowanie do ustalonego i uznanego za udowodniony stanu faktycznego, oraz zindywidualizowaniu dyspozycji obowiązującej w konkretnym wypadku normy prawnej<sup>190</sup>. W ten sposób sądy – jak sformułował to Sąd Najwyższy<sup>191</sup> w uzasadnieniu wyroku z 21 lutego 1965 r., III CR 81/65 – świadczą stronom usługi „w postaci rozstrzygnięcia sporu”.

Pozostaje pytanie, czy tego rodzaju usługa jest najlepszą z dostępnych i pozwala opanować zaistniałą sytuację. R. Dahrendorf<sup>192</sup> trafnie podnosi, że oparte na przymusie procedury prawne rozstrzygania konfliktów raczej je tłumią niż rozwiązują.

Klasyczny proces sądowy jest bowiem skierowany przede wszystkim na to, by stwierdzić, kto naruszył normę prawa materialnego i na tej podstawie „skazać” go, a nie na to, by ustalić rzeczywiste przyczyny konfliktu, usunąć je i na tej podstawie doprowadzić do porozumienia stron. Sztywność reguł prawa materialnego i formalizm procesowy nie zawsze pozwalają znaleźć właściwe rozwiązanie sporu i w istocie rzeczy ograniczają sąd do badania wyłącznie faktów, które wypełniają znamiona normy prawa materialnego, pozostawiając często poza polem jego widzenia właściwe przyczyny konfliktu<sup>193</sup>. Jak stwierdza L. Morawski, liczy się, kto naruszył normę prawa materialnego. Jest to spojrzenie tylko w zakresie „jak było”. Nazywa ją retrospektywną orientacją postępowania sądowego. Tymczasem brak jest prospektywnej orientacji postępowania sądowego, tj. takiej, która pozwala spojrzeć w zakresie „jak będzie”. Przy podejmowaniu decyzji sąd powinien skupić uwagę na tym, jak ułożyć stosunki stron w przyszłości, np. w sprawach o przywrócenie do pracy osoby, której pracodawca u siebie nie chce<sup>194</sup>.

---

<sup>190</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 49-50.

<sup>191</sup> OCNCP 1966, nr 3, poz. 46.

<sup>192</sup> Por. R. Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrie Society*, London 1969, s. 230.

<sup>193</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian*, Warszawa 2000, s. 177.

<sup>194</sup> M.T. Romer, *Uгода w postępowaniu procesowym i pojednawczym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11, s. 295; L. Morawski, *Główne problemy...*, 2000, s. 177.

Różnice, jakie występują pomiędzy rozstrzygnięciem a rozwiązywaniem sporu, przedstawia poniższe tabela<sup>195</sup>:

ROZSTRZYGANIE	ROZWIĄZYWANIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- podstawę rozstrzygnięcia stanowią fakty z przeszłości;</li> <li>- decyzja ma charakter heteronomiczny (pochodzi z zewnątrz, od podmiotu spoza konfliktu);</li> <li>- kontrolę nad przebiegiem konfliktu i jego zakończeniem ma „trzeci podmiot” rozstrzygający spór</li> <li>- dominuje paradygmat ang. <i>win-lose solution</i> („wygrywam-przegrywasz”) oraz ang. <i>issues – oriented dispute resolution</i> (związane z ważnością wyniku dążenie przede wszystkim do realizacji swoich oczekiwań)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- podstawą decyzji są interesy i dążenia stron dotyczące przyszłości;</li> <li>- decyzja ma charakter autonomiczny – jest wypracowana przez samych uczestników sporu;</li> <li>- kontrola nad przebiegiem i rezultatem procesu decyzyjnego pozostaje w gestii stron.</li> <li>- dominuje paradygmat ang. <i>win-win solution</i> („wygrywam-wygrywasz”) oraz ang. <i>blending issues and emotions in dispute resolution</i> (związane z ważnością relacji dążenie do znalezienia konsensusu i naprawienia bądź zachowania relacji między stronami)</li> </ul>

Źródło: A. Kalisz, *Rozwiązywanie konfliktów przez państwo i obywateli* [w:] red. D. Czakon, A. Margasiński, *Konflikty i mediacje we współczesnej rzeczywistości społecznej*, Częstochowa 2007, s. 17 oraz A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 23.

Należy zwrócić uwagę, że w tytule rozdziału dwunastego Kodeksu pracy znajduje się określenie „rozpatrywanie” sporów, zaś w artykule 243 k.p. ustawodawca posługuje się pojęciem „załatwianie” sporu.

Zdaniem Z. Kubota<sup>196</sup>, pojęcie „rozpatrywanie” sporów zawiera w sobie dwie formy postępowania zmierzającego do ich likwidacji. Pierwsza z nich to „rozstrzygnięcie” sporów (art. 262 § 1 k.p.), druga forma to „załatwianie” sporów (art. 244 § k.p.). Pierwsza z nich, według tego autora, oznacza unormowaną ustawowo formę

<sup>195</sup> A. Kalisz, *Rozwiązywanie konfliktów...*, s. 17.

<sup>196</sup> Z. Kubota, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *op. cit.*, s. 315.

postępowania kończącego się wydaniem orzeczenia merytorycznego zawierającego „stanowcze” („wiązące”) rozstrzygnięcie stosunku spornego, najczęściej w drodze wyroku sądowego. Drugą formą to „załatwienie” sporów, oznaczające unormowaną prawnie formę postępowania pozasądowego lub przedsądowego zmierzającego do likwidacji sporu w drodze polubownej. Zdaniem tego autora, możliwość zakończenia sporu przez jego „załatwienie”, a nie „rozstrzygnięcie” odpowiada charakterystycznej dla prawa pracy właściwości, polegającej na ustanowieniu licznych przedsądowych lub pozasądowych procedur ułatwiających likwidację sporów bez angażowania w nie sądów i traktowania postępowania sądowego jako środka ostatecznego. Autor ten, słusznie, zauważa, że pojęcie „załatwiania” sporu pozostaje w określonym stosunku do „rozstrzygnięcia” sporu w postępowaniu sądowym. W zależności od rodzaju sprawy, skierowanie sporu na drogę rozstrzygnięcia sądowego może być poprzedzone podjęciem nieobligatoryjnej próby jego likwidacji w trybie przedsądowym, np. w postępowaniu pojednawczym albo mediacyjnym, prowadzonym według reguł ustalonych w art. 183<sup>1</sup> i następnym k.p.c., lub też podjęcie takiej próby warunkuje dopiero możliwość skierowania sprawy do sądu, np. postępowanie dotyczące sprostowania świadectwa pracy. Autor dokonuje podziału trybów rozpatrywania sporów pracowniczych na: 1) tryb pojednawczy; 2) tryb sądowy; 3) tryb wewnątrzzakładowo-sądowy; 4) tryb administracyjno-sądowy (przed sądem administracyjnym lub sądem pracy)<sup>197</sup>.

Wielu autorów posługuje się terminem „likwidowanie sporów”<sup>198</sup>. K.W. Baran uważa, że to świadomy i konsekwentnie stosowany sposób postępowania, mający na celu wyeliminowanie rozbieżności występujących między stronami sporu na tle stosowania lub ustanawiania norm prawa pracy<sup>199</sup>. Zdaniem tego Autora, likwidacja sporu może nastąpić nie tylko przez władcze rozstrzygnięcie podmiotu trzeciego, lecz

---

<sup>197</sup> *Ibidem*.

<sup>198</sup> K. W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy...*; T. Stręk, *Poradnik praktyczny. Indywidualne spory pracy*, Kraków 2003, s. 105; A. Patulski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 1162-1163; M. Żurawska, *Mediacja jako metoda rozwiązywania...*, s. 235; M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 339.

<sup>199</sup> K. W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy...*, s. 15.

także w inny sposób, np. na mocy porozumienia zawartego w toku bezpośrednich negocjacji albo wskutek wycofania przez zainteresowaną stronę żądania pod wpływem argumentów mediatora. Z tego powodu katalog metod likwidowania sporów pracy jest inny niż katalog metod ich rozstrzygnięcia<sup>200</sup>.

Zasada ugodowego załatwiania (a raczej: dążenia do ugodowego załatwienia) sporu obowiązuje w procesie cywilnym zgodnie z art.10 i art. 223 § 1 k.p.c.<sup>201</sup>. W sporach pracy znajduje ona dodatkowe rozwinięcie. Zgodnie z art. 243 k.p., w razie zaistnienia sporu ze stosunku pracy pracownik i pracodawca powinni dążyć do polubownego jego zakończenia. W zakresie ugodowego załatwiania sporów pracy w znacznej mierze pozostaje aktualna uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1969 roku<sup>202</sup>. To, że norma ta została zamieszczona w przepisach ogólnych działu dwunastego Kodeksu pracy, oznacza, iż wyrażona w niej dyrektywa odnosi się do wszystkich form i etapów indywidualnych sporów pracy. Jej zakres przedmiotowy nie ogranicza się tylko do spraw o roszczenie ze stosunku pracy, ale w świetle argumentu *lege non distinguente* dotyczy wszelkich sporów związanych z tym stosunkiem, także tych mających charakter nieroszczeniowy<sup>203</sup>.

Spór między stronami może negatywnie wpływać na ich wzajemne relacje, istniejące poza zakresem sporu i oddziaływać negatywnie na całokształt wzajemnych stosunków<sup>204</sup>. Dążenie do polubownego załatwienia wszelkich sporów z zakresu prawa pracy to ogólna dyrektywa, którą ustanawia art. 243 k.p. Jak stwierdza W. Patulski<sup>205</sup>, pod nią kryje się niewątpliwie: z jednej strony – dążenie do zapobiegania konfliktom,

---

<sup>200</sup> K. W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości...*, s. 41.

<sup>201</sup> Artykuł 10 zd.1 k.p.c.: „W sprawach, w których zawarcie ugody jest dopuszczalne, sąd powinien w każdym stanie postępowania dążyć do ich ugodowego załatwienia”. Artykuł 223 § 1 zd. 1 k.p.c.: „Przewodniczący powinien we właściwej chwili skłaniać strony do pojednania, zwłaszcza na pierwszym posiedzeniu, po wstępnym wyjaśnieniu stanowiska stron”.

<sup>202</sup> II PZP 43/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 40.

<sup>203</sup> K.W. Baran, *Modele polubownego likwidowania sporów z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 10, s. 15.

<sup>204</sup> M. Rączkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski Warszawa 2014, s. 1273.

<sup>205</sup> A. Patulski, [w:] A. Patulski, K. Walczak, G. Orłowski, M. Nałęcz, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Podręcznik dla studentów ekonomii i zarządzania*, Warszawa 2007, s. 212.

jakie mogą powstać w toku długotrwałego stosunku pracy, a z drugiej – ugodowe załatwienie już powstałego sporu. Pojednanie stron stosunku pracy służy przy tym należytej współpracy tych stron.

W polskim ustawodawstwie pracy można wyróżnić następujące metody likwidowania indywidualnych sporów pracy: postępowanie procesowe przed sądem, postępowanie pojednawcze przed sądem („próba ugodowa”), postępowanie przed komisją pojednawczą, mediację, postępowanie przed sądem polubownym (arbitraż).

Przedmiotem niniejszej rozprawy jest mediacja w indywidualnych sporach z zakresu prawa pracy, dlatego pozostałe metody likwidowania sporów zostaną omówione w ograniczonym zakresie, jedynie dla wyodrębnienia tych elementów, które odróżniają lub zbliżają je do mediacji.

Stosownie do art. 242 k.p., pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Postępowanie przed sądem polega na wiążącym rozstrzygnięciu sporu o prawo przez niezależny od stron organ. Jej sedno tkwi w procesie „osądzenia”, czyli kategorycznej wypowiedzi sądu, której podstawę stanowią – ustalone i poznane w formach przewidzianych prawem procesowym – fakty istotne dla zastosowania w konkretnym sporze odpowiednich norm prawnych. Sąd pracy orzeka, co jest prawem dla konkretnego przypadku<sup>206</sup>. Uczestnicy sporu w tym przypadku tracą kontrolę nad wynikiem sporu<sup>207</sup>. W ramach tych procedur strony na ogół zatrudniają prawników, którzy mają występować jako ich pełnomocnicy. Na tym etapie proces pozostaje prawie całkowicie poza kontrolą uczestników, „oskarżenie” lub „obrona” będą prowadzone przez prawników na podstawie dowodów przedłożonych w sądzie oraz argumentacji<sup>208</sup>.

Skierowanie sprawy do sądu często jest przejawem bezsilności, a czasami podyktowane jest chęcią odwetu. Tego rodzaju działanie zazwyczaj bezpowrotnie

---

<sup>206</sup> K.W. Baran, *Modele polubownego likwidowania sporów...*, s. 17.

<sup>207</sup> Christopher W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie...*, 2009, s. 25.

<sup>208</sup> N. Doherty, M. Guyler, *The essential guide to workplace mediation & conflict resolution*, London and Philadelphia 2008, s. 52.



niszczy relacje i przekreśla szanse na dalszą współpracę stron. Ze względu na przeciążenie sądów i czas trwania postępowania, wyrok zasądający należne wynagrodzenie, przywracający pracownika do pracy czy nakazujący sprostowanie świadectwa pracy, wydany po upływie długiego czasu od rozpoczęcia sporu, nie spełnia swojej roli<sup>209</sup>.

Prowadzenie sporu sądowego prowadzi do angażowania sił i środków, które – gdyby nie ten spór - mogłyby zostać użyte na inne cele; w przypadku przedsiębiorcy - na rozwój ekonomiczny jego przedsiębiorstwa. Ponadto może zostać nadszarpnięta reputacja przedsiębiorcy, jeśli będzie on częstym uczestnikiem postępowań sądowych, co może niekorzystnie odbić się na pozyskiwaniu nowych kontrahentów lub też na opinii kredytujących go banków<sup>210</sup>.

Należy podkreślić, że rozstrzygnięcie na drodze sądowej indywidualnego sporu o roszczenia ze stosunku pracy, to ostateczność, gdyż - zgodnie z tradycyjnym porządkiem - „lepiej słomiana zgoda niż złoty proces.”

Ustawodawca, preferując polubowne likwidowanie sporów pracy, stworzył pracownikom możliwość korzystania z postępowania pojednawczego. Zasady i tryb powoływania komisji pojednawczych oraz zasady przeprowadzania postępowania pojednawczego przed komisją uregulowane zostały w rozdziale II działu dwunastego (art. 244 – 258) Kodeksu pracy. Z wnioskiem o rozpatrzenie sprawy przez komisję pojednawczą może wystąpić wyłącznie pracownik. Intencją ustawodawcy było stworzenie pracownikowi możliwości rozpoznania sprawy bez angażowania sądu i zminimalizowanie kosztów z tym związanych. Chodziło również i o to, by spór między pracodawcą i pracownikiem mógł być zażegnany w samym zakładzie pracy, możliwie szybko i przy udziale osób cieszących się autorytetem oraz znających problemy i warunki, w jakich praca jest świadczona<sup>211</sup>.

---

<sup>209</sup> G. Górka, *op. cit.*, s. 11.

<sup>210</sup> Z. Miczek, *Mediacja w sprawach cywilnych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 6, s. 8.

<sup>211</sup> G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy* [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, red. G. Goździewicz, Lublin 2005, s. 12-13.

Pracodawca nie może żądać wszczęcia postępowania przed komisją pojednawczą przed skierowaniem sprawy na drogę sądową. Postępowanie pojednawcze nie jest obligatoryjnym etapem rozstrzygnięcia sporu, a same komisje nie są organami wymiaru sprawiedliwości, władnymi samodzielnie rozstrzygnąć spór<sup>212</sup>. Z literalnej i funkcjonalnej wykładni przepisu art. 242 § 2 k.p. wynika, że obowiązek korzystania przez pracownika z drogi postępowania pojednawczego nie może być ustanowiony w drodze umowy stron. Na komisji spoczywa obowiązek nakłaniania stron sporu do uzgodnienia sprzeczności, osiągnięcia porozumienia i zawarcia ugody. Komisja pojednawcza zajmuje względem stron stosunku pracy pozycję zewnętrzną<sup>213</sup>. Występuje ona w roli mediatora, okazującego stronom sporu pomoc w wypracowaniu możliwej do przyjęcia przez każdą z nich kompromisowej formuły<sup>214</sup>. Ostateczna decyzja w tym zakresie należy do samych stron.

Komisja pojednawcza może powstać u każdego pracodawcy. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to powinny one przedstawić wspólne stanowisko w sprawie powołania komisji pojednawczej<sup>215</sup>. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, to komisję powołuje sam pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników, której to opinii może zasięgnąć w sposób zwyczajowo u niego przyjęty (np. w postaci referendum)<sup>216</sup>.

---

<sup>212</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 561.

<sup>213</sup> Tak, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1079; K. Gawelko, *Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego a rozpatrywanie spraw z zakresu prawa pracy*, „Radca Prawny” 2006, nr 3, s. 94; Por. M.T. Romer, *Pojednanie w prawie pracy*, „Prawo pracy” 1997, nr 1, s. 3 i n.

<sup>214</sup> O funkcji komisji pojednawczej jako „kolegialnym mediatorze” A. Kalisz *Mediacja, jako alternatywa dla sądu a usprawnienie pracy wymiaru sprawiedliwości – przegląd instytucji polskiego systemu prawnego* [w:] *Księżce jubileuszowej dedykowanej profesorowi Arturowi Korobowiczowi*, red. W. Witkowski, Lublin 2008, s. 555. Także W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 242-244 i 248.

<sup>215</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 561.

<sup>216</sup> Tak, W. Patulski, *Kodeks pracy...*, s. 1164; Odmiennie A. Kijowski, według którego „nie wydaje się zasadne zawężenie formy pozytywnej pracowników jedynie do zgody wyrażonej w zakładowym referendum”, *Komentarz do art. 244, art. 245, art. 247, art. 246 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, LEX, nr 10735; Według M.T. Romer „wydanie opinii nie jest w żaden sposób sformalizowane. Kodeks nie wymaga nawet, aby była ona na piśmie. Ważne jest, że inicjatywa pracodawcy spotka się z akceptacją pracownika” (M.T. Romer, *Pojednanie w prawie pracy (art. 244-258)*, „Prawo pracy” 1997, nr 1, s. 3).

Zgodnie z art. 246 k.p., członkiem komisji pojednawczej może być każdy pracownik danego pracodawcy, z wyjątkiem: osoby zarządzającej zakładem, głównego księgowego, radcy prawnego i osoby prowadzącej sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Zasada szybkości postępowania pojednawczego wyraża się w ustanowieniu krótkich terminów wyznaczonych do załatwienia sprawy. Stosownie do art. 251 §1 k.p., komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia założenia wniosku. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia bądź nawiązania stosunku pracy postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od złożenia wniosku przez pracownika (art. 251 §2 k.p.), a w pozostałych sprawach - z upływem 30 dni od jego złożenia, niezależnie od tego, czy do tego czasu została zawarta ugoda (art. 251 §3 k.p.). Korzyścią wynikającą z zawarcia ugody przed komisją pojednawczą (art. 184 k.p.c.) jest to, że w odróżnieniu od ugody pozasądowej - stanowi ona tytuł egzekucyjny i podlega wykonaniu w postępowaniu egzekucyjnym po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd<sup>217</sup>.

W praktyce komisje pojednawcze są powoływane bardzo rzadko<sup>218</sup>.

Jeżeli postępowanie pojednawcze nie doprowadziło do zawarcia ugody między pracownikiem a pracodawcą, spór może zostać rozwiązany przed wniesieniem pozwu do sądu pracy przez zawarcie ugody przed sądem pracy w postępowaniu pojednawczym (przedprocesowym) lub w drodze mediacji.

---

<sup>217</sup> Zgodnie z art. 777 k.p.c. tytułami egzekucyjnymi, oprócz prawomocnych lub podlegających natychmiastowemu wykonaniu orzeczeń sądowych oraz ugód sądowych, są „inne orzeczenia, ugody i akty, które na mocy ustawy podlegają wykonaniu w drodze egzekucji sądowej”. Tytuł egzekucyjny zaopatrzone w klauzulę wykonalności jest tytułem wykonawczym, który stanowi, zgodnie z art. 776 k.p.c., podstawę wszczęcia postępowania egzekucyjnego. Poprzez nadanie klauzuli wykonalności sąd stwierdza, że tytuł egzekucyjny przedstawiony przez wierzyciela odpowiada wszystkim określonym prawem wymaganiom, od których uzależniona jest dopuszczalność prowadzenia egzekucji sądowej.

<sup>218</sup> G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s.15; M. Żurawska, *Mediacja jako metoda rozwiązywania...*, s. 234; G. Kuczyński, K. Paczoska, *op. cit.*, s.194; R. Flejszar, *Ugodowe rozwiązywanie sporów z zakresu prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”2010, nr 1, s. 328; M. Mędrala, *op. cit.*, s. 351,356; M. Rowińska, *Polubowne rozwiązanie sporu między pracownikiem a pracodawcą przed komisją pojednawczą*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, red. B. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 219-234.

W postępowaniu cywilnym ugoda może być zawarta przed wniesieniem pozwu – w postępowaniu pojednawczym – oraz po wytoczeniu powództwa w toku sprawy na rozprawie (art. 184 k.p.c.). Sprawy cywilne, w tym z zakresu prawa pracy, których charakter na to zezwala, mogą być załatwione w drodze ugody zawartej przed wniesieniem pozwu. Istota i cel postępowania pojednawczego wyraża się w dopuszczalności załatwiania w niektórych kategoriach spraw cywilnych sporu w drodze ugody sądowej „przed wniesieniem pozwu”. Strony mogą więc zawrzeć ugody, mającą moc ugody sądowej, bez konieczności wszczynania sporu sądowego i ponoszenia związanych z tym kosztów. Jest to rozwiązanie korzystne dla pracownika i pracodawcy, którzy osiągnęli już pewien kompromis, a chcą mu nadać formę ugody sądowej z różnych pobudek (np. w celu uzyskania tytułu egzekucyjnego). Jest to rozwiązanie o tyle atrakcyjne, że opłata od wniosku o zawiązanie do próby ugodowej wynosi 40 zł, tymczasem w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy, w których wartość przedmiotu sporu przekracza 50.000 zł, opłata stosunkowa stanowić może już pewne obciążenie<sup>219</sup>. Również sporządzenie ugody w formie aktu notarialnego, który przy spełnieniu określonych warunków stanowi tytuł egzekucyjny, jest rozwiązaniem atrakcyjnym pod względem finansowym<sup>220</sup>.

Przed wszczęciem postępowania sądowego albo też – za zgodą stron – w jego trakcie, spór pracowniczy może zostać rozwiązany w ramach postępowania mediacyjnego (art. 183<sup>1</sup>-183<sup>13</sup> k.p.c.). Istota mediacji sprowadza się do specyficznego pośrednictwa w postaci tzw. dobrych usług, których zasadniczym celem jest dopuszczona przez prawo forma porozumienia stron (np. ugoda), bądź też – w razie niepowodzenia misji – wskazanie istniejących w sporze rozbieżności (np. w formie protokołu rozbieżności)<sup>221</sup>.

Po wniesieniu sprawy do sądu pracy jest możliwe polubowne załatwienie jej przez zawarcie ugody sądowej. Wynika to wprost z art. 468 §2 pkt 2 k.p.c., według

---

<sup>219</sup> art. 23 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.).

<sup>220</sup> art. 35 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.).

<sup>221</sup> K. W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy...*, s. 16.

którego sąd w toku czynności wyjaśniających powinien skłaniać strony do pojednania i zawarcia ugody, oczywiście, nadzorując dopuszczalność zawarcia tejże ugody z punktu widzenia słusznego interesu pracownika (art.469 k.p.c.)<sup>222</sup>. Dążenie sądu do ugodowego załatwienia sprawy oznacza zwiększoną aktywność sędziego. Obowiązek skłaniania stron do pojednania powinien być realizowany umiejętnie, przy zachowaniu pozycji bezstronnego arbitra<sup>223</sup>. Artykuł 470 k.p.c. nakazuje, aby pracodawca jako strona pozwana w toku czynności wyjaśniających oraz na rozprawie (w przypadku zarządzenia osobistego stawiennictwa) był reprezentowany przez osobę uprawnioną do zawarcia ugody. Przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do procesu, w którym stroną pozwaną jest pracodawca (art. 475<sup>1</sup> k.p.c.).

Pracodawca i pracownik mogą zdecydować się na rozstrzygnięcie powstałego między nimi sporu (poza skierowaniem do sądów powszechnych, tj. państwowych) przez sąd polubowny (arbitrażowy)<sup>224</sup>. Istota arbitrażu polega na rozstrzygnięciu sporu pracy orzeczeniem niezainteresowanego bezpośrednio podmiotu trzeciego (arbitra), opartym na regułach słuszości i racjonalności, przez wartościowanie interesów stron w ramach porządku prawnego<sup>225</sup>.

Od czasu nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z 28 lipca 2005 r.<sup>226</sup> zapis na sąd polubowny dopuszczalny jest także w indywidualnych sporach z zakresu prawa pracy<sup>227</sup>. Uprzednio w drodze arbitrażu rozstrzygane były wyłącznie zbiorowe spory pracy<sup>228</sup>. Obecnie strony stosunku pracy mogą poddać indywidualny spór postępowaniu arbitrażowemu przez pisemny zapis na sąd polubowny. W tym zakresie obowiązuje jednak ograniczenie, bowiem zgodnie z art. 1164 k.p.c., zapis na

---

<sup>222</sup> Kontrola zawieranej ugody powinna obejmować nie tylko samą treść zamierzonego porozumienia, ale także całość stosunku prawnego, który ma być między stronami uregulowany – uchwała Sądu Najwyższego z 20.12.1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970 Nr 3, poz. 40.

<sup>223</sup> Szerzej, H. Pietrzykowski, *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*, Warszawa 2009, s. 259 i n.

<sup>224</sup> R. Golat, *Specyfika polubownego rozstrzygania sporów w stosunkach pracowniczych*, „Służba Pracownicza” 2006, nr 9, s. 10.

<sup>225</sup> K. W. Baran, *Likwidowanie sporów pracy...*, s. 16.

<sup>226</sup> Dz.U. Nr 172, poz. 1438.

<sup>227</sup> Zmianą tą uchylono art. 697 k.p.c., który wyłączał możliwość poddania pod rozstrzygnięcie sądu polubownego tej kategorii spraw.

<sup>228</sup> Por. art. 242 k.p. w kontekście ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

sąd polubowny obejmujący spory z zakresu prawa pracy może być sporządzony tylko po powstaniu sporu i wymaga zachowania formy pisemnej. W momencie zawierania umowy o pracę spór między jej stronami (pracodawcą a pracownikiem) jeszcze nie istnieje, wykluczone jest zatem umieszczenie zapisu na sąd polubowny w umowach o pracę. Przyczyną wprowadzenia takiego rozwiązania jest ochrona praw pracownika, chodzi o to by uniknąć sytuacji, w której pracownik musiałby zaakceptować klauzulę arbitrażową przy zawieraniu umowy o pracę w obawie, że w przeciwnym razie nie dojdzie do zawarcia tej umowy.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powołanie sądu *ad hoc*, jak i skorzystanie z usług stałych sądów polubownych. Należy podkreślić, że od momentu wszczęcia postępowania arbitrażowego strony sporu nie mają wpływu na wydane orzeczenie. Sąd polubowny rozstrzyga spór, wydając wyrok według prawa właściwego dla danego stosunku (art. 1194 k.p.c.). Postępowanie polubowne może zakończyć się zawarciem przez strony ugody. Artykuł 1212 k.p.c. stanowi, że ugoda zawarta przed sądem polubownym ma moc prawną na równi z ugodą zawartą przed sądem powszechnym, z chwilą uznania jej przez sąd lub po stwierdzeniu przez sąd jej wykonalności. Arbitraż w indywidualnych sporach pracy, pomimo wielu zalet tej metody likwidowania sporów, jest rzadko stosowany<sup>229</sup>.

Reasumując, należy uznać, że w sporach z zakresu prawa pracy, sąd powinien stanowić *ultima ratio*<sup>230</sup>. Zgodnie z wolą ustawodawcy, wyrażoną w przytoczonych powyżej przepisach, strony takiego sporu, przed skierowaniem żądań do sądu, powinny podjąć próbę jego ugodowego rozwiązania<sup>231</sup>.

Różnorodność form ugodowego załatwienia sporów w sprawach z zakresu prawa pracy należy ocenić pozytywnie. Wprowadzone do k.p.c. zmiany, polegające na dodaniu przepisów o mediacji i arbitrażu, mają także istotne znaczenie dla likwidacji sporów powstałych na gruncie prawa pracy. W swoim założeniu mają one prowadzić

---

<sup>229</sup> M. Żurawska, *Mediacja jako metoda rozwiązywania...*, s. 235.

<sup>230</sup> Por. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *op. cit.*, s. 295.

<sup>231</sup> M. Żurawska, *Mediacja jako metoda rozwiązywania...*, s. 236.

do zmniejszenia liczby spraw rozpoznawanych przez sądy powszechne, a tym samym do odciążania tych sądów. Niewątpliwie, najbardziej pożądane jest załatwienie spraw z zakresu prawa pracy w drodze porozumienia stron, a więc przez zawarcie ugody.

## 2.2. Rodzaje alternatywnych metod rozwiązywania sporów (ADR)

W ostatnich latach intensywnie rozwijają się metody, które mają na celu nie tyle rozstrzygnięcie, co raczej rozwiązanie sporów prawnych. Określa się je zbiorczo jako alternatywne sposoby rozwiązywania sporów, a częściej posługuje się akronimem ADR (ang. *Alternative Dispute Resolution*), który powstał z pierwszych liter wyrazów oznaczających alternatywne wobec drogi sądowej metody rozwiązywania sporów<sup>232</sup>.

Obecnie funkcjonują również akronimy używane zamiennie w stosunku do akronimu ADR. W Wielkiej Brytanii stosuje się CEDR (*Center for Effective Dispute Resolution*) oraz ODR (*Online Dispute Resolution*) – dotyczący alternatywnych metod rozwiązywania sporów w odniesieniu do transakcji wirtualnych; w systemie prawa francuskiego obowiązuje paralelnie skrót MARC (*Models alternatifs du règlement des conflicts*) i RAD (*Règlement alternatifs des differents*), zaś w Ameryce Łacińskiej operuje się pojęciami ADR (*resolución alternativa de conflictos*), MASC (*medios alternativos de solución o resolución*) lub SARC (*sistemas alternos de resolución de conflictos*)<sup>233</sup>.

Proces rozwoju form ADR w krajach o systemie *common law* przebiega zasadniczo w dwóch kierunkach: rozwoju inicjatyw społecznych, które nie są związane z powszechnym wymiarem sprawiedliwości, np. w Australii, oraz rozwoju form

---

<sup>232</sup> Sam termin, w odróżnieniu od zjawiska, ma stosunkowo niedługą historię, powstał bowiem w latach 70-tych XX w. A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 26; Zob. szerzej A. Mól, *Pojęcie i znaczenie alternatywnych metod rozstrzygania sporów (ADR)*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2001, nr 12, s. 29-37 i powołana tam literatura.

<sup>233</sup> K. Gajda, *Alternatywne metody rozwiązywania sporów – projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych*, [w:] materiałach z konferencji nt. Problemów Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego, vol. IV, A.D. MMVI, s. 73 – 93; Szerzej M. Pazdan, *O mediacji i projekcie jej normowania w Polsce*, „Rejent” 2004, nr 2, s.10; Z. Kmiecniak, *Mediacja i koncyliacja w prawie administracyjnym*, Kraków 2004, s. 22; A. Wach, *Znaczenie ADR dla realizacji roszczeń w postępowaniu cywilnym*, [w:] *Ewolucja polskiego postępowania cywilnego wobec przemian politycznych, społecznych i gospodarczych*, red. H. Dolecki, K. Flaga-Gieruszyńska, Warszawa 2009, s. 62.

kontrolowanych przez państwo, które są wykorzystywane przez sądy. To drugie zjawisko stało się, m.in., powodem zmian zarówno w postrzeganiu ADR, jak i nazewnictwie. Wpisanie form ADR w politykę państwa wobec sporów spowodowało, że określenie „alternatywne” stało się nieadekwatne. Pojawiły się propozycje zmiany pierwszego członu tj. *alternative* i zastąpienie go słowami tj. *additional* – dodatkowe metody, *appropriate* – czyli metody właściwe, odpowiednie lub przystosowane do charakteru danego sporu, lub też *amicable* – przyjazne metody, czy *assisted* – wspomagane, czyli metody rozwiązywania sporów przy pomocy osoby trzeciej<sup>234</sup>. Sędzia posiadający prawo dysponowania sporem w ograniczonym zakresie uzyskał możliwość zarządzania nim. Wobec tego pojawiło się określenie „efektywne zarządzanie” sporami – EDM (*Effective Dispute Management*)<sup>235</sup>.

Mówiąc o alternatywnych formach rozwiązywania sporów, należy wskazać na dwuznaczność tego pojęcia. Brak w szczególności zgody co do tego, czy kryterium wyodrębnienia ADR ma stanowić oparcie postępowania na niejurusdykcyjnym modelu rozwiązania sporu, czy też to, że dane postępowanie jest pozasądową alternatywą względem ochrony prawnej udzielonej przez sąd państwowy<sup>236</sup>.

Na użytek niniejszych rozważań przyjmuję to drugie, szerokie rozumienie ADR. Obejmuje ono zarówno postępowanie prowadzone z udziałem neutralnego podmiotu „trzeciego” (mediacje), jak i postępowanie przed sądem prywatnym, które ma prowadzić do władczego rozstrzygnięcia sporu (sądownictwo polubowne – arbitraż). W

---

<sup>234</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 26; Szerzej E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym- zastosowanie w Europie i w Polsce*, Warszawa 2007, s. 9 i cyt. tam literatura; Zob. Materiały z seminarium Fundacji Partners i Wydziału Prawa i Administracji UMCS w Lublinie: *Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Nowe perspektywy dla Polski*, 25 kwietnia 2003 r.

<sup>235</sup> Pojęcie „zarządzanie sporem” w związku z faktem, że spór jest etapem konfliktu, koresponduje z pojęciem „zarządzanie konfliktem”, szerzej na ten temat R. J. Lewicki, D.M. Saunders, A. Barry, J.W. Minton, *Zasady negocjacji*, Poznań 2005, s. 35; R.J. Fisher, *Konflikt międzygrupowy* [w:] *Rozwiązywanie konfliktów, teoria i praktyka*, M. Teutsch, P.T. Coleman (red.), Kraków 2005, s. 165-167 oraz zob. A. Garbacik, *Podstawy zarządzania konfliktami*, Poznań 2000.

<sup>236</sup> Zob. K. Wietz, *Mediacja w sprawach gospodarczych* [w:] *Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych*, t. VII, Warszawa 2008, s. 221.



ramach postępowania arbitrażowego możliwe jest również skorzystanie przez strony z mediacji<sup>237</sup>.

Najczęściej wskazuje się, że alternatywne metody rozwiązywania i rozstrzygania sporów narodziły się w Wielkiej Brytanii, a następnie przeniesione zostały do Stanów Zjednoczonych, gdzie od przełomu XIX i XX wieku rozwijały się samodzielnie, stanowiąc, począwszy od lat sześćdziesiątych XX wieku, „uzupełniające” formy dla procesu sądowego<sup>238</sup>. Takie uzupełnienie odbywa się przy zachowaniu nadrzędnej pozycji sądów, wyrażającej się w możliwości zweryfikowania legalności rozstrzygnięcia (rozwiązania) organu pozasądowego<sup>239</sup>. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że metody pozasądowego rozwiązywania i rozstrzygania sporów były znane od wieków kulturom innym niż *common law*.

Elementy tego rodzaju metod można znaleźć już w prymitywnych kulturach prawnych czy kulturach starożytnych<sup>240</sup>. Polubowne i pojednawcze formy rozwiązywania sporów znano w wielu kulturach starożytnych (np. Dalekiego Wschodu - zwłaszcza tam, gdzie dominującą religią był buddyzm<sup>241</sup>, ale także w kulturze żydowskiej, chrześcijańskiej, konfucjańskiej i islamskiej<sup>242</sup>). Jeżeli chodzi o „korzenie” europejskie, to - jak w przypadku całej kultury prawnej - należy ich szukać w antycznej Grecji oraz - przede wszystkim - w prawie rzymskim.

---

<sup>237</sup> T. Ereciński, *Bariery w stosowaniu mediacji i arbitrażu*, [w:] *Współczesne przemiany postępowania cywilnego*, red. P. Pogonowski, P. Cioch, E. Gapska, J. Nowińska, Warszawa 2010, s. 333.

<sup>238</sup> Tak, A. Zienkiewicz, *Studium mediacji. Od teorii ku praktyce*, Warszawa 2007, s. 25-26, A. Korybski, *op. cit.*, s. 70-71; R. Tokarczyk, *Prawo amerykańskie*, Kraków 1998, s. 197; A. Ludwikowska, *System prawa Stanów Zjednoczonych*, Toruń 1999, s. 295-296; A. Wach, *Znaczenie ADR...*, s. 65.

<sup>239</sup> Szerzej na temat „uzupełniania” przez ADR procesu sądowego, A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 39-40.

<sup>240</sup> Szerzej, J. Kurczewski, *Prawo prymitywne. Zjawiska prawne w zjawiskach przedpaństwowych*, Warszawa 1973, s. 8-13.

<sup>241</sup> M. Bobrowicz, *Mediacja. Jestem za*, Warszawa 2008, s. 17.

<sup>242</sup> S. Kordasiewicz, *Historyczna i międzynarodowa perspektywa mediacji*, [w:] *Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009, s. 31. Zob. też J. Kurczewski, *Prawo prymitywne...*, s. 8-13; A. Korybski, *op. cit.*, s. 37.

W Grecji pewne załączki filozoficznoprawnych koncepcji dotyczących mediacji widoczne są w pismach Platona i Arystotelesa<sup>243</sup>. W starożytnej Grecji istniała instytucja tzw. sędziego rozjemczego, którym mógł zostać dobrowolnie (tj. sam się zgłosiwszy) obywatel grecki powyżej 60 roku życia. W każdym konkretnym przypadku sędzia był wybierany przez strony sporu, a jego zadaniem było doprowadzenie do ugody stron, a jeżeli porozumienia nie dało się osiągnąć - skierowanie sprawy do sądu przysięgłych (gr. Helai)<sup>244</sup>. Jak wynika z powyższego pobieżnego opisu, instytucja ta miała takie przymioty współczesnej mediacji, jak: dobrowolny wybór mediatora, autonomia konfliktu<sup>245</sup> i możliwość odwołania się do sądu w razie nieosiągnięcia porozumienia<sup>246</sup>.

W systemie prawnym starożytnego Rzymu instytucje polubowne były na tyle rozwinięte, że to właśnie ich łacińskie nazwy stanowią etymologiczną genezę współczesnych form alternatywnego rozwiązywania sporów i związanej z nimi terminologii<sup>247</sup>. Najstarszy i najbardziej rozpowszechniony był, zapewniający poufność, w przeciwieństwie do kładących duży nacisk na publiczność rozpraw procedur sądowych – arbitraż. Uzyskane tą drogą rozstrzygnięcie - *receptum arbitra*, zwane też *compromissum* - podlegało egzekucji z udziałem pretora<sup>248</sup>. Justyniańskie Digesta z VI w. n.e. zawierały natomiast przepisy regulujące instytucję mediacji, choć osoby pełniące funkcje mediatorów nazywano różnymi terminami m.in.: *internunciarius*, *medium*, *intercessor*, *pbilantropus*, *interpolator*, *conciliator*, *interlocutor*, *interpres* i finalnie *mediator*. Warto podkreślić, że patronem rzymskich mediatorów był bóg Merkury.

---

<sup>243</sup> S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 32.

<sup>244</sup> T. Maciejewski, *Historia powszechna ustroju i prawa*, Warszawa 2004, s. 27.

<sup>245</sup> Autonomia konfliktu oznacza w rzeczywistości autonomię stron konfliktu, czyli prawo strony do podejmowania decyzji dotyczących trybu rozwiązywania konfliktów.

<sup>246</sup> A. Kalisz, E. Prokop-Perzyńska, *op.cit.*, s. 14.

<sup>247</sup> „*ajudicatio*” – zasadzenie (przez sędziego); „*arbitrare*” – sędzić, wybierać; „*arbiter*” – rozjemca; „*mediare*” – być w środku; „*conciliare*” – pogodzić, pojednać, pozyskać; „*conciliatio*” – porozumienie; „*negotiatio*” – interes.

<sup>248</sup> W. Litewski, *Rzymskie prawo prywatne*, Warszawa 1994, s. 348-349; K. Kolańczyk, *Prawo rzymskie*, Warszawa 1999, s. 106; P. Święcicka – Wystrychowska (red.), *Prawo rzymskie*, Kraków 2004, s. 237-238.

Znano także instytucję ugody (*transactio*<sup>249</sup>) jako „sposobu likwidacji procesów w zarodku” i pojęcie *res transacta*, które oznacza rzecz ugodzoną<sup>250</sup>.

W europejskim prawie kontynentalnym od dawna spotykamy pozasądowe, alternatywne instytucje prawne: *arbitrato libero* (w prawie włoskim), arbitraż „dobrej wiary” (*par amiable composition*), *conciliateurs* w prawie francuskim, szwajcarskie regulacje prawa arbitrażowego (gwarantowane nawet kantonalnymi ustawami zasadniczymi, np. konstytucjami Lucerny, Sankt Gallen i Zurychu), czy wreszcie arbitraż międzynarodowy w Europie<sup>251</sup>. Ponadto konsensualne sposoby rozwiązywania sporów są od wielu lat znane w islamskiej, hinduskiej i dalekowschodniej kulturze prawnej<sup>252</sup>.

Istnieją dwie teorie wyjaśniające przyczyny rozwoju ADR w Stanach Zjednoczonych.

Według pierwszej, konieczność przeprowadzenia reformy wymiaru sprawiedliwości, polegającej między innymi na wprowadzeniu mediacji oraz innych alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów, nastąpiła na skutek wielu problemów w systemie wymiaru sprawiedliwości, takich jak raptowny wzrost liczby spraw sądowych, a przez to wydłużenie się postępowań, wysokich kosztów postępowania sądowego tzw. *litigation explosion*<sup>253</sup>.

Wzrost liczby spraw w sądach powszechnych w Stanach Zjednoczonych był wynikiem pewnych tendencji społecznych i prawnych, które pojawiły się w latach

---

<sup>249</sup> „Ugoda. Było to nieformalne porozumienie mające zakończyć spór lub niepewność co do prawa przez wzajemne ustępstwa, najczęściej przez zrzeczenie się skargi, za wzajemne świadczenie lub jego przyrzeczenie. W prawie klasycznym był to rodzaj zwolnienia z długu przez *pactum*, a okresie poklasycznym ugoda stała się samodzielną umową, zaliczoną w doktrynie wschodniorzymskiej i w prawie justyniańskim do kontraktów nienazwanych. Nie istniała specjalna instytucja ugody sądowej. Zakazana była *transactio* w sprawie zakończonej prawomocnym wyrokiem” W. Litewski, *Słownik Encyklopedyczny Prawa Rzymskiego*, Kraków 1998, s. 261.

<sup>250</sup> K. Kolańczyk, *op. cit.*, s. 410; J. Bodio, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2008, s. 43.

<sup>251</sup> Szerzej, A. Wach, *L'amiable composition jako samodzielna forma rozwiązywania sporów prawnych*, „Radca prawny” 2004, nr 6, s. 120-121.

<sup>252</sup> Szerzej, T. Suzuki, *Proces modernizacji w Azji a tradycje kultury prawnej*, „Państwo i Prawo” 1998, z.6, s.37-41; L. Leszczyński, *Zjawisko prawne w kulturze społecznej Japonii*, „Studia Prawnicze” 1991, z.1, s. 38-55; idem, *Gyoseishido w japońskiej kulturze prawnej*, Lublin 1996, s. 24-29.

<sup>253</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 4.

sześćdziesiątych. Ruch społeczny zapoczątkowany w tym okresie w konsekwencji spowodował przyznanie równych praw mniejszościom oraz więcej uprawnień przyznano pracownikom i konsumentom. W tym samym czasie ułatwiony stał się również dostęp do sądów ze względu na zwiększenie oferowanych usług prawnych w tym okresie<sup>254</sup>.

A. Korybski<sup>255</sup> trafnie stwierdził, że w początkowym okresie cele ADR były opozycyjne w stosunku do tradycyjnego wymiaru sprawiedliwości. Spora część aktywnie działających prawników została zobligowana do uwzględnienia w szerokim stopniu form opanowywania sporów opartych na negocjacjach i mediacjach nie poza sądem, ale w ramach postępowania sądowego. Na początku lat 70-tych XX wieku dla określenia istoty ruchu działającego na rzecz promowania alternatywnych metod rozwiązywania sporów posługiwano się sformułowaniem „*alternative of dispute resolution*” lub terminem „*negotiated dispute resolution*”, obejmując nim wszystkie formy rozstrzygania sporów poza sądami. Wówczas pojawiła się również nazwa „*Alternative Dispute Resolution Movement*” oraz zaakceptowany powszechnie został skrót ADR<sup>256</sup>.

Zdaniem E. Gmurzyńskiej, koncepcja ADR powstała w tych warunkach „jako odpowiedź na uciążliwe wady systemu sądownictwa powszechnego”, będącego wówczas jedyną dostępną metodą rozwiązania sporu<sup>257</sup>. Wprowadzenie ADR miało więc na celu zapobiec tworzeniu się zastoju w sądach, a także zredukować bardzo wysokie koszty postępowania sądowego. Niektórzy postrzegali ADR nie tylko jako mniej kosztowne postępowanie, ale również jako procedurę szybką, niesformalizowaną i bardziej efektywną niż postępowanie przed sądami powszechnymi. Wprowadzenie alternatywnych metod rozwiązywania sporów miało zachęcić strony i prawników ich reprezentujących do tego, aby w niektórych sprawach odeszli od powszechnego stosowania procedur sądowych, jako jedyne sposoby rozwiązania sporu, i poddali się

---

<sup>254</sup> *Ibidem*, s. 5.

<sup>255</sup> A. Korybski, *op. cit.*, s. 98.

<sup>256</sup> T. Serafin, *Geneza instytucji mediacji*, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, Warszawa 2014, s. 21.

<sup>257</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w Stanach Zjednoczonych. Rola prawników*, [w:] R. Świeżak, M. Tański, *Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Przegląd zagadnień*, Warszawa 2003, s. 36.

szerszemu spektrum metod, które kładą nacisk na rozwiązanie problemu, a nie na sam konflikt.

Prawnicy postrzegali ADR przede wszystkim jako środek prowadzący do uwolnienia się od ciągłego zastoju w sądach i przyspieszenia postępowań. Strony dotychczasowych procesów, szczególnie te, które wielokrotnie brały udział w postępowaniach przed sądami powszechnymi, na przykład firmy ubezpieczeniowe oraz spółki o charakterze publicznym, były zwolennikami alternatywnych metod przede wszystkim ze względu na zmniejszenie kosztów, przy jednoczesnym zwiększeniu szybkości postępowania. Według tego poglądu, powstanie ADR nie znajdowało podstaw w doktrynie prawnej, lecz w praktyce<sup>258</sup>.

Druga teoria wyjaśniająca przyczyny powstania ADR wskazuje, że wprowadzenie tych metod jest wynikiem nie tylko praktycznej potrzeby, ale założenia, że dzięki nowym sposobom rozwiązywania sporów strony mają ułatwiony dostęp do sprawiedliwości powszechnie rozumianej, przez stworzenie nowych forów, na których rozwiązywane będą ich spory. Chodzi przede wszystkim o takie spory, które nadają się do rozstrzygnięcia przez sąd, a strony, ze względu na swoją wiedzę o wysokich kosztach i czasie postępowań przez sądami, rezygnują z dochodzenia swoich praw<sup>259</sup>.

Pojawienie się koncepcji ADR wynikało z rosnącego zrozumienia ceny, jaką gospodarka i przemysł płacą za konflikty. W gospodarce przeprowadzano wszechstronne analizy zarówno pośrednich, jak i bezpośrednich kosztów konfliktu i ich wpływu na rentowność firm. Koszty bezpośrednie obejmowały: przestoje, straty w produkcji, opóźnione terminy i stracone okazje, choroby i absencję, opiekę zdrowotną, koszty ochrony, odszkodowań i obsługi prawnej. Koszty pośrednie to między innymi: spadek jakości i wydajności produkcji, szkody dla motywacji i morale pracowników, negatywny wpływ na pracę zespołową, skargi klientów, wypadki, opóźnienia i czasochłonne działania dyscyplinarne lub śledcze<sup>260</sup>. Jeśli weźmie się pod uwagę te koszty, „karą” jest już samo uwikłanie w postępowanie sądowe.

---

<sup>258</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 5.

<sup>259</sup> *Ibidem*, s. 6.

<sup>260</sup> N. Doherty, M. Guyler, *op. cit.*, s. 17.

Pozytywnym zjawiskiem wydaje się być to, że wielu prawników zarabia na swoje utrzymanie, chroniąc ludzi przed sporami. Szczycą się oni przygotowywaniem umów przewidujących wszystkie ewentualności, które są sformułowane klarownie w sposób wykluczający powstanie sporów co do ich treści<sup>261</sup>. Niestety, nawet najlepiej przygotowane umowy prowadzą czasami do sporów sądowych. Przewidując taką możliwość, wielu przedsiębiorców szuka metod rozwiązywania sporów będących alternatywą dla procesu i określa w umowie sposób ich rozstrzygnięcia w przyszłości<sup>262</sup>.

Przyczyn rozwoju ADR upatruje się nie tylko w niezadowoleniu z opóźnianych oraz kosztownych rozpraw sądowych, lecz także w niedostosowaniu systemu prawnego do szybko rozwijających się nowych technologii, co z powodzeniem uzupełniają alternatywne metody<sup>263</sup>. Gdy firmy przyjrzały się uważniej bilansowi start i porównały koszty postępowania sądowego z kosztami metod alternatywnych (ADR), stało się oczywiste, że wynik tego rachunku wskazywał wyraźnie na korzyści wynikające z szybkiego rozwiązania konfliktu, relatywnie niskich kosztów i wysokich wskaźników sukcesu charakterystycznych dla mediacji w miejscu pracy<sup>264</sup>.

ADR wyraża dążenie środowisk prawniczych do ukształtowania pozasądowych, nieformalnych procesów. Zwykle wywodzony jest z lat 70 -tych, kiedy Amerykańskie Zrzeszenie Prawników (American Bar Association, skrót ABA) w 1976 r. zorganizowało Narodową Konferencję w sprawie niezadowolenia z pracy sądów powszechnych (*Roscoe Pound Conference on The Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice*). Jej uczestnicy wskazali, że alternatywne sposoby rozwiązywania sporów, w szczególności mediacja, odciążą sądy, zminimalizują koszty oraz zredukują dotychczasowe bardzo długie oczekiwanie na ostateczne orzeczenie. Narodowy Instytut Rozstrzygnięcia Sporów (*National Institute For Dispute Resolution*), powołany przez Departament Sprawiedliwości, zwołał radę dotyczącą rozstrzygnięcia sporów oraz polityki publicznej w 1983 r., która zdefiniowała ADR jako wszystkie, formalne i nieformalne metody, praktyki i techniki, stosowane w sądzie lub poza nim,

---

<sup>261</sup> R. Cooter, T. Ulen, *Ekonomiczna analiza prawa*, Warszawa 2009, s. 549.

<sup>262</sup> *Ibidem*.

<sup>263</sup> A. Mól, *op. cit.*, s. 30.

<sup>264</sup> N. Doherty, M. Guyler, *op. cit.*, s. 17.

używane do rozstrzygania sporów<sup>265</sup>. Uznano wówczas, że do ADR należy: arbitraż, koncyliacja, mediacja, uproszczone postępowania (*facilitation*), *med-arb*<sup>266</sup>, *mini-trial*<sup>267</sup>, program projektujący wybór odpowiedniej opcji ADR (*multi - door center (courthouse)*), negocjacja, społeczne centra sprawiedliwości (*Neighbour-hood Justice Center (NJC)*), *ombudsman*, *private judging* zwany także *rent-a-judge* (prywatny sędzia)<sup>268</sup>, polityka publicznego dialogu (*public policy dialogue*)<sup>269</sup>.

Należy podkreślić, że Stany Zjednoczone również na szczeblu międzynarodowym przewidują obligatoryjne użycie alternatywnych metod, m.in. w podpisanym z Kanadą porozumieniu (United States — Canada Free Trade Agreement), które weszło w życie na początku 1988 r. Przewiduje się w nim zastosowanie różnych

---

<sup>265</sup> A. Mól, *op. cit.*, s. 30.

<sup>266</sup> *med- arb* – jest to połączenie dwóch różnych metod: mediacji i arbitrażu, w sytuacji, gdy postępowanie mediacyjne nie przyniesie spodziewanych rezultatów m.in. strony nie przyjęły propozycji zażegnania sporu opracowanych przez mediatora. Jeżeli mediacja nie daje oczekiwanych rezultatów, bądź co do części, jaki i do całości rozpatrywanych kwestii, pozostaje wprowadzić wiążący arbitraż, który prowadzi zwykle ta sama osoba. Tak, A. Mól, *op. cit.*, s. 31.

<sup>267</sup> *mini-trial* – tzn. mini-rozprawa polega na przedstawieniu sporu przez spierające się strony zwierzchnikom stron w celu podjęcia przez nich wiążących decyzji kończących spór. Najczęściej stosuje się tę metodę do rozstrzygania sporów między korporacjami. Procedura *mini - trial* odzwierciedla przebieg rozprawy sądowej. Istnieją dwie odmiany tego sposobu rozwiązywania sporów. Pierwsza wykorzystuje w sporze udział neutralnej osoby w charakterze doradcy, najczęściej emerytowanego sędziego. Rola neutralnego doradcy sprowadza się do pomocy stronom w kształtowaniu przebiegu postępowania, zadawaniu odpowiednich pytań, które pozwolą zgromadzić ważne informacje. Drugi sposób polega na tym, że strony biorą udział w postępowaniu przez swoich przedstawicieli bez aktywności neutralnej osoby. Zaletą tej metody jest krótki czas postępowania, który z reguły nie przekracza trzech dni. W czasie tego postępowania uczestniczą przedstawiciele stron, głównie członkowie zarządu, menadżerowie lub inne osoby na stanowiskach kierowniczych albo inne osoby umocowane do podjęcia samodzielnej decyzji. Po zakończeniu *mini - trial* strony przystępują do próby opracowywania ugody. Najważniejszym elementem tej metody jest spojrzenie na dany spór w kategoriach nie tylko prawnych, ale i ekonomicznych. Zaletą jej jest brak postępowania dowodowego. *Mini - trial* jest poufny. W porównaniu do innych metod ADR jest to metoda bardziej kosztowna. Najczęściej przedmiotem tego postępowania są sprawy z zakresu prawa zobowiązań, prawa patentowego, antymonopolowego. A. Jakubiak-Mirończuk, *Zmiany zachodzące w charakterze form alternatywnego rozwiązania sporów sądowych – rozwój idei „zarządzania sporem”*, Opolskie Studia Administracyjno-Prawne, rocznik 2011, tom IX, s. 85; R. Morek, *ADR - w sprawach gospodarczych*, Warszawa 2004, s. 82-83; A. M. Ludwikowska, *op. cit.*, s. 307-308.

<sup>268</sup> Sądzenie prywatne w sensie rozstrzygania sporu, zwykle przez emerytowanego sędziego (*rent-a-judge*) wynika z tradycji *common law* i regulacji stanu New York i Kalifornia ustanowionych jeszcze w XIX wieku. Szersze jednak zastosowanie znajduje w Stanach Zjednoczonych dopiero od lat 70-tych XX stulecia. Gdy strony sporu rozpatrywanego przez sąd cywilny zgłoszą wniosek o zawieszenie postępowania sądowego i przejęcie sprawy przez wskazanego przez nie sędziego prywatnego, jego orzeczenie ma moc prawną orzeczenia sądowego, a więc stwarzającego również możliwość apelacji. Tego rodzaju postępowanie odbywa się szybciej i wiąże się z niższymi kosztami w przeciwieństwie do postępowania sądowego. Szerzej, R. Tokarczyk, *Prawo amerykańskie*, Warszawa 2011, s. 368-369.

<sup>269</sup> A. Mól, *op. cit.*, s. 30.

procedur, w tym mediacji, arbitrażu, składu obiektywnych ekspertów, w celu rozstrzygnięcia większości sporów, które mogą powstać na tle interpretacji postanowień porozumienia<sup>270</sup>.

Obecnie każdy federalny sąd okręgowy wprowadził program przewidujący zastosowanie alternatywnych metod rozstrzygania sporów przed rozpoczęciem przewodu sądowego<sup>271</sup>.

Doktryna wskazuje, że w powstawaniu instytucji alternatywnych widziano przejaw rosnącej autonomii jednostek i organizacji, które nie chcą poddać się monopolowi państwowego systemu rozwiązywania sporów i dążą do samodzielnego rozwiązywania swoich problemów. Tworzenie instytucji alternatywnych traktowano jako przejaw dążenia różnych grup społecznych do realizacji postulatów społeczeństwa „samoorganizującego się” i „samoregulującego”<sup>272</sup>. Z tego powodu w wielu przypadkach instytucje alternatywne powstają oddolnie, z inicjatywy ruchów obywatelskich, korporacji zawodowych i grup interesów, które chcą samodzielnie i niezależnie od państwowej biurokracji rozwiązać swoje spory i problemy. Uznanie idei alternatywnych form wymiaru sprawiedliwości to wreszcie uznanie idei, że w pluralistycznym społeczeństwie musi istnieć również pluralizm form wymiaru sprawiedliwości, a jednostki i organizacje powinny mieć nie tylko formalną, ale i faktyczną możliwość wyboru między różnymi sposobami rozwiązywania swoich konfliktów<sup>273</sup>. Na rozwój ADR należy spoglądać przez pryzmat zmieniających się społeczeństw oraz przekształcających się systemów prawnych, zabezpieczających ich funkcjonowanie i charakteryzujących się – w coraz większej części krajów świata – przejściem od nakazowego porządku prawnego do porządku prawnego negocjowanego,

---

<sup>270</sup> *Ibidem*, 31.

<sup>271</sup> Około 2000 kancelarii prawniczych pisemnie zobowiązało się do podjęcia prób polubownego rozwiązania sporu, zanim trafi do sądu, Tak, A. Jakubiak – Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie...*, s. 23; M. Tański, *Alternatywne, skuteczne, odpowiednie: krótki przegląd nowoczesnych metod rozwiązywania sporów* [w:] *Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Przegląd zagadnień*, Warszawa 2003, s. 9-10.

<sup>272</sup> Tak, J. Rajski, *Rola mediacji przy rozwiązywaniu sporów związanych ze stosunkami w obrocie gospodarczym*, [w:] *Prawo prywatne czasu przemian. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Stanisławowi Soltysińskiemu*, Poznań 2005, s. 911; R. Morek, *ADR...*, s. 7.

<sup>273</sup> L. Morawski, *Proces sądowy...*, s. 22-23.



do regulacji typu umownego, co najlepiej wyraża odniesienie ich do idei społeczeństwa obywatelskiego<sup>274</sup>.

Formy alternatywnego rozstrzygnięcia sporów grupowane są w oparciu o różne kryteria.

Ze względu na znaczenie ADR, wyróżniane są ich formy podstawowe (ang. *primary*), jak zwłaszcza negocjacje (ang. *negotiations*), mediacje (ang. *mediation*), i arbitraż (ang. *arbitration*) i niepodstawowe (ang. *hybrid, mixed, secondary, combined*) łączące elementy form podstawowych z elementami postępowania sądowego i postępowania administracyjnego, jak przede wszystkim neutralne ustalanie faktów, konfidencyjne wysłuchiwanie i łączenie mediacji z arbitrażem.

Ze względu na związek ADR z postępowaniem sądowym, dzieli się je na związane z sądami (ang. *court - annexed*), m.in. projekt postępowania - *Multi - door, Court-house*, rozprawa doradcza (ang. *Summary Jury Trial*), a także arbitraż związany z sądem, miniproceny, przyspieszony proces przed ławą przysięgłych, wstępne osądzenie neutralne (ang. *Early neutral evaluation*) i nie związane z sądami (ang. *court-linked quasi-sądowe, pozasądowe*), jak zwłaszcza formy podstawowe ADR. *Multi - door, Court - house* to metoda dzięki której strony indywidualnie mogą zaprojektować sposób rozstrzygnięcia sporu. Kluczową cechą metody stanowi zagwarantowanie stronom możliwości wyboru metody, odpowiedniej w danym przypadku, ze względu na to, że skuteczność metod alternatywnych zależy od właściwego ich zastosowania. Szeroki zakres działania podmiotów zajmujących się projektem postępowania pozwala stronom na wybranie wyspecjalizowanego trybunału do rozpatrywania m.in. sporów dotyczących błędów lekarskich. *Summary Jury Trial* - dla spraw, w których strony mają możliwość uzyskania informacji na temat stanowiska ławy przysięgłych bezpośrednio przed rozprawą. Ława nie zawsze zostaje informowana o tym, iż uczestniczy w rozprawie próbnej ze względu na konieczność traktowania tego postępowania jako rozprawy głównej. *Mini - trial* właściwie nawet nie przypomina rozprawy, jest prezentacją przeprowadzaną przez prawników dla zarządów pozostających w sporze spółek. Dla wprowadzenia *mini-trial* konieczne jest szczegółowe opracowanie

---

<sup>274</sup> Tak, A. Wach, *Znaczenie ADR...*, s. 64 i lit. tam cyt.

prezentacji, których efektem będzie zmniejszenie różnic między przyjętymi przez strony stanowiskami, uprzednio nie pozwalającymi na przystąpienie do próby rozstrzygnięcia.

Ze względu na kryterium oficjalności formy, ADR dzielą się na publiczne (ang. *public*), i prywatne (ang. *private*), jak sądownictwo prywatne (ang. „*private judging*”). *Private judging* to metoda analogiczna do rozprawy, jednak strony określają zasady postępowania, co powoduje, że ma charakter mniej formalny i dostosowany do indywidualnych potrzeb stron<sup>275</sup>.

Ze względu na: kryterium sformalizowania dzielą się na sformalizowane (ang. *formal*) i niesformalizowane (ang. *informal*), kryterium przymusu - na dobrowolne (ang. *voluntary*) i niedobrowolne (ang. *nonvoluntary, mandatory*) i wreszcie według kryterium mocy wiążącej orzeczeń ADR - na wiążące (ang. *binding*) i niewiążące (ang. *non-binding*) strony sporu<sup>276</sup>. Ponadto są także formy wyróżniane ze względu na charakter ewentualnej interwencji osoby trzeciej (*mediator, arbiter, moderator, advisor, evaluator, confidential listener, ombudsman, private judge*)<sup>277</sup>.

Wspólnym założeniem wszystkich tych sposobów rozwiązywania konfliktów jest rezygnacja z konfrontacyjnego sposobu działania i skoncentrowanie się na (wspólnym) „rozwiązaniu problemu”, a nie na sporze i rywalizacji z drugą stroną<sup>278</sup>.

Sygnalizowana powyżej różnorodność i elastyczność ADR, choć stwarza pewne problemy teoretyczne (przede wszystkim definicyjne), ma istotną wartość praktyczną, jako że w znacznym stopniu umożliwia dostosowanie metody rozwiązywania sporu do źródeł jego powstania oraz rozmaitych okoliczności danego przypadku. Z tego względu, niektórzy autorzy proponują zastąpienie określenia „alternatywne” słowem „odpowiednie” (ang. *appropriate*)<sup>279</sup>, co przypomina o korelacji ADR z potrzebami i

---

<sup>275</sup> Zob. I. Ładysz, *Znaczenie mediacji jako alternatywnej metody rozwiązywania sporów w Polsce w latach 2006-2012*, „Rocznik Bezpieczeństwa Międzynarodowego” 2014, vol.8, nr 2, s. 24.

<sup>276</sup> R. A.T. Tokarczyk, *Alternatywne rozstrzygnięcie sporów w Stanach Zjednoczonych*, „Palestra” 1995, nr 9-10, s. 100.

<sup>277</sup> Przedstawiony podział nie jest wyczerpujący. Zob. R. Tokarczyk, *Prawo...*, 1998, s. 218 – 219, A. Korybski, *op. cit.*, s.103 – 109.

<sup>278</sup> R. Morek, *ADR...*, s. 4.

<sup>279</sup> CEDR (Centre for Effective Dispute Resolution) response to EU Commission Green Paper on Alternative Dispute Resolution, [www.cedr.co.uk](http://www.cedr.co.uk). Podobnie M. Tański, odwołuje się do akronimu EDM

interesami stron. Podobną argumentacją posługują się zwolennicy przyjęcia nowego akronimu EDR (ang. *Effective Dispute Resolutions*), który lepiej opisuje analizowane zjawisko. Określenie „efektywne” ma lepiej odzwierciedlać podstawowe założenie nowego kierunku myślenia o rozwiązywaniu sporów, jakim jest postulat optymalizacji metod. Złożoność i różnorodność przedstawionych powyżej koncepcji sygnalizuje, jak niejednorodnym i wewnątrznie zróżnicowanym zjawiskiem są metody określane wspólnym pojęciem „ADR”.

W dalszej części chciałabym zastanowić się nad tym, czy alternatywne formy rozwiązywania sporów stanowią konkurencję, czy uzupełnienie dla wymiaru sprawiedliwości.

Moim zdaniem, instytucji alternatywnych form rozwiązywania sporów nie można traktować jako konkurencyjnych względem państwowego wymiaru sprawiedliwości<sup>280</sup>. Podzielam stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z 13 marca 1996 r. i z 8 grudnia 1998 r., że pojęcie wymiaru sprawiedliwości należy rozumieć szerzej, jako działalność polegającą na rozwiązywaniu sporów prawnych, nie będącą wyłączną domeną sądów. W zakres szerszego rozumienia „wymiaru sprawiedliwości” należy zaliczyć alternatywne metody rozwiązywania sporów<sup>281</sup>. Ich funkcja powinna polegać na uzupełnianiu i wspieraniu sądowego rozwiązywania sporów prawnych. Jak wskazuje R. Morek, „dostrzeżenie zjawiska ADR oraz uznanie jego roli w systemie prawnym nie prowadzi zatem do ustanowienia wyjątku od zasady sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez sądy, a jedynie do uzupełnienia jego treści”<sup>282</sup>. Dlatego, akcentując zalety procedur alternatywnych, należy jednak uznać, że ruch ADR nie może

---

(*Effective Dispute Management*) na określenie nowoczesnego podejścia do sytuacji konfliktu, które uwzględnia szerokie spektrum rozmaitych metod - *M. Tański, op. cit.*, s. 4; Por. *R. Morek, ADR...*, s. 5.  
<sup>280</sup> wyrok TK z dnia 13 marca 1996 r. - K 11/95, OTK 1996, nr 2 poz.9 oraz wyrok TK z dnia 8 grudnia 1998 r. - K 41/97, OTK ZU 1998/7, poz. 117 oraz J. Oniszczyk, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, Kraków 2000, s. 736.

<sup>281</sup> J. Oniszczyk, *op. cit.*, s. 736; Por., A. Zienkiewicz, *Mediacja w kontinuum form wymiaru sprawiedliwości*, [w:] *Arbitraż i Mediacja - aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych*, red. J. Olszewski, Rzeszów 2009, s. 429; H. Duszka – Jakimko, M. Haczkowska, *ADR a zasada prawa do sądu w perspektywie teoretycznej i konstytucyjnej*, [w:] *Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce – wybrane zagadnienia*, red. S.L. Stadniczenko, H. Duszka – Jakimko, Opole 2008, s. 25 i n.

<sup>282</sup> R. Morek, *ADR...*, s. 44; Zob. T. Ereciński, *Bariery w stosowaniu mediacji...*, s. 344.

być rozwijany w opozycji do postępowania sądowego, lecz jako jego istotne uzupełnienie, mające w założeniu odciążyć organy sądowe od konieczności rozpatrywania wszystkich spraw spornych, w szczególności wówczas, gdy ich natura uzasadnia zastosowanie w pierwszej kolejności pojednawczych, pozasądowych metod<sup>283</sup>.

Korzystanie z alternatywnych metod rozwiązywania sporu jest dobrowolne, objęte jest więc autonomią woli stron. Ich wprowadzenie powoduje, że zakres instrumentów proceduralnych, które mogą wykorzystać spierające się strony, jest szerszy i bardziej dostosowany do indywidualnych potrzeb. Procedury ADR mogą być przeprowadzone przed decyzją o skierowaniu sprawy do sądu (zamiast procesu), albo mogą przebiegać w trakcie toczącego się już postępowania („obok” procesu)<sup>284</sup>. Osiągnięcie porozumienia przez strony może wyłączyć potrzebę wszczęcia postępowania przed sądem państwowym lub przyczynić się jego zakończenia w inny sposób, niż przez władcze rozstrzygnięcie orzeczeniem sądu, tj. zawarciem ugody, cofnięciem pozwu, dobrowolnym wykonaniem określonej czynności<sup>285</sup>.

Chociaż nazwa ADR podkreśla alternatywność tych metod w stosunku do postępowania sądowego, to ich wprowadzenie nigdy nie miało na celu zastąpienia postępowania przed sądem, ale stworzenie dodatkowych instrumentów, które są bardziej właściwe i skuteczne dla rozwiązywania sporów określonego rodzaju<sup>286</sup>.

Zgadzam się w pełni ze stwierdzeniem, że sądy państwowe nigdy nie miały ani nie mają nawet formalnego monopolu na rozstrzyganie sporów cywilnych<sup>287</sup>. W większości społeczeństw uruchomienie drogi sądowej poprzedzają zwykle nieformalne próby ugodowego rozwiązywania sporu. Dotyczy to zarówno systemu prawa *common*

---

<sup>283</sup> A. Wach, *Znaczenie ADR ...*, s. 65.

<sup>284</sup> Tak, T. Ereciński, *Bariery w stosowaniu mediacji...*s. 333; Por. A. Korybski, *op. cit.*, s.137-140; A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 39-40.

<sup>285</sup> *Ibidem*.

<sup>286</sup> Tak, E. Gmurzyńska, *Kierunki rozwoju mediacji sądowej w sprawach cywilnych w USA i w Europie*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2006, nr 11, s. 14.

<sup>287</sup> Tak, L. Morawski, *Proces sądowy...*, s. 21.

*law*<sup>288</sup>, jak i systemu prawa stanowionego (ustawowego)<sup>289</sup>, które tradycyjnie są zorientowane na sądowy wymiar sprawiedliwości<sup>290</sup>. W innych społeczeństwach tendencja do ugodowego rozwiązywania sporów i unikania drogi sądowej to powszechnie akceptowany składnik kultury prawnej<sup>291</sup>. Natomiast to, co jest nowe w rozwoju instytucji alternatywnych, to przede wszystkim próba instytucjonalizacji i ujęcia w ramy organizacyjne tego, dotychczas spontanicznie kształtującego się, zjawiska<sup>292</sup>.

W tym miejscu chcę zaznaczyć, że nie zgadzam się z poglądem, iż poszukiwanie alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów jest, z jednej strony, oznaką rozwoju społecznego, a z drugiej, świadczy o słabości systemu orzeczniczego w rozwiązaniu sporów<sup>293</sup>. Moim zdaniem, przyczyny tej słabości należy upatrywać w samej formule sprawowania wymiaru sprawiedliwości, polegającej na jej uniwersalizmie. Jednolity, prowadzony wedle tych samych zasad, niezależnie od przedmiotu sporu i jego charakteru, proces sądowy najczęściej nie prowadzi do zawarcia *consensusu* pomiędzy stronami.

W polskim prawie brak legalnej definicji mediacji. Słowo mediacja wywodzi się z języka greckiego *medos* – pośredniczący, neutralny, nieprzynależny do żadnej ze stron i łacińskiego *mediatio* – pośrednictwo; wstawiennictwo<sup>294</sup>.

Słownik pojęć prawniczych Black Law Dictionary podaje następującą definicję mediacji: „*Mediacja to niewiążąca metoda rozwiązania sporów z udziałem neutralnej osoby trzeciej, której zadaniem jest pomoc stronom zaangażowanym w spór w osiągnięciu wspólnie akceptowanego rozwiązania*”.

---

<sup>288</sup> Prawo jest oparte o poprzednio wydane wyroki sądowe (precedensy).

<sup>289</sup> Prawo stanowione jest przez organy władzy ustawodawczej (ang. *statute law*).

<sup>290</sup> L. Morawski, *Proces sądowy...*, s. 21.

<sup>291</sup> Zwłaszcza w krajach Azji Wschodniej; szerzej na ten temat L. Leszczyński, *Zjawisko prawne...*, s. 48.

<sup>292</sup> L. Morawski, *Proces sądowy...*, s. 21.

<sup>293</sup> H. Walczak-Zaremba, *Alternatywne metody rozwiązywania sporów*, [w:] *Arbitraż i Mediacja. Praktyczne aspekty stosowania przepisów*, red. J. Olszewski, Rzeszów 2007, s. 307.

<sup>294</sup> J. Sondel, *Słownik łacińsko - polski dla prawników i historyków*, Kraków 1997, s. 614.

Inną definicję podaje Wielka Encyklopedia<sup>295</sup> Prawa<sup>296</sup>: „*Mediacja* pochodzi z łacińskiego słowa *mediatio* oznaczającego pośrednictwo. Jest to procedura pośredniczenia w sporze, mająca na celu doprowadzenie skonfliktowanych stron do porozumienia”.

Światowej sławy mediator Christopher W. Moore określa mediację jako interwencję zaakceptowanej przez strony osoby trzeciej w negocjacje lub konflikt między stronami. Osoba ta ma ograniczone prawo podejmowania decyzji w sprawie i jedynie pomaga stronom w osiągnięciu ugody<sup>297</sup>. Można jeszcze dodać, że w mediacji dąży się do zażegnania sporu na drodze porozumienia<sup>298</sup>.

Mediacja jest jedną z najbardziej rozpowszechnionych alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Jak już wcześniej wspomniano metody zbliżone do współczesnej mediacji występowały już w czasach bardzo dawnych (s. 61-62 niniejszej pracy). Mediację praktykowano m.in. w kulturze żydowskiej, chrześcijańskiej, hinduskiej, buddyjskiej, konfucjańskiej i w państwach islamu<sup>299</sup>. W czasach biblijnych uważano, że „porozumienie jest więcej warte niż proces”, jako mediatora można wskazać samego Chrystusa, czego dowodem są słowa św. Mateusza „jeden jest Bóg i jeden pośrednik (*mediator*) pomiędzy Bogiem a ludźmi, człowiek Jezus Chrystus, który wydał siebie samego na okup za wszystkich jako świadectwo we właściwym czasie”<sup>300</sup>.

Podstawowe zasady prowadzenia mediacji zostały spisane po raz pierwszy już w XVII w. W tym czasie Fabio Chigi, jeden z mediatorów pracujących nad zawarciem kończącego wojnę trzydziestoletnią pokoju westfalskiego, w 1644 r. otrzymał od

---

<sup>295</sup> Campbell Black H., Black's Law Dictionary, Abridged Version, 6<sup>th</sup> ed, St. Poul, Minnesota, 1991, s. 97.

<sup>296</sup> E. Smoktunowicz (red.), Wielka Encyklopedia Prawa, Warszawa 2000, s. 440.

<sup>297</sup> Ch.W. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*, San Francisco, 1996, s.15.

<sup>298</sup> G. Goździewicz, *Mediacja i arbitraż...*, s. 9.

<sup>299</sup> S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 31.

<sup>300</sup> Biblia, 1 Tm, 2: 5-6, Ta koncepcja pośrednictwa posłużyła ostatecznie do zdefiniowania roli duchownych jako mediatorów pomiędzy wspólnotą a Bogiem oraz pomiędzy współwyznawcami. Aż do okresu renesansu Kościół katolicki w Zachodniej Europie oraz Kościół prawosławny we wschodnim rejonie Morza Śródziemnego były prawdopodobnie najważniejszymi organizacjami specjalizującymi się w mediacji i zarządzaniu konfliktem w całym zachodnim społeczeństwie. Ch. W. Moore, *Mediacja...*, 2009, s. 35.

papieża instrukcję prowadzenia mediacji, która zawierała wymaganie neutralności, bezstronności i poufności<sup>301</sup>.

W XVII i XVIII w. powstały w Europie pierwsze naukowe rozprawy dotyczące mediacji i roli mediatora. Prace te poświęcone były m.in. wyznaczaniu granic pomiędzy różnymi formami rozwiązywania konfliktów, w szczególności pomiędzy mediacją a arbitrażem<sup>302</sup>.

Mediacja w nowożytnym wymiarze zaczęła się intensywnie rozwijać w Stanach Zjednoczonych na przełomie lat 60 – tych i 70 – tych XX wieku<sup>303</sup>. Powszechnie twierdzi się, że to w Ameryce narodziła się współczesna mediacja<sup>304</sup>. Rozwój mediacji miał w tym kraju szczególnie intensywny i dynamiczny charakter. Mediacja w Stanach Zjednoczonych miała swoją tradycję, mediatorzy byli bowiem już wcześniej wykorzystywani w sytuacjach konfliktowych, związanych z wystąpieniami robotniczymi<sup>305</sup>. Najwcześniejsze zinstytucjonalizowane mediacje prowadzone były w zakresie spraw pracowniczych. W 1947 r., przy Departamencie Pracy utworzono FMCS (Federalny Urząd ds. Mediacji i Koncyliacji<sup>306</sup>). Oczekiwano, że osiągnięte w drodze mediacji porozumienia między pracownikami a pracodawcami ograniczą szkodliwe skutki strajków, dzięki czemu wzrośnie bezpieczeństwo i produktywność w zakładach pracy<sup>307</sup>. FMSC powstała w wyniku uchwalenia ustawy dotyczącej stosunków pracodawca – pracownik. Instytucja ta zatrudniała mediatorów na etaty, niezależnie od poglądów politycznych ówczesnie rządzących polityków. Wystarczyło, że jedna ze stron powiadomiła służby o zaistnieniu sporu, a wyznaczany był mediator, który kontaktował się ze stronami lub ich pełnomocnikami i informował o gotowości podjęcia pracy. Przepisy prawa gwarantowały możliwość zwrócenia się do FMCS w celu

---

<sup>301</sup> S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 31.

<sup>302</sup> Zob. S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 31 i cytowana tam literatura; Szerzej o rozprawach dotyczących mediacji, J.Duss-von Werdt, *Homo mediator, Geschichte und Menschenbild der Mediation*, Stuttgart 2005, s. 47–48.

<sup>303</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 20.

<sup>304</sup> S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 31 i cytowana tam literatura.

<sup>305</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 20.

<sup>306</sup> *Ibidem*.

<sup>307</sup> S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 31 i cytowana tam literatura.

uzyskania pomocy, ale nie był to wymóg formalny i żadna ze stron nie miała obowiązku korzystania z jej usług. Agencja miała za zadanie wspierać rozwój mediacji finansowanej z publicznych środków w kilku dużych miastach wschodniej części USA<sup>308</sup>. Federalny Urząd był wzorem dla podobnych rozwiązań stanowych<sup>309</sup>.

Kolejnym działaniem, które przyczyniło się do rozwoju mediacji, było utworzenie dwóch ważnych instytucji na podstawie *Civil Rights Act* z 1964 r. Pierwszą z nich była, powstała przy Departamencie Sprawiedliwości, CRS (*Community Relations Service*). Do jej zadań należało prowadzenie agendy w społecznościach lokalnych w zakresie konfliktów dotyczących dyskryminacji ze względu na kolor skóry, rasę czy narodowość. Na podstawie tego samego aktu prawnego utworzono EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*), która badała praktyki dyskryminacji w miejscu pracy. Sprawy z tej agencji były kierowane do mediacji w celu polubownego rozwiązania sporu pomiędzy stronami<sup>310</sup>.

W 1968 r. powstało Narodowe Centrum Opanowywania Sporów. Instytucja ta miała za zadanie przeprowadzenie badań oraz stworzenie i przeprowadzenie wielu eksperymentalnych projektów, które umożliwiłyby zastosowanie konstrukcji już sprawdzonych, tj. mediacji i arbitrażu w rozwiązywaniu sporów z zakresu prawa pracy m.in. do rozwiązywania sporów w administracji publicznej. Z perspektywy czasu można stwierdzić, że eksperyment zakończył się pełnym sukcesem, a nawet można zaryzykować stwierdzenie, że przerósł oczekiwania jego twórców. Doniosłe znaczenie miały także prowadzone przez instytucje naukowe badania nad funkcjonującym wówczas mechanizmem oddziaływania na spór. Na podstawie wyników badań powstały programy rozwiązywania sporów poza sądami<sup>311</sup>.

---

<sup>308</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 20.

<sup>309</sup> S. Kordasiewicz, *op. cit.*, s. 43-44; C.W. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*, San Francisco 1986, s. 23.

<sup>310</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 20.

<sup>311</sup> *Ibidem*, s. 21.



Ze względu na wieloletnią tradycję ugodowego rozwiązywania sporów, amerykańskie regulacje można uznać za modelowe, zaś doświadczenie amerykańskie mogą stanowić cenne źródło informacji dla polskiego prawodawcy.

Procedury polubowne i zbliżone do mediacji znane były również w historii prawa polskiego. Już w średniowieczu formą polubownego rozwiązywania konfliktów był tzw. sąd jednaczy. Przewlekłe procesy sądowe oraz problemy z egzekucją wyroków skłaniały strony do prób zakończenia sporu w drodze ugody. Nawet w najwyższych i najważniejszych sądach szlacheckich, w trybunałach Koronnym i Litewskim, postępowania często kończyły się takimi porozumieniami. W rolę mediatorów bądź arbitrów wcielali się sędziowie trybunalscy (deputaci)<sup>312</sup>. W społeczeństwie dawnej Rzeczypospolitej powszechne było przekonanie, że sprawiedliwość nie musi pochodzić wyłącznie od sądu<sup>313</sup>.

Przechodząc do czasów współczesnych i zawężając tematykę rozważań do prawa pracy, nie można pominąć, powstałych na podstawie dekretu z 24.02.1954 r.,<sup>314</sup> zakładowych komisji rozjemczych (ZKR), które miały dążyć do ugodowego rozwiązywania sporów oraz rozstrzygnięć w sporach ze stosunku pracy i zastępować jurysdykcję sądów pracy. Komisje tworzone były w większych przedsiębiorstwach państwowych, a dla pracowników mniejszych przedsiębiorstw tworzono komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych. Komisje składały się wyłącznie z nie-prawników, którzy byli pracownikami danego przedsiębiorstwa, powoływanymi przez dyrektora i związki zawodowe<sup>315</sup>. Fikcją była jednak niezależność komisji, które złożone z pracowników podległych dyrektorowi były w praktyce uzależnione od tegoż dyrektora przedsiębiorstwa. Komisje popełniały rażące błędy prawne, a zupełne fiasko poniosła koncepcja ich roli ugodowej. Mimo to ówczesnej władzy politycznej zależało na dalszym funkcjonowaniu komisji, utworzonych na wzór

---

<sup>312</sup> A. Rosner, *Tradycja staropolskiego sądownictwa polubownego: próba zarysowania problemu*, [w:] *Sprawiedliwość naprawcza: Idea. Teoria. Praktyka*, red. M. Płatek, M. Fajst, Warszawa 2005, s. 43.

<sup>313</sup> *Ibidem*, s. 44.

<sup>314</sup> Dz. U. z 1954 r., Nr 10, poz. 35.

<sup>315</sup> M. Kallas, A. Latyński, *Historia ustroju i prawa Polski Ludowej*, Warszawa 2000, s. 249-252.

radziecki w celu ograniczenia dostępu stron do sądu, które przynajmniej formalnie były niezawisłe. ZKR zniesiono w 1985 roku<sup>316</sup>.

Zainteresowanie problematyką mediacji w Polsce rozpoczęło się na początku lat 90-tych XX wieku. Po kilku latach teoretycznej dyskusji, zapoczątkowano działania praktyczne. Prace nad wprowadzeniem mediacji prowadziły najpierw organizacje pozarządowe.

Termin „mediacja” został wprowadzony po raz pierwszy do systemu polskiego prawa w art. 10 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>317</sup>, w myśl którego, jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądanie, prowadzony jest on przez strony z udziałem osoby dającej gwarancje bezstronności, zwanej mediatorem<sup>318</sup>. Postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań. Mediacja jest również procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygania sporów zbiorowych: akcję strajkową lub – w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku – postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego<sup>319</sup>.

Instytucję mediacji do polskiego prawa karnego wprowadzono zaś kodyfikacjami karnymi z 1997 r.<sup>320</sup>, które zaczęły obowiązywać z dniem 1 września 1998 r. Początkowo mediację można było prowadzić tylko w toku postępowania przygotowawczego oraz w postępowaniu sądowym - przy wstępnej kontroli oskarżenia. Takie rozwiązanie sprawiło, że mediację można było stosować w ograniczonym zakresie<sup>321</sup>. Ustawą z dnia 10 stycznia 2003 r. o zmianie niektórych ustaw<sup>322</sup> mediacja została wprowadzona do części ogólnej k.p.k., w art. 23a. Zmiana ta skutkowałą

---

<sup>316</sup> *Ibidem*.

<sup>317</sup> Dz. U. z 1991 r., Nr 55, poz. 236 ze zm.

<sup>318</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 338-339.

<sup>319</sup> G. Orłowski, *op. cit.*, s. 189.

<sup>320</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 ze zm.), dalej jako k.k.

<sup>321</sup> A. Rękas, *Mediacja w polskim prawie karnym*, Warszawa 2011, s. 7.

<sup>322</sup> Ustawa z 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy – kodeks postępowania karnego, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks postępowania karnego, ustawy o świadku koronnym oraz ustawy o ochronie informacji niejawnych, Dz. U. z 2003 r., Nr 17, poz. 155.

możliwością wprowadzenia mediacji na każdym etapie postępowania sądowego. Istotna zmiana w postępowaniu przygotowawczym polegała też na niezaliczaniu okresu postępowania mediacyjnego do czasu trwania śledztwa, czy dochodzenia<sup>323</sup>.

W 2005 roku weszła w życie ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw<sup>324</sup>, wprowadzająca przepisy regulujące mediację w sprawach cywilnych. Dzięki niej możliwe jest dzisiaj korzystanie z mediacji także w sprawach pracowniczych, np. o przywrócenie do pracy, o mobbing, o warunki wymiaru urlopu bezpłatnego, o wysokość wynagrodzenia za pracę, o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Niestety, przepisy dotyczące mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy nie są często wykorzystywane i jedynie niewielki procent tych spraw był dotychczas rozwiązywany w drodze postępowania mediacyjnego<sup>325</sup>. Z dniem 1 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów (z wyjątkiem art. 8, który wszedł w życie 14 października 2015 r., dalej: ustawa nowelizacyjna z 2015 r.)<sup>326</sup>. Ustawa ta wprowadziła liczne zmiany w instytucji mediacji. Zmieniono brzmienie art. 10 k.p.c., który teraz podkreśla obowiązek dążenia przez sąd do ugodowego załatwienia sprawy, szczególnie w drodze mediacji. Zmiany odnoszą się do postępowań wszczętych na podstawie przepisów k.p.c. po wejściu w życie ustawy nowelizacyjnej. Nowelizacja, objęła kilka innych ustaw. W szczególności dotyczy to: ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych<sup>327</sup> oraz ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych<sup>328</sup>. Ponadto zmiany dotyczą ustaw podatkowych – ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>329</sup>, ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych<sup>330</sup> oraz ustawy z dnia

---

<sup>323</sup> A. Rękas, *Mediacja w polskim prawie...*, s. 7.

<sup>324</sup> Dz. U. z 9.9.2005 r. Nr 172, poz. 1438.

<sup>325</sup> Zob. Załącznik nr 1, s. 413, Załącznik nr 2, s. 414.

<sup>326</sup> Dz. U. z 2015 r., poz. 1595.

<sup>327</sup> t.j. Dz. U. z 2016, poz. 2062.

<sup>328</sup> Dz. U. z 2014 r., poz. 851 ze zm.

<sup>329</sup> Dz. U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.

<sup>330</sup> Dz. U. z 2014 r. poz. 851 ze zm.

20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne<sup>331</sup>.

Celem ustawy nowelizacyjnej z 2015 roku jest zachęcenie stron do wyboru tej metody rozwiązania sporów przez strony zamiast wszczynania postępowania przed sądem. Przyjęte zmiany mają na celu skrócenie i usprawnienie procesów sądowych oraz obniżenie kosztów sporów, zarówno po stronie obywateli jak i państwa, zachęcenie stron do polubownego rozwiązywania sporu przed skierowaniem sprawy do sądu lub w toku postępowania sądowego, a także zapewnienie wysokiej jakości usług mediacyjnych.

Ustawa została przygotowana przez Ministerstwo Gospodarki we współpracy z Ministerstwem Sprawiedliwości. Podstawę projektu stanowiły rekomendacje wypracowane przez zespół ekspertów: sędziów, adwokatów, radców prawnych, mediatorów oraz przedstawicieli środowisk akademickich. W moim przekonaniu, zmiany Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie postępowania mediacyjnego, należy przyjąć z uznaniem.

---

<sup>331</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2017, poz. 2157 ze zm.

---

## **Rozdział III. Podstawy prawne mediacji w Polsce**

---

### 3.1. Regulacje prawne Rady Europy

Szeroko rozumiana integracja europejska – zarówno w ramach Unii Europejskiej, jak i Rady Europy – wymaga harmonizacji działalności prawodawczej poszczególnych państw, polegającej na przyjęciu wspólnych podstaw określonych instytucji prawnych<sup>332</sup>.

W związku z tym, oprócz rodzimych regulacji, na uwagę zasługują także akty prawne stanowiące podstawę normatywną rozwoju mediacji i innych form ADR, przyjęte w prawie europejskim rozumianym w jego szerokim znaczeniu, to jest jako prawo Wspólnot Europejskich i Unii Europejskiej, jak również Konwencje Rady Europy<sup>333</sup>.

Rada Europy dysponuje dwoma podstawowymi rodzajami instrumentów prawnych – konwencjami (ang. *conventions*), nazywanymi też traktatami, układami lub protokołami, oraz zaleceniami (ang. *recommendation*), zwanymi również rekomendacjami. Konwencje Rady, są publikowane w *Council of Treaty Series* i otwarte do podpisu dla członków Rady (a niekiedy także państw niebędących członkami Rady Europy). Po ratyfikacji zgodnie z prawem krajowym i upływie odpowiedniego *vacatio legis*, nabywają prawny status przepisów powszechnie obowiązujących, zwykle mających w razie kolizji pierwszeństwo przed ustawami zwykłymi<sup>334</sup>.

Tymczasem zalecenia mogą być wydawane przez Komitet Ministrów Rady Europy (jedyny organ decyzyjny Rady Europy), nie mają one mocy formalnie obowiązującej i stanowią źródła prawa typu *soft law*. W praktyce mają wpływ zarówno na tworzenie, jak i stosowanie prawa w państwach – sygnatariuszach. Zasady w nich zawarte stanowią wskazówki i wytyczne dla działalności legislacyjnej państw członkowskich. Jako przykład może stanowić wprowadzenie mediacji lub innych elementów ADR do krajowych systemów prawnych. Zalecenia nie stanowią jednak

---

<sup>332</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 111.

<sup>333</sup> Szerzej na temat rozbieżności znaczeniowych terminu „prawo europejskie” R. Skubisz, E. Skrzydło-Tefelska (red.), *Prawo europejskie*, Lublin 2005, s. 111.

<sup>334</sup> W Polsce taki status prawny daje im art. 91 ust. 2 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483, ze zm.).

podstawy dla roszczeń obywateli państw członkowskich Rady Europy, ani nie nakładają na nich bezpośrednio żadnych obowiązków<sup>335</sup>.

Upowszechnianie alternatywnych metod rozwiązywania sporów prawnych przez Radę Europy rozpoczęło się od regulacji o charakterze zaleceń. Pierwsze było zalecenie nr R (81) 7 o środkach ułatwiających dostęp do wymiaru sprawiedliwości, przyjęte przez Komitet Rady Europy 14 maja 1981 roku<sup>336</sup>. W jego treści – nawiązując do zawartego w art. 6 Konwencji Europejskiej<sup>337</sup> tzw. prawa do sądu oraz, powołując się na rezolucje nr R (78) 8 dotyczącą pomocy prawnej<sup>338</sup>, podkreślano, że wysoki stopień skomplikowania, długi czas trwania oraz wysokie koszty (ang. *complexity, duration and costs*) procedur sądowych stanowią podstawową przeszkodę w dostępie do wymiaru sprawiedliwości. Uznano tym samym za celowe eliminowanie „archaicznych procedur, które nie przynoszą pożytecznych rezultatów”<sup>339</sup>, jako zbyt czasochłonnych i kosztownych, na rzecz stosowania form koncyliacyjnych i polubownych, zarówno przed jak i w trakcie postępowania sądowego<sup>340</sup>. Załącznik do zalecenia zawiera nieco bardziej szczegółowe wskazówki, m.in. w sprawach: wzmacniania elementów koncyliacyjnych i polubownych we wszystkiego typu procedurach sądowych (pkt B, pkt 3); minimalizacji czasu wydawania i egzekwowania decyzji i formalizmu z tym związanego (pkt C, ppk 8-10); zmniejszenia kosztów procesu (pkt D, pkt 11-14); wprowadzenie procedur uproszczonych, zwłaszcza w przypadku spraw o niskiej wartości przedmiotu sporu (pkt E, pkt 15);

Zalecenie dotyczyło sporów z zakresu prawa pracy, prawa cywilnego, administracyjnego, oraz spraw dotyczących materii socjalnych i finansowych. Jego

---

<sup>335</sup> Por. A. Kalisz, E. Prokop-Perzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 16.

<sup>336</sup> Zob. tekst anglojęzyczny zalecenia:

[http://www.coe.int/t/e/legal\\_affairs/legal\\_cooperation/administrative\\_law\\_and\\_justice/texts\\_&\\_documents/Conv\\_Rec\\_Res/Recommendation\(81\)7.asp](http://www.coe.int/t/e/legal_affairs/legal_cooperation/administrative_law_and_justice/texts_&_documents/Conv_Rec_Res/Recommendation(81)7.asp).

<sup>337</sup> Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., tekst polski – Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

<sup>338</sup> Rezolucja Komitetu Ministrów Rady Europy nr R (78) 8 z dnia 2 marca 1978 r. dotycząca pomocy prawnej i doradztwa <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=663>

<sup>339</sup> Zob. Załącznik do zalecenia, pkt C, podpkt 8. Szerzej na ten temat, A. Wach, *Alternatywne formy rozstrzygnięcia sporów sportowych*, Warszawa 2005, s. 119.

<sup>340</sup> Por. I. Gil, *Mediacja w postępowaniu cywilnym i sądowo - administracyjnym – zagadnienia prawno - porównawcze (w:) Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, J. Olszewski, B. Sagan, R. Eliaz (red.), Rzeszów 2006, s. 49.

postanowienia nałożyły na państwa członkowskie obowiązek informowania w pięcioletnich odstępach o środkach i działaniach podjętych w celu jego wykonania<sup>341</sup>.

Następnie Rada przyjęła zalecenie nr R (86) 12 z 16 września 1986 r. o środkach zapobiegawczych zapobiegających nadmiernemu obciążaniu sądów i ograniczających to obciążenie<sup>342</sup>, które dotyczyło zjawiska wzrostu liczby spraw rozpatrywanych przez sądy, powodującego opóźnienia w działaniu wymiaru sprawiedliwości. Z tego powodu w zaleceniu wsparto tendencję do zwiększania dostępności i efektywności arbitrażu, wprowadzenia procedur – jak to łącznie określono – „koncyliacyjno-mediacyjnych” (niewykluczających jednak możliwości odwołania się przez stronę do sądu państwowego) oraz dopuszczenia podmiotów pozasądowych do udziału w rozstrzyganiu i rozwiązywaniu sporów w poszczególnych dziedzinach prawa<sup>343</sup>. Wprowadzono także – w ramach etyki zawodowej prawnika – obowiązek dążenia do polubownego lub ugodowego załatwienia sprawy (pkt C zalecenia). Takie działania miały na celu zachęcenie i przekonanie środowiska prawniczego do popularyzacji idei mediacji w Europie<sup>344</sup>.

Inny dokument międzynarodowy dotyczący mediacji to Rezolucja nr 1 (2000) w sprawie wymierzania sprawiedliwości w XXI wieku przyjęta przez europejskich ministrów sprawiedliwości z państw należących do Rady Europy na ich 23 Konferencji w Londynie w dniach 8-9 czerwca 2000 roku<sup>345</sup>. Dotyczyła ona ogólnych kwestii związanych z unikaniem opóźnień w procesie decyzyjnym, modernizacji sądownictwa w XXI wieku oraz podnoszenia skuteczności i rzetelności działania wymiaru sprawiedliwości. Częściowo powtórzono w niej dyrektywy i wskazówki zawarte w zaleceniach R (81)7 i R(86) 12.

---

<sup>341</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa...*, s. 113.

<sup>342</sup> Zob. tekst anglojęzyczny: <http://www.coe.int/ViewDoc.jsp?id=701511&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorInteranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>.

<sup>343</sup> Por. A. Wach, *Alternatywne formy...*, s. 119.

<sup>344</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 24.

<sup>345</sup> Zob. tekst anglojęzyczny:

[http://www.coetint/t/e/legal\\_affairs/legal\\_cooperation/conferences\\_and\\_high-level\\_meetings/european\\_ministers\\_of\\_justice/2000\(London\)Resolution1.asp#TopOfPage](http://www.coetint/t/e/legal_affairs/legal_cooperation/conferences_and_high-level_meetings/european_ministers_of_justice/2000(London)Resolution1.asp#TopOfPage)



Z kolei zalecenie nr R (2002) 10 (rekomodacja Rec (2002) 10 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich w sprawie mediacji w sprawach cywilnych z dnia 18 września 2002 r.<sup>346</sup>) w sprawie mediacji w sprawach cywilnych nie tylko po raz pierwszy w samym tekście definiuje instytucję mediacji cywilnoprawnej, jako „proces rozwiązywania sporów, podczas którego strony negocjują sporne zagadnienia w celu osiągnięcia porozumienia za pomocą jednego lub kilku mediatorów”<sup>347</sup> (pkt I. 1 zalecenia), ale także określa dość szeroki zakres jej zastosowania w sprawach „dotyczących uprawnień i obowiązków wynikających ze stosunków cywilnoprawnych, w tym spraw z zakresu prawa handlowego, konsumenckiego oraz prawa pracy, ale z wyłączeniem spraw administracyjnych i karnych” (pkt II.2 zalecenia). Podkreśla także, że akt ten „nie narusza przepisów Zalecenia Nr R (98)1 w sprawie mediacji rodzinnej”, co stanowi podstawę wykładni, że również sprawy rodzinne nie są objęte jej zakresem. Nie narusza też prawa dostępu do sądu „jako dającego podstawową gwarancję ochrony ich praw” (pkt II. 2 i 5 zalecenia).

Zalecenie stoi na stanowisku, że „mediacja może być szczególnie przydatna w sprawach, gdzie procedury sądowe są mniej odpowiednie dla stron, szczególnie z powodu kosztów, formalizmu procedur sądowych, albo gdy istnieje potrzeba utrzymania dialogu lub kontaktów między stronami”, przypominając jednocześnie państwom członkowskim o zachowaniu równowagi „pomiędzy efektywnością a promowaniem szybkich i łatwo dostępnych procedur mediacyjnych” oraz dbałości o to, by „nie doprowadzić do niepotrzebnych opóźnień oraz wykorzystywania mediacji jako taktyki spowalniającej postępowanie”. W zaleceniu wymieniono także niektóre cechy mediacji, takie jak niezależność i bezstronność mediatora, czy poufność (pkt IV.12 i 13 zalecenia). Tymczasem zasadę dobrowolności mediacji należy odnaleźć w sformułowaniu zawartym pkt 12 zalecenia, tj. „mediator nie może narzucać stronom określonych rozwiązań”.

---

<sup>346</sup> Tekst niepublikowany w oficjalnym przekładzie na język polski, tłumaczenie prof. dr hab. Ewy Bieńkowskiej znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości: <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/.../download,188,1.html> [dostęp w dn. 7.10.2018 r.].

<sup>347</sup> Zob. E. Prokop-Perzyńska, *Mediacja cywilnoprawna w kontekście uregulowań polskich i europejskich* [w:] *Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia*, red. H. Duszka-Jakimko, S.L.Stadniczeńko, Opole 2008 s. 133-138.

W zaleceniu poświęcono sporo uwagi polityce informacyjnej państw członkowskich, tj. promowaniu mediacji (pkt VII 18-21 zalecenia). Postanowienia dotyczące tego zagadnienia mają jednak charakter ramowy i dotyczą jedynie efektów, jakich Rada Europy oczekuje od państw członkowskich<sup>348</sup>. Preambuła do zalecenia podkreśla zaś wyraźnie „ważną rolę sądów w promowaniu mediacji”.

### **3.2. Regulacje prawne Unii Europejskiej**

Unia Europejska również podjęła działania mające na celu promowanie i upowszechnianie alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Pierwszą inicjatywę podjęto w czasie posiedzenia w Tampere, które odbyło się w dniach 15-16 października 1999 r. Został wówczas określony cel, który zakładał stworzenie i harmonizację instrumentów prawnych umożliwiających rozwinięcie obszaru wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, a państwa członkowskie wezwano do ustanowienia alternatywnych, poza sądowych procedur z myślą o lepszym dostępie do wymiaru sprawiedliwości na obszarze Unii Europejskiej<sup>349</sup>.

#### **3.2.1. Zielona Księga o alternatywnych metodach rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych**

Pomysł uregulowania mediacji w sprawach cywilnych i handlowych w ustawodawstwie wspólnotowym podniesiony został w trakcie szczytu Rady Europejskiej w fińskim Tampere (15-16 października 1999 r.). W czasie tego posiedzenia Rada określiła nowy cel, jakim były stworzenie i harmonizacja instrumentów prawnych umożliwiających rozwinięcie obszaru wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, a Państwa Członkowskie wezwano do ustanowienia alternatywnych, pozasądowych procedur, z myślą o lepszym dostępie do wymiaru sprawiedliwości w Europie<sup>350</sup>. Po szczycie Rady w Tampere Komisja Europejska (dalej, Komisja) zaapelowała do Państw Członkowskich<sup>351</sup>, by wdrożyły procedury uznawania i wykonywania orzeczeń wraz z alternatywnymi procedurami pozasądowymi

---

<sup>348</sup> Por. A. Kalisz, E. Prokop-Perzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 16.

<sup>349</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 24-25.

<sup>350</sup> A. Kalisz, E. Prokop-Perzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 17.

<sup>351</sup> W dyrektywie termin „państwo członkowskie” oznacza państwa członkowskie Unii, włączając w to Wielką Brytanię i Irlandię, z wyłączeniem Danii (art.1 ust.3, art. 14 oraz pkt. (29) i (30) Preambuły).

rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych. Celem tych procedur miało być poprawienie działania systemów wymiaru sprawiedliwości w Państwach Członkowskich<sup>352</sup>.

W maju 2000 r. Rada we wnioskach na temat tzw. alternatywnych, czyli pozasądowych metod rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych stwierdziła, że ustanowienie podstawowych zasad w tym obszarze to istotny krok ku uproszczeniu i usprawnieniu dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

Po przeprowadzeniu z państwami członkowskimi szerokich konsultacji w oparciu o przedstawione w Zielonej Księdze założenia, Komisja 22 października 2004 r. przygotowała projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych<sup>353</sup>, zobowiązującej Państwa Członkowskie Unii do wprowadzenia instytucji mediacji w sprawach cywilnych i handlowych do ich systemów prawnych do 1 września 2007 roku. Głównym celem projektu było zapewnienie stronom pełniejszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości, przez wprowadzenie ogólnych ram prawnych, dotyczących pewnych zagadnień w mediacji cywilnej i gospodarczej (m.in. konstytucyjne prawo do drogi sądowej) oraz ich usytuowanie względem wymiaru sprawiedliwości<sup>354</sup>.

W dyskusji nad modelem mediacji w sprawach cywilnych w Unii Europejskiej istotną rolę<sup>355</sup> odegrała Zielona Księga (ang. *Green Paper*) o alternatywnych metodach

---

<sup>352</sup> P. Mostowik, *op. cit.*, s. 133.

<sup>353</sup> Zob. wniosek Komisji Europejskiej z dnia 22 października 2004 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych: (SEC(2004)1314) COM (2004)718 final, 2004/0251 (COD), Aneks, s 6.  
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2004\)0718\\_/com\\_com\(2004\)0718\\_pl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2004)0718_/com_com(2004)0718_pl.pdf) [dostęp: 11.10.2018] oraz tekst Rezolucji Legislacyjnej Parlamentu Europejskiego z dnia 29 marca 2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych: (COM(2004)0718 - C6-0154/2004 - 2004/0251(COD)) Dz. Urz. 027 E, 31/01/2008 P. 0129 – 0129).

<sup>354</sup> <http://www.net4lawyer.com/openlaw/wikka.php?wakka=MediacjaGeneza>

<sup>355</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 270; S. Koradsiewicz, *op. cit.*, s. 47; M. Koszkowski, *Prawno – etyczne aspekty wykonywania zawodu mediatora (zasady etyki mediatora) z uwzględnieniem standardów europejskich*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 4, s.103-117; P. Mostowik, *Europejskie wzorcowe unormowanie mediacji w sprawach cywilnych i handlowych z 2008 r. a obowiązujące od 2005 r. rozwiązania Kodeksu postępowania cywilnego*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2009, nr 1, s. 133-144.

rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych przyjęta przez Komisję Europejską 19 kwietnia 2002 roku, a przygotowana przez ekspertów Komisji<sup>356</sup>. Zielone księgi nie są źródłami prawa – to dokumenty powstające w wyniku dyskusji i podjęcia przez Komisję działań monitorujących w zakresie konkretnej dziedziny stanowiącej przedmiot unijnej integracji. Są to dokumenty skierowane przede wszystkim do zainteresowanych podmiotów, a w niektórych przypadkach mogą stanowić impuls do działań ustawodawczych<sup>357</sup>. Już sam fakt opracowania Zielonej Księgi świadczy o tym, że Unia Europejska uznała sprawę ADR za ważną oraz wymagającą publicznej dyskusji<sup>358</sup>. W Zielonej Księdze zawarto przede wszystkim materiał konsultacyjny – między innymi 21 pytań skierowanych do środowisk mediacyjnych na obszarze całej Unii Europejskiej. Dotyczyły one elementów określających różne alternatywne metody rozwiązywania sporów, takich jak: klauzule przewidujące porozumienie w kwestii skorzystania z ADR, problem terminów wygaśnięcia i przedawnienia, wymóg poufności, ważność ugody, skuteczność odnośnych porozumień, a zwłaszcza ich egzekwowania, szkolenie mediatorów i innych osób trzecich, ich akredytacja, system odpowiedzialności, jakiemu podlegają<sup>359</sup>. Przeanalizowanie odpowiedzi, które napłynęły ze środowisk mediacyjnych, posłużyło do działań prawodawczych, podjętych przez Parlament Europejski. Owocem tych prac było przyjęcie 12 grudnia 2003 r. przez Parlament Europejski Zielonej Księgi<sup>360</sup>.

Po opublikowaniu Zielonej Księgi na temat ADR w sprawach cywilnych i gospodarczych szereg organizacji rządowych z różnych krajów Unii zabrało głos w dyskusji nad potrzebą i kształtem wspólnotowej regulacji ADR w sprawach cywilnych

---

<sup>356</sup> ADR dotyczy Green Paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law – tekst anglojęzyczny dostępny jest na stronie internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52002DC0196> [dostęp: 11.10.2018 r.].

<sup>357</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 118.

<sup>358</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 270.

<sup>359</sup> Zob. stronę internetową: [http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr\\_ec\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_pl.htm)

<sup>360</sup> T. Serafin, *op. cit.*, s. 25.

i gospodarczych zabrało ponad 160 organizacji oraz instytucji z różnych Państw Członkowskich i spoza Unii<sup>361</sup>.

W czasie dyskusji poruszano najważniejsze tematy dotyczące mediacji, tj. zależność pomiędzy mediacjami i procedurami przed sądami powszechnymi, określenie standardów obowiązujących w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów, przede wszystkim dotyczących profesjonalnego przygotowania mediatorów, zapewnienia wysokiej jakości procesowi mediacji, określenie zasad etycznych dla mediatorów. W wyniku dyskusji nad Zieloną Księgą Parlamentu Europejskiego w sprawie ADR uzgodniono, że kolejnym zadaniem Unii w zakresie propagowania alternatywnych metod rozwiązywania sporów w sprawach gospodarczych i cywilnych jest opracowanie planu dotyczącego najlepszej praktyki mediacji w sprawach cywilnych w Unii Europejskiej<sup>362</sup>.

Większość organizacji uznała, że powinno się stworzyć możliwość wprowadzenia całego spektrum alternatywnych metod rozwiązywania sporów, nie zawężając ich do mediacji. Część uczestników dyskusji przedstawiła obawy, że wprowadzenie regulacji unijnych może być sprzeczne z istotą mediacji, jako nieformalnej i elastycznej procedury. Przestrzegano przed zbyt formalistycznym podejściem do mediacji, które mogłoby powodować usztywnienie tej procedury. Za istotny problem dotyczący unijnych regulacji uznano to, że w wielu krajach członkowskich przyjęto już ustawy wprowadzające mediację czy inne formy ADR na poziomie postępowania sądowego, a także, że wytworzyła się już praktyka dotycząca ADR. Wiele organizacji biorących udział w debacie uznało, że prawo obowiązujące w poszczególnych krajach członkowskich może, ale nie musi, być przeszkodą w rozwoju ADR, a to zależy będzie od tego, w jaki sposób poszczególni ustawodawcy określą cele i założenia ADR. Dlatego sformułowano wniosek, że pomocne byłyby ogólne założenia i standardy wprowadzone przez Unię w tym zakresie, które zapewnią rozwój mediacji i

---

<sup>361</sup> R. Morek, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/EC z 21.5.2008 r. o niektórych aspektach mediacji w sprawach cywilnych i handlowych: nowy etap w rozwoju mediacji w Europie*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 3, s. 95.

<sup>362</sup> Summary of the Responses to the Green Paper on alternative dispute resolution in civil and commercial matters, pkt 1Ja/19/03, January 31, 2003.

innych ADR we właściwym kierunku i mogą się przyczynić do zrozumienia ich istoty oraz do harmonizacji w różnych krajach<sup>363</sup>.

Zadaniem Unii powinno być określenie podstawowych zasad ADR, takich jak np. autonomia stron, poufność postępowania, bezstronność mediatora, nienarzucanie rozwiązania przez mediatora, dobrowolność mediacji. Rola przepisów unijnych jest bardzo ważna w sytuacji, w której wiedza wśród uczestników sporu, ale także u ustawodawców krajowych jest niewielka<sup>364</sup>. Niemniej w niektórych krajach trwają (bądź zostały już zakończone) podjęte w tym celu procedury legislacyjne (m.in. Włochy, Austria, Portugalia). Ponadto niektóre państwa stosują już przepisy w zakresie mediacji w stosunkach pracy m.in. Polska, Irlandia i Dania (duńska komisja *Arbejdmarkedes Ankenarven*<sup>365</sup> oraz irlandzka *Conciliation Service of the Labour Relation Commission*)<sup>366</sup>.

W krajach Unii Europejskiej alternatywne sposoby rozwiązywania sporów są powszechnie stosowane w postępowaniach związanych z polubownym rozwiązywaniem konfliktów pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Okoliczność, że metody ADR, szczególnie w postępowaniach z tzw. elementem obcym, nie zawsze dają pożądane rezultaty, spowodowała, iż Komisja podjęła konsultacje z zainteresowanym środowiskami na temat potrzeby ustanowienia na szczeblu Unii mechanizmu służącego rozwiązywaniu konfliktów wynikających ze stosunków pracy o charakterze międzynarodowym<sup>367</sup>.

---

<sup>363</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 272.

<sup>364</sup> *Ibidem*.

<sup>365</sup> Szerzej, na stronie:

[http://polskawue.gov.pl/Lepsze\\_zarzadzanie\\_czasem\\_i\\_pieniedzmi\\_poprzez\\_stosowanie\\_mediacji\\_w\\_transgranicznych\\_sporach\\_prawnych\\_4286.html](http://polskawue.gov.pl/Lepsze_zarzadzanie_czasem_i_pieniedzmi_poprzez_stosowanie_mediacji_w_transgranicznych_sporach_prawnych_4286.html) [dostęp: 15.05.2015 r.].

<sup>366</sup> Jest ona odpowiedzialna za działalność mającą na celu promocję i poprawę stosunków pracy w Irlandii Północnej. Zakres jej działania obejmuje m.in. aktywnie pośredniczenie w polubownym rozwiązaniu sporów ze stosunku pracy poprzez procedury pojednawcze, mediację między stronami. Szerzej, na stronie:

[http://www.lra.org.uk/polish\\_version\\_informator\\_o\\_us\\_322\\_ugach\\_agencji\\_ds\\_stosunkow\\_pracy.pdf](http://www.lra.org.uk/polish_version_informator_o_us_322_ugach_agencji_ds_stosunkow_pracy.pdf) [dostęp: 15.05.2015 r.].

<sup>367</sup> M. Ślęzak, *Alternatywne sposoby rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych w pracach CCBE*, „Radca Prawny” 2003, nr 2, s. 91.

W komentarzu do Zielonej Księgi Parlamentu Europejskiego zawarto także uwagi dotyczące mediacji o charakterze obowiązkowym. Miałyby to polegać na ustanowieniu w ustawie ogólnego obowiązku podjęcia próby pojednawczej przed skierowaniem sprawy do sądu, który wprowadzono m.in. w prawie belgijskim w sprawach ze stosunku pracy. Niemiecka ustawa federalna<sup>368</sup>, wprowadzająca mediację, zobowiązała poszczególne kraje związkowe (landy) do wprowadzenia w sądach alternatywnych metod rozwiązywania sporów, a wybór formy ADR zależy od parlamentów poszczególnych landów. W efekcie wszystkie parlamenty w Niemczech przyjęły jednak mediację jako jedyną metodę alternatywnego rozwiązania sporów w postępowaniach po wniesieniu pozwu<sup>369</sup>.

Przedmiotem dyskusji były zagadnienia związane z poufnością mediacji, kwalifikacjami mediatorów oraz zasadami etycznymi dla mediatorów. Większość organizacji zabierających głos w dyskusji wyraziła opinię, że poufność, jako najistotniejsza cecha mediacji, powinna być ujęta w przyszłych regulacjach prawnych dotyczących mediacji w sprawach cywilnych rekomendowanych przez Unię Europejską. Były również głosy opowiadające się za takim rozwiązaniem, aby strony w każdym indywidualnym przypadku decydowały o poufności postępowania. Wyrażono również pogląd, że strony od początku mediacji powinny mieć pewność i jasność co do tego, jakie informacje przekazywane w toku mediacji są objęte poufnością, szczególnie wtedy, gdy po postępowaniu ADR może być prowadzone postępowanie sądowe<sup>370</sup>. W tym zakresie powinny być wzięte pod uwagę przepisy poszczególnych państw członkowskich Unii o niedopuszczalności dowodów i ich wyłączeniu. Z zagadnieniem poufności wiąże się przejrzystość procedur ADR. Wiele organizacji wyraziło obawę, że istnieje niebezpieczeństwo ukrycia pewnych problemów społecznych, które powinny

---

<sup>368</sup> W dniu 26 lipca 2012 r. weszła w życie w Niemczech ustawa o mediacji (Mediationsgesetz), art. 1 ustawy w sprawie promowania mediacji i innych procedur pozasądowego rozstrzygania sporów z dnia 21 lipca 2012 r., opublikowanej w Bundesgesetzblatt I, s. 1577. Był to pierwszy akt prawny formalnie regulujący w Niemczech usługi mediacyjne. Niemiecka ustawa o mediacji obejmuje swoim zakresem wszystkie rodzaje mediacji w Niemczech, bez względu na formę sporu i miejsce pobytu spierających się stron. Szerzej na ten temat na stronie internetowej: [https://e-justice.europa.eu/content\\_mediation\\_in\\_member\\_states-64-de-pl.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-de-pl.do?member=1) [dostęp: 25.01.2017 r.].

<sup>369</sup> Szerzej na ten temat R. Morek, *ADR...*, s. 137.

<sup>370</sup> Zielona Księga, s. 28.

mieć charakter publiczny, jeżeli w rozwiązaniu konfliktu zastosowana będzie mediacja, która, co do zasady, ma charakter poufny. W tym przypadku istnieje wyraźny konflikt pomiędzy poufnością mediacji a zapewnieniem transparentności procedury, szczególnie w sprawach z zakresu prawa publicznego. Dlatego wyrażono pogląd, że powinny być wprowadzone minimalne standardy europejskie w tym zakresie. Podkreślano, że sądy oraz organizacje prowadzące mediacje powinny mieć obowiązek publikowania przynajmniej wyników mediacji i innych ADR, ażeby w ten sposób monitorować oraz oceniać skuteczność tych metod<sup>371</sup>.

Ponadto, w Zielonej Księdze Parlamentu Europejskiego zawarte są instrukcje dotyczące promocji mediacji. Proponuje się, aby uniwersytety były zachęcane do wprowadzenia zajęć teoretycznych i praktycznych dotyczących mediacji i negocjacji dla studentów<sup>372</sup>.

W wyniku dyskusji nad kształtem wspólnotowej regulacji ADR w sprawach cywilnych uzgodniono, że w dalszej kolejności dojdzie do przygotowania kodeksu „dobrych praktyk” ADR, a następnie – projektu dyrektywy.

### **3.2.2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Europy w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych**

W finalnym etapie procedury legislacyjnej Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny w opinii przyjętej na sesji 8-9 czerwca 2005 r.<sup>373</sup> podkreślił w szczególności, że celem dyrektywy jest ułatwienie, przez mediację, rozstrzygania sporów, do których dochodzi na rynku wewnętrznym Wspólnoty. Komitet zauważył, że mediacja w sprawach cywilnych i handlowych w postępowaniu sądowym posiada pewne istotne cechy charakterystyczne, przede wszystkim z uwagi na to, że organizacja systemu sądowego leży w wyłącznej kompetencji każdego państwa. Poza tym zauważono, że mediacja jest wartościową metodą rozwiązywania sporów tylko wtedy, gdy strony sporu

---

<sup>371</sup> *Ibidem*.

<sup>372</sup> *Ibidem*, s. 23.

<sup>373</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady na temat niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych”; Dz. Urz. C Nr 286 z 17.11.2005 r. [COM(2004)718 końcowy-2004/0152 (COD)] (2005/C 286/01).



wyrażają na nią zgodę. Obie te cechy uznano za ograniczające uprawnienia Komisji co do formułowania treści dyrektywy<sup>374</sup>.

Komitet podkreślił też, że częste stosowanie mediacji w sądownictwie przyniesie nie tylko korzyści ekonomiczne, które utożsamił ze zmniejszeniem kosztów postępowania, ale także społeczne, przez które rozumie skrócenie długiego procesu postępowania cywilnego, mającego negatywne konsekwencje społeczne dla stron<sup>375</sup>.

W opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego podkreślono również znaczenie mediatora dla osiągnięcia efektywności systemu. Wśród wymagań pod adresem mediatorów znalazły się m.in. posiadanie odpowiedniego tytułu zawodowego oraz wykształcenia w zakresie będącym przedmiotem mediacji; niezależność i bezstronność w stosunku do stron sporu; przejrzystość działania i odpowiedzialność za swoje działania, a ponadto wskazano na konieczność zagwarantowania swobody świadczenia usług między Państwami Członkowskimi, co „w mniejszych krajach zapewniłoby niezależność mediatora w stosunku do stron procesu”. To ostatnie twierdzenie wymyka się z zakresu regulacji dyrektywy. W wątku dotyczącym kosztów podkreślono, że procedura mediacyjna nie powinna być dla stron bardziej kosztowna niż postępowanie sądowe.

Dalsze prace doprowadziły do przyjęcia przez Radę 28 lutego 2008 r. wspólnego stanowiska Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 11/2008 na temat przyjęcia dyrektywy w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (2008/C 122 E/01). W preambule – mimo że postanowienia Dyrektywy mają zastosowanie wyłącznie do mediacji w sporach o charakterze transgranicznym -podkreślono, że „nie powinno uniemożliwiać Państw Członkowskim stosowania takich przepisów również do postępowania mediacyjnego w sprawach krajowych” (pkt 8). Zaakcentowano również, że zagwarantowanie lepszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości jest jednym z celów w ramach polityki Unii Europejskiej w zakresie

---

<sup>374</sup> P. Mostowik, *op. cit.*, s. 134.

<sup>375</sup> Zarazem podkreślano, że: „W żadnym razie nie należy mylić mediacji z postępowaniem pojednawczym powszechnie stosowanym w większości Państw Członkowskich przed rozpoczęciem postępowania sądowego, w którym strony i ich adwokaci, pod zwierzchnictwem sędziego, będą starać osiągnąć porozumienie w celu uniknięcia postępowania”.

ustanowienia przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości; powinno obejmować także dostęp do sądowych oraz pozasądowych metod rozwiązywania sporów (pkt 5). Mediacja może stanowić oszczędną i szybką metodę pozasądowego rozwiązywania sporów dzięki możliwości dostosowania jej do indywidualnych potrzeb stron, a ponadto jest bardziej prawdopodobne, że ugody zawarte w drodze mediacji będą realizowane dobrowolnie i przyczynią się do utrzymania przyjaznych i wyważonych stosunków pomiędzy stronami. Zaakcentowano przy tym – bez dokładniejszego uzasadnienia – że tego rodzaju korzyści stają się jeszcze bardziej widoczne w sytuacjach obejmujących elementy transgraniczne (pkt 6). To ostatnie twierdzenie wiązać trzeba chyba z kompetencją organów wspólnotowych do regulacji jedynie postępowania z tzw. elementem obcym.

Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej w dniu 21 maja 2008 roku przyjęły Dyrektywę 2008/52/WE (dalej, Dyrektywa) w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych<sup>376</sup>, która weszła w życie 13 czerwca 2008 r. Składa się ona z 14 artykułów. Zgodnie z art. 12 Dyrektywy, Państwa Członkowskie miały czas na jej wdrożenie (tj. zharmonizowanie prawa wewnętrznego z jej postanowieniami) do 21 maja 2011 r. Polska wyprzedziła Dyrektywę w tym zakresie. *Ustawą z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw*<sup>377</sup> instytucję mediacji (art. 183<sup>1</sup>-183<sup>15</sup> Kodeksu postępowania cywilnego) wprowadzono do polskiego postępowania cywilnego.

Dyrektywa została przyjęta na podstawie art. 61 lit. c) i art. 67 ust. 5 tiret drugi Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską<sup>378</sup>, przy zachowaniu procedury określonej w art. 251 TWE, oraz obszernego, liczącego 30 punktów zbioru założeń i objaśnień, uzasadniających przyjęte w niej rozwiązania. Artykuł 65 lit. c) TWE stanowi, że: „w zakresie niezbędnym do zapewnienia należytego funkcjonowania rynku

---

<sup>376</sup> Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L Nr 136, 24 maj 2008 r.; znajduje się na stronie internetowej: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008L0052:PL:HTML> [dostęp: 22.10.2016 r.].

<sup>377</sup> Dz. U. Nr 172, poz. 1438. Ustawa ta weszła w życie w dniu 10 grudnia 2015 r.

<sup>378</sup> Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 25 marca 1957 r., Dz. Urz. C Nr 224 z 31 sierpnia 1992 r.; dalej jako; TWE.

wewnętrznego środka z zakresu współpracy sądowej w sprawach cywilnych, mające skutki transgraniczne, zmierzają m.in. do usuwania przeszkód w należyтым biegu procedur cywilnych, wspierając w razie potrzeby zgodność norm procedury cywilnej mających zastosowanie w Państwach Członkowskich”.

Warto zauważyć, że na tej podstawie prawnej, a ponadto również w oparciu o polityczne uzgodnienia zapadłe na szczycie w Tampere, realizowany jest aktualnie Program Haski<sup>379</sup>, który prowadzi do „uwspólnotowienia” (tj. ujednoczenie w państwach Wspólnoty) prawa prywatnego międzynarodowego, a tym samym międzynarodowego postępowania cywilnego. Zgodnie z kompetencjami organów wspólnotowych wynikającymi z art. 65 TWE – w zakresie niezbędnym do zapewnienia należytego funkcjonowania rynku wewnętrznego Unii Europejskiej – organy te mogą wydawać akty prawne z zakresu współpracy sądowej w sprawach cywilnych, mające skutki transgraniczne w obszarach:

- a) poprawy i uproszczenia:
  - doręczania dokumentów sądowych i pozasądowych za granicą;
  - współpracy w dziedzinie przeprowadzania dowodów;
  - uznawania i wykonywania orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych, w tym decyzji pozasądowych;
- b) wspierania zgodności mających zastosowanie w państwach członkowskich norm kolizyjnych prawa prywatnego międzynarodowego oraz norm jurysdykcyjnych;
- c) usuwania przeszkód w należyтым biegu procedur cywilnych, wspierając w razie potrzeby zgodność norm procedury cywilnej mających zastosowanie w Państwach Członkowskich.

Dzieje się to zasadniczo za pomocą rozporządzeń, czyli aktów bezpośrednio ujednoczających prawo w Państwach Członkowskich<sup>380</sup>.

---

<sup>379</sup> Program Haski: wzmocnienie wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości w Unii Europejskiej (2005/C 53/01), Dz. Urz. C Nr 53 z 3 marca 2005 r., s. 1.

<sup>380</sup> Tytułem przykładu można wskazać: rozp. (WE) Nr 861/2007/WE PE i Rady z 11 lipca 2007 r. ustanawiające europejskie postępowanie w sprawie drobnych roszczeń, Dz. Urz. UE L Nr 199 z 31 lipca 2007 r., s. 1.

Cele, które mają być osiągnięte dzięki stosowaniu Dyrektywy 2008/52/EC, zostały przedstawione w jej Preambule oraz w art. 1 ust. 1. W Preambule Dyrektywy zaznaczono, że Wspólnota postawiła sobie za zadanie utrzymanie oraz rozwijanie przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, w której zagwarantowany jest swobodny przepływ osób. W tym celu Wspólnota podejmuje działania dotyczące m.in. współpracy sądowej w sprawach cywilnych, które są niezbędne dla zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego Unii Europejskiej. Zadanie polegające na stworzeniu lepszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości stanowi ważną część polityki Unii Europejskiej w tym zakresie i obejmuje dostęp do zarówno sądowych, jak i pozasądowych metod rozwiązywania sporów.

Preambuła Dyrektywy wyraża przekonanie, że mediacja umożliwia efektywne, m.in. pod względem czasu i kosztów, osiągnięcie ugód pozasądowych w sprawach cywilnych i handlowych, w postępowaniach, które mogą zostać dobrze dostosowane do potrzeb ich stron. Porozumienia zawierane w wyniku mediacji rokują większe szanse na dobrowolne wykonanie, a także na zachowanie przyjaznej i trwałej relacji (ang. *amicable and sustainable relationship*) między stronami. Trudno przecenić takie zalety w szczególności w tych sprawach, w których występują elementy transgraniczne<sup>381</sup>.

Celem Dyrektywy, wyrażonym w art. 1 ust. 1, jest ułatwienie dostępu do alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz promowanie rozwiązań polubownych, przez zachęcanie do korzystania z mediacji oraz zapewnienie harmonijnego związku między mediacją a postępowaniami sądowymi (ang. *ensuring a balanced relationship between mediation and judicial proceedings*).

Dyrektywa ma służyć z jednej strony regulacji i harmonizacji przepisów dotyczących mediacji na poziomie wspólnotowym, a z drugiej – popularyzacji tej metody rozwiązywania sporów. Jednocześnie ma przyczyniać się do zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w szczególności w zakresie dostępności usług mediacyjnych (pkt (5) zd. 2 Preambuły). Państwa Członkowskie powinny wspierać, za pomocą wszelkich środków, które uznają za

---

<sup>381</sup> R. Morek, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady...*, s. 94.

odpowiednie, w tym za pomocą Internetu, przekazywanie opinii publicznej informacji o tym, w jaki sposób można nawiązać kontakt z mediatorami oraz organizacjami świadczącymi usługi mediacyjne, a także zachęcać praktykujących prawników do informowania o mediacji ich klientów (art. 9 oraz pkt (25) Preambuły).

Przechodząc do treści omawianej dyrektywy, trzeba skoncentrować się na regulacjach dotyczących: pojęcia mediacji, cechy transgraniczności sprawy jako zakresu zastosowania dyrektywy, poufności mediacji, wpływu mediacji na przedawnienie oraz wykonalności ugód zawartych w drodze mediacji. Za trafny należy uznać tytuł dyrektywy („niektóre aspekty mediacji”), ponieważ jej postanowienia nie regulują kompleksowo i szczegółowo postępowania mediacyjnego jako drogi do zawarcia ugody w sprawach cywilnych i handlowych, ale wyznaczają główne cechy takiego postępowania<sup>382</sup>.

Dyrektywa zawiera definicję mediacji w art. 3 lit. a. Zgodnie z nim, mediacja oznacza „zorganizowane postępowanie (*ang. structured process*), o dobrowolnym charakterze, bez względu na nazwę lub określenie (*ang. however named or referred to*) w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują same osiągnąć porozumienie, korzystając z pomocy mediatora”, które to postępowanie „może zostać zainicjowane przez strony, przez sąd – czy to zaleceniem, czy zarządzeniem lub postanowieniem – może też być prowadzone na podstawie przepisów prawa Państwa Członkowskiego”<sup>383</sup>.

Zasada dobrowolności mediacji, a także pewne jej ograniczenia, są wyrażone w art. 3 lit. a) oraz w pkt. (13) i (14) Preambuły. W pkt 13 zd. 1 Preambuły podkreślono, że mediacja powinna być dobrowolna w tym znaczeniu, że strony same zajmują się przeprowadzeniem postępowania (*ang. the parties are themselves in charge of the process*) i mogą je organizować zgodnie ze swoim życzeniem oraz zakończyć je w

---

<sup>382</sup> Tak, P. Mostowik, *op. cit.*, s. 137.

<sup>383</sup> Tłumaczenie w języku polskim Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych znajduje się na stronie internetowej:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008L0052:PL:HTML> [dostęp: 22.10.2016 r.].

Szerzej nt. terminologii – mediacja, rozjemstwo, koncyliacja oraz przeprowadzonej w doktrynie szczegółowej klasyfikacji „odmian” mediacji – zob. M. Pazdan, *O mediacji...*, s. 11.

dowolnym terminie. Sądy powinny jednak, zgodnie z prawem krajowym, mieć możliwość ustanawiania terminów mediacji, a ponadto w stosownych przypadkach powinny mieć możliwość zwrócenia uwagi stron na możliwość skorzystania z mediacji.

Jeden z wyjątków od tak rozumianej dobrowolności mediacji polega – jak wynika ze sformułowania zdania 2 pkt (13) Preambuły – na tym, że przepisy prawa krajowego mogą przyznawać sądom kompetencje do ustalania ram (ograniczeń) czasowych postępowań mediacyjnych. Za swoiste ograniczenie dobrowolności mediacji unijny prawodawca zdaje się również uznawać przyznaną sądom kompetencję do tego, aby w każdym czasie, który uznają za stosowny, zwracały stronom uwagę na możliwość wszczęcia mediacji (pkt (13) zdanie 3 Preambuły).

Istotne odstępstwo od zasady dobrowolności mediacji wiąże się z tym, że Dyrektywa akceptuje takie rozwiązania przewidziane w ustawodawstwie krajowym, które przewidują obowiązek podjęcia mediacji, a jego wykonanie (bądź niewykonanie) wiąże z określonymi korzyściami lub sankcjami. Dyrektywa wskazuje, że takie rozwiązania są dopuszczalne, o ile nie wyłączają możliwości skorzystania przez każdą ze stron z prawa do sądu, dyrektywa ma bowiem służyć ochronie praw podstawowych (ang. *fundamental rights*). W związku z tym pkt (27) Preambuły Dyrektywy powołuje się m.in. na zasady wyrażone w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (*Charter of Fundamental Rights of European Union*)<sup>384</sup>.

Zgodnie z art. 3 lit. b) Dyrektywy, mediatorem jest „każda osoba trzecia, do której zwrócono się z prośbą, by przeprowadziła mediację w sposób skuteczny, bezstronny i kompetentny, bez względu na jej nazwę lub zawód wykonywany w danym Państwie Członkowskim oraz sposób jej wyznaczenia lub formę, w jakiej zwrócono się do niej o przeprowadzenie mediacji”<sup>385</sup>.

---

<sup>384</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej 2012/C 326/02; znajduje się na stronie internetowej: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> [dostęp: 26.02.2017 r.].

<sup>385</sup> Zob. M. Pazdan, *Prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność mediatora* [w:] *Odpowiedzialność cywilna – Księga pamiątkowa ku czci Profesora A. Szpunara*, red. M. Pyziak – Szafnicka, Kraków 2004, s. 321.

Definicja pojęcia mediatora była przedmiotem dyskusji w Radzie i Parlamencie. W toku prac zastanawiano się, czy przy określaniu osoby mediatora nie powinno się przyjąć pewnych ogólnych i podstawowych wymogów, co do wszystkich mediatorów, które będą stanowiły gwarancję odpowiedniej jakości świadczonych usług mediacyjnych. Podnoszono, że wszyscy mediatorzy powinni spełniać podstawowe wymogi (posiadać odpowiednie wykształcenie, powinni być niezależni, bezstronni, a ich działania powinny być odpowiedzialne i transparentne)<sup>386</sup>.

Tymczasem, Dyrektywa nie wprowadza żadnych szczegółowych ograniczeń podmiotowych, np. opartych na określonym formalnym wykształceniu ani żadnych szczególnych wymagań dotyczących kwalifikacji mediatorów, ich certyfikacji, trybu powołania itp. pozostawiając ewentualne uregulowanie tych zagadnień ustawodawcom krajowym<sup>387</sup>.

Dyrektywa nie ogranicza możliwości sprawowania funkcji mediatora jedynie do osób fizycznych. Oznacza to, że postępowanie mediacyjne mogą również prowadzić osoby prawne, a także podmioty nie mające pełnej osobowości prawnej<sup>388</sup>.

Należy podkreślić, że Dyrektywa nie wyklucza możliwości prowadzenia mediacji przez sędziego, o ile nie jest on odpowiedzialny za postępowanie sądowe dotyczące danego sporu. Nie nakazuje jednak wprowadzenia w ustawodawstwach wewnętrznych rozwiązania dopuszczającego sędziego pod tymi warunkami – w pkt 12 Preambuły podkreślano, że może mieć to miejsce „o ile na mocy prawa krajowego sędzia może występować jako mediator”. Nie ma również żadnych przeszkód, aby mediatorem był notariusz, adwokat czy radca prawny pod warunkiem, że przepisy Państwa Członkowskiego dopuszczają taką możliwość, a osoby te spełniają określone wymagania, w szczególności wymóg bezstronności<sup>389</sup>.

Wymóg spełniania przez wszystkich mediatorów kryteriów: profesjonalizmu, niezależności i odpowiedzialności nie wyłącza w pozostałym zakresie „inicjatyw

---

<sup>386</sup> Zob. opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego (Dz.Urz. UE C Nr 286 z 17.11.2005 r.), sprawozdawca M. C. Sánchez Miguel, pkt. 4.3.

<sup>387</sup> Tak, R. Morek, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady...*, s. 100; P. Mostowik, *op. cit.*, s. 137.

<sup>388</sup> K. Gajda, *op. cit.*, s. 83.

<sup>389</sup> *Ibidem*, s. 84.

samoregulujących się”, takich jak Europejski Kodeks Postępowania dla Mediatorów<sup>390</sup>. Podejmowane są one przez mediatorów, nierzadko zrzeszonych w różnego rodzaju stowarzyszeniach, organizacjach. Instytucje te działają w celu zharmonizowania standardów dotyczących np. zasad etycznych. Kluczowym elementem tych inicjatyw są kodeksy etyczne, zawierające swoisty wzór etycznych standardów mediatorów. Regulacje Kodeksu, jakie dobrowolnie przyjmują na siebie stowarzyszenia, czasami są bardziej restrykcyjne niż obowiązujące w Polsce przepisy prawne<sup>391</sup>.

Zgodnie z pkt (16) Preambuły, Państwa Członkowskie, mając na celu zapewnienie niezbędnego wzajemnego zaufania związanego z poufnością mediacji, jej wpływem na bieg terminów przedawnienia oraz uznawaniem i wykonywaniem umów (ugód) zawieranych w wyniku mediacji, powinny wspierać, za pomocą wszystkich środków, które uznają za stosowne, szkolenia mediatorów oraz wdrażanie efektywnych mechanizmów kontroli jakości (ang. *effective quality control mechanisms*) świadczonych przez nich usług. Z pkt (17) Preambuły wynika, że Państwa Członkowskie powinny określić takie mechanizmy – przy czym mogą one obejmować rozwiązania rynkowe (ang. *market – based solutions*) – lecz z Dyrektywy nie wynika obowiązek ich finansowania. Powinny one umożliwiać zachowanie elastyczności postępowań mediacyjnych oraz autonomii ich stron, a także zapewniać, że mediacja będzie prowadzona w efektywny, bezstronny i kompetentny sposób. W szczególności obowiązkiem Państw Członkowskich jest dbanie o to, aby mediatorzy byli świadomi istnienia Europejskiego Kodeksu Postępowania dla Mediatorów (ang. *European Code of Conduct for Mediators*), który powinien być udostępniony szerokiej publiczności, m.in. za pomocą Internetu.

Artykuł 4 Dyrektywy nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek wspierania za pomocą wszelkich środków, które uznają za odpowiednie, rozwijania, a także stosowania dobrowolnych kodeksów postępowania dla mediatorów oraz organizacji

---

<sup>390</sup> Również w projekcie opinii Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych, sprawozdawca J. Blokland - wersja tymczasowa (COM(2004) 718 – C6-0154/2004-2004/0251 (COD) zgłoszono zastrzeżenia, iż mediacja powinna być prowadzona przez osobę trzecią, która jest bezstronnym ekspertem w dziedzinie mediacji.

<sup>391</sup> Zob. pracę zbiorową pod red. P. Chmielnickiego, *Pochodzenie, tworzenie, efektywność prawa*, Warszawa 2014.



świadczących usługi mediacyjne, a także innych skutecznych mechanizmów kontroli jakości usług mediacyjnych. Dyrektywa wyraźnie wskazuje, że Państwa Członkowskie powinny wspierać szkolenia mediatorów, na poziomie podstawowym i uzupełniającym, w celu zapewnienia, że mediacja będzie prowadzona w stosunku do stron w sposób efektywny, bezstronny i kompetentny.

Dyrektywa unijna nie określa *expressis verbis* spraw, do których może być stosowane postępowanie mediacyjne. Zgodnie z art. 1 ust. 2 Dyrektywy, znajduje ona zastosowanie w odniesieniu do sporów transgranicznych (ang. *cross-border disputes*) w sprawach cywilnych i handlowych, z wyłączeniem praw i obowiązków, którymi strony nie mogą swobodnie rozporządzać (ang. *rights and obligations which are not at the parties' disposal*) zgodnie z prawem właściwym. Łatwo zauważyć, że nie dotyczy on *de facto* zakresu zastosowania Dyrektywy, ale przypomina o istnieniu w każdym systemie prawnym (w prawie właściwym dla sprawy podlegającej mediacji) bezwzględnych regulacji, których zastosowanie nie można wyłączyć wolą stron (w tym ugodą)<sup>392</sup>. Punkt (10) zd. 1 Preambuły wskazuje, że prawa i obowiązki o takim charakterze występują szczególnie często w prawie rodzinnym oraz w prawie pracy. Ponadto, zgodnie z art. 1 ust. 2 zd. 2, Dyrektywa nie znajduje zastosowania również w odniesieniu do spraw podatkowych, celnych i administracyjnych (ang. *revenue, customs or administrative matters*), a także spraw dotyczących odpowiedzialności państwa za działania i zaniechania w wykonaniu władzy publicznej (*acta iure imperii*).

W Dyrektywie znaczenie pojęcia „spór transgraniczny” zostało określone w art. 2 i oznacza spór, w którym co najmniej jedna ze stron ma miejsce zamieszkania lub zwykle miejsce pobytu (*domiciled or habitually resident*) w Państwie Członkowskim innym niż którakolwiek inna strona, w dacie, w której strony zgodziły się na mediację po zaistnieniu sporu.

W zakresie art. 7 i 8 Dyrektywy, dotyczących poufności oraz wpływu mediacji na bieg terminów przedawnienia, spór transgraniczny w rozumieniu Dyrektywy oznacza także przypadek, w którym postępowanie sądowe lub arbitrażowe zostaje wszczęte po

---

<sup>392</sup> P. Mostowik, *op. cit.*, s. 139.

zakończeniu mediacji w Państwie Członkowskim innym niż to, w którym strony miały miejsce zamieszkania lub zwykłe miejsce pobytu w dniu określonym w art. 2 ust. 1 lit. a), b) lub c).

Pojęciu „miejsce zamieszkania” (ang. *domicile*) należy przypisywać znaczenie nadane mu w art. 59 i 60 rozporządzenia Rady (WE) Nr 44/2001 z 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonalności w sprawach cywilnych i handlowych<sup>393</sup>, tzw. rozporządzenia Bruksela I (art. 2 ust. 3 Dyrektywy)<sup>394</sup>.

Punkt (15) Preambuły wyjaśnia, że Dyrektywa szczegółowo określa datę właściwą dla ustalenia, czy dana sprawa ma charakter sporu transgranicznego, dla uniknięcia wątpliwości i dla realizacji postulatu pewności prawa. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. a) Dyrektywy „do celów niniejszej dyrektywy dany spór uznaje się za spór o charakterze transgranicznym, jeśli przynajmniej jedna ze stron ma miejsce zamieszkania lub zwykłe miejsce pobytu w innym państwie członkowskim niż państwo miejsca zamieszkania lub zwykłego miejsca pobytu którejkolwiek z pozostałych stron w dniu, w którym: a) strony postanowiły skorzystać z mediacji po zaistnieniu sporu.” Ponadto, wskazuje, że w razie braku umowy o mediację na piśmie należy uznać, że strony zgodziły się na mediację w chwili, w której podjęły konkretne działania w celu wszczęcia postępowania mediacyjnego.

Zgodnie z pkt (8) Preambuły Dyrektywy, mimo że jej postanowienia znajdują zastosowanie wyłącznie do mediacji w sporach transgranicznych, co wiąże się z zasadą subsydiarności działań podejmowanych przez Wspólnotę (pkt (28) Preambuły), nic nie powinno powstrzymywać Państw Członkowskich od rozciągnięcia zakresu ich stosowania również do postępowań mediacyjnych o charakterze wewnętrzkrajowym (ang. *internal mediation processes*).

---

<sup>393</sup> Council Regulation (EC) No 44/2001 of 22 December 2000 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters, Dz. Urz. L Nr 12 z 16.01.2001 r., s. 1.

<sup>394</sup> W niektórych Państwach Członkowskich mogą wystąpić komplikacje w odniesieniu do ustalenia siedziby osoby prawnej w razie przyjęcia rozwiązań Dyrektywy również do spraw o charakterze wewnętrznym (tj. nietransgranicznych).

Zasada poufności postępowania mediacyjnego stanowi jedną z podstawowych cech mediacji, która może mieć decydujący wpływ na efektywność postępowania mediacyjnego. Zagrożenie naruszenia tej reguły występuje zwłaszcza w sytuacji, kiedy strony nie rozstrzygną sporu w ramach postępowania mediacyjnego, a następnie skierują sprawę do postępowania sądowego. Z ogólnych zasad procedury cywilnej obowiązujących w większości państw członkowskich wynika, że strona może przedstawić każdy dowód, który ma znaczenie dla rozstrzygnięcia danej sprawy, w celu udowodnienia dochodzonych roszczeń, a osoba powołana na świadka ma obowiązek stawić się i złożyć zeznania<sup>395</sup>.

Prawodawca unijny podkreśla znaczenie poufności postępowania mediacyjnego w pkt (23) Preambuły, w którym wskazuje, że rolą Dyrektywy jest zapewnienie „minimalnego poziomu zgodności przepisów postępowania cywilnego w odniesieniu do sposobu ochrony poufności mediacji podczas dalszych postępowań sądowych w sprawach cywilnych lub handlowych albo postępowań arbitrażowych”.

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zasady poufności mediacji art. 7 Dyrektywy przewiduje zarówno przedmiotowe jak i podmiotowe ograniczenia możliwości ujawniania oraz dopuszczania dowodu z zeznań mediatora jako świadka w cywilnym postępowaniu sądowym. Dlatego, zgodnie z art. 7 ust. 1 Dyrektywy, Państwa Członkowskie powinny zapewnić, że – w przypadku braku odmiennych uzgodnień między stronami – ani mediatorzy, ani osoby zaangażowane w obsługę administracyjną postępowania mediacyjnego nie będą zmuszani do składania zeznań w postępowaniach sądowych lub arbitrażowych w sprawach cywilnych lub gospodarczych, dotyczących informacji pozostających w związku z postępowaniem mediacyjnym, z wyjątkiem sytuacji, w których jest to konieczne ze względu na szczególne przesłanki porządku publicznego (ang. *overriding considerations of public policy*) Państwa Członkowskiego, w szczególności dla zapewnienia ochrony interesu dzieci lub niedopuszczenia naruszenia nietykalności cielesnej lub psychicznej danej osoby albo

---

<sup>395</sup> K. Gajda, *op. cit.*, s. 87.

ujawnienie treści ugody zawartej w drodze mediacji i jest niezbędne w celu wprowadzenia jej w życie lub jej wykonania.

Zakres ograniczenia dowodowego wynikającego z art. 7 ust. 1 Dyrektywy nie jest jasny. W oficjalnym tekście polskim mowa o „składaniu zeznań”. Podobnym sformułowaniem posługuje się wersja niemiecka dyrektywy (*Aussagen zu machen*). Nieco szersze znaczeniowo mogą się jednak wydawać sformułowania znajdujące się w tekście angielskim (*give evidence*) oraz francuskim (*produire des preuves*), w których mowa ogólnie o zwolnieniu od konieczności przedstawiania dowodów dotyczących informacji związanych z mediacją<sup>396</sup>.

Obowiązkiem zachowania poufności informacji z mediacji objęty jest tylko mediator i inne osoby zaangażowane w przeprowadzenie postępowania mediacyjnego. Poza mediatorem i stronami (ewentualnie osobami, które reprezentują strony w mediacji) jedynie wyjątkowo w postępowaniu mediacyjnym mogą uczestniczyć inne osoby (np. eksperci, asystenci mediatora biorących udział w mediacji w ramach szkolenia itd.). Udział tych osób w mediacji może mieć miejsce za zgodą stron i w porozumieniu z mediatorem. Stanowisko to znajduje uzasadnienie w zasadzie dobrowolności mediacji<sup>397</sup>.

Prawodawca unijny uznaje, że nie ma potrzeby, aby wszystko, o czym dowiedziały się strony w czasie mediacji, było objęte poufnością, ponieważ nie ma wystarczającego publicznego interesu we wprowadzeniu takiego uregulowania na poziomie Unii Europejskiej<sup>398</sup>. W doktrynie można spotkać pogląd<sup>399</sup> sprzeczny z tym stanowiskiem, że poufnością w zakresie informacji z mediacji powinien być objęty nie tylko mediator, ale także strony. Mediacja stała się atrakcyjną metodą rozwiązywania sporów między innymi dlatego, że cechuje ją poufność dotycząca wszystkich uczestników. Oczywiście,

---

<sup>396</sup> R. Morek, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady...*, s. 101.

<sup>397</sup> Tak, R. Morek, *Mediacja i arbitraż (art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup>, 1154–1217 KPC). Komentarz*, Warszawa 2006, s. 60; M. Miszkin-Wojciechowska, *Prawne gwarancje poufności mediacji gospodarczej i cywilnej – ocena regulacji prawa polskiego na tle wybranych rozwiązań w prawie obcym*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 2, s. 28.

<sup>398</sup> Proposal for the Directive of the European Parliament and the Council on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. (SEC(2004)1314) z 22.10.2004 r. COM (2004)718 final, 2004/0251 (COD), Aneks, s. 6.

<sup>399</sup> Tak, E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 285.

strony mogą na każdym etapie postępowania lub po jego zakończeniu tę poufność wyłączyć w całości lub w części, ale jeżeli kwestia ta nie będzie uregulowana, to można wyobrazić sobie wiele sytuacji, w których strony przystąpią do mediacji jedynie po to, ażeby uzyskać pewne informacje od drugiej strony bądź zorientować się co do jej strategii w sporze. Jeżeli zapewniona jest poufność informacji, o których w czasie mediacji dowiedziały się strony, liczba takich przypadków będzie ograniczona<sup>400</sup>.

Ponadto, zastrzeżenia budzi postanowienie art. 7 ust. 1 lit. b Dyrektywy, przewidujące, że poufność może być wyłączona w celu wykonania ugody, która została zawarta w wyniku mediacji. Zachodzi pytanie, czy ustawodawca unijny miał na uwadze każdą ugodę, czy tylko zawartą na piśmie. Strona, w przypadku braku ugody pisemnej, występując do sądu, mogłaby powołać się na fakt zawarcia między stronami ugody ustnej i praktycznie w każdej sytuacji sąd mógłby wyłączyć poufność mediacji<sup>401</sup>.

Dodać należy, że artykuł 7 ust. 2 Dyrektywy wyraźnie zastrzega, że Państwa Członkowskie mają możliwość zastosowania bardziej rygorystycznych środków zapewniających ochronę poufności mediacji. Za taki środek należy uznać obecną regulację zawartą w polskim Kodeksie postępowania cywilnego<sup>402</sup>. Zasada poufności mediacji z art. 183<sup>4</sup> § 1-3 k.p.c. oraz art. 259<sup>1</sup> k.p.c. ma charakter względny (*ius dispositivum*), ponieważ strony mogą zwolnić mediatora z obowiązku zachowania tajemnicy mediacji. Żadna ze stron nie może bez uzgodnienia z drugą stroną powoływać się w czasie postępowania przed sądem na propozycje czy oświadczenia składane podczas mediacji (takie powołanie się jest bezskuteczne).

Wiadomo, że upływ czasu wpływa na treść stosunków prawnych. Zgodnie z art. 8 ust. 1 Dyrektywy, „Państwa Członkowskie dopilnowują, aby wygaśnięcie okresów przedawnienia w trakcie postępowania mediacyjnego nie odebrało stronom, które próbują rozwiązać spór w drodze mediacji, możliwości wszczęcia w późniejszym czasie postępowania sądowego lub arbitrażowego dotyczącego tego sporu.” Z pkt (24) Preambuły Dyrektywy można odczytać zasadę, że w celu zachęcania stron do

---

<sup>400</sup> *Ibidem*, s. 285.

<sup>401</sup> *Ibidem*, s. 286.

<sup>402</sup> A. Kalisz, E. Prokop-Perzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 20.

korzystania z mediacji Państwa Członkowskie powinny dopilnować, aby przepisy dotyczące okresów przedawnienia nie uniemożliwiały stronom wystąpienia na drogę sądową lub przeprowadzenia postępowania arbitrażowego, gdyby mediacja nie powiodła się. Państwa członkowskie powinny zapewnić osiągnięcie tego rezultatu także w przypadku, gdy niniejsza dyrektywa nie dokonuje harmonizacji krajowych przepisów dotyczących okresów przedawnienia.

Należy zauważyć, że - dla osiągnięcia wyżej wymienionego celu - wystarczyłoby zawieszenie biegu przedawnienia na czas postępowania mediacyjnego. Tak przyjęto w opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego: „okresy przedawnienia lub inne ograniczenia stosujące się do działań wynikających z wszczętego postępowania są zawieszane w czasie mediacji od momentu zgody stron na mediację bądź zarządzenia jej przez sąd” (pkt 2.4). Poza tym Dyrektywa wymaga osiągnięcia takiego celu, mimo że zastrzega, iż nie jest jej przedmiotem harmonizacja przepisów krajowych dotyczących przedawnienia. Artykuł 8 ust. 1 Dyrektywy precyzuje, że chodzi o takie przypadki, w których termin przedawnienia upłynął w trakcie postępowania mediacyjnego.

Artykuł 8 ust. 2 oraz pkt 24 Preambuły zastrzega, że Dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących przedawnienia, zawartych w umowach międzynarodowych, których Państwa Członkowskie są stronami, w tym również implementowanych przez nie do prawa krajowego.

Zgodnie z pkt 19 Preambuły, mediacja nie powinna być postrzegana jako gorsza alternatywa dla postępowań sądowych (ang. *a poorer alternative to judicial proceedings*) w tym znaczeniu, że wykonywanie ugód mediacyjnych miałyby zależeć wyłącznie od dobrej woli stron. Państwa Członkowskie powinny w związku z tym zapewnić, że strony porozumienia (ugody) zawartego na piśmie w wyniku mediacji (ang. *written agreement resulting from mediation*) będą mogły doprowadzić do jego egzekucji<sup>403</sup>. Dyrektywa określa ten obowiązek w art. 6 ust. 1, wskazując że stronom działającym łącznie, albo przynajmniej jednej z nich, o ile działa za wyraźną zgodą

---

<sup>403</sup> P. Mostowik, *op. cit.*, s. 142-143.

pozostalej lub pozostałych stron, należy zagwarantować możliwość domagania się, aby pisemna ugoda mediacyjna stała się wykonalna (ang. *made enforceable*). W polskiej wersji językowej Dyrektywa stanowi wprost o „możliwości wystąpienia z wnioskiem o nadanie [ugodzie] zawartej w drodze mediacji klauzuli wykonalności”, chociaż tłumaczenie nie jest wolne od pewnych niekonsekwencji (m.in. rozbieżności terminologicznych) między art. 6 ust. 1 a art. 6 ust. 4)<sup>404</sup>.

Należy podkreślić, że w Dyrektywie napotkać można odwołania do prawa prywatnego międzynarodowego, ale dotyczą one innych zagadnień. Niezbyt precyzyjne nawiązanie do tego działu prawa znalazło się w pkt 19 Preambuły<sup>405</sup>. W Preambule szerzej opisano przesłanki negatywne tj. odmowę nadania klauzuli wykonalności; może to nastąpić tylko w przypadku niezgodności ugody z prawem, w tym z prawem prywatnym międzynarodowym, państwa, w którym strona lub strony wystąpiły z wnioskiem o nadanie klauzuli, oraz przypadków, w których prawo tego Państwa Członkowskiego nie przewiduje możliwości wykonania danej ugody, np. postanowienia ugody ze swej natury nie podlegają egzekucji. Zapewne chodzi tu o sprzeczność ugody z prawem dla niej właściwym na podstawie norm kolizyjnych obowiązujących w państwie, w którym ma nastąpić nadanie klauzuli wykonalności. Do prawa właściwego, wskazanego przez miarodajne normy kolizyjne, odwołuje się art. 1 ust. 2 Dyrektywy. Chodzi tu o prawo właściwe dla sprawy cywilnej, której mediacja ma dotyczyć. Prawo to rozstrzyga, czy strony mogą swobodnie dysponować przysługującymi im prawami lub obciążającymi je obowiązkami. Od tego zależy dopuszczalność mediacji<sup>406</sup>.

Nadanie klauzuli wykonalności ugodzie zawartej w drodze mediacji może nastąpić w formie orzeczenia, decyzji lub innego dokumentu urzędowego wydanego przez sąd bądź inną właściwą instytucję (ang. *competent authority*), zgodnie z prawem Państwa Członkowskiego, w którym składany jest wniosek (art. 6 ust.2). O tym, które sądy lub instytucje są właściwe do rozpoznawania wniosków o nadanie klauzuli

---

<sup>404</sup> R. Morek, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady...*, s. 100-101.

<sup>405</sup> J. Pazdan, *Kolizyjnoprawne aspekty mediacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2009, nr 2, s. 136.

<sup>406</sup> *Ibidem*, s. 136.

wykonalności, Państwa Członkowskie powinny informować Komisję (art. 6 ust. 3), Komisja zaś zadba, by informacje na ten temat były publicznie dostępne (art. 10).

Dyrektywa nie narusza przepisów mających zastosowanie do uznawania i wykonywania (ang. *recognition and enforcement*) w innych Państwach Członkowskich ugód, które stały się wykonalne (tj. którym nadano klauzule wykonalności), zgodnie z art. 6 ust. 1 (art. 6 ust. 4 Dyrektywy). Punkt (20) Preambuły stwierdza, że ugody mediacyjne, które stały się wykonalne w jednym Państwie Członkowskim, powinny podlegać uznaniu i stwierdzeniu wykonalności (ang. *recognised and declared enforceable*) w innych Państwach Członkowskich, zgodnie ze znajdującymi zastosowanie przepisami prawa wspólnotowego lub krajowego.

Dyrektywa nie reguluje zagadnień prawa egzekucyjnego, w szczególności pozostaje bez uszczerbku dla przepisów Państw Członkowskich, dotyczących wykonywania ugód zawartych w drodze mediacji (pkt (22) Preambuły).

Państwa Członkowskie zachęca się, aby - zgodnie z pkt 34 Porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa<sup>407</sup> - opracowały dla własnych potrzeb, ale również w interesie Wspólnoty, zestawienia (ang. *tables*) ilustrujące korelacje między Dyrektywą a środkami transpozycji (ang. *transposition measures*), a następnie je opublikowały (pkt (26) Preambuły).

Natomiast art. 11 Dyrektywy nakłada na Komisję obowiązek, aby w ciągu ośmiu lat od przyjęcia Dyrektywy, tj. nie później niż do 25 maja 2016 r., przedstawiła Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno - Społecznemu raport na temat stosowania Dyrektywy. W raporcie powinny znaleźć się uwagi na temat rozwoju mediacji w Unii Europejskiej oraz wpływu, który Dyrektywa wywarła w poszczególnych Państwach Członkowskich.

Pragnę zauważyć, że w dniu 31 lipca 2013 roku Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji UW opublikowało raport wraz z rezultatami badań statutowych (BST), pod nazwą „Implementacja Dyrektywy

---

<sup>407</sup> Interinstitutional agreement on better law-making, Dz.Urz. UE Nr C 321 z 31 grudnia 2003 r., s. 1-5; Zob. R. Morek, *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady...*, s.103.



Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych – w prawie i praktyce”. Dotyczy on kompleksowej analizy implementacji w/w Dyrektywy w Polsce. Raport i badania wykonane zostały przez Centrum Pozasądowego Rozwiązywania Sporów UW pod kierownictwem merytorycznym prof. dr hab. T. Erecińskiego. Zespół badawczy tworzyli dr Ewa Gmurzyńska oraz dr Rafał Morek. W przeprowadzaniu badań wzięli udział członkowie i współpracownicy Centrum Pozasądowego Rozwiązywania Sporów na WPIA UW<sup>408</sup>. Przeprowadzono dwa badania. Pierwsze dotyczyło ośrodków mediacyjnych, a drugie koordynatorów ds. mediacji w polskich sądach.

Celem pierwszego badania była diagnoza, jak realizowane są w Polsce postanowienia Dyrektywy, w szczególności art. 4 dotyczący zapewnienia odpowiedniej jakości mediacji oraz art. 9 dotyczący obowiązku informowania społeczeństwa o mediacji. Badanie miało kilka komponentów, jeden z nich zakładał monitorowanie rozwoju usług świadczonych przez ośrodki mediacyjne. W tym celu przygotowano kwestionariusz, który w okresie dwóch miesięcy tj. wrzesień – październik 2013 r. został przesłany drogą elektroniczną do około 20 ośrodków mediacyjnych w Polsce, z prośbą o jego wypełnienie. Spośród nich 15 ośrodków zwróciło wypełnione kwestionariusze. Kwestionariusz składał się z pięciu części. Pierwsza część zawierała pytania dotyczące działalności ośrodka mediacyjnego, w tym pytania o jego formę prawną, datę powstania, zasięg działalności, udział w organizacjach mediacyjnych, źródła finansowania, warunki lokalowe, ochronę danych osobowych oraz sprawozdawczość. Druga część kwestionariusza zawierała pytania dotyczące mediacji prowadzonych w ośrodku, w tym liczby przeprowadzonych postępowań, rodzaju prowadzonych spraw oraz liczby zawartych ugód. Trzecia część kwestionariusza dotyczyła kwalifikacji mediatorów oraz zasad ich współpracy z ośrodkiem. Czwarta część kwestionariusza zawierała pytania dotyczące standardów prowadzenia mediacji, w tym m.in. stosowania kodeksów etycznych, kontroli pracy mediatorów, czy posługiwania się technologią on-line. Piąta część kwestionariusza dotyczyła sposobów informowania społeczeństwa o mediacji i

---

<sup>408</sup> Cały tekst raportu i badań znajduje się na stronie <http://mediacje.wpia.uw.edu.pl/badania-dot-implementation-dyrektywy-ue-w-sprawie-mediacji-cywilnej-2/> [dostęp :8.03.2017 r.].

mediatorach, w tym zawartości strony internetowej danego ośrodka oraz źródeł informacji o danym ośrodku dostępnych poza Internetem.

Autorzy raportu zastrzegli, że badanie ma charakter pilotażowy i nie dało podstaw do formułowania na tym etapie zdecydowanych wniosków dotyczących rozwoju usług mediacyjnych w Polsce. Z analizy kwestionariuszy przedstawili jednak pewne wnioski. Ich uwagę zwróciła stosunkowo niedokładna wiedza przedstawicieli ośrodków mediacyjnych na temat liczby realnie prowadzonych spraw oraz ich efektów. Jedną z podstawowych rekomendacji powinna być zatem szczególna dbałość ośrodków o gromadzenie rzetelnych informacji na temat świadczonych przez nie usług mediacyjnych – w tym liczby postępowań oraz ich rezultatów. Autorzy raportu zauważyli, że istnieje konieczność położenia większego nacisku na wypracowanie powszechnie obowiązujących, a także publicznie dostępnych, standardów postępowania oraz prowadzenia mediacji, do których przestrzegania instytucje mediacyjne powinny się zobowiązać. Kolejny wniosek dotyczył wypracowania bardziej jednoznacznych procedur oraz systemowych rozwiązań wsparcia pracy mediatorów – w tym oceny ich działań oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji zgodnie z określonymi standardami, bowiem większość ośrodków poinformowała, że w obrębie ich organizacji nie istnieje wymóg podnoszenia kwalifikacji przez mediatorów (5 ośrodków spośród 15 potwierdziło, że mediatorzy danego ośrodka są zobowiązani do podnoszenia kwalifikacji).

Celem drugiego badania przeprowadzonego również przez Centrum Pozasądowego Rozwiązywania Sporów UW także w 2013 roku była diagnoza, jak realizowane są w Polsce postanowienia Dyrektywy, w szczególności art. 4, który dotyczy zapewnienia przez Państwo członkowskie odpowiedniej jakości mediacji oraz art. 9, który dotyczy wspierania przez Państwa członkowskie za pomocą różnych środków np. stron internetowych na których znajdują się informacje o sposobie nawiązania kontaktu z mediatorami i organizacjach świadczącymi usługi mediacji. Badanie miało kilka komponentów, jeden z nich dotyczył działań sądów rejonowych i okręgowych w zakresie rozwoju i upowszechniania mediacji. W tym celu przygotowano kwestionariusz, który w październiku 2013 r. został rozesłany drogą mailową do

wszystkich koordynatorów ds. mediacji w polskich sądach z prośbą o wypełnienie. Zostały zwrócone 24 ankiety (liczba ta stanowi około ¼ wszystkich koordynatorów ds. mediacji w Polsce).

Kwestionariusz składał się z trzech części. Pierwsza część dotyczyła pracy koordynatora ds. mediacji i zawierała m.in. pytania dotyczące zakresu jego obowiązków, zasad powoływania, prowadzonych działań, w tym również inicjatyw podejmowanych wspólnie z mediatorami. Druga część dotyczyła współpracy sądu z ośrodkami mediacyjnymi oraz weryfikowania jakości usług mediacyjnych i zawierała m.in. pytania dotyczące wpisu ośrodków na listy podmiotów prowadzących mediację, weryfikacji tych list, a także kontroli jakości świadczonych usług mediacyjnych. Trzecia część kwestionariusza dotyczyła działań sądu w zakresie promowania mediacji i zawierała m.in. pytania dotyczące dostępności informacji na temat mediacji i mediatorów zarówno w budynku sądu, jak i na stronach internetowych.

Z analizy kwestionariuszy wypełnionych przez koordynatorów ds. mediacji w sądach wysnuto kilka wniosków. Po pierwsze, zasadne wydaje się podjęcie działań w celu jasnego uregulowania oraz doprecyzowania zadań i obowiązków koordynatora, przy jednoczesnym zapewnieniu mu wsparcia finansowego i organizacyjnego niezbędnego do wykonywania jego zadań. W chwili obecnej rozwój współpracy pomiędzy sądami a ośrodkami mediacyjnymi opiera się na aktywności i zaangażowaniu poszczególnych osób (po obu stronach), a nie na trwałych rozwiązaniach systemowych. Po drugie, z zebranych ankiet wynika, że współpraca pomiędzy koordynatorami ds. mediacji, sędziami i mediatorami została w wielu przypadkach nawiązana. Po trzecie, należy podjąć szeroką dyskusję, zarówno wśród mediatorów jak i sędziów, na temat weryfikacji jakości świadczonych usług mediacyjnych. Dalsze działania powinny zmierzać w kierunku wypracowania wspólnych, ogólnie obowiązujących standardów w tym zakresie.

### **3.2.3. Europejski Kodeks Postępowania dla Mediatorów**

W wyniku dyskusji nad Zieloną Księgą, Komisja Europejska na konferencji w Brukseli w dniu 2 lipca 2004 roku przyjęła Europejski Kodeks Postępowania dla

Mediatorów (ang. *European Code of Conduct for Mediators*)<sup>409</sup>. Kodeks był przygotowany przez grupy przedstawicieli organizacji zawodowych w kooperacji z Unią Europejską. Celem Kodeksu jest nie tyle wyrażenie oficjalnego stanowiska w sprawie etyki mediatorów przez Komisję Europejską, co raczej wskazanie poparcia Unii dla inicjatyw związanych z rozwojem mediacji<sup>410</sup>. Ponadto Unia uzasadnia fakt przyjęcia Kodeksu koniecznością „promowania zaufania w stosunku do mediatorów w procesie, a nie wprowadzania kolejnych regulacji w zakresie tej nieformalnej procedury”<sup>411</sup>. Kodeks ma charakter niewiążący i może, lecz nie musi być stosowany przez indywidualnych mediatorów i ośrodki mediacyjne. Jak wynika z preambuły tego dokumentu, mediatorzy i ośrodki mediacyjne, które przyjmą Kodeks, są również odpowiedzialne za stosowanie się do jego zasad<sup>412</sup>. Ośrodki mediacyjne, które przyjmą Kodeks, mogą upowszechniać zasady w nim ujęte przez organizowanie szkoleń dla mediatorów, a także monitoring oraz ocenę pracy mediatorów.

Ponadto, Kodeks przewiduje możliwość wprowadzenia przez ośrodki mediacyjne indywidualnych zbiorów zasad etycznych dostosowanych do rodzaju spraw, którymi się zajmują<sup>413</sup>.

W preambule do Kodeksu jest zawarta ogólna definicja mediacji, określającej ją jako „proces, w którym dwie lub więcej stron wyznaczają osobę trzecią, zwaną mediatorem, ażeby pomógł im w rozwiązaniu sporu przez doprowadzenie do ugody, bez możliwości rozstrzygnięcia i niezależnie od tego, jak ten proces jest nazywany w każdym państwie członkowskim”<sup>414</sup>.

---

<sup>409</sup> Dokument w języku polskim dostępny na stronie:

[www.ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr\\_ec\\_code\\_conduct\\_pl.pdf](http://www.ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_pl.pdf) [dostęp: 8.03.2017 r.].

<sup>410</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 276.

<sup>411</sup> Speech of Michael Lind for the European Commission's Conference on Self Regulation of Mediation: A European Code of Conduct, Brussels, 2 July 2004, [www.adgroup.co.uk](http://www.adgroup.co.uk).

<sup>412</sup> [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/ejn/adr](http://europa.eu.int/comm/justice_home/ejn/adr) [dostęp: 8.03.2017 r.].

<sup>413</sup> Jako przykład w Kodeksie podano sprawy rodzinne lub sprawy z zakresu ochrony praw konsumentów.

<sup>414</sup> Definicję podaje E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 277.

Kodeks nadaje się do stosowania przede wszystkim do sporów o charakterze gospodarczym i cywilnym<sup>415</sup>. Szczegółowa analiza Kodeksu prowadzi do wniosku, że duży nacisk kładzie on na profesjonalizm, kompetencje mediatora i obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez udział w szkoleniach czy programach akredytacyjnych<sup>416</sup>. Jak wynika z art. 1.1 Kodeksu, mediatorzy powinni mieć odpowiednie przygotowanie, stale pogłębiać swoją wiedzę oraz praktykę w zakresie umiejętności mediacyjnych. Mediator ma obowiązek przedstawienia - na żądanie strony - informacji na temat swoich kompetencji w zakresie mediacji (art. 1.2). Występuje w nim również postanowienie o możliwości promowania praktyki mediatorów w profesjonalny, uczciwy i godny sposób, a zatem nie ma przeszkód, by mediatorzy bądź ośrodki mediacyjne reklamowały swoje usługi, np. przez strony internetowe.

W Kodeksie podkreśla się znaczącą rolę niezależności, neutralności i bezstronności mediatora<sup>417</sup>. Mediator przed rozpoczęciem mediacji, a także w czasie mediacji, ma obowiązek poinformowania stron o wszelkich okolicznościach, które mogą wpływać lub stwarzać wrażenie, że mogą wpłynąć na niezależność mediatora, np. osobiste lub zawodowe związki z jedną ze stron, finansowe lub inne, zainteresowanie wynikiem mediacji, a także sytuacja gdy mediator lub inna osoba z jego firmy działa lub działała w imieniu lub na rzecz jednej ze stron. Ta ostatnia okoliczność może dotyczyć w szczególności prawników, którzy występują jako mediatorzy, a wcześniej oni sami lub inni prawnicy tej samej firmy reprezentowali jedną ze stron. We wszystkich wymienionych sytuacjach, których wyliczenie ma jedynie charakter przykładowy, mediator może kontynuować mediację pod warunkiem poinformowania stron o ewentualnych związkach i wyrażenia zgody przez strony na kontynuowanie mediacji<sup>418</sup>. W art. 2.2 Kodeks przewiduje, że mediator powinien być bezstronny w stosunku do stron, co oznacza, że ma pomagać stronom w równy sposób, zapewniając właściwy

---

<sup>415</sup> Na temat źródeł prawa europejskiego w przedmiocie mediacji i pozostałych alternatywnych metod rozwiązywania sporów, zob. M. Jurgielewicz, *Regulacje europejskie dotyczące mediacji oraz pozostałych ADR*, znajduje się na stronie:

<http://www.edukacjaprawnicza.pl/aktualnosci/a/pokaz/c/aktualnosc/art/regulacje-europejskie-dotyczace-mediacji-oraz-pozostalych-metod-adr.html> [dostęp: 23.06.2015r.].

<sup>416</sup> M. Białecki, *Mediacja w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 2012, s. 137.

<sup>417</sup> K. Antolak, *Zagadnienie kwalifikacji mediatorów w sprawach cywilnych*, „Mediator” 2008, nr 3, s. 15.

<sup>418</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 277.

proces<sup>419</sup>. Bezstronność mediatora jest wzmocniona przez zawarte w art. 3.2 wymaganie, aby strony mogły mieć taką samą możliwość brania aktywnego udziału w postępowaniu.

Zasada poufności jest ujęta w Kodeksie szeroko. Mediator jest zobowiązany do poufności co do informacji z mediacji oraz uzyskanych w związku z mediacją, w co włączony jest również sam fakt, że mediacja się odbyła, chyba że ujawnienie takich informacji jest konieczne ze względu na przepisy prawa lub na dobro publiczne (art. 4). To stwierdzenie przesądza o tym, że zasada ta nie ma charakteru absolutnego<sup>420</sup>.

W sprawie udziału stron w mediacji Kodeks nawiązuje do koncepcji świadomej zgody stron, polegającej na tym, że skoro mediacja może wpłynąć istotnie na interesy stron, do tego, aby wzięły udział w tym postępowaniu, potrzebna jest nie tylko ich zgoda, ale również upewnienie się w trakcie postępowania, czy strony rozumieją jego przebieg i konsekwencje. Według Kodeksu, mediator powinien upewnić się, że strony rozumieją, na czym polega mediacja, a także rola mediatora w tym postępowaniu (art. 3.1). Chodzi o to, aby strony miały świadomość, że mediator nie podejmuje decyzji w sprawie i nie występuje w charakterze arbitra, ale jedynie pomaga im w dojściu do ugody. Kodeks w szczególności zobowiązuje mediatora, aby przed rozpoczęciem mediacji upewnił się, że strony zrozumiały i wyraziły zgodę na wszystkie warunki dotyczące przebiegu mediacji, a w szczególności co do poufności informacji o mediacji. Mediator ma również obowiązek upewnić się, czy strony rozumieją warunki zawartej ugody<sup>421</sup>.

Chociaż Kodeks nie stwierdza wprost, że mediacja jest postępowaniem niesformalizowanym, to bardzo ogólnie reguluje przebieg mediacji, dając jednocześnie stronom możliwość odwołania się do ustalonych przez nie zasad dotyczących sposobu prowadzenia mediacji. Daje też dużą granicę swobody mediatorowi, przewidując, że przy prowadzeniu mediacji powinien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy,

---

<sup>419</sup> Mediator to „rzecznik rzetelnej procedury”, który nie narzuca stronom żadnych rozwiązań, M. Koszowski, *op. cit.*, s. 122.

<sup>420</sup> Konieczność taka może pojawić się np. w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa w czasie prowadzenia mediacji przez którąkolwiek ze stron.

<sup>421</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 278-279.

a przede wszystkim ewentualną nierówność sił występującą między stronami, a także przepisy prawa oraz wszelkie życzenia, jakie strony mają w związku z przygotowaniem zawarciem ugody. W literaturze zwraca się uwagę na niebezpieczeństwo przekształcenia alternatywnych metod rozwiązywania sporów w formę nacisku strony silniejszej na słabszą w razie wystąpienia znacznych dysproporcji sił i środków między stronami<sup>422</sup>. Mediator w toku prowadzenia mediacji ma również możliwość oddzielnych spotkań z każdą ze stron (tzw. sesje odrębne)<sup>423</sup>.

Autorzy Kodeksu nie wyrazili w nim wprost zasady dobrowolności mediacji, choć w doktrynie<sup>424</sup> pojawia się, moim zdaniem słuszna, teza, że zasadę tę można wywieść z innych jego postanowień, np. z definicji mediacji, z której wynika, że strony muszą się zgodzić na wybór mediatora. Ponadto art. 3.3 przewiduje, że strony mogą wycofać się z mediacji w każdym czasie bez podania uzasadnienia, a także mogą ustalić zasady prowadzenia mediacji. Pewne obawy, wobec braku wyraźnego postanowienia o dobrowolności mediacji budzi fakt, że Kodeks nie określa, jakie są zadania mediatora w procesie. Kodeks nie stwierdza również, że to strony, a nie mediator występują z propozycjami ugodowymi. Wobec takich wątpliwości, niejasne jest sformułowanie dotyczące tego, że mediator powinien wziąć pod uwagę wszelkie życzenia, jakie strony mają w związku z zawieraniem ugody<sup>425</sup>.

Zielona Księga, Europejski Kodeks Postępowania dla Mediatorów oraz Dyrektywa 2008/52/WE o niektórych aspektach mediacji w sprawach cywilnych i handlowych stanowią część dorobku Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie tworzenia przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz, w szczególności, lepszego dostępu do wymiaru sprawiedliwości<sup>426</sup>. Podobnie jak w przypadku aktów Rady Europy, niektóre z wyżej wymienionych aktów nie mają charakteru wiążącego. Rola aktów unijnych jest jednak szczególnie istotna w kontekście niskiej świadomości na

---

<sup>422</sup> L. Morawski, *Główne problemy współczesnej teorii i filozofii prawa*, Warszawa 2005, s. 238.

<sup>423</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 279.

<sup>424</sup> *Ibidem*.

<sup>425</sup> *Ibidem*.

<sup>426</sup> Rolę alternatywnych metod rozwiązywania sporów podkreślano już, bezpośrednio lub pośrednio, w szeregu aktów prawnych. Jako przykład można tu podać dyrektywę 98/10/WE dotyczącą sporów wynikłych ze świadczenia usług telekomunikacyjnych.

temat mediacji nie tylko w społeczeństwach, ale także wśród ustawodawców krajowych<sup>427</sup>. Nie tylko bowiem promują one samą ideę mediacji, ale niewykluczone również, że stanowią pierwszy krok do zunifikowania przepisów o mediacji<sup>428</sup>. Zgadzam się ze stanowiskiem E. Gmurzyńskiej, która twierdzi, że rola przepisów unijnych jest bardzo ważna, biorąc pod uwagę fakt, że wiedza i świadomość na temat mediacji wśród samych uczestników sporu, a także wśród ustawodawców Państwa Członkowskich, jest niewielka i z tego powodu konieczna jest harmonizacja przepisów unijnych w kwestiach związanych z metodami ADR w szczególności z mediacją.<sup>429</sup>

### **3.3. Polskie regulacje prawne dotyczące mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy**

#### **3.3.1. Krótka historia regulacji prawnej mediacji w prawie pracy**

Indywidualne spory pracownicze mogą być rozwiązywane w różny sposób, także w drodze mediacji. Próżno jednak szukać terminu „mediacji” w Kodeksie pracy. Ustawodawca, wpisując do Kodeksu pracy art. 243, preferuje ugodowe załatwianie spraw spornych. Artykuł 243 k.p. zawiera bowiem dyrektywę – zalecenie ugodowego załatwienia sporów ze stosunku pracy przez obie strony tego stosunku. Strony sporu – pracodawca i pracownik – powinny, zgodnie z tym przepisem, dążyć w każdej fazie do polubownego załatwienia sporu, tj. do zawarcia ugody. Zapobieganie konfliktom, jakie mogą powstawać w toku długotrwałego stosunku pracy, oraz ugodowe załatwianie już powstałych sporów służy bowiem niewątpliwie kontynuowaniu należytej współpracy między stronami. Na straży pojednania stron stosunku pracy stoją przy tym instytucje i mechanizmy zawarte w prawie pracy i w prawie cywilnym. W Kodeksie pracy szczególną rolę w zakresie rozwiązania sporów pracowniczych przypisano komisji pojednawczej (art. 244-258). Natomiast przepisy dotyczące mediacji i sądownictwa polubownego znajdują się w Kodeksie postępowania cywilnego.

---

<sup>427</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 273.

<sup>428</sup> A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *op. cit.*, s. 121.

<sup>429</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 271.



W tym miejscu warto jednak przypomnieć, że mediacja najwcześniej stała się przedmiotem regulacji ustawowych z zakresu prawa pracy. Na początku prawodawca prowadził mediację dla sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy. Pojęcie „mediacja” po raz pierwszy zostało wprowadzone przez ustawę z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ustawa stanowi, że jest to prowadzenie sporu zbiorowego z udziałem osoby „dającej gwarancję bezstronności.” Została ona wprowadzona jako obligatoryjna metoda rozwiązywania sporu zbiorowego, nim dojdzie do ogłoszenia legalnego strajku. Na początku była narzędziem politycznym służącym do niedopuszczenia do niekontrolowanego i zbyt swobodnego rozprzestrzeniania się akcji strajkowych. Jej celem było „ucywilizowanie” sporów w zakładach pracy.

Przez nowelizację Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw ustawodawca wprowadził mediację w sporach indywidualnych z zakresu prawa pracy.

### **3.3.2. Podstawy prawne mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy**

Wychodząc naprzeciw światowym i europejskim tendencjom, wynikającym przede wszystkim z przepisów dotyczących mediacji wprowadzonych w krajach anglosaskich (zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych), Unii Europejskiej i Radzie Europy, Polska podjęła prace nad wprowadzeniem mediacji w sprawach cywilnych. Historia prac legislacyjnych dotyczących mediacji w sprawach cywilnych w Polsce sięga 2002 roku<sup>430</sup>. W 2003 roku Komisja Kodyfikacyjna Prawa Cywilnego przy Ministrze Sprawiedliwości podjęła prace w tym zakresie. Były one prowadzone w ramach zespołu problemowego ds. sądownictwa polubownego pod kierownictwem profesora Feliksa Zedlera. Komisja opracowała projekt ustawy z 3 grudnia 2003 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw. W lipcu 2004

---

<sup>430</sup> Projekt ustawy zgodnie z § 12 i 13 uchwały Nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. w sprawie regulaminu prac Rady Ministrów (M.P. Nr 13, poz. 221 z późn. zm.), przedstawiony został do zaopiniowania wszystkim resortom. W ramach konsultacji, ze względu na szczególne znaczenie projektu, zwrócono się też o opinie i uwagi do Rzecznika Praw Obywatelskich, Sądu Najwyższego, Krajowej Rady Sądownictwa, Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów oraz samorządów zawodów prawniczych – Naczelnej Rady Adwokackiej, Krajowej Rady Radców Prawnych, ponadto do organizacji zrzeszających przedsiębiorców (BCC, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych), konsumentów (Federacja Konsumentów) oraz banków (Związek Banków Polskich).

r. projekt Komisji Kodyfikacyjnej został przyjęty przez Radę Ministrów, a następnie 20 sierpnia 2004 r. skierowany do Sejmu, gdzie dalsze prace nad nim prowadziła m.in. podkomisja nadzwyczajna pod przewodnictwem profesora J. Młynarczyka<sup>431</sup>. Ustawa została uchwalona przez Sejm 30 czerwca 2005 r. Po wniesieniu poprawek przez Senat, na posiedzeniu w dniu 15 lipca 2005 r., Sejm 28 lipca 2005 r. przyjął ustawę o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, która wprowadziła do naszego prawa przepisy o mediacji w sprawach cywilnych. Ustawa weszła w życie 10 grudnia 2005 r.<sup>432</sup>.

Według uzasadnienia projektu ustawy<sup>433</sup>, zmiany w k.p.c. mają na celu wprowadzenie do polskiego prawa procesowego instytucji mediacji, jako alternatywnego, w stosunku do postępowania sądowego, sposobu rozwiązywania sporów cywilnych. Chociaż ustawodawca polski stwierdził, że mediacja jest jedną z alternatywnych metod rozwiązywania sporów, podążając za nazewnictwem przyjętym wiele lat temu w Stanach Zjednoczonych, to - zgodnie z założeniami ustawy - nie jest ona alternatywną dla postępowania sądowego, ale dodatkową metodą proponowaną przez wymiar sprawiedliwości stronom w rozwiązaniu ich sporu. Kształt mediacji przyjęty w Kodeksie postępowania cywilnego zakłada, że metoda ta umożliwi stronom polubowne rozwiązanie sporu przed i po wniesieniu pozwu, a jeśli strony nie będą chciały lub nie będą mogły z tej szansy skorzystać, wtedy sąd rozstrzygnie ich sprawę.

Autorzy uzasadnienia rządowego projektu ustawy podnieśli, że ma on duże znaczenie społeczno-gospodarcze. Nowy tryb postępowania umożliwi rozwiązanie sporu bez konieczności prowadzenia sformalizowanego postępowania sądowego. W założeniu ten sposób postępowania powinien też być dla stron mniej kosztowny, a przynajmniej mieścić się w granicach ich możliwości finansowych. Wprowadzenie rozwiązań projektu powinno z tych względów wpłynąć na odciążenie sądownictwa

---

<sup>431</sup> Prof. J. Młynarczyk - poseł na Sejm IV kadencji (2001-2005), wybrany w okręgu gdańskim z ramienia Sojuszu Lewicy Demokratycznej; R. Morek, *Mediacja w sprawach cywilnych*, [w:] *Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009, s. 180.

<sup>432</sup> Dz. U. Nr 172, poz. 1438, Zob. V. Huryn, *Wprowadzenie instytucji mediacji do Kodeksu postępowania cywilnego*, *Temidium*, Nr 1 (36), marzec 2005, s. 35.

<sup>433</sup> Uzasadnienie rządowego projektu ustawy z dnia 20 sierpnia 2004 r. dostępne jest pod adresem: [www.ms.gov.pl/mediacja/ust\\_mediacja\\_uzas.rtf](http://www.ms.gov.pl/mediacja/ust_mediacja_uzas.rtf).

powszechnego, co jest czynnikiem sprzyjającym sprawniejszemu postępowaniu w pozostałych sprawach<sup>434</sup>.

Ogólne cele zmian w Kodeksie postępowania cywilnego to: ułatwienie dochodzenia roszczeń w sprawach cywilnych oraz udzielanie skutecznej ochrony prawnej podmiotom, które wybrały ten tryb dochodzenia roszczeń (pkt I uzasadnienia). Zabrakło natomiast wśród deklarowanych celów wprowadzenia zmian tak ważnych sformułowań, jak: realizacja praw indywidualnych stron sporu przez możliwość wpływania na swoje własne sprawy czy też zapewnienie lepszej dostępności do sądów przez wprowadzenie taniej i szybkiej metody, będącej częścią wymiaru sprawiedliwości. Szersze określenie celów wprowadzenia mediacji pomogłoby w przyszłości przy interpretacji przepisów ogólnych dotyczących tej instytucji<sup>435</sup>.

W wyniku nowelizacji z 2005 r. dotychczasowy tytuł rozdziału 1 działu II tytułu VI księgi pierwszej części Kodeksu postępowania cywilnego – „Postępowanie pojednawcze” został zmieniony na tytuł „Mediacja i postępowanie pojednawcze”. W rozdziale tym dodano oddział 1 – „Mediacja”, obejmujący nowe przepisy art. 183<sup>1</sup>-183<sup>15</sup> k.p.c., a dotychczasowa treść rozdziału została oznaczona jako oddział 2 - „Postępowanie pojednawcze”.

Należy podkreślić, że w polskim prawie regulacja mediacji w sprawach cywilnych znajduje się przede wszystkim w Kodeksie postępowania cywilnego. Poza nim znalazły się przepisy dotyczące wpływu mediacji na przebieg przedawnienia roszczeń<sup>436</sup>, a także – częściowo – problematyki kosztów mediacji, w tym wynagrodzenia mediatorów<sup>437</sup>.

Na pojawiające się początkowo wątpliwości, czy przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące mediacji dopuszczają stosowanie procedury

---

<sup>434</sup> *Ibidem*.

<sup>435</sup> Tak, E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 354.

<sup>436</sup> Z uwagi na materialnoprawny charakter instytucji przedawnienia jest ono przedmiotem regulacji kodeksu cywilnego.

<sup>437</sup> W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm. oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym, Dz. U. z 2016 r. poz. 921.

mediacyjnej także w sprawach z zakresu prawa pracy, doktryna odpowiedziała twierdząco. Jak zauważa K.W. Baran, możliwość ta wynika z art. 10 k.p.c., który pozwala na zawarcie ugody przed mediatorem we wszystkich sprawach cywilnych, w których nie jest to zabronione<sup>438</sup>. Dotyczy to więc także spraw pracowniczych. Mediacja ma zastosowanie do wszystkich spraw z zakresu prawa pracy w szerokim znaczeniu (art. 1 k.p.c.), tj. do spraw ze stosunków pracy oraz związanych ze stosunkiem pracy<sup>439</sup>, z zastrzeżeniem, że charakter sprawy pozwala na zawarcie w nich ugody.

Ustawą nowelizacyjną z 2015 roku wprowadziła nowe brzmienie art. 10 k.p.c., który teraz podkreśla obowiązek dążenia przez sąd do ugodowego załatwienia sprawy, szczególnie w drodze mediacji. Od 1 stycznia 2016 r. promowanie mediacji stało się swoistym obowiązkiem sądu w ramach obowiązków informacyjnych względem stron (zob. rozdział IV niniejszej pracy). W szczególności promocji instytucji mediacji ma służyć wprowadzenie przez wyżej wymienioną ustawę w art. 210 po § 2<sup>1</sup> §2<sup>2</sup> w brzmieniu: „§2<sup>2</sup> Sąd poucza strony o możliwości ugodowego załatwienia sporu w szczególności w drodze mediacji.”

Ponadto zgodnie z § 144 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych<sup>440</sup>, który w ust. 1 stanowi, że w sprawach, w których charakter zezwala na zawarcie ugody, protokół pisemny posiedzenia powinien zawierać wzmiankę o tym, że strony były nakłaniane do ugody w szczególności w drodze mediacji.

Zasada ugodowego załatwiania sporu, czy raczej zasada dążenia do ugodowego załatwiania sporu, obowiązująca w procesie cywilnym z mocy art. 10 i art. 223 § 1 k.p.c., znajduje więc dodatkowe rozwinięcie w sporach wynikających ze stosunku pracy<sup>441</sup>. Podkreśla to wyraźnie przepis prawa materialnego - art. 243 k.p., zgodnie z którym pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. U podłoża tej zasady leży traktowanie kompromisu jako podstawowej

---

<sup>438</sup> K.W. Baran, *Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3, s. 2.

<sup>439</sup> *Ibidem*.

<sup>440</sup> Dz. U. z 2015 r., poz. 2316 ze zm.

<sup>441</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 569.

wartości, która powinna cechować wzajemne stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Najczęściej spotykaną formą kompromisu jest ugoda<sup>442</sup>.

Naruszenie art. 243 k.p. nie powoduje jednak żadnych ujemnych sankcji dla jego adresatów. Uzasadnione jest zatem zaliczenie go do kategorii przepisów o charakterze *lege imperfecta*. Wskazuje on wyłącznie społecznie pożądaną postawę w razie zaistnienia sporu ze stosunku pracy. Nie ma natomiast charakteru bezwzględnie wiążącego, ponieważ brak efektywnych instrumentów normatywnych pozwalających zweryfikować, czy wpływa na postępowanie podmiotów, do których jest adresowany<sup>443</sup>.

Poza ogólną regulacją prawną art. 10 k.p.c., określającą zakres spraw, które mogą być kierowane do mediacji, wprowadzono szczególne przepisy dotyczące mediacji w sprawach rodzinnych i opiekuńczych. W miejsce dotychczasowej instytucji posiedzenia pojednawczego w sprawach rozwodowych i o separację (uchylony art. 437 i 438 k.p.c.), przewidziano możliwość skierowania stron do mediacji, jeżeli istnieją widoki na utrzymanie małżeństwa (art. 436 § 1 k.p.c.). Zakres mediacji w sprawach rozwodowych i o separację może dotyczyć również pojednania małżonków (art. 436 § 2 k.p.c.). Zgodnie z art. 445<sup>2</sup> k.p.c., w każdym stanie sprawy o rozwód lub separację mediacja prowadzona celem ugodowego załatwienia spornych kwestii może dotyczyć zaspokojenia potrzeb rodziny, kwestii alimentów, sposobu sprawowania władzy rodzicielskiej, kontaktów z dziećmi oraz spraw majątkowych podlegających rozstrzygnięciu w wyroku orzekającym rozwód lub separację. Ponadto w sprawach opiekuńczych przedmiotem mediacji może być także określenie sposobu wykonywania władzy rodzicielskiej (art. 570 k.p.c.)<sup>444</sup>.

W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej z 2015 roku, możemy przeczytać, że ustawa ta ma na celu udoskonalenie i dostosowanie do aktualnych potrzeb istniejących regulacji prawnych, z uwzględnieniem doświadczeń uzyskanych w czasie

---

<sup>442</sup> Por. J. Stelina, *Komentarz do art. 243 kodeksu pracy* (Dz.U.98.21.94), red. U. Jackowiak, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 2004, stan prawny na dzień 1.07.2004 r., LEX 2018, nr 8116.

<sup>443</sup> K.W. Baran, *Zasada polubownego likwidowania sporów z zakresu prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Tom I, Cześć ogólna prawa pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2010, s.733 i n.

<sup>444</sup> Zob. uzasadnienie projektu ustawy na stronie <http://www.ms.gov.pl/kk.p.c/kk.p.c.shtml> strony 1 i 4, [dostęp: 23.06.2015 r.].

10 letniego okresu funkcjonowania mediacji na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego. Celem ustawy jest powszechniejsze wykorzystywanie mediacji i innych metod pozasądowego rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych, w szczególności między przedsiębiorcami. Ustawodawca zastrzegł w uzasadnieniu ustawy, że według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego metody polubownego rozwiązania sporu nie są ograniczone do stosunków handlowych, lecz będą obejmowały wszystkie spory w sprawach cywilnych<sup>445</sup>.

Prace nad projektem ustawy nowelizacyjnej z 2015 roku prowadzone były równoległe z wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/11/UE z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie alternatywnych metod rozstrzygania sporów konsumenckich oraz zmiany rozporządzenia (WE) nr 2006/204 i dyrektywy 2009/22/WE (dyrektywa w sprawie ADR w sporach konsumenckich)<sup>446</sup>, propozycje zawarte w tym projekcie obejmują także sprawy konsumenckie.

Polska jako państwo członkowskie Unii Europejskiej zobowiązana jest do zagwarantowania dostępności usług mediacyjnych oraz stałego prowadzenia w sposób systemowy działań mających na celu popularyzację mediacji. Obowiązek ten wynika z dyrektywy 2008/52/WE w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych. O zadaniach tych przypomniał Parlament Europejski w rezolucji z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wdrożenia dyrektywy o mediacji w państwach członkowskich, jej wpływie na mediacje i stosowaniu przez sądy<sup>447</sup>. Rozwiązania zawarte w ustawie o wspieraniu polubownych metod rozwiązywania sporów uwzględniają założenia i wytyczne wynikające z dyrektywy, tak jak wdrożenie skutecznych mechanizmów kontroli jakości świadczonych usług mediacyjnych, a także udostępnianie wszelkimi środkami, w szczególności za pośrednictwem stron

---

<sup>445</sup> Zob. uzasadnienie projektu ustawy Sejm RP VII Kadencji, Druk Nr 3432, s. 1.

<sup>446</sup> Dz. Urz. UE L 165 z 18 czerwca 2013 r., s. 63.

<sup>447</sup> 2011/2026 INI, publikacja znajduje się na stronie internetowej: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0361+0+DOC+XML+V0//PL> [dostęp: 11.10.2018 r.].

internetowych, informacji dotyczących sposobu nawiązania kontaktu z mediatorami i organizacjami świadczącymi usługi mediacji.

Znaczenie zmian wprowadzonych przez nowelizację z 2015 r. dla Kodeksu postępowania cywilnego, Prawa o ustroju sądów powszechnych, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i innych ustaw dla popularyzacji mediacji jest nie do przecenienia.

Moim zdaniem, przyczyni się to znacznie do rozwoju mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy. Zmieniając przepisy w zakresie kosztów związanych z mediacją w sprawach cywilnych, ustawodawca podjął decyzję, która z pewnością przyniesie skutek w postaci zwrócenia większej uwagi przez pracodawców, pracowników i innych uczestników postępowania na instytucję mediacji i płynące z niej korzyści.

---

**Rozdział IV. Wszczęcie postępowania mediacyjnego  
i umowa o przeprowadzenie mediacji**

---



#### 4.1. Uwagi ogólne

Postępowanie mediacyjne, z mocy art. 183<sup>1</sup> §2 k.p.c., może zostać wszczęte albo na podstawie umowy stron sporu o mediację, albo na mocy postanowienia sądu pracy kierującego strony do mediacji w trybie art. 183<sup>8</sup> k.p.c. Niektórzy autorzy wyróżniają jeszcze trzeci tryb inicjowania mediacji, a mianowicie mediację na wniosek jednej strony, co ma wynikać z treści art. 183<sup>6</sup> §1 k.p.c.<sup>448</sup> Wyszczególnienie sposobów wszczęcia mediacji pozwala z reguły na ustalenie, z czyjej rzeczywistej inicjatywy toczy się postępowanie mediacyjne, tj. sądu, obydwu stron czy jednej z nich. Nie zawsze można od razu dokonać tego ustalenia. Na przykład postanowienie sądu o skierowaniu sprawy do mediacji może zapaść po wniesieniu zarzutu w związku z zawartą wcześniej umową o mediację. Nawet gdy strony zawarły umowę o mediację, nie oznacza to, że z inicjatywą jej rozpoczęcia wystąpiły zgodnie, w tym samym czasie. Może bowiem zaistnieć taka sytuacja, że z inicjatywą wystąpi jedna ze stron sporu w formie wniosku o mediację skierowanego do drugiej strony<sup>449</sup>. Tok mediacji prowadzonej na podstawie umowy stron zasadniczo jest autonomiczny w stosunku do postępowania cywilnego (wyjątek – zob. art. 202<sup>1</sup> k.p.c.), dlatego mediacja może być prowadzona zarówno przed wszczęciem postępowania cywilnego, w jego trakcie, a także po zakończeniu (np. co do sposobu ugodowego dobrowolnego zaspokojenia wierzyciela przez dłużnika w celu uniknięcia wszczęcia postępowania egzekucyjnego)<sup>450</sup>.

Nim dojdzie do opisania poszczególnych sposobów wszczęcia postępowania mediacyjnego, należy wspomnieć o art. 210§ 2<sup>2</sup> k.p.c., który wprowadził obowiązek informowania stron przez sąd z urzędu, na początku pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę, o możliwości ugodowego załatwienia sporu, w szczególności w drodze mediacji. Dla szerszego stosowania mediacji wydaje się pożądane, że by to właśnie sąd, mocą swojego autorytetu, nakłaniał strony do ugodowego załatwienia sprawy, również w drodze mediacji, a także informował o

---

<sup>448</sup> Tak, m.in. R. Morek i T. Ereciński, R. Morek, *Mediacja i arbitraż....*, s. 42; T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, cz. I, *Postępowanie rozpoznawcze*, t. I, red. T. Ereciński, Warszawa 2009, s. 411, a także A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Mediacja sądowa....*, s. 153.

<sup>449</sup> K. Antolak-Szymański, [w:] *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, K. Antolak-Szymanski, O.M. Piaskowska, Warszawa 2017, s. 92.

<sup>450</sup> P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2015, s. 263.

korzyściach związanych z mediacją. Informacja udzielana bezpośrednio przez sąd na wstępnym etapie prowadzonego postępowania sądowego stanowi impuls do zweryfikowania stanowisk w zakresie możliwości polubownego rozwiązania sporu. Sądy mogą odegrać istotną rolę w zakresie promowania kultury polubownego rozwiązywania sporów<sup>451</sup>.

## **4.2. Umowa o mediację**

### **4.2.1. Treść i forma umowy o mediację**

Zgodnie z art. 183<sup>1</sup>§3 k.p.c., w umowie o mediację strony określają w szczególności: przedmiot mediacji, osobę mediatora albo sposób wyboru mediatora.

W świetle art. 183<sup>1</sup> § 3 k.p.c. z umową o mediację mamy do czynienia wtedy, gdy z oświadczeń woli złożonych przez strony wynika, że godzą się one na poddanie istniejącego między nimi (lub mogącego powstać w przyszłości) sporu próbie rozwiązania w drodze mediacji. Tym samym strony przyjmują na siebie przede wszystkim obowiązek wzięcia w niej udziału<sup>452</sup>.

Uczestnictwo w mediacji może przybrać różną postać, w zależności m.in. od techniki mediacyjnej przyjętej w danym przypadku (np. mediator może zorganizować posiedzenie lub posiedzenia mediacyjne lub oddzielne spotkania z każdą ze stron, albo komunikować się z nimi głównie za pomocą środków porozumiewania na odległość). W związku z tym dyskusyjne jest też to, kiedy należy uznać, że obowiązek stron wzięcia udziału w mediacji został zrealizowany.

Strony, określając w umowie przedmiot mediacji, powinny wskazać przedmiot sporu. Przedmiot ewentualnej przyszłej mediacji może być ujmowany szeroko, ponieważ istotne jest zagwarantowanie stronom swobody kierowania do mediacji wszystkich sporów, jakie mogą powstać na tle łączącej ich umowy głównej. Nie można z góry przewidzieć, czego konkretnie będzie dotyczył spór. Uwzględniając złożoność stosunków cywilnoprawnych, trzeba wskazać, że w niektórych sytuacjach pożądane jest

---

<sup>451</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 27.

<sup>452</sup> M. Pazdan, *Umowa o mediację*, [w:] *Księga pamiątkowa ku czci Profesora Janusza Szewcaka*, Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej Uniwersytetu Jagiellońskiego 2004, s. 262.

doprecyzowanie w umowie o mediację przedmiotu sporu, żeby nie powodować powstania niejasności. Takie sytuacje mogą być np. związane ze sporami pomiędzy byłym pracownikiem a byłym pracodawcą, dotyczącymi realizacji umowy o zakazie konkurencji<sup>453</sup>.

Przedmiot mediacji *post litem natam* podlega sprecyzowaniu we wniosku o wszczęcie mediacji. Należy w nim wskazać elementy, o których mowa w art. 183<sup>7</sup> k.p.c. Wniosek ten powinien zawierać oznaczenie stron, dokładne określenie żądania, przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, podpis strony oraz wyliczenie załączników (art. 183<sup>7</sup> k.p.c.). Taki wniosek wymaga akceptacji drugiej strony. Stanowi ona bowiem przesłankę do wszczęcia mediacji. Dochodzi do niego przez skierowanie do kandydata na mediatora wniosku o przeprowadzenie mediacji wraz ze zgodą drugiej strony (art. 183<sup>6</sup>§2 pkt 4 k.p.c.). Zgoda drugiej strony może być, oczywiście, wyrażona także po przesłaniu kandydatowi na mediatora wniosku o przeprowadzenie mediacji. Adresatem wniosku o przeprowadzenie mediacji jest mediator. Jak wynika z treści przepisu, dane, jakie ma zawierać wniosek, mają pozwolić mediatorowi na zorientowanie się w przedmiocie sporu, jaki wyniknął między stronami.

Należy jednak podkreślić, że nie tyle niezbędne, co istotne, jest doprecyzowanie przez strony w umowie o mediację kwestii związanej ze sposobem wyboru mediatora lub wskazaniem ośrodka mediacyjnego, który wyłoni odpowiedniego dla stron mediatora. Ustalenie bowiem zgodnie przez strony osoby mediatora lub sposobu jego wyboru po powstaniu sporu może niepotrzebnie odwlekać w czasie wszczęcie mediacji oraz w niektórych przypadkach być samo w sobie, w sytuacji już istniejącego sporu, trudną do uzgodnienia kwestią<sup>454</sup>. Poddając się mediacji prowadzonej w określonym ośrodku mediacyjnym, strony akceptują zwykle regulamin mediacji stosowany w tym ośrodku (chyba, że postanowią co innego).

Ustawodawca ostatecznie zrezygnował ze wskazania w omawianym przepisie – jako elementu umowy o mediację – oznaczenia czasu trwania mediacji, co przewidywał

---

<sup>453</sup> K.W. Baran, *Mediacja w sprawach...*, s. 2 i n.; K. Antolak-Szymanski, *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach pracowniczych (w:) Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, red. A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, Warszawa 2015, s. 102 i n.

<sup>454</sup> K. Antolak-Szymanski, *Perspektywy rozwoju mediacji...*, *op. cit.*, s. 94.

projekt Komisji Kodyfikacyjnej. Umowa o mediację może zostać zawarta z zastrzeżeniem warunku lub terminu<sup>455</sup>.

Oprócz przykładowo wskazanych elementów treści umowy o mediację, może ona zawierać, oczywiście, jeszcze inne postanowienia, np. dotyczące miejsca mediacji.

Ustawodawca nie narzucił formy szczególnej, w jakiej miałyby zostać zawarta umowa o mediację, co ma ułatwić stronom jej zawarcie<sup>456</sup>. Umowa o mediację może więc być zawarta w każdej znanej prawu polskiemu formie: pisemnej, ustnej, przez ujawnienie swojej woli w postaci elektronicznej, a także w sposób dorozumiany (*per facta concludentia*). Jeśli chodzi o ten ostatni przypadek to należy wskazać, że - zgodnie z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia wolę w sposób dostateczny. Do konkludentnego zawarcia umowy o mediację dochodzi, gdy strona przystąpi do postępowania mediacyjnego zawnioskowanego przez drugą stronę albo stawi się na spotkanie mediacyjne, odpowiadając na jej zaproszenie (art. 183<sup>1</sup>§2 zd.2 k.p.c. w zw. z art. 183<sup>6</sup>§1 k.p.c. i art. 183<sup>6</sup> §2 pkt 4 k.p.c. *a contrario*)<sup>457</sup>.

Przepisy nie określają, czy umowa o mediację może być zawarta przed powstaniem sporu. W piśmiennictwie dopuszcza się zawarcie tej umowy *ante litem natam* zarówno w postaci klauzuli mediacyjnej w umowie materialnoprawnej, jak i w postaci oddzielnej umowy o charakterze procesowym. Rodzi się jednak pytanie o dopuszczalność zamieszczania klauzuli mediacyjnej w umowie o pracę. W doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd, że dopuszczalne jest zawarcie klauzuli mediacyjnej w umowie o pracę, pod warunkiem, że spełnia ona wymagania określone

---

<sup>455</sup> R. Morek, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska – Krześ, stan na: 10.10.2017 r., LEX 2017.

<sup>456</sup> Punkt III uzasadnienia rządowego projektu ustawy z 20.08.2004 r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego, ustawy Kodeks cywilny oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (druk nr 3213, opublikowany na stronie [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl)).

<sup>457</sup> Tak, R. Morek, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-729*, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2015, stan na 27.03.2015 r., Legalis 2016, wyd.13; za: E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, tom I (art. 1-505<sup>37</sup>)*, red. M. Manowska, Warszawa 2011, s. 372. K. W. Baran, D. Książek, *Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak – Szymanski, s. 35.

w art. 183<sup>1</sup> §3 k.p.c., w szczególności zaś precyzuje przedmiot mediacji<sup>458</sup>. Sprecyzowanie przedmiotu mediacji daje pracownikowi minimum wiedzy co do rzeczywistej treści i zakresu przyjmowanego przez niego zobowiązania<sup>459</sup>. Niewystarczające jest postanowienie umowne, zgodnie z którym przedmiotem mediacji miałyby być wszelkie zaistniałe między stronami w przyszłości spory o roszczenia ze stosunku pracy, czy też nawet szerzej - z zakresu prawa pracy. Chociaż taka klauzula umowna o mediacji dotycząca wszelkich zaistniałych między stronami sporów o roszczenia ze stosunku pracy jest legalna, zdaniem K.W. Barana, jest sprzeczna z *ratio legis* art. 183<sup>1</sup> k.p.c.<sup>460</sup>.

W literaturze wskazuje się, że potrzeba zawierania klauzul mediacyjnych w umowach o pracę uwidacznia się w stosunku do niektórych kategorii pracowników lub roszczeń. W pierwszym przypadku chodzi o pracowników zarządzających zakładem pracy, o strategicznym znaczeniu dla pracodawcy, głównych księgowych i radców prawnych. Pracodawca traktuje to jako wyraz pewnego uprzywilejowania danego pracownika<sup>461</sup>. W drugim przypadku dotyczy to niektórych roszczeń pracodawcy wobec pracownika, w szczególności: o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracownika, odszkodowanie z tytułu naruszenia umowy o zakazie konkurencji czy naruszenia klauzuli poufności. W takich przypadkach mediacja wydaje się rozwiązaniem korzystnym dla obu stron stosunku pracy<sup>462</sup>.

Rozpatrując kwestię umowy o mediację z punktu widzenia kardynalnej zasady dobrowolności mediacji, należy zauważyć, że istotne wątpliwości budzi dobrowolność mediacji w przypadku zawarcia klauzuli mediacyjnej w umowie o pracę. Nawet w doktrynie prawa cywilnego były podnoszone wątpliwości co do zachowania zasady dobrowolności w przypadku zawarcia klauzuli mediacyjnej, mimo że równość stron

---

<sup>458</sup> K. W. Baran, *Mediacja w sprawach...*, s. 2.

<sup>459</sup> D. Dzienisiuk, M. Latos- Miłkowska, *Mediacja a specyfika spraw z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 1, s. 20.

<sup>460</sup> K. W. Baran, *Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy*, [w:] *System prawa pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran K.W., Warszawa 2016, s. 118.

<sup>461</sup> *Ibidem*.

<sup>462</sup> M. Latos – Miłkowska, *Klauzula mediacyjna a specyfika sporów z zakresu prawa pracy*, s 8, prezentacja z Seminarium z dn. 29.10.2010 r. nt. „Klauzula mediacyjna w prawie pracy”; znajduje się na stronie: <http://www.nowa.mediacje.biz/pliki/obrazy/wydarzenia/klauzula-mediacyjna/prezentacja-seminarium-Klauzula-Mediacyjna-29.10.10.pdf> [dostęp: 15.05.2015 r.].

umów prawa cywilnego z reguły nie budzi wątpliwości<sup>463</sup>. Tym bardziej należy zwrócić uwagę na tę kwestię w przypadku klauzul mediacyjnych w umowach o pracę, gdzie występuje faktyczna nierówność stron i pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy<sup>464</sup>. Zastrzeżenia z punktu widzenia ochronnej funkcji prawa pracy może budzić zawarcie w umowie o pracę klauzuli mediacyjnej ustanawiającej obowiązek stron stosowania tego instrumentu procesowego we wszelkich sporach powstałych na jej tle w przyszłości. Tego typu klauzule mogłyby znaleźć się także w innych umowach związanych ze stosunkiem pracy, jak umowa o zakazie konkurencji czy umowa o odpowiedzialności materialnej. Zdaniem niektórych autorów, w takich przypadkach wymaganie dobrowolności postępowania mediacyjnego nie zostałoby do końca spełnione<sup>465</sup>. Pracownik jako słabsza strona stosunku pracy z reguły taką klauzulę zaakceptuje<sup>466</sup>. Nie należy zapominać, że pracodawca, jako silniejsza strona stosunku pracy, z reguły nie ma problemu z narzuceniem pracownikowi określonych postanowień umowy o pracę, w tym również klauzuli mediacyjnej<sup>467</sup>. Słabość negocjacyjna większości pracowników powoduje, że często dobrowolność przy zawieraniu przez nich umowy o pracę sprowadza się do decyzji o podpisaniu lub rezygnacji z podpisania przedłożonej przez pracodawcę umowy o pracę. To może powodować, że ze strony pracownika dobrowolność przyjęcia klauzuli mediacyjnej będzie iluzoryczna. Jest to daleko idące zobowiązanie, często determinujące pozycję procesową pracownika<sup>468</sup>. Skutki zawarcia tego rodzaju umowy przedprocesowej w stosunku do przyszłych sporów mogą w praktyce okazać się dla niego niepożądane. Przynajmniej przed pracodawcą w razie skierowania przez pracownika swoich roszczeń na drogę sądową może podnieść zarzut zawarcia umowy o mediację, co spowoduje skierowanie stron przez sąd do mediacji nawet wbrew aktualnej woli powoda<sup>469</sup>. Zgodnie z art. 202<sup>1</sup> k.p.c., jeżeli strony przed wszczęciem postępowania sądowego zawarły umowę o mediację,

---

<sup>463</sup> Zob. R. Morek, *Umowa o mediację i jej charakter prawny* [w:] *Europeizacja prawa prywatnego*, t. I red. M. Pazdan, Warszawa 2008, s. 761.

<sup>464</sup> D. Dzienisiuk, M. Latos-Miłkowska, *op. cit.*, s. 26.

<sup>465</sup> M. Mędrala, *op. cit.*, s. 345.

<sup>466</sup> *Ibidem*.

<sup>467</sup> Tak, D. Dzienisiuk, M. Latos- Miłkowska, *op. cit.*, s. 20; M. Mędrala, *op. cit.*, s. 345.

<sup>468</sup> D. Dzienisiuk, M. Latos- Miłkowska, *op. cit.*, s. 20.

<sup>469</sup> Zob. R. Morek, *Umowa o mediację...*, s. 771.

sąd skieruje strony do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy.

Wątpliwe jest, czy w świetle art. 183<sup>1</sup>§3 k.p.c. należy dopuszczać do zawierania w umowie o pracę klauzuli co do wszelkich sporów między stronami z zakresu prawa pracy, czy też do wszystkich sporów wynikających z umowy o pracę. W przypadku zawarcia klauzuli mediacyjnej w umowie o pracę dotyczącej wszelkich sporów powstałych na jej tle przedmiot mediacji nie zostałby wystarczająco skonkretyzowany<sup>470</sup>. Za takim stanowiskiem przemawia również okoliczność, że ustawa nie przewiduje możliwości wskazania w umowie stosunku prawnego, z którego spór wyniknie, lecz obliguje strony do podania samego przedmiotu sporu<sup>471</sup>. Taka umowa w sprawach z zakresu prawa pracy może być zawarta jedynie wówczas, gdy przedmiot sporu zostanie wyraźnie skonkretyzowany. Przedstawiony pogląd wydaje się jednak trudniejszy do obrony w przypadku klauzuli mediacyjnej zawartej w umowie o zakazie konkurencji czy umowie o odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone, gdzie mamy do czynienia z większą konkretyzacją przedmiotu sporu. Dlatego też *de lege ferenda* zasadne wydaje się rozważenie przez ustawodawcę, czy w kontekście innych regulacji dotyczących zawierania umów procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy (np. umowy jurysdykcyjne, zapis na sąd polubowny) nie byłoby jednak uzasadnione wyrażne wyłączenie możliwości zawierania przez strony stosunku pracy umowy mediacyjnej co do sporów mogących powstać w przyszłości<sup>472</sup>.

#### **4.2.2. Charakter prawny umowy o mediację**

##### **4.2.2.1 Uwagi ogólne**

W doktrynie prezentowane są różne opinie dotyczące charakteru prawnego umowy o mediację. Ustalenie charakteru prawnego umowy o mediację nie jest kwestią prawnie irrelevantną, pozwala bowiem określić, do jakiej grupy norm prawnych powinno się odesłać w sytuacji pojawienia się luki w jej regulacji<sup>473</sup>.

---

<sup>470</sup> Tak trafnie K. W. Baran, *Mediacja w sprawach...*, s. 2.

<sup>471</sup> M. Mędrala, *op. cit.*, s. 346.

<sup>472</sup> *Ibidem*.

<sup>473</sup> Ł. Błaszczak, *Charakter prawny umowy o mediację*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, Nr 1, s. 6.

Ustawa nie określa elementów przedmiotowo istotnych umowy o mediację<sup>474</sup>, pozwalających na jednoznaczną jej klasyfikację w systemie czynności prawnych (systemie umów). Artykuł 183<sup>1</sup> §3 k.p.c. nie określa tych elementów, ponieważ – jak wynika z treści art. 183<sup>6</sup>§2 pkt 3 – wyznaczenie osoby mediatora lub sposobu jego wyboru nie może być traktowane jako elementy przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*), lecz za elementy przedmiotowo nieistotne (*naturalia negotii*).

Przyjęcie określonego charakteru prawnego umowy o mediację determinuje prawne kryteria jej oceny. W zależności od tego, czy dana umowa zostanie zakwalifikowana jako czynność prawa cywilnego materialnego, czy też jako czynność procesowa, będzie ona oceniana pod względem ważności i skutków prawnych według przepisów należących do jednego z tych dwóch działów prawa. W literaturze przedmiotu na temat charakteru prawnego umowy o mediację reprezentowane są cztery zapatrywania. Umowa o mediację uznawana jest za czynność: procesową<sup>475</sup>, materialnoprawną<sup>476</sup>, o charakterze mieszanym<sup>477</sup>, albo za (czynność) *sui generis*<sup>478</sup>. W

---

<sup>474</sup> A. Zieliński, Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2015, LEX 2016.

<sup>475</sup> R. Kulski zalicza umowę o mediację do kategorii czynności procesowych, do których należą: umowa o właściwość miejscową sądu, umowa o jurysdykcję krajową, zapis na sąd polubowny, umowa o zasady i sposób postępowania przed sądem polubownym, tenże [w:], *Umowy procesowe w postępowaniu cywilnym*, Kraków 2006, s. 61, 170 i n.; T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, s. 30; M. Sychowicz, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-366*, red. A. Marciniak, Warszawa 2016, Legalis, stan na 19.01.2018 r.; P. Telenga, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup>k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I, art. 1-729*, LEX 2018, stan prawny na dzień 1.01.2018 r.; M. Białecki, *Mediacja...*, s. 176; K. Weitz, Gajda-Roszczyńska K., *Mediacja w sprawach gospodarczych*, [w:] *System Prawa Handlowego, t. 7: Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych*, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2013, s. 359-360; A. Olaś, [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Kazimierzowi Lubińskiemu*, red. A. Laskowska-Hulisz, J. May, M. Mrówczyński, Warszawa 2017, LEX 2018.

<sup>476</sup> M. Błaszczak, *Charakter prawny...*, s. 5 i n.; E. Marszałkowska- Krześ, Ł. Błaszczak, *Zapis na sąd polubowny a czynności notarialne (wybrane zagadnienia)*, „Rejent” 2007, Nr 9, s. 12.

<sup>477</sup> K. Antolak-Szymanski, [w:] *Mediacja w postępowaniu...*, *op. cit.*, s. 96. Autorka jedynie stwierdza, że trudno jednoznacznie określić, jaki charakter prawny ma umowa o mediację, gdyż wywołuje tak materialnoprawne, jak i procesowe skutki, dlatego przyjmuje jej mieszaną charakter.

<sup>478</sup> J. Jodłowski, [w:] *Materiały I ogólnopolskiego integracyjnego zjazdu cywilistów*, Rzeszów 1974, s. 179. Autor przyjmuje, że umowy procesowe są umowami *sui generis*. Chodzi o typ umowy, która nie jest czynnością procesową, ale z uwagi na to, że jest nacelowana wyłącznie na proces i wywołuje skutki tylko w procesie, nie może być traktowana jako umowa materialnoprawna. Zdaniem M. Pazdana, umowa o mediację jest umową swoistą (umową *sui generis*), tenże [w:] *Umowa o mediację* Księga pamiątkowa ku czci prof. J. Szwejki, Prace z wynalazczości i ochrony własności intelektualnej 2004, z. 88, s. 264-265. Podobne stanowisko: R. Morek, *Umowa o mediację...*, s. 773; G. Frączek,



piśmiennictwie zasadniczo najwięcej głosów w dyskusji dotyczy dwóch pierwszych poglądów.

#### 4.2.2.2. Czynności procesowe a czynności materialnoprawne

Dokonując analizy charakteru prawnego umowy o mediację, należy najpierw odwołać się do rozważań przedstawicieli polskiej nauki prawa dotyczących pojęć czynności procesowej oraz czynności materialnoprawnej.

W literaturze podkreśla się, że czynności procesowe są czynnościami uczestników postępowania oraz organów procesowych<sup>479</sup>. Mają one wpływ na wszczęcie postępowania, jego przebieg i zakończenie. Czynności materialnoprawne w stosunkach między równorzędnymi podmiotami wywołują względem nich zmianę stanu prawnego. Posiadają więc charakter samoistny w ramach materialnego prawa cywilnego. Czynności procesowe stron nie mają znaczenia samoistnego. Nie powodują bezpośrednio powstania, zmiany lub ustania stosunków cywilno-prawnych stron. Jak trafnie określono w piśmiennictwie, one tylko „pobudzają do działalności sąd” i od jego dalszych działań zależy to, czy wystąpią lub nie zamierzone przez strony skutki<sup>480</sup>. Czynności procesowe mogą, ale nie muszą, wywierać wpływu na tok postępowania. Następuje przyporządkowanie ich do pewnej struktury przedmiotowej, która określa ich granice, co sprawia, że czynności te są pozbawione samoistnej skuteczności. Skutek tych czynności powstaje z mocy aktu organu wymiaru sprawiedliwości, a nie z mocy woli osoby, która dokonała danej czynności procesowej<sup>481</sup>.

W. Siedlecki definiuje czynność procesową jako taką formalną czynność podmiotu procesowego, która według przepisów ustawy procesowej, może wywrzeć skutki dla procesu cywilnego<sup>482</sup>. M. Piekarski uważa, że czynnością procesową jest

---

*Umowa o mediację*, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka-teoria-perspektywy*, red. A. Torbus, Warszawa 2015, s. 190.

<sup>479</sup> W. Broniewicz, *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 2006, s. 83.

<sup>480</sup> E. Waśkowski, *Istota czynności procesowych*, „Polski Proces Cywilny” 1937, nr 24, s. 743 i cytowana tam literatura zagraniczna.

<sup>481</sup> Zob. M. Białecki, *Mediacja...*, s. 166; E. Waśkowski, *op. cit.*, s. 737-746 i cyt. tam literatura.

<sup>482</sup> Por. W. Siedlecki, *Czynności procesowe*, „Państwo i Prawo” 1951, z. 11, s. 704 i n. oraz tenże [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 1969, t 1, s. 233-238. W. Siedlecki, *Zasady wyrokowania w procesie cywilnym*, Warszawa 1957, s. 184 oraz tenże *Zarys postępowania cywilnego*, Warszawa 1966, s.155; W. Berutowicz, *Znaczenie prawne sądowego dochodzenia roszczeń*, Warszawa 1966, s. 45; J. Jodłowski, W. Siedlecki, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 1958, s.355; J. Lapierre, *Uгода sądowa w polskim procesie cywilnym*, Warszawa 1968, s. 73 i n.

świadome zachowanie podmiotu procesowego wchodzące w skład stanu faktycznego przewidzianego w ustawie procesowej, normującej przesłanki, od istnienia których zależy wywołanie przez to zachowanie skutków przewidzianych w ustawie procesowej. Skutki te mogą dotyczyć wszczęcia, biegu lub zakończenia postępowania cywilnego. Zdaniem tego Autora, zachowanie podmiotu procesowego, o którym mowa, może mieć postać działania lub świadomego zaniechania. Czynnością procesową jest odpowiadające wyżej wskazanym kryteriom zachowanie się jednego z podmiotów postępowania cywilnego, pozostające w bezpośrednim związku z tym postępowaniem<sup>483</sup>.

J. Jodłowski postawił tezę, że nieważne jest, na jakim etapie zostaje dokonana czynność procesowa, czy przed procesem, czy w jego toku, skoro nie wszystkie czynności dokonywane w toku procesu mają charakter czynności procesowych. Autor uważa, że gdy definiujemy pojęcie czynności procesowej, powinniśmy się skoncentrować na przedmiocie, treści i skutkach konkretnej czynności. Tego rodzaju pojmowanie czynności procesowych pozwala na uznanie za czynności procesowe również czynności podejmowanych przed wszczęciem postępowania<sup>484</sup>.

#### **4.2.2.3. Umowy procesowe – pojęcia, cechy umów**

Zdaniem W. Siedleckiego umowy procesowe, zwane także układami procesowymi<sup>485</sup>, są to umowy, które zawierane są przed procesem albo innym postępowaniem sądowym w sprawach cywilnych, a wywołują skutki procesowe<sup>486</sup>. Według K. Weitzza i K. Gajdy-Roszczyńskiej w najogólniejszym ujęciu umowy procesowe to umowy, których główny, bezpośredni skutek przejawia się w płaszczyźnie procesowej<sup>487</sup>.

---

<sup>483</sup> M. Piekarski, *Czynności materialnoprawne a procesowe w sprawach cywilnych*, „Studia Prawnicze” 1973, z. 37, s. 110-111.

<sup>484</sup> Por. J. Jodłowski, [w:] *Materiały...*, s. 180.

<sup>485</sup> Tak, W. Siedlecki, *O tzw. umowach procesowych*, s. 169.

<sup>486</sup> W. Siedlecki, *O tzw. umowach procesowych*, [w:] Księga pamiątkowa ku czci prof. A. Ohanowicza, „Studia z prawa zobowiązań”, red. Z. Radwański, Warszawa-Poznań 1979, s. 169.

<sup>487</sup> K. Weitz, K. Gajda – Roszczyńska, [w:] *Postępowanie sądowe w sprawach cywilnych z udziałem przedsiębiorców*, red. T. Wiśniewski, tom 7, Warszawa 2013, s. 359 i cytowana tam literatura.

Do umów tych należą przede wszystkim: umowy dotyczące właściwości sądu (prorogacyjne jak i derogacyjne), jurysdykcji krajowej (także prorogacyjne jak i derogacyjne), zapis na sąd polubowny, a także umowy dowodowe<sup>488</sup>, w których strony zgadzają się na prowadzenie dowodów nieprzewidzianych przez kodeks postępowania cywilnego bądź rozszerzają lub zawężają możliwość dowodzenia.

Według jednego poglądu, „umowy procesowe” są to czynności prawa materialnego<sup>489</sup>, według drugiego poglądu są to czynności procesowe<sup>490</sup>. Istnieje także pogląd kompromisowy, według którego umowy procesowe są czynnościami o charakterze mieszanym<sup>491</sup> lub czynnościami *sui generis*<sup>492</sup>.

Przepisy prawa postępowania cywilnego nie wymieniają wprost elementów niezbędnych do określenia istoty umów procesowych. W doktrynie rzadko formułuje się definicje umów procesowych. W polskiej literaturze prawa postępowania cywilnego w sprawie definicji umów procesowych wypowiedzieli się F.K. Fierich i E. Waśkowski. Według F.K. Fiericha, umowy procesowe to zgodne objawienie woli stron wiodących spór, w granicach prawnie dozwolonych, celem wywołania pewnego skutku

---

<sup>488</sup> „Umowy te nie są wprost przewidziane przez prawo procesowe. W ustawie procesowej nie można znaleźć odpowiedzi na pytanie, czy dopuszczalne są dowodowe umowy procesowe. Niektórzy autorzy poszukują rozwiązań opierając się na zasadach prawa procesowego, z których decydujące znaczenie mają zasady: dyspozycyjności, kontrydiktoryjności oraz zasady prawdy materialnej”. R. Kulski, *Charakter prawny umów procesowych*, „Państwo i Prawo” 2002, z. 1, s. 54.

<sup>489</sup> M. Jędrzejewska, *Wpływ czynności procesowych na bieg przedawnienia*, Warszawa 1984, s. 22; J. Mokry, *Odwolalność czynności procesowych w sądowym postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1973, s. 111.

<sup>490</sup> A. Skąpski, *Ograniczenia dowodzenia w procesie cywilnym*, Warszawa–Kraków 1981, s. 26; s. 167; W. Broniewicz, glosa do orzeczenia SN z dnia 13 czerwca 1975 r., II CZ 91/75, OSPiKA 1977, z. 5, poz. 83, s. 202; S. Gołąb, Z. Wusatowski, *Kodeks postępowania cywilnego*, Kraków 1933, s. 529.

<sup>491</sup> P. Osowy, *Umowa o właściwość sądu jako przykład umowy przedprocesowej. Uwagi na tle art. 46 k.p.c.*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2005, z. 2, s. 434; R. Kuratowski, *Sądownictwo polubowne. Studium teoretyczno-praktyczne z uwzględnieniem prawodawstwa, obowiązującego w trzech dzielnicach Rzeczypospolitej i Polskiego Kodeksu Postępowania Cywilnego z roku 1930*, Warszawa 1932, s. 23.

<sup>492</sup> Stanowisko pośrednie prezentuje J. Jodłowski. Według autora chodzi o kategorie *sui generis*, o typ umowy, która nie jest wprawdzie czynnością procesową, ale ponieważ jest naceLOWANA wyłącznie na proces i wywołuje skutki tylko w procesie, nie może być traktowana jako umowa materialnoprawna. Tenże [w:] *Materiały I ogólniopolskiego integracyjnego zjazdu cywilistów...*, s. 179.

procesowego<sup>493</sup>, natomiast E. Waškowski określa umowy procesowe jako porozumienia stron mające na celu wywołanie skutków procesowych<sup>494</sup>.

W definicjach umów procesowych podkreśla się skutek procesowy, jaki te umowy wywołują. Oparcie definicji jedynie na tym aspekcie nie można jednak uznać za wystarczające. Jak powszechnie wiadomo, wszystkie czynności procesowe dokonywane w postępowaniu cywilnym cechują się tym, że wywołują skutki zgodnie z przepisami prawa procesowego. Nie można natomiast przychylić się do stwierdzenia, że każda czynność, która wywołuje skutki procesowe, jest umową procesową<sup>495</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że definicje te nie są ścisłe. Dokonując analizy piśmiennictwa, można wyróżnić zespół cech składających się na pojęcie umów procesowych. Jedną z nich jest złożenie przez strony zgodnych oświadczeń woli wyrażonych bez współdziałania sądu. Zawarcie przez strony umowy procesowej wywołuje wyłącznie skutki procesowe, przy czym następstwa tych umów są ściśle określone w ustawie. Kolejną właściwość umów procesowych polega na tym, że są one wyraźnie przewidziane przez prawo postępowania cywilnego. Ponadto sąd dokonuje kontroli tych umów w zakresie określonym w poszczególnych przepisach k.p.c., tj. czy nie są sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub nie zmierzają do obejścia prawa. Umowy te są zawierane w zasadzie, zanim dane postępowanie cywilne zostanie wszczęte<sup>496</sup>.

Umowy procesowe są zawierane przez zgodnie objawioną wolę stron, przy czym oświadczenia woli są wyrażane między stronami, a nie wobec sądu. Do ich zawarcia nie potrzeba współdziałania organu procesowego, a każda z nich może istnieć samodzielnie. Należy podkreślić, że chociaż do zawarcia umowy procesowej nie jest wymagany współdziałanie organu procesowego, to jednak umowy te są zawsze kierowane do sądu. Zawarcie umowy procesowej nie wymaga jednoczesnej obecności obu stron. Zgodne oświadczenia woli stron składające się na treść umowy procesowej mają inne znaczenie niż takie oświadczenia przewidziane w prawie cywilnym materialnym.

---

<sup>493</sup> F.K. Fierich, *O spoczywaniu procesu cywilnego. Studium procesowe*, Lwów 1896, s. 54.

<sup>494</sup> E. Waškowski, *Podręcznik procesu cywilnego. Ustrój sądów cywilnych. Postępowanie sporne*, Wilno 1932, s. 176.

<sup>495</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, s. 31-32.

<sup>496</sup> *Ibidem*.

Zgodne oświadczenia woli co do zawarcia umowy procesowej nie są bowiem nastawione na wywołanie skutków materialnoprawnych. Umowy procesowe przez samo ich zawarcie nie spowodują skutków prawnych, do których dążą podmioty dokonujące tej czynności<sup>497</sup>.

Skutki prawne zawarcia umów procesowych są określone w Kodeksie postępowania cywilnego. W postępowaniu cywilnym strony mogą dokonywać jedynie takich czynności, do których upoważnia je określony przepis ustawy. Jeżeli strony zawarły umowę, która nie ma wyrażonej podstawy w k.p.c., nie wywoła ona żadnych skutków procesowych. Umowy procesowe nie regulują żadnych stosunków prawnych mających być poza procesem. Dozwolone jest zawarcie tylko takiej umowy procesowej, która została wyraźnie unormowana w prawie postępowania cywilnego i tylko w takim zakresie, na jaki pozwalają przepisy ustawy<sup>498</sup>.

Przyznanie stronom nieograniczonej swobody zawierania umów procesowych nie dałoby się pogodzić z dyrektywami sprawności postępowania cywilnego zapewniającymi właściwe załatwienie sprawy, której dotyczy postępowanie. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego mają w większości charakter bezwzględnie obowiązujący, wobec czego zasięg ich działania nie może być wyłączony, zmieniony lub ograniczony odmienną wolą stron. W polskim postępowaniu cywilnym określone rodzaje umów procesowych, jako formy wyrażania zgodnej woli stron, znalazły odpowiednią regulację w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Przepisy tej ustawy określają formę oraz treść umów procesowych<sup>499</sup>.

Należy zauważyć, że możliwość umawiania się przez strony w kwestiach procesowych ma cechy swego rodzaju prawa podmiotowego, w ramach którego uprawnieniu stron odpowiada obowiązek sądu uwzględniania tego, że strony mogą zawrzeć lub rozwiązać umowę procesową albo od niej odstąpić<sup>500</sup>. Umowy procesowe nie są zawierane w wykonywaniu spoczywającego na podmiotach określonego obowiązku. To, czy dojdzie do korzystania lub niekorzystania z umów procesowych, zależy tylko od uznania stron. Do zawarcia umowy procesowej skłania strony ich

---

<sup>497</sup> R. Kulski, *Charakter prawny...*, *op. cit.*, s. 63; tenże, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, s. 33.

<sup>498</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, s. 33-34.

<sup>499</sup> *Ibidem*.

<sup>500</sup> E. Wańkowski, *Istota czynności procesowych*, „Polski Proces Cywilny” 1937, Nr 24, s. 4.

interes. Umowy procesowe są więc przejawem samodzielności stron w postępowaniu cywilnym w zakresie środków procesowych<sup>501</sup>.

Jak wspomniano na początku, sąd czuwa nad tym, aby umowy procesowe nie były sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub nie zmierzały do obejścia prawa. Zakres ingerencji sądu w te akty jest wskazany w poszczególnych przepisach k.p.c. (por. art. 184, 203 § 4). Organ procesowy nie może żądać od stron podania motywów, które wpłynęły na decyzje o zawarciu umowy procesowej. Sąd dokonuje sprawdzenia umowy procesowej stron pod względem jej dopuszczalności oraz pod względem formalnym, badając, czy umowy te są prawnie dopuszczalne i odpowiadają warunkom określonym w ustawie, zwłaszcza czy zostały sporządzone we właściwej formie. Z chwilą zawarcia umowy procesowej zawarte w niej ustalenia stron wiążą sąd w ten sposób, że powinien on wstrzymać się ze swoimi czynnościami, które byłyby przeciwne woli stron<sup>502</sup>.

Następny element definicji umów procesowych dotyczy czasu, w którym mogą one być zawierane. Umowy procesowe mają na celu wywołanie określonych skutków procesowych. Skutki te mogą powstać jedynie w toku postępowania cywilnego<sup>503</sup>.

Czynności procesowe, co do zasady, są dokonywane w toku postępowania cywilnego. Umowa procesowa może być zawarta po wytoczeniu powództwa lub zgłoszeniu wniosku o wydanie określonej treści postanowienia w postępowaniu nieprocesowym, ale także przed wszczęciem postępowania, np. w sprawie wyboru sądu przez powoda w wypadkach właściwości miejscowej przemiennej (art. 31 k.p.c.). W związku z tym, że do zawarcia umowy procesowej nie jest konieczny udział sądu, a oświadczenia woli składające się na treść tej umowy są wyrażane jedynie między stronami, należy uznać, że umowa procesowa może zostać zawarta przed złożeniem pozwu do sądu czy zgłoszeniem wniosku o wydanie określonej treści postanowienia w postępowaniu nieprocesowym. Za trafny uznaję pogląd, że zawarcie umowy procesowej zanim dane postępowanie zostanie wszczęte może być uzasadnione, w ten sposób, że umawianie się stron na dalszym etapie postępowania przed sądem, stanie się

---

<sup>501</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, s. 34.

<sup>502</sup> Zob. A. Skąpski, *Ograniczenia dowodzenia w procesie cywilnym*, ZN UJ 1981, z. 3, s. 29-30; R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.* s. 34.

<sup>503</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, s. 35.

bezzprzedmiotowe np. z powodu upływu terminu, do którego określona kwestia procesowa stanowiąca przedmiot umowy może być aktualna<sup>504</sup>. W związku z powyższym, do zawarcia umów procesowych będzie dochodziło głównie zanim dojdzie do wszczęcia danego postępowania. Możliwość zawierania umów procesowych zanim dane postępowanie zostanie wszczęte, należy uznać za kolejną właściwość tych umów, gdyż stanowi ono wyjątek od zasady, że czynności procesowe są dokonywane po wszczęciu postępowania<sup>505</sup>.

Należy w tym miejscu podkreślić, że umowy procesowe bezpośrednio nawiązują do sporów wynikających lub mogących wyniknąć ze stosunków prawnych łączących strony tych umów. Strony, decydując się na zawarcie umowy procesowej zanim dane postępowanie zostanie wszczęte, mogą ją zawrzeć bądź przed powstaniem między nimi sporu, bądź po powstaniu sporu na tle łączącego te strony stosunku prawnego. W przypadku zawarcia umowy procesowej zanim dane postępowanie zostanie wszczęte, stronami tej umowy będą podmioty, które dopiero w przyszłym postępowaniu cywilnym wystąpią w charakterze dwóch przeciwnych stron procesowych, tj. powoda i pozwanego. Umowa procesowa zawarta zanim dane postępowanie zostanie wszczęte, nie wywoła żadnych skutków procesowych aż do momentu rozpoczęcia tego postępowania. Przed tą chwilą strony bowiem nie mają jeszcze żadnego wpływu na tok postępowania przed sądem. Skutki procesowe zawarcia tych umów staną się aktualne wraz z wytoczeniem powództwa lub zgłoszeniem wniosku o wydanie określonej treści postanowienia w postępowaniu nieprocesowym. W przypadku zawarcia umowy procesowej strony koniecznie powinny zawiadomić sąd o istnieniu takiej umowy. Sąd nie ma bowiem żadnej wiadomości o umowie procesowej, jeżeli strony zawarły tę umowę zanim dane postępowanie zostanie wszczęte lub po jego rozpoczęciu, lecz poza sądem<sup>506</sup>.

Podsumowując powyższe rozważania, przez umowy procesowe należy rozumieć umowy, które posiadają następujące cechy: stanowią przejaw zasady dyspozycyjności, są wyraźnie dopuszczone przez ustawę, stanowią wyraz zgodnie objawionej woli stron,

---

<sup>504</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, 36.

<sup>505</sup> *Ibidem*, s. 35-36.

<sup>506</sup> *Ibidem*, s. 36-37.

zasadniczo zanim dane postępowanie zostanie wszczęte, dotyczą postępowania przed sądem, wywołują określone ustawą skutki procesowe, z chwilą zawarcia takiej umowy określone w niej ustalenia wiążą dany sąd w ten sposób, że musi się on do jej postanowień stosować<sup>507</sup>.

#### **4.2.2.4. Rozbieżności terminologiczne - umowy jurysdykcyjne, umowy przedprocesowe, tzw. umowy procesowe**

Należy zaznaczyć, że w doktrynie występuje nie tylko określenie umowy procesowe, lecz także „umowy jurysdykcyjne”<sup>508</sup>, „umowy przedprocesowe”<sup>509</sup> oraz „tzw. umowy procesowe”<sup>510</sup>.

Jak już wcześniej wspomniano, w piśmiennictwie dominuje pogląd, że umowy procesowe są w zasadzie zawierane przed wszczęciem postępowania<sup>511</sup>. Pogląd ten dodatkowo wspiera używany w literaturze prawniczej na określenie tych umów zwrot „umowy przedprocesowe”<sup>512</sup>, co wskazuje, że mogą być one zawarte również zanim dane postępowanie zostanie wszczęte. Ponadto pogląd ten ma ustawowe uzasadnienie, chociażby w przepisach art. 183<sup>1</sup> § 4 k.p.c. i art. 1165 § 1 k.p.c., w których mowa o umowie o mediację oraz zapisie na sąd polubowny.

Niektórzy autorzy (W. Siedlecki, K. Weitz, K. Gajda- Roszczynialska, H. Pietrzykowski) posługują się pojęciem „tzw. umów procesowych”, określając w ten sposób swoje stanowisko co do charakteru prawnego tych umów. W. Siedlecki podkreśla z jednej strony, że termin ten dotyczy zbioru, który określany jest

---

<sup>507</sup> *Ibidem*.

<sup>508</sup> Tak określił umowę o właściwość sądu jako mającą charakter aktu publicznoprawnego S. Gołąb, *Zarys polskiego procesu cywilnego*, Kraków 1932, s. 156.

<sup>509</sup> Por. J. Jodłowski, Z. Reisch, J. Lapiere, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005, s. 142, 499.

<sup>510</sup> W. Siedlecki, *O tzw. umowach procesowych*; s. 169 i n.; K. Weitz, K. Gajda – Roszczynialska *Mediacja...*, s. 359-360; H. Pietrzykowski, *Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych*, Warszawa 2016, LEX 2018, nr 308272.

<sup>511</sup> W. Berutowicz, *Zasada dyspozycyjności w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 1957, s. 208-209; J. Jodłowski, [w:] *Materiały I ogólnopolskiego integracyjnego zjazdu cywilistów*, Rzeszów 1974, s. 179.

<sup>512</sup> Por. J. Jodłowski, Z. Reisch, J. Lapiere, T. Misiuk-Jodłowska, K. Weitz, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2005, s. 142, 499.



powszechnie jako umowy procesowe, a z drugiej strony, posługując się terminem „tzw. umowy procesowe”, pokazuje dystans wobec ich procesowego charakteru.

W. Siedlecki podkreśla, że tzw. umowy procesowe są podejmowane przez podmioty, które nie są jeszcze stronami procesu (lub innego postępowania sądowego), a w pewnych sytuacjach nie będą w ogóle stronami procesu lub innego postępowania sądowego. W czasie zawierania tych umów żaden z nich nie jest podmiotem jakiegoś postępowania sądowego, ani nie dokonuje równocześnie czynności mogącej wszcząć takie postępowanie. Zdaniem tego autora, podmiotu postępowania cywilnego nie można rozumieć abstrakcyjnie, czyli w oderwaniu od jakiegoś konkretnego postępowania. Powiązanie czynności procesowych z konkretnym postępowaniem sądowym następuje nie tylko przez skutek, jaki czynność ta wywołuje dla tego postępowania, ale także przez fakt, że czynność ta podejmowana jest wobec sądu, jako podmiotu kierującego postępowaniem<sup>513</sup>.

Zdaniem W. Siedleckiego, biorąc pod uwagę istotę procesu cywilnego jako pewnej całości prawnej, nie można tzw. umów procesowych uważać za czynności procesowe. Proces cywilny Autor definiuje jako akt prawny złożony, składający się z czynności procesowych, z których pierwszą jest wytoczenie powództwa<sup>514</sup>. W związku z tym czynności poprzedzające ten akt, do których należą tzw. umowy procesowe nie mogą być traktowane jako czynności procesowe<sup>515</sup>.

Jak zauważa M. Piekarski, żadne działanie stron procesowych nie wywołuje skutków procesowych bezpośrednio, a tylko przez wywołanie działalności sądu kierującego postępowaniem. Z tego powodu czynności procesowe stron są określane jako niesamodzielne<sup>516</sup>. Tymczasem tzw. umowy procesowe, w przeciwieństwie do czynności procesowych, są czynnościami prawnymi w pełni samodzielnymi, gdyż dopuszczalność tych umów nie jest poddana kontroli sądu. W szczególności sąd nie bada, czy zawarcie umowy o właściwość sądu lub umowy o jurysdykcję krajową lub dokonanie zapisu na sąd polubowny nie narusza uzasadnionych interesów stron

---

<sup>513</sup> W. Siedlecki, *O tzw. umowach...*, s. 171.

<sup>514</sup> W. Siedlecki, *Nieważność procesu cywilnego*, Warszawa 1965, s. 40 i n.

<sup>515</sup> W. Siedlecki, *O tzw. umowach...*, s. 177.

<sup>516</sup> M. Piekarski, *Czynności materialnoprawne...*, s. 114-115.

zawierających taką umowę. Niewątpliwie jednak, umowy te nie mogą wyrzucić skutków przewidzianych prawem procesowym, gdy są sprzeczne z prawem. Należy zaznaczyć, że wszystkie czynności prawa materialnego sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego są nieważne, a zatem nie wywołują żadnych skutków prawnych (art. 58 k.c.). Sąd nie ma w pewnych wypadkach nawet możliwości przeprowadzenia jakiegokolwiek ich kontroli, zwłaszcza gdy na skutek np. zapisu na sąd polubowny sprawa ta nie trafi w ogóle do sądu państwowego, a mimo to umowa taka, jako zupełnie samodzielna, wyrzuci właściwe sobie skutki prawne<sup>517</sup>.

Z uwagi na niesamodzielną czynności procesowych, ich skutek następuje przez czynności sądu<sup>518</sup>. Tymczasem skutki tzw. umów procesowych następują bezpośrednio przez czynności podmiotów, które takie umowy zawarły. Tak jest np. przy zapisie na sąd polubowny, na podstawie którego kontrahenci są zobowiązani nie wnosić sprawy do sądu państwowego, ale skierować ją do sądu polubownego. Natomiast rola sądu w tym przypadku sprowadza się do stwierdzenia, że skutek ten nastąpił, oczywiście, jeżeli sprawa zostanie wniesiona do tego sądu<sup>519</sup>.

Przepisy prawa procesowego określają formę i treść czynności procesowych. Kodeks postępowania cywilnego zawiera „Przepisy ogólne o czynnościach procesowych” (art.125-183). Artykuł 125 k.p.c. stanowi, że na treść czynności procesowych składają się „wnioski i oświadczenia” składane przez strony procesowe w związku z postępowaniem. Te wnioski i oświadczenia w czasie rozprawy składane są w formie ustnej, a poza rozprawą - w formie pism procesowych (art. 125, 158, 210 k.p.c.).

Zdaniem W. Siedleckiego, ze względu na przywołane wyżej cechy czynności procesowych stron procesowych, jak i przepisy Kodeksu postępowania cywilnego odnoszące się do tych czynności, a w szczególności określające ich treść i formę, tzw.

---

<sup>517</sup> W. Siedlecki, *O tzw. umowach...*, s. 172.

<sup>518</sup> Tak, W. Berutowicz, *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 1974, s. 207.

<sup>519</sup> Gdy kontrahent tzw. umowy procesowej wbrew zobowiązaniu skieruje sprawę do sądu, sąd przekaze sprawę sądowi umówionemu lub odrzuci pozew z powodu braku jurysdykcji krajowej czy istnienia zapisu na sąd polubowny, ale uczyni to dopiero po podniesieniu we właściwym czasie odpowiedniego zarzutu przez stronę przeciwną powołującą się na tę umowę. Zgłoszenie takiego zarzutu w postępowaniu sądowym, podobnie jak każdego innego zarzutu formalnego czy też merytorycznego, jest czynnością procesową. Szerzej, W. Siedlecki, *O tzw. umowach...*, *op. cit.*, s. 173.

umowy procesowe nie mogą być uważane za czynności procesowe. Umowy te zawierane są poza sądem i nie zawierają wniosku lub oświadczenia skierowanego do sądu w związku z konkretnym postępowaniem sądowym<sup>520</sup>.

K. Weitz, K. Gajda – Roszczynialska, H. Pietrzykowski posługują się pojęciem tzw. umów procesowych m.in. w odniesieniu do charakteru prawnego umowy o mediację. Dokonując analizy argumentacji K. Weitza i K. Gajdy - Roszczynialskiej należy zauważyć, że Autorzy w istocie zamiennie posługują się terminem umowa procesowa i tzw. umowa procesowa<sup>521</sup>. Za umowy procesowe uznają oni te umowy, których główny, bezpośredni skutek przejawia się w płaszczyźnie procesowej. Umowę procesowa to – ich zdaniem - umowa, której wola stron jest nakierowana na modyfikację reguł postępowania cywilnego lub dysponowanie określonymi uprawnieniami procesowymi. K. Weitz i K. Gajda – Roszczynialska de facto „zaliczają umowę o mediację do rzędu umów procesowych.” Tymczasem H. Pietrzykowski argumentuje, że umowę o mediację należy zaliczyć do tzw. umów procesowych, bo została ona uregulowana w ustawie procesowej, a przede wszystkim z tego względu, że jej istota przejawia się w wyrażeniu przez strony woli, aby ich spór rozpatrywany był według zmodyfikowanych reguł postępowania cywilnego<sup>522</sup>.

#### **4.2.2.5. Umowa o mediację - umową procesową?**

T. Ereciński<sup>523</sup>, M. Sychowicz<sup>524</sup>, P. Telenga<sup>525</sup>, R. Kulski<sup>526</sup>, M. Białecki<sup>527</sup>, K. Weitz<sup>528</sup>, K. Gajda – Roszczynialska<sup>529</sup> są zwolennikami zaliczenia umowy o mediację do kategorii umów procesowych o charakterze prawnoprocesowym. T. Ereciński, R. Kulski, M. Białecki, K. Weitz i K. Gajda – Roszczynialska opowiadają się

---

<sup>520</sup> W. Siedlecki, *O tzw. umowach...*, s. 173-174.

<sup>521</sup> K. Weitz, Gajda-Roszczynialska K., *Mediacja...*, s. 359-360.

<sup>522</sup> H. Pietrzykowski, *Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych*, Warszawa 2016, LEX 2018, nr 308272.

<sup>523</sup> T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, s. 30.

<sup>524</sup> M. Sychowicz, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-366*, red. A. Marciniak, Warszawa 2016, Legalis, stan na 19.01.2018 r.

<sup>525</sup> P. Telenga, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup>k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I, art. 1-729*, LEX 2018, stan prawny na dzień 1.01.2018 r.

<sup>526</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op.cit.*, s. 61, 167 i n.

<sup>527</sup> M. Białecki, *Mediacja...*, s. 176.

<sup>528</sup> K. Weitz, Gajda-Roszczynialska K., *Mediacja...*, s. 359-360.

<sup>529</sup> *Ibidem*.

za przyjęciem szerszej koncepcji umów procesowych (a także czynności procesowych), według której o kwalifikacji danej czynności jako czynności procesowej decyduje jej przedmiot oraz bezpośrednie skutki, jakie wywołuje w płaszczyźnie prawa procesowego, (tj. zgodna wola stron ukierunkowana na modyfikację obowiązujących reguł postępowania cywilnego lub dysponowanie określonymi uprawnieniami procesowymi), a nie element podmiotowo – temporalny (tj. zawarcie umowy przez strony postępowania w związku z tym postępowaniem)<sup>530</sup>.

T. Ereciński uważa, że skoro mediacja została unormowana w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego, to należy przyjąć, że umowa o mediację jest umową procesową, ponieważ główny skutek wywołuje w sferze procesowej. Umowa o mediację dotyczy dysponowania określonymi uprawnieniami procesowymi i wpływa na modyfikację reguł procesowych. Nie ma przy tym znaczenia, że mediator w toku postępowania mediacyjnego nie posiada uprawnień jurysdykcyjnych. Jak zaznacza Autor, to z woli stron sprawa może być załatwiona przez mediatora, a nie przez sąd państwowy. Dla nabrania mocy prawnej każda ugoda zawarta przed mediatorem wymaga zatwierdzenia przez sąd. Za uznaniem procesowego charakteru umowy o mediację przemawia również fakt, że umowa o mediację może być podstawą zarzutu procesowego z art. 202<sup>1</sup> k.p.c.<sup>531</sup>. Zdaniem M. Sychowicza, analiza przepisów k.p.c. przekonuje, że jest to umowa procesowa i dlatego przychyła się do poglądu T. Erecińskiego<sup>532</sup>.

Również P. Telenga stwierdza, że umowa o mediację nie została unormowana w Kodeksie cywilnym, a jej szcątkowe uregulowanie w Kodeksie postępowania cywilnego stanowi istotny argument przeciwko uznaniu jej materialnoprawnego charakteru. Autor zwraca uwagę, że ustawa nie zastrzega żadnej formy zawarcia umowy

---

<sup>530</sup> P. Telenga oraz M. Sychowicz są zwolennikami procesowego charakteru umowy o mediację, ale nie przedstawiają swojego stanowiska co do szerszej koncepcji umów procesowych. Zob. A. Olaś, [w:] Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Kazimierzowi Lubińskiemu, red. A. Laskowska-Hulisz, J. May, M. Mrówczyński, Warszawa 2017, LEX 2018.

<sup>531</sup> T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, s. 30.

<sup>532</sup> M. Sychowicz, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-366*, red. A. Marciniak, Warszawa 2016, Legalis, stan na 19.01.2018 r.

o mediację, jak również nie określa elementów przedmiotowo istotnych tej czynności prawnej, pozwalających na jednoznaczną jej kwalifikację oraz identyfikację w systemie czynności prawnych (systemie umów). Artykuł 183<sup>1</sup> § 3 k.p.c. nie wyznacza tych elementów, a nawet ich nie egzemplifikuje, ponieważ – jak wynika z treści art. 183<sup>6</sup> § 2 pkt 3 k.p.c. – określenie osoby mediatora lub sposobu jego wyboru nie może być uważane za *essentialia negotii*, lecz za *naturalia negotii*<sup>533</sup>.

Za procesowym charakterem umowy o mediację opowiada się także R. Kulski. Zalicza ją do umów procesowych, podobnie jak: umowy o właściwość miejscową sądu, o jurysdykcję krajową oraz o zasadach i sposobie postępowania przed sądem polubownym. Zdaniem tego Autora, cel umowy o mediację jest wyłącznie procesowy. Przedmiotem umowy o mediację jest oddanie określonego sporu do mediacji. Strony zawierają ugodę przed osobą trzecią tj. mediatorem. Jego podstawowym obowiązkiem jest doprowadzenie stron do wspólnie akceptowanego rozwiązania ich sporu. Jak słusznie zauważa Autor, przy umowach procesowych chodzi o dokonanie czynności procesowej<sup>534</sup>. Przedmiotem umowy prawa materialnego nie może być np. ograniczenie jurysdykcji sądów. Poddanie sprawy mediacji, zgodnie z treścią umowy o mediację, nie czyni zadość interesowi jednej ze stron, gdyż żadna ze stron nie uzyska korzyści majątkowej lub niemajątkowej. Według tego Autora, cel tej umowy jest wyłącznie procesowy, strony tej umowy chcą bowiem, aby spór (spory) między nimi był rozwiązywany z udziałem mediatora.

Kodeks postępowania cywilnego określa konstytutywną treść poszczególnych umów procesowych, pozostawiając stronom możliwość wpisania, poza konieczną treścią, wielu innych postanowień. Nie mogą one być jednak sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami k.p.c. W umowie o mediację strony określają przedmiot mediacji oraz osobę mediatora albo sposób jego wyboru. W praktyce umowy procesowe zawierane są najczęściej przez zamieszczenie odpowiedniego postanowienia (klauzuli) w treści umowy materialnoprawnej. Umowa procesowa może też stanowić odrębną (samoistną) umowę. Skutki umów procesowych są określone przez prawo procesowe

---

<sup>533</sup> Tak, P. Telenga, Komentarz do art. 183<sup>1</sup>k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I, art. 1-729*, LEX 2018, stan prawny na dzień 1.01.2018 r.

<sup>534</sup> R. Kulski, *Umowy procesowe...*, *op. cit.*, s. 167 i n.

cywilne. Strony, zawierając umowę o mediację, zmierzają do skorzystania z alternatywnej formy rozwiązywania sporu i przyjmują na siebie obowiązek uczestniczenia w mediacji. Istotą mediacji prowadzonej na podstawie umowy o mediację jest – tak jak w przypadku mediacji prowadzonej na podstawie postanowienia sądu o skierowaniu przez sąd stron do mediacji – dążenie do osiągnięcia ugody przy pomocy mediatora. Umowa o mediację, jak każda umowa procesowa, jest źródłem zarzutów procesowych. R. Kulski podkreśla, że przy umowach procesowych chodzi o dokonanie czynności procesowej, do podjęcia której strony nie można przymusić (zob. art. 183<sup>1</sup>§1 k.p.c.). Czynności procesowe strona podejmuje dobrowolnie. W sytuacji wszczęcia sprawy niezgodnej z treścią umowy procesowej brak jest podstaw do materialnoprawnej ochrony drugiej strony w drodze wszczęcia osobnego powództwa o prawidłowe wniesienie powództwa. W tym przypadku stronie umowy procesowej przysługuje natomiast ochrona procesowa w postaci odpowiednich zarzutów (np. podniesienie zarzutu niewłaściwości sądu)<sup>535</sup>.

W tym miejscu należy przypomnieć, że K. Weitz i K. Gajda - Roszczynialska chociaż twierdzą, iż umowa o mediację to kolejny rodzaj tzw. umowy procesowej<sup>536</sup>to dokonując analizy argumentów dotyczących charakteru prawnego umowy o mediację, którymi posługują się Ci Autorzy, należy uznać, że są oni w istocie zwolennikami procesowego charakteru tej umowy. Podstawą kwalifikacji jest, zdaniem tych Autorów, przedmiot umowy. W umowie procesowej wola stron jest ukierunkowana na modyfikację reguł postępowania cywilnego, a nadto na dysponowanie określonymi uprawnieniami właśnie o charakterze procesowym<sup>537</sup>. Umowa o mediację stanowi podstawę dla prowadzenia postępowania mediacyjnego, które jest – zdaniem Autorów - rodzajem pozasądowego postępowania cywilnego, w ramach którego mogą być załatwiane sprawy cywilne w drodze ugody zawieranej przed mediatorem. Nie ma znaczenia to, że mediator w toku postępowania mediacyjnego nie ma uprawnień judykacyjnych. Z woli stron sprawa nie jest załatwiana w jurysdykcyjnym postępowaniu rozpoznawczym przed sądem państwowym, lecz przez mediatora,

---

<sup>535</sup> *Ibidem*.

<sup>536</sup> K. Weitz, K. Gajda – Roszczynialska, *Mediacja...*, s. 359 i literatura tam cytowana.

<sup>537</sup> *Ibidem*, s. 359-360 i cytowana tam literatura. Zob. R. Kulski, *Umowy procesowe...*, s. 61, 65.

będącego neutralną osobą trzecią. Umowa o mediację, podobnie jak zapis na sąd polubowny, jest także podstawą zarzutu procesowego. Zdaniem Autorów, nie jest istotne to, że treść i skutek podniesienia zarzutu opartego na umowie o mediację (art. 202<sup>1</sup>k.p.c.) są inne niż w wypadku zarzutu, którego podstawę stanowi zapis na sąd polubowny (art. 1165 § 1 k.p.c.). W szczególności na ocenę charakteru umowy o mediację nie wpływa to, że jej zawarcie nie wyłącza możliwości rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy przez sąd państwowy. Według tych Autorów, rozstrzygające znaczenie ma to, że umowa o mediację stanowiąc podstawę zarzutu, którego podniesienie przez pozwanego obliguje sąd do skierowania stron do mediacji, wywołuje określony skutek procesowy<sup>538</sup>. Ponadto, zawarta w wyniku mediacji ugoda przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu przez sąd, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem (art. 183<sup>15</sup> § 1 k.p.c.).

Na koniec tych rozważań o procesowym charakterze umowy o mediację warto wspomnieć, że M. Białecki, odwołując się do argumentacji J. Jodłowskiego dotyczącej definiowania tego, czy dana czynność ma charakter procesowy, wskazuje, że istotne jest wyodrębnienie wspólnego dla każdej umowy o mediację kryterium, którym będzie: przedmiot, treść, cel i skutek tej czynności<sup>539</sup>. Zdaniem M. Białeckiego, w tym kontekście nie ma znaczenia etap podejmowania tej czynności (przed czy w toku procesu). Strony które zawierają umowę o mediację, dążą do zmodyfikowania reguł postępowania cywilnego przez skierowanie sprawy do postępowania mediacyjnego. Skutkiem tej umowy będzie pojawienie się zarzutów procesowych, które mogą wystąpić jedynie w toku postępowania sądowego. Ponadto Autor ten stwierdza, że o prawnie procesowej naturze umowy o mediację świadczy brak możliwości przymusowego wyegzekwowania postanowień w niej zawartych<sup>540</sup>.

#### **4.2.2.6 Umowa o mediację - czynnością materialnoprawną?**

Mniej liczna grupa autorów opowiada się za zaliczeniem umowy o mediację do czynności materialnoprawnych. Uważają oni, że umowa o mediację to odrębny typ umowy nazwanej, uregulowanej poza Kodeksem cywilnym. Jest umową dwustronnie

---

<sup>538</sup> K. Weitz, Gajda-Roszczyńska K., *Mediacja...*, s. 248-249.

<sup>539</sup> Por. J. Jodłowski, [w:] *Materiały...*, s. 180.

<sup>540</sup> M. Białecki, *Mediacja...*, s. 176.

zobowiązującą, ale niewzajemną, stwarzającą stosunek prawny o charakterze ciągłym<sup>541</sup>. Zdaniem K. Falkiewicza i R. L. Kwaśnickiego, ustawodawca uregulował w art. 183<sup>1</sup>§3 k.p.c. *essentialia negotii* umowy o mediację, do których należy określenie jej przedmiotu oraz osoby mediatora albo sposobu jego wyboru<sup>542</sup>. Podobnie wypowiadają się w tym zakresie A. Majewski, K. Mularczyk<sup>543</sup>. P. Sobolewski uważa, że umowa o mediację jest umową nazwaną, nie tylko dlatego, że nazwa „mediacja” znalazła się w tekście Kodeksu postępowania cywilnego, ale przede wszystkim dlatego, że określone zostały jej *essentialia negotii*<sup>544</sup>.

Umowa o mediację jako czynność prawna zawierana poza sądem nie musi odpowiadać wymogom dotyczącym formy przewidzianych dla pism procesowych. Umowa o mediację może być zawarta w dowolnej formie, jednak ze względu na praktyczne kwestie dowodowe, strony powinny zawierać umowę o mediację w formie pisemnej. Zdaniem Ł. Błaszczaka w zakresie nieuregulowanym w k.p.c. należy stosować do nich przepisy Kodeksu cywilnego<sup>545</sup>.

Rozważając naturę prawną umowy o mediację, Autor ten odpowiada na pytanie, czy umowa ta zostaje zawarta przez podmioty postępowania cywilnego. Ustawodawca rozróżnia mediację przedprocesową, która ma miejsce przed wszczęciem postępowania sądowego i mediację w toku postępowania. Biorąc pod uwagę te okoliczności, Autor przyznaje, że nie można jednoznacznie przyjąć, iż w każdym przypadku umowa o mediację jest zawierana przez podmioty, które nie są stronami procesowymi. Umowa o mediację może być zawarta zarówno przez podmioty, które są stronami procesu (lub uczestnikami innego postępowania sądowego), jak i przez podmioty, które nie są jeszcze stronami procesu, a w pewnych przypadkach nigdy nimi nie będą<sup>546</sup>.

Przy tym umowa o mediację nie jest zawierana przed sądem i składają się na nią materialnoprawne oświadczenia woli stron, a nie procesowe oświadczenia woli. Jedyne

---

<sup>541</sup> Tak, m.in. Ł. Błaszczak, *Charakter prawny...*, s. 5 i n. i cytowana tam literatura.

<sup>542</sup> K. Falkiewicz, R.L. Kwaśnicki, *Arbitraż i mediacja w świetle najnowszej nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, s. 36.

<sup>543</sup> A. Majewski, K. Mularczyk, *op.cit.*, s. 51.

<sup>544</sup> P. Sobolewski, *Skutki prawne umowy o mediację*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2007, nr 8, s. 34; zob. też S. Grzybowski, [w:] *System prawa cywilnego, t. III, cz. I Prawo zobowiązań część ogólna*, red. Z. Radwański, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1981, s. 20.

<sup>545</sup> Ł. Błaszczak, *Charakter prawny...*, s. 24.

<sup>546</sup> *Ibidem*, s. 14.



w wyniku jej zawarcia może powstać konieczność złożenia oświadczeń woli o charakterze procesowym<sup>547</sup>.

Ł. Błaszczak potwierdza, że umowa o mediację wywiera skutki procesowe. Czynności procesowe wywierają skutki nie bezpośrednio, lecz poprzez czynności sądu. Jednakże skutki umowy o mediację następują bezpośrednio, w następstwie oświadczeń woli podmiotów, które taką umowę zawarły. Rola sądu ogranicza się w tym przypadku do stwierdzenia, że skutek ten już nastąpił, przy założeniu że sprawa w ogóle dojdzie do sądu. Jednakże według tego Autora, fakt, że umowa o mediację wywiera bezpośrednio skutki procesowe, nie może decydować o jej naturze prawnej. Istnieje bowiem wiele czynności prawnych, które wywierają wpływ na bieg procesu<sup>548</sup>.

Ł. Błaszczak uważa, że również brak możliwości przymusowego realizowania umowy o mediację nie ma większego znaczenia. Wyłącznie od stron umowy będzie zależało to, czy wykonają one postanowienia umowy mediacyjnej czy też nie. Brak możliwości egzekwowania odpowiedniego zachowania strony nie może wpływać na naturę prawną umowy.

Według Ł. Błaszczaka, umowa o mediację wiąże następców prawnych, i to nie tylko pod tytułem ogólnym (tzw. sukcesja uniwersalna), ale także pod tytułem szczególnym (tzw. sukcesja singularna). Autor podkreśla, że nie byłoby to możliwe, gdyby umowa o mediację była czynnością procesową<sup>549</sup>.

#### **4.2.2.8. Umowa o mediację - umową sui generis czy umową mieszaną?**

Zdaniem M. Pazdana, mimo że z umową o mediację wiążą się skutki procesowe, nie jest to jednak wystarczające do uznania jej za umowę procesową lub czynność prawną do takich umów zbliżoną. Jego zdaniem, należy umieścić ją w kategorii umów prawa cywilnego materialnego. Z umowy o mediację nie powstaje zobowiązanie do dokonania czynności prawnej, dlatego umowa ta nie może być uznana za umowę zlecenia. Nie powstaje także na jej podstawie zobowiązanie do świadczenia innej usługi, dlatego wykluczona jest możliwość wykorzystania przy poszukiwaniu dla niej oceny

---

<sup>547</sup> *Ibidem*, s. 18 i n.

<sup>548</sup> *Ibidem*, s. 20.

<sup>549</sup> *Ibidem*, s. 25.

prawnej na podstawie art. 750 k.c.<sup>550</sup> Jego zdaniem, umowę o mediację można uznać za umowę *sui generis*, szcążkowo uregulowaną w Kodeksie postępowania cywilnego i dlatego proponuje, aby kwalifikacji prawnej tej umowy dokonywać na podstawie przepisów księgi pierwszej i trzeciej Kodeksu cywilnego. Autor odrzuca pogląd zaliczający umowę o mediację do umów bliskich umowom procesowym, gdyż z umowy o mediację nie wynikają jakiegokolwiek kompetencje judykacyjne mediatora. Postępowanie mediacyjne, dla którego umowa ta jest podstawą, nie jest postępowaniem sądowym lub do takiego postępowania zbliżonym. Umowa o mediację nie jest zasadniczo zawierana przez strony procesowe (jeśli pominąć przypadek mediacji z inicjatywy sądu)<sup>551</sup>.

R. Morek<sup>552</sup>, K. Antolak-Szymanski<sup>553</sup>, G. Frączek<sup>554</sup> opowiadają się za mieszanym charakterem umowy o mediację, wskazując na jej podobieństwo do umów materialnoprawnych i procesowych.

#### **4.2.2.8. Moja ocena charakteru prawnego umowy o mediację**

W świetle przedstawionych koncepcji charakteru prawnego umowy o mediację oraz argumentów je uzasadniających, moim zdaniem, należy przychylić się do koncepcji tej umowy jako czynności prawnoprocesowej. Należy podkreślić, że ustawodawca uregulował elementy umowy o mediację w art. 183<sup>1</sup> k.p.c., umowa ta nie została natomiast unormowana w Kodeksie cywilnym. Nawet „szcążkowe” uregulowanie umowy o mediację w ustawie procesowej stanowi poważny argument przeciwko jej materialnoprawnemu charakterowi. Ponadto należy zauważyć, że do czasu uchwalenia nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego w 2005 roku<sup>555</sup>, mediacja występowała już w polskim systemie prawnym w postępowaniu karnym, w postępowaniu w sprawach nieletnich, w postępowaniu sądownoadministracyjnym oraz w sporach zbiorowych z zakresu prawa pracy, a więc zawsze w ustawach procesowych.

---

<sup>550</sup> M. Pazdan, *Umowa...*, s. 264-265.

<sup>551</sup> *Ibidem*.

<sup>552</sup> R. Morek, *Umowa o mediację...*, s. 773.

<sup>553</sup> Tak, K. Antolak-Szymanski, [w:] *Mediacja w postępowaniu...*, *op. cit.*, s. 96.

<sup>554</sup> G. Frączek, *Umowa o mediację*, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka-teoria-perspektywy*, red. A. Torbus, Warszawa 2015, s. 190.

<sup>555</sup> Na podstawie ustawy z dnia 28.07.2005 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, która została ogłoszona w dniu 9.09.2005 r. a weszła w życie 10.12.2005 r.

W piśmiennictwie dopuszcza się zawarcie tej umowy przed powstaniem sporu - zarówno w postaci tzw. klauzuli mediacyjnej w umowie innego rodzaju, jak i w postaci oddzielnej umowy.

W k.p.c. wskazano minimalną treść umowy o mediację. Przepis art. 183<sup>1</sup> k.p.c. posługuje się sformułowaniem „w szczególności”, co wyraźnie wskazuje na to, że wyliczenie elementów umowy jest otwarte<sup>556</sup>. Porozumienie musi obejmować co najmniej oznaczenie przedmiotu mediacji oraz wskazanie mediatora bądź sposobu jego wyboru.

Przedmiotem umowy procesowej nie jest stosunek prywatnoprawny, ale spór i przekazanie go do rozwiązania organowi pozasądowemu. Co do skutków takiej umowy procesowej uznać należy, że są one wyłącznie procesowe. K. Weitz słusznie podnosi, że główny i bezpośredni skutek umowy o mediację przejawia się w płaszczyźnie procesowej, a wola stron ukierunkowana jest na modyfikację reguł postępowania cywilnego lub dysponowanie określonymi uprawnieniami procesowymi. Strony chcą uniknąć postępowania sądowego, a mediacja może im w tym pomóc.

#### **4.2.3. Wniosek o przeprowadzenie mediacji – szczególny sposób zawarcia umowy o mediację**

Do zawarcia umowy o mediację - jak wspomniano na wstępie niniejszego rozdziału – może dojść także na skutek złożenia formalnego wniosku o przeprowadzenie mediacji przez jedną ze stron i wyrażenia na nią zgody przez drugą stronę (art. 183<sup>6</sup> § 1 k.p.c.). W piśmiennictwie uznaje się, że w takiej sytuacji wniosek o przeprowadzenie mediacji zawiera w sobie ofertę zawarcia umowy o mediację<sup>557</sup>. Wniosek powinien być dlatego wystarczająco szczegółowy, aby przez jego akceptację dochodziło do zawarcia umowy<sup>558</sup>. Wymagania dotyczące treści wniosku zostały sprecyzowane w art. 183<sup>7</sup> k.p.c. Wniosek musi zawierać: oznaczenie stron, dokładnie określone żądanie, przytoczone okoliczności uzasadniające żądanie, podpis strony oraz

---

<sup>556</sup> M. Wyrwiński, Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c., [w:] *Komentarz do ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy- Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 05.172.1438)*, M. Wyrwiński, LEX/el. 2006, nr 74471.

<sup>557</sup> Por. M. Pazdan, *Umowa o mediację*, s. 261.

<sup>558</sup> R. Morek, M. Budyniak-Rogała, *Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Legalis 2018.

wymienienie załączników, zaś jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie, to również odpis tej umowy<sup>559</sup>.

Zgoda drugiej strony musi dotyczyć przedmiotu mediacji oraz osoby mediatora bądź też sposobu jego wyboru, a do zawarcia umowy o mediację dochodzi w momencie wyrażenia zgody przez stronę. Zgoda ta może zostać wyrażona w dowolnej formie, także na podstawie czynności dorozumianych (*per facta concludentia*), jeżeli strona faktycznie przystąpi do mediacji<sup>560</sup>.

### **4.3. Wszczęcie mediacji umownej**

#### **4.3.1. Uwagi ogólne**

Artykuł 183<sup>6</sup> k.p.c. określa moment wszczęcia mediacji prowadzonej na podstawie umowy stron (zob. art. 183<sup>1</sup> §2 zdanie drugie k.p.c.). Wszczęcie procedury mediacyjnej następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie. Spełnienie tego ostatniego wymagania jest zbędne, gdy wniosek o przeprowadzenie mediacji składają obie strony<sup>561</sup>.

Doręczenie mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji oraz odpisu tego wniosku drugiej stronie może nastąpić w dowolny sposób, np. za pośrednictwem poczty, bezpośrednio przez stronę, przez posłańca, także telefaksem itp. W każdym wypadku należy żądać pokwitowania przez mediatora oraz drugą stronę odbioru wniosku o przeprowadzenie mediacji (jego odpisu)<sup>562</sup>.

Prawidłowo sformułowany wniosek o wszczęcie mediacji – zgodnie z art.183<sup>7</sup> k.p.c. - powinien zawierać: oznaczenie stron sporu, dokładne określenie żądania, przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, podpis strony lub podpisy stron

---

<sup>559</sup> K. Antolak-Szymanski, [w:] *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, K. Antolak – Szymanski, O.M. Piaskowska, Warszawa 2016, LEX 2016, nr 10501.

<sup>560</sup> Tak trafnie, T. Ereciński (red.), [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, T. Ereciński (red.), P. Grzegorzczak, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, Warszawa 2016, LEX nr 10476.

<sup>561</sup> M. Sychowicz, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz art. 1-366*, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Tom I, Warszawa 2014, s. 660.

<sup>562</sup> A. Zieliński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2012, s. 340.

oraz wymienienie załączników. Ta szczególna regulacja wyłącza stosowanie do tego wniosku wymogów przewidzianych w art. 126 k.p.c. dotyczących pisma procesowego. Określenie żądania oraz przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie nawiązuje do wymagań formalnych pozwu wskazanych w art. 187 § 1 i oznacza, że chodzi o wskazanie roszczeń, których strona zamierza dochodzić. Mimo że przepis tego wyraźnie nie stanowi, należy przyjąć, że chodzi o wskazanie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie<sup>563</sup>. Jeżeli strony zawarły umowę o mediację na piśmie, do wniosku dołącza się odpis tej umowy.

Kodeks postępowania cywilnego nie normuje skutków braków formalnych wniosku o wszczęcie mediacji. Należy zastanowić się, jakie mogą być konsekwencje, jeżeli wniosek nie zawiera jednego ze wskazanych w ustawie elementów. Wniosek kierowany jest do mediatora, a nie do sądu, nie istnieje więc możliwość wezwania przez sąd do uzupełnienia braków formalnych pisma ani jego zwrotu z powodu niezachowania tych wymagań. W doktrynie uważa się, że w przypadku wystąpienia braków formalnych mediator może zwrócić się do strony o uzupełnienie wniosku pod rygorem odmowy przeprowadzenia mediacji<sup>564</sup>. Odmowa prowadzenia mediacji z tego powodu powinna unieść materialnoprawne skutki związane z wszczęciem mediacji. Ten przypadek nie jest unormowany w art. 183<sup>6</sup> k.p.c., brak jest też odesłania do art. 130 k.p.c. Ta luka prawna uzasadnia, moim zdaniem, stosowanie w postępowaniu przed mediatorem analogii z art. 130 k.p.c.<sup>565</sup>

Zgodnie z art. 183<sup>6</sup> § 2 k.p.c., mediacja nie zostaje wszczęta, mimo doręczenia wniosku, jeżeli:

- stały mediator w terminie tygodnia od doręczenia mu wniosku o przeprowadzenie mediacji odmówił przeprowadzenia mediacji;

---

<sup>563</sup> Tak, T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Eryciński, J. Gutkowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, P. Grzegorzczak, Warszawa 2012, s. 872.

<sup>564</sup> *Ibidem*, s. 873.

<sup>565</sup> Tak, P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, s. 269.

- strony zawarły umowę o mediację, w której wskazano jako mediatora osobę niebędącą stałym mediatorem, a osoba ta, w terminie tygodnia od doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, odmówiła przeprowadzenia mediacji;
- strony zawarły umowę o mediację bez wskazania mediatora i osoba, do której strona zwróciła się o przeprowadzenie mediacji, w terminie tygodnia od doręczenia jej wniosku o przeprowadzenie mediacji, nie wyraziła zgody na osobę mediatora;
- strony nie zawarły umowy o mediację, a strona nie składająca wniosku o przeprowadzenie mediacji nie wyraziła zgody na jej przeprowadzenie.

Zgodnie z art. 183<sup>6</sup> § 3 k.p.c., jeżeli w przypadkach, o których mowa w art. 183<sup>6</sup> §2 pkt 1-3 k.p.c., strona wytoczy powództwo o roszczenie, które objęte było wnioskiem o przeprowadzenie mediacji, w terminie trzech miesięcy od dnia, w którym mediator lub druga strona złożyli oświadczenie powodujące, że mediacja nie została wszczęta albo od dnia następnego po upływie tygodnia od dnia doręczenia wniosku o przeprowadzenie mediacji, gdy mediator lub druga strona nie złożyli oświadczenia, o którym mowa w pkt. 1, w odniesieniu do tego roszczenia zostają zachowane skutki przewidziane dla wszczęcia mediacji. Celem tego przepisu jest umożliwienie wierzycielowi, który zawarł umowę o mediację (art. 183<sup>6</sup> § 2 pkt 2 i 3 k.p.c.) lub doręczył wniosek o wszczęcie mediacji stałemu mediatorowi (art. 183<sup>6</sup> §2 pkt 1 k.p.c.), uniknięcie przedawnienia roszczenia w sytuacji, w której złożył on wniosek o przeprowadzenie mediacji, ale do wszczęcia mediacji ostatecznie nie doszło, ze względu na brak zgody drugiej strony lub mediatora, tzn. z powodu okoliczności, na które wierzyciel nie ma wpływu<sup>566</sup>.

Artykuł 183<sup>6</sup> k.p.c. realizuje zasadę dobrowolności mediacji, która odnosi się do stron sporu i do mediatora<sup>567</sup>. Jedyne ustawowe ograniczenie dobrowolności w odniesieniu do mediatora ustanawia art. 183<sup>2</sup> § 4 k.p.c., zgodnie z którym stały mediator może odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony, a jeżeli strony do mediacji skierował sąd

---

<sup>566</sup> M. Malczyk, *Komentarz do art. 183<sup>6</sup> k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do artykułów 1-729*, red. A. Góra – Błaszczkowska, Warszawa 2016, Legalis 2016.

<sup>567</sup> Tak, K. W. Baran, *Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów...*, s. 120.

– również sąd. Strony mogą w każdej chwili odwołać mediatora, zarówno wybranego umownie, jak i wyznaczonego przez sąd.

W doktrynie rozważano sytuację, kiedy osoba wskazana jako mediator odmówi przeprowadzenia mediacji, ale nastąpi to już po upływie tygodniowego terminu określonego w art. 183<sup>6</sup> §2 k.p.c. W związku z tym pojawia się pytanie, czy mimo to doszło do wszczęcia mediacji. Ma to znaczenie przede wszystkim ze względu na ewentualne przerwanie biegu przedawnienia. Doktryna daje twierdzącą odpowiedź na to pytanie<sup>568</sup>. Wykładnia gramatyczna art. 183<sup>6</sup> §2 k.p.c. wskazuje bowiem, że formalnie dojdzie w takim przypadku do wszczęcia mediacji i w konsekwencji nastąpi przerwanie biegu przedawnienia.

#### **4.3.2. Wszczęcie mediacji umownej a bieg terminów przedawnienia i terminów zawitych**

Należy rozważyć, jaki wpływ ma wszczęcie mediacji umownej na bieg terminów przedawnienia oraz innych terminów dawności, a w szczególności - istotnych z punktu widzenia prawa pracy - terminów zawitych. Problem ten nie występuje w przypadku mediacji prowadzonej na podstawie skierowania sądu, ponieważ zgodnie z art. 123 § 1 pkt 1 k.c. - przerwanie biegu przedawnienia następuje przez każdą czynność przed sądem przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia<sup>569</sup>. Moment wszczęcia mediacji zainicjowanej postanowieniem sądu nie ma więc praktycznego znaczenia. Na skutek wniesienia pozwu bieg przedawnienia zostaje przerwany, a w myśl art. 124 § 2 k.c. nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie sądowe nie zostanie zakończone. Samo wszczęcie i zakończenie postępowania mediacyjnego w czasie trwania postępowania sądowego nie ma żadnego znaczenia, skoro wszczęcie mediacji poprzedzone jest wniesieniem pozwu, a zakończenie postępowania mediacyjnego nie jest ostatnim etapem postępowania sądowego. Nawet w przypadku zawarcia ugody, postępowanie sądowe jeszcze się nie kończy, konieczne jest bowiem jej zatwierdzenie i umorzenie postępowania sądowego.

---

<sup>568</sup> Tak, A. Marek, *op. cit.*, s. 12-13; A. Majewski, K. Mularczyk, *op. cit.*, s. 57.

<sup>569</sup> Zob. E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2011, s. 379.

Inaczej jest w przypadku mediacji umownej. Zgodnie z art. 123 § 1 pkt 3 k.c., bieg terminu przedawnienia przerywa się przez wszczęcie mediacji. Skutek ten następuje niezależnie od tego, czy postępowanie mediacyjne doprowadziło do zawarcia ugody przed mediatorem<sup>570</sup>. Według art. 124 § 2 k.c., przerwa biegu przedawnienia trwa do zakończenia postępowania mediacyjnego. Za dzień zakończenia tego postępowania należy przyjąć datę zakończenia mediacji wskazaną w protokole mediacyjnym (zob. art. 183<sup>12</sup> k.p.c.)<sup>571</sup>.

Z uwagi na powyższe skutki mediacji dla biegu przedawnienia, istotne jest ustalenie momentu wszczęcia mediacji umownej. Reguluje to omawiany już wyżej art. 183<sup>6</sup> k.p.c. Nie powtarzając rozważań zawartych we wcześniejszej części pracy, należy w tym miejscu zwrócić uwagę jedynie na pewne aspekty. Samo wszczęcie mediacji, zgodnie z art. 183<sup>6</sup> § 1 k.p.c., następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji, z dołączonym dowodem doręczenia jego odpisu drugiej stronie. Przepis § 2 tego artykułu wskazuje wyjątki od sytuacji uregulowanej w § 1, kiedy do wszczęcia mediacji jednak nie dochodzi. Natomiast art. 183<sup>6</sup> § 3 k.p.c. tworzy szczególną konstrukcję prawną pozwalającą na zachowanie skutków związanych z wszczęciem mediacji – mimo że w świetle art. 183<sup>6</sup> § 2 kpc do niej nie doszło. Art. 183<sup>6</sup> § 3 k.p.c. brzmi następująco: „Jeżeli w przypadkach, o których mowa w §2 pkt 1-3, strona wytoczy powództwo o roszczenie, które było objęte wnioskiem o przeprowadzenie mediacji w terminie trzech miesięcy od dnia: 1) w którym mediator lub druga strona złożyli oświadczenie powodujące, że mediacja nie została wszczęta albo 2) następnego dnia po upływie tygodnia od doręczenia wniosku o przeprowadzenie mediacji, gdy mediator lub druga strona nie złożyli oświadczenia o którym mowa w pkt 1 – w odniesieniu do tego roszczenia zostają zachowane skutki przewidziane dla wszczęcia mediacji”. Rozwiązanie wprowadzone w art. 183<sup>6</sup> § 3 k.p.c. polega na tym, że aby zachować skutki przewidziane dla wszczęcia mediacji, niezbędne jest wniesienie, w określonym w tym przepisie trzymiesięcznym terminie, pozwu do sądu. Termin

---

<sup>570</sup> Por., P. Chańko, T. Strumiłło, *Przerwanie biegu terminu przedawnienia na skutek wszczęcia mediacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 1, s. 39 i n. Odmiennie, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 czerwca 2014 r., sygn. akt I ACa 12/14 „Nie uznaje się mediacji za wszczętą, jeżeli strona przeciwna nie wyraża na nią zgody, a nie została wcześniej zawarta umowa o mediację”.

<sup>571</sup> Tak, T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2012, s. 872.



określony w art. 183<sup>6</sup> § 3 k.p.c. ma charakter zawity, a jego początek należy liczyć od momentu wszczęcia mediacji. Przepis dotyczy zarówno mediatora nie będącego stałym mediatorem, jak i stałego mediatora, o którym mowa w art.183<sup>2</sup> § 3 k.p.c.<sup>572</sup>.

Jak czytamy w uzasadnieniu nowelizacji z 2015 roku, wcześniejsza regulacja nie zabezpieczała w wystarczający sposób interesu wierzyciela w sytuacji, gdy pomimo doręczenia przez niego wniosku o przeprowadzenie mediacji drugiej stronie i mediatorowi, mediacja nie została wszczęta z powodu okoliczności, na które wierzyciel nie ma wpływu. Celem zmiany było więc „uatrakcyjnienie” sposobu przerwania biegu przedawnienia przez mediację jako czynność pozasądową, a przez to odciążenie sądów oraz upowszechnienie mediacji<sup>573</sup>. Wprowadzenie takiego rozwiązania podyktowane było również obowiązkami spoczywającymi na polskim ustawodawcy, wynikającymi z regulacji unijnych. Art. 8 ust. 1 dyrektywy nr 2008/52/WE z 21 maja 2008 r. stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić, aby strony, które wybiorą mediację w celu rozwiązania sporu, nie były pozbawione uprawnienia do późniejszego wszczęcia postępowania sądowego lub arbitrażowego co do tego sporu, ze względu na prekluzję lub upływ terminów przedawnienia w czasie trwania postępowania mediacyjnego.

Oceniając pozytywnie wprowadzenie powyższego rozwiązania, należy jednak wskazać na jego niedoskonałości. Należy bowiem zauważyć, że art. 183<sup>6</sup> § 3 k.p.c. odnosi się wyłącznie do sytuacji określonych w § 2 pkt 1 - 3 tego przepisu, a skutki przewidziane dla wszczęcia mediacji nie mają zastosowania do sytuacji określonej w § 2 pkt 4, a zatem wówczas, gdy strony nie zawarły umowy o mediację, a druga strona nie wyraziła zgody na mediację. Słuszność takiego rozwiązania budzi wątpliwości, brak jest bowiem, w mojej ocenie, przekonujących argumentów, które przemawiałyby za takim ograniczeniem. Pewną próbą ominięcia powyższych trudności jest propozycja takiej interpretacji art. 183<sup>6</sup> § 2 pkt 4 k.p.c. (przy zastosowaniu wnioskowania *a contrario*), że jeżeli strony zawarły umowę o mediację, do wszczęcia mediacji na

---

<sup>572</sup> *Ibidem*, s. 870.

<sup>573</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 16-17.

wniosek jednej z nich dochodzi niezależnie od tego, czy druga strona – w chwili złożenia wniosku – wyraża na to zgodę.<sup>574</sup>

Pewną wątpliwość budzić może to, czy art. 123 § 1 ust. 3 k.c. znajduje zastosowanie również do spraw ze stosunku pracy. Terminy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy zostały unormowane odrębnie w art. 291 k.p. Odrębnie też w odniesieniu do tych roszczeń zostało uregulowane przerwanie biegu terminu przedawnienia. Regulujący tę kwestię art. 295 k.p. nie wymienia wśród okoliczności przerywających bieg przedawnienia podjęcia próby rozstrzygnięcia sporu w drodze mediacji. Przerwanie biegu przedawnienia powoduje jedynie czynność przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów, a mediator takim organem nie jest. Stosowanie art. 123 § 1 ust. 3 k.c. do spraw ze stosunku pracy wydaje się jednak zgodne z intencją ustawodawcy dopuszczającego mediację w sprawach z zakresu prawa pracy. Według niektórych autorów<sup>575</sup>, *de lege lata* będzie to możliwe, jeżeli uznamy że art. 295 k.p. nie ma charakteru regulacji wyczerpującej, a brak w nim określenia wpływu mediacji na bieg terminu przedawnienia stanowi lukę w przepisach prawa pracy uprawniającą do odpowiedniego stosowania, przez art. 300 k.p., właściwych przepisów Kodeksu cywilnego. Niewątpliwie przyjęcie takiej wykładni jest pożądane, chociaż może budzić wątpliwości<sup>576</sup>. W celu ich uniknięcia należy postulować odpowiednie uzupełnienie art. 295 k.p.

Odrębną kwestią jest wpływ wszczęcia mediacji pozasądowej na bieg terminów zawitych, co ma duże znaczenie w prawie pracy. Do terminów zawitych zalicza się bowiem terminy do wniesienia odwołania od wadliwego wypowiedzenia i pozwu o roszczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ustanowione przez art. 264 k.p.<sup>577</sup>. Terminy zawite mają materialnoprawny charakter, ich upływ powoduje surowszy niż w przypadku przedawnienia skutek - wygaśnięcie roszczenia. W

---

<sup>574</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 67.

<sup>575</sup> D. Dzienisiuk, M. Latos – Miłkowska, *op. cit.*, s. 20.

<sup>576</sup> Zob. P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2011, s. 246, który twierdzi, że wszczęcie mediacji w sprawach ze stosunku pracy nie przerywa biegu terminów dawności.

<sup>577</sup> J. Iwułski, W. Sanetra, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 2009, s. 1311; por. także T. Zieliński, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 1398; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 798/00, LEX nr 558280 oraz uchwałę z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194.

literaturze przyjmuje się, że art. 123 § 1 pkt 1 kc nie dotyczy terminów zawitych prawa pracy, a co za tym idzie - w świetle przepisów art. 295 w zw. z 300 k.p. – wszczęcie mediacji w sprawach ze stosunku pracy nie wywołuje skutku w postaci przerwy biegu terminów zawitych<sup>578</sup>. W rezultacie zgoda pracownika na mediację pozasądową, zwłaszcza wyrażona w formie klauzuli mediacyjnej, może doprowadzić do tego, że pracownikowi upłynie termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co postawi go w niekorzystnej sytuacji procesowej i może uniemożliwić dochodzenie roszczenia przed sądem pracy.

W takim przypadku pracownik będzie mógł, oczywiście, wnieść do sądu o przywrócenie terminu w trybie art. 265 k.p. Zgodnie jednak z wyrokiem Sądu Najwyższego z 21 lutego 2002 r.<sup>579</sup>, wniosek o przywrócenie terminu z art. 264 k.p., przekroczonego wskutek dążenia do ugodowego załatwienia sporu, jest pozbawiony doniosłości, jeżeli pracodawca z góry odmówi jakiegokolwiek współdziałania w tym zakresie. Sąd Najwyższy nie jest skłonny uważać każdej próby polubownego załatwienia sporu za wystarczającą podstawę przywrócenia terminu, o którym mowa w art. 264 k.p. i sprawy takie rozpatruje w zależności od okoliczności konkretnego przypadku<sup>580</sup>. Istnieje także ryzyko celowego pozorowania przez pracodawcę woli rozwiązania sporu w drodze mediacji, w celu przeciągnięcia sprawy do upływu terminów wskazanych w art. 264 k.p. *De lege lata*, pracownik, aby mieć pewność, że podjęcie próby rozwiązania sporu w drodze mediacji w sprawach o roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy nie uniemożliwi mu późniejszego dochodzenia tych roszczeń przed sądem, powinien - nawet jeżeli uprzednio zobowiązał się do podjęcia próby mediacji – złożyć pozew do sądu pracy w terminie określonym w art. 264 k.p.

---

<sup>578</sup> Tak, P. Telenga[w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2015, s. 268.

<sup>579</sup> I PKN 925/00, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10, s. 38, LEX nr 55363.

<sup>580</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, LEX nr 55363. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2016 r., III PK 149/15, (LEX nr 2141248) „jeżeli pracownik świadomie pomija drogę sądową to musi się liczyć z niedochowaniem terminu z art. 264 k.p. Jednak podjęcie przez pracownika próby mediacji z organem prowadzącym szkołę może w szczególnych okolicznościach przemawiać za brakiem winy w złożeniu odwołania po terminie i uzasadniać przywrócenie terminu – art. 265 k.p.”

Przedstawione rozwiązanie trudno uznać za właściwe, należy więc postulować wprowadzenie ustawowej gwarancji, że próba mediacji nie powoduje utraty terminów do odwołania się pracownika od wadliwego wypowiedzenia lub wniesienia roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (o których mowa w art. 264 k.p.). Należałoby, moim zdaniem wprowadzić, na wzór art. 248 § 2 k.p., przepis, zgodnie z którym wszczęcie mediacji przerywałoby bieg terminów, o których mowa w art. 264 k.p. i innych terminów dawności dotyczących roszczeń ze stosunku pracy.

#### **4.4. Skierowanie stron do mediacji przez sąd**

##### **4.4.1. Uwagi ogólne**

Drugą z przewidzianych w ustawie możliwości zainicjowania procedury mediacyjnej jest postanowienie sądu (sądu pracy) o skierowaniu stron do mediacji, wydane w trybie art. 183<sup>8</sup> k.p.c. Zgodnie z brzmieniem § 1 tego artykułu, sąd może kierować sprawę do mediacji więcej niż jeden raz, i to na każdym etapie postępowania rozpoznawczego, wydając na posiedzeniu niejawnym stosowne postanowienie (art. 183<sup>8</sup> § 2 zdanie pierwsze k.p.c.). Ustawodawca zrezygnował z dotychczasowego ograniczenia, umożliwiając sądowi skierowanie stron do mediacji nawet wielokrotnie w toku całego postępowania rozpoznawczego (zarówno przed sądem pierwszej, jak i drugiej instancji), bez konieczności złożenia przez strony zgodnego wniosku w tym zakresie - po zamknięciu pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę<sup>581</sup>.

Zmiana ta uelastycznia i poszerza możliwość kierowania stron do mediacji przez sąd. Nierzadko zdarza się bowiem, że sprawa z pozoru nienadająca się do polubownego zakończenia, staje się taką po przeprowadzeniu niektórych dowodów. Zmiana pozwoli sądowi na podjęcie racjonalnej decyzji uwzględniającej okoliczności konkretnej sprawy. Strony powinny być kierowane do mediacji w sytuacji, gdy będzie to sprzyjało ugodowemu załatwieniu sprawy. Elastyczność co do czasu, w którym sąd będzie decydował o skierowaniu stron do mediacji, powinna zwiększyć szanse na zakończenie sporu w sposób polubowny.

---

<sup>581</sup> A. Zieliński, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2017, wyd.9, Legalis 2017.

Należy podkreślić, że istnieje możliwość skierowania sprawy do postępowania mediacyjnego jedynie na etapie postępowania rozpoznawczego. Nie ma takiej możliwości na etapie postępowania egzekucyjnego. Brak jest też możliwości skierowania sprawy do postępowania mediacyjnego w postępowaniu kasacyjnym. Jest natomiast możliwe zawarcie ugody przed Sądem Najwyższym na etapie postępowania kasacyjnego oraz zawarcie takiej ugody przed mediatorem bądź bez jego udziału przez same strony, na etapie postępowania kasacyjnego, bez udziału sądu. Strony mogą także zawrzeć w trakcie postępowania kasacyjnego ugodę, w następstwie której skarżący złoży oświadczenie o cofnięciu skargi kasacyjnej, skutkujące umorzeniem postępowania kasacyjnego (art. 398<sup>21</sup> w zw. z art. 391 §2 k.p.c.). W przypadku gdy skarżący nie złoży takiego oświadczenia, Sąd Najwyższy umorzy postępowanie z uwagi na to, że wydanie wyroku przez Sąd Najwyższy jest zbędne<sup>582</sup>.

Zatem, w toku sprawy sąd może skierować strony do mediacji, unikając chwilowo konieczności merytorycznego rozpoznania sprawy. Termin „chwilowo” w tym przypadku jest uzasadniony, gdyż - jak podaje art. 183<sup>8</sup> §2 k.p.c. - mediacji nie prowadzi się, jeżeli strona w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia lub doręczenia jej postanowienia o skierowaniu do mediacji nie wyraziła zgody na mediację.

#### **4.4.2. Spotkanie informacyjne dla stron dotyczące mediacji**

Artykuł 183<sup>8</sup> § 4 k.p.c. zawiera nowe rozwiązanie polegające na możliwości nakazania stronom udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym polubownych metod rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji, przed wyznaczeniem pierwszego posiedzenia przeznaczonego na rozprawę. Instytucja spotkania informacyjnego została przewidziana w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z 21 maja 2008 r. (art. 5 ust. 1). W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizacyjnej wskazano, że spotkanie to ma stanowić dodatkowy sposób zachęcenia do mediacji lub wyboru innej metody pozasądowego rozwiązania sporu przez

---

<sup>582</sup> Tak, O. Piaskowska, [w:] *Mediacja w postępowaniu...*, s. 51 i cytowane tam orzeczenia.

informowanie poza rozprawą o możliwościach i korzyściach związanych z polubownymi metodami rozwiązywania sporów.

Sposób przeprowadzania spotkań informacyjnych może być zróżnicowany, zależnie od indywidualnych możliwości organizacyjnych w poszczególnych sądach. Spotkania informacyjne mogą prowadzić odpowiednio przeszkoleni sędziowie, referendarze sądowi, asystenci sędziego, a także wyznaczeni urzędnicy sądowi. Nie ma przy tym przeszkód, aby był to inny sędzia niż orzekający w sprawie. Spotkania mogą być również prowadzone przez stałych mediatorów, o ile zgodzą się poprowadzić je nieodpłatnie. Osoby wpisane na listę stałych mediatorów, których wiedza i umiejętności będą przy tej okazji podlegały weryfikacji, powinny zapewnić odpowiednią jakość udzielanych informacji. Decyzja, z którymi mediatorami lub ośrodkami mediacyjnymi nawiązać współpracę, aby zagwarantować wysoki poziom prowadzonych spotkań i rzetelność udzielanych informacji, należy do prezesa właściwego sądu.

Spotkania informacyjne prowadzone przez mediatorów mogą odbywać się w ramach dyżurów mediacyjnych. Aktualnie dyżury odbywają się w niektórych sądach na podstawie porozumień zawartych pomiędzy lokalnymi ośrodkami mediacyjnymi i prezesami właściwych sądów, przy aktywnym wsparciu koordynatorów ds. mediacji. Współpraca sądów i mediatorów na szczeblu lokalnym nie tylko przyczynia się do upowszechniania wiedzy o mediacji, ale również sprzyja budowaniu zaufania wśród sędziów i stron sporu do jakości pracy mediatorów, co przekłada się na podejmowanie decyzji o stosowaniu mediacji. Ośrodki mediacyjne uzyskują możliwość upowszechniania idei mediacji, a także informowania o swojej działalności, strony zaś otrzymają rzetelną informację o mediacji pochodzącą bezpośrednio od mediatora. Nie ma też przeszkód, aby organizowane były również grupowe spotkania informacyjne, w których mogłyby uczestniczyć strony więcej niż jednego sporu<sup>583</sup>.

Można spotkać pogląd, że przedstawione założenia twórców ustawy nie uwzględniają w pełni realiów polskiego wymiaru sprawiedliwości. W sytuacji dużej liczby spraw przypadających na jednego sędziego czy referendarza sądowego, nie

---

<sup>583</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 20-21.

wydaje się racjonalne nakładanie na nich dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem posiedzeń informacyjnych. Z wyżej wskazanych przyczyn, ciężar prowadzenia posiedzeń informacyjnych spada na urzędników sądowych i asystentów<sup>584</sup>. Ponadto wątpliwości niektórych autorów budzi twierdzenie zawarte w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej, że „ośrodki mediacyjne uzyskają bezpośrednią możliwość upowszechniania idei mediacji, a także informowania o swojej działalności, strony natomiast - rzetelną i wyczerpującą informacje o mediacji, pochodzącą bezpośrednio od mediatora<sup>585</sup>.” Powstaje obawa, że w praktyce może dojść w ten sposób do reklamowania usług wybranych przez prezesa właściwego sądu ośrodków mediacyjnych lub mediatorów<sup>586</sup>.

Sprawy organizacyjne związane z przeprowadzeniem tego rodzaju spotkań zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych<sup>587</sup> (§132-§139). Celem postępowania informacyjnego jest zapoznanie stron z możliwościami i korzyściami wynikającymi z polubownego rozwiązania sporu, w szczególności z mediacji (§132 r.u.s.p.). Spotkanie informacyjne jest nieodpłatne dla stron i uczestników postępowania nieprocesowego (§ 135 r.u.s.p.). Ponadto w w/w regulaminie wskazano, że wyznaczenie spotkania informacyjnego pozostaje bez wpływu na terminy rozpraw lub posiedzeń (§135 r.u.s.p.). Przewodniczący może wyznaczyć spotkanie informacyjne dla stron w budynku sądu albo poza budynkiem sądu (§137 r.u.s.p.). Warto też zaznaczyć, że takie spotkanie może być organizowane dla stron lub uczestników postępowania nieprocesowego więcej niż jednej sprawy (§138 r.u.s.p.). Spotkanie ma stanowić jedynie sesję informacyjną, na której przekazywane są ogólne informacje dotyczące mediacji. Nie powinny być na nim prezentowane stanowiska stron w konkretnej sprawie<sup>588</sup>. Z

---

<sup>584</sup> Tak, M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Legalis 2016.

<sup>585</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 21.

<sup>586</sup> Tak, M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Legalis 2016.

<sup>587</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 2316 ze zm.

<sup>588</sup> Por. J. Suter - Kunach, *Nowe regulacje dotyczące mediacji*, „Na wokandzie” 2/2016, artykuł dostępny na stronie: <https://nawokandzie.ms.gov.pl/numer-29/dobre-praktyki-2-numer-29/nowe-regulacje-dotyczace-mediacji.html> [dostęp w dn. 25.11.2017 r.]; odmiennie, K. Antolak-Szymanski, [w:] *Mediacja w postępowaniu cywilnym...*, s. 181.

postępowania tego sporządza się notatkę urzędową. Zgodnie z §139 r.u.s.p., notatka ta zawiera informację o stawianictwie stron, dołącza się do niej zwrotne potwierdzenia odbioru wezwań i zawiadomień oraz pisma przedłożone przez strony. Notatkę wraz z tymi załącznikami dołącza się do akt sprawy.

Spółeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości opracowała scenariusz spotkania informacyjnego. Wynika z niego, że notatka może zawierać informacje o zgodzie stron na mediację, lecz nie może zawierać stanowisk ani wypowiedzi stron<sup>589</sup>.

Efektom właściwie przeprowadzonego spotkania informacyjnego powinno być przekonanie stron do wyboru polubownego sposobu rozwiązania sporu, w szczególności mediacji. Gdy w wyniku mediacji strony zawrą ugodę, postępowanie sądowe zostanie umorzone. W rezultacie nie będzie potrzeby wyznaczania rozprawy i merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy, a postępowanie w sprawie ulegnie skróceniu<sup>590</sup>.

Zgodnie z art. 183<sup>8</sup> §6 k.p.c., w przypadku nieuzasadnionej nieobecności strony na spotkaniu informacyjnym, sąd może obciążyć ją kosztami nakazanego przez sąd osobistego stawianictwa strony przeciwnej w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie. O tego rodzaju sankcji strony są pouczone w wezwaniu (§133 r.u.s.p.). Ta sankcja ma charakter fakultatywny. Moim zdaniem, należy ją stosować z ostrożnością, by strony nie zniechęciły się do mediacji przez nadmierne restrykcje.

W mojej ocenie, wystarczający jest udział w spotkaniu informacyjnym albo samej strony albo pełnomocnika posiadającego umocowanie do zawarcia ugody. Należy wskazać, że rozwiązanie przewidziane w art. 183<sup>8</sup> §6 k.p.c. przypomina regulację zawartą w art. 186 k.p.c. dotyczącym posiedzenia pojednawczego. Zgodnie z tym ostatnim przepisem, w wypadku niestawianictwa przeciwnika bez usprawiedliwienia - na wyznaczone posiedzenie wnioskodawcy może on być obciążony, na żądanie obecnego na posiedzeniu przeciwnika, obowiązkiem zwrotu kosztów wywołanych

---

<sup>589</sup> Propozycja scenariusza spotkania informacyjnego opracowanego przez Społeczna Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości - uchwała nr 2/2017, znajduje się na stronie [www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)

<sup>590</sup> *Ibidem*.



podjętą próbą ugodową. W obu przypadkach chodzi o osiągnięcie tego samego celu - ustawodawca chce zadbać o skuteczne i sprawne przeprowadzenie spotkania informacyjnego i posiedzenia pojednawczego. Groźba sankcji ma na celu zabezpieczenie przed czynnościami wykonywanymi jedynie dla pozorów.

Spotkałam się jednak z poglądem, że udział pełnomocnika w spotkaniu informacyjnym nie jest obowiązkowy i należy go jedynie zawiadomić o spotkaniu, podczas gdy strony wzywa się do osobistego udziału, pouczając jednocześnie o skutkach nieusprawiedliwionego niestawiennictwa<sup>591</sup>.

Ponadto, w doktrynie zwraca się uwagę, że ta regulacja prawna jest sprzeczna z zasadą dobrowolności mediacji<sup>592</sup>, gdyż jest to próba wprowadzenia tzw. mediacji obligatoryjnej<sup>593</sup>. Niektórzy autorzy uważają, że jest ona nieudana i świadczy o niezrozumieniu istoty mediacji<sup>594</sup>. Moim zdaniem, za wcześnie jest na krytyczną ocenę. Nie wiemy bowiem, jak przyjmą tę zmianę strony sporów. Statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości będą istotnym źródłem informacji w tym zakresie. Należy, moim zdaniem, docenić wysiłki ustawodawcy, który pragnie usprawnić funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości.

#### **4.4.3. Sądowa ocena celowości mediacji na posiedzeniu niejawnym**

Artykuł 183<sup>8</sup> §5 k.p.c. przewiduje nowe rozwiązanie polegające na zobowiązaniu sędziego do dokonania na wstępnym etapie postępowania, przed przystąpieniem do merytorycznego rozpoznania sprawy, wszechstronnej analizy, czy sprawa ma szansę na polubowne rozwiązanie, oraz ustalenia celowości skierowania sprawy do mediacji. W

---

<sup>591</sup> Tak, J. Suter- Kunach, *Nowe regulacje dotyczące mediacji*, „Na wokandzie” 2/2016, artykuł dostępny na stronie: <https://nawokandzie.ms.gov.pl/numer-29/dobre-praktyki-2-numer-29/nowe-regulacje-dotyczace-mediacji.html> [dostęp w dn. 25.11.2017 r.].

<sup>592</sup> Tak, A. Góra-Błaszczkowska, *Obowiązkowa mediacja w sprawach pracowniczych?*, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak – Szymanski, Warszawa 2015, s. 9-20; M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...* Legalis 2016.

<sup>593</sup> Tak, M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Legalis 2016; A. Góra-Błaszczkowska, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów...*, s. 13-14.

<sup>594</sup> Tak, M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Legalis 2016.

celu realizacji tego obowiązku wprowadzono możliwość wyznaczenia przed terminem pierwszej rozprawy posiedzenia niejawnego z udziałem stron w celu ich wysłuchania i dokonania oceny, czy sprawa nadaje się do mediacji i czy należy skierować strony do mediacji<sup>595</sup>.

To rozwiązanie podkreśla sędziowski obowiązek dokonania w każdym indywidualnym przypadku wszechstronnej oceny, czy mediacja może pomóc stronom w polubownym rozwiązaniu sporu. Analiza taka powinna zostać dokonana przede wszystkim na wstępnym etapie postępowania, przed przystąpieniem do merytorycznego rozpoznania sprawy. Po dokonaniu oceny konkretnej sprawy przewodniczący zadecyduje, czy bardziej celowe będzie wezwanie stron do udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym mediacji, wezwanie stron na posiedzenie niejawne, czy wyznaczenie rozprawy. Na posiedzeniu niejawnym z udziałem stron sędzia będzie miał możliwość dokonania oceny, czy spór, ze względu na okoliczności sprawy, charakter roszczeń, złożoność przedmiotu sprawy, stan faktyczny i postawę stron, ma szansę na polubowne rozwiązanie. Dodatkowo sąd uzyska możliwość osobistego zachęcania stron do mediacji i udzielania bezpośrednich informacji o korzyściach związanych z mediacją, na podstawie art. 10 k.p.c. oraz 210 § 2<sup>2</sup> k.p.c. W przypadku, gdy strony oświadczą wolę przystąpienia do mediacji, sąd powinien skierować sprawę do mediacji i wyznaczyć mediatora. Posiedzenie niejawne z udziałem stron, przeznaczone specjalnie dla rozważenia celowości zastosowania mediacji, wymaga sędziowskiej inicjatywy związanej z mediacją, a zarazem podkreśla znaczenie mediacji, jako pożądanego sposobu rozwiązania sporu. Jednocześnie pozwala na efektywne wykorzystanie okresu oczekiwania na wyznaczenie pierwszej rozprawy<sup>596</sup>.

W doktrynie można jednak spotkać pogląd, że wysłuchanie stron przed przystąpieniem do merytorycznego rozpoznania sprawy na posiedzeniu niejawnym, którego celem jest ustalenie możliwości skierowania sprawy do mediacji, może w praktyce spowodować przedłużenie postępowania<sup>597</sup>. Wysłuchanie stron na posiedzeniu

---

<sup>595</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 21-22.

<sup>596</sup> *Ibidem*, s. 22.

<sup>597</sup> Tak, M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Legalis 2016.

niejawnym może odbyć się tylko przy osobistym udziale stron. Zgodnie z art. 86 k.p.c., pełnomocnicy także mogą uczestniczyć obok stron zarówno w postępowaniu informacyjnym jak i w posiedzeniu niejawnym, a § 133 r.us.p. stanowi, że sąd zawiadamia pełnomocników stron o spotkaniu informacyjnym.

Zgodnie z art. 183<sup>8</sup> § 6 k.p.c., istnieje możliwość zastosowania sankcji za nieuzasadnione niestawiennictwo zarówno na spotkaniu informacyjnym, jak i na posiedzeniu niejawnym, w postaci obciążenia strony kosztami stawiennictwa strony przeciwnej. To rozwiązanie ma skłonić strony do podporządkowania się wezwaniu do osobistego stawiennictwa, a w efekcie zachęcić i przekonać do polubownego rozwiązania sprawy<sup>598</sup>.

Niezależnie od powyższej sankcji, nieuzasadnione niestawienie się strony na posiedzenie niejawne lub spotkanie informacyjne może być wzięte pod uwagę, jako element zachowania się strony polegającego na oczywiście nieuzasadnionej odmowie poddania się mediacji, dającego podstawę do obciążenia jej kosztami procesu na podstawie art. 103 § 2 k.p.c.<sup>599</sup>

O możliwości zastosowania sankcji przewidzianej w art. 183<sup>8</sup> § 6 k.p.c. strony powinny zostać pouczone. Pouczenie powinno być dokonane wraz z wezwaniem na posiedzenie lub spotkanie, w zależności od okoliczności – na piśmie lub ustnie. Do zastosowania sankcji, o której mowa, nie jest potrzebny wniosek strony przeciwnej, gdyż art. 183<sup>8</sup> § 6 k.p.c. go nie przewiduje, a orzeczenie wydane na jego podstawie nie jest orzeczeniem o kosztach procesu; w tym wypadku nie ma zastosowania art. 109 § 1 k.p.c.. Przed podjęciem decyzji dotyczącej wymierzenia sankcji, strona powinna zostać wysłuchana w zakresie okoliczności, które spowodowały jej nieobecność na spotkaniu.

Obciążyć stronę kosztami nakazanego stawiennictwa na posiedzenie niejawne lub spotkanie informacyjne strony przeciwnej może tylko sąd rozpoznający sprawę, postanowieniem wydanym na rozprawie lub posiedzeniu niejawnym, jeżeli uzna, że

---

<sup>598</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 22.

<sup>599</sup> M. Sychowicz, Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art.1-366*, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Legalis, stan na 9.11.2016.

strona nie stawiała się bez uzasadnienia. Na postanowienie sądu przysługuje zażalenie (art. 394 § 1 pkt 9 k.p.c.).

#### **4.4.4. Postanowienie o skierowaniu sprawy do mediacji**

Po wniesieniu pozwu sąd pracy ocenia, czy powinien skierować strony do mediacji. Postanowienie o skierowaniu stron do mediacji może być wydane przez sąd na rozprawie (art. 148 §2 k.p.c.), jak również na posiedzeniu niejawnym i nie przysługuje na nie zażalenie. Wydane na posiedzeniu niejawnym postanowienie doręcza się stronom. Skierowanie stron do mediacji może nastąpić zarówno z urzędu, jak i na wniosek strony. W doktrynie zwraca się uwagę na fakultatywny charakter postanowienia sądu o skierowaniu stron do mediacji. Orzeczenie w tym przedmiocie powinno jednak zapaść po przeprowadzonej przez sąd ocenie charakteru sprawy pod kątem ewentualnych szans na zawarcie ugody<sup>600</sup>. Sąd obligatoryjnie kieruje strony do mediacji na zarzut pozwanego zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy.

Postanowienie o skierowaniu stron do mediacji zmienia swój charakter w związku z zastosowaniem przepisu art. 202<sup>1</sup> k.p.c. Postępowanie mediacyjne jest, moim zdaniem, fakultatywną częścią postępowania sądowego, patrząc na umiejscowienie w Kodeksie postępowania cywilnego tj. w Księdze I Proces, w tytule VI Postępowanie (art. 125-424<sup>12</sup>), w Dziale II Postępowanie przed sądami pierwszej instancji (art. 183<sup>1</sup>-226), w Oddziale Mediacja (art.183<sup>1</sup>-183<sup>15</sup>).

Na gruncie art. 183<sup>9</sup> k.p.c. w przypadku skierowania stron do mediacji przez sąd, pierwszeństwo w wyborze osoby mediatora przysługuje stronom. Będą one mogły wybrać mediatora spośród stałych mediatorów, mediatorów z list prowadzonych przez organizacje pozarządowe i uczelnie lub mediatora *ad hoc*. Dopiero gdy strony nie uzgodnią osoby mediatora, sąd, kierując strony do mediacji, wyznaczy mediatora mającego odpowiednią wiedzę i umiejętności praktyczne w sprawach danego rodzaju, biorąc pod uwagę w pierwszej kolejności stałych mediatorów.

---

<sup>600</sup> R. Morek, *Mediacja...*, s. 73.

Zaakcentowanie pierwszeństwa woli stron przy wyborze mediatora ma podkreślić ich aktywną rolę w zakresie kształtowania przebiegu mediacji oraz ułatwić realizację celu, jakim jest satysfakcja z ugodowego rozwiązania sporu. Porozumienie stron konfliktu w kwestii wyboru osoby mediatora będzie stanowiło pierwszy krok w stronę pojednania oraz podkreśli znaczenie woli stron i ich samodzielność, co powinno mieć znaczenie również przy kształtowaniu treści ugody<sup>601</sup>.

Jeżeli strony zawarły umowę o mediację przed wszczęciem postępowania sądowego, a pozwany przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy podniósł fakt istnienia takiej umowy, sąd jest obowiązany skierować strony do mediacji. Postanowienie to nie godzi w zasadę dobrowolności mediacji ani jej nie osłabia, bowiem – w myśl art. 183<sup>8</sup>§3 k.p.c. – mediacja nie jest prowadzona, jeżeli strona w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia lub doręczenia jej postanowienia o skierowaniu do mediacji nie wyraziła zgody na mediację.

Należy podkreślić, że art. 183<sup>8</sup>§3 k.p.c. budzi wątpliwości interpretacyjne. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że strony, w ciągu tygodnia od chwili ogłoszenia lub doręczenia im postanowienia sądu, powinny w sposób wyraźny, czy to poprzez złożenie oświadczeń ustnych na rozprawie, czy skierowanie pism do sądu, wyrazić zgodę na mediację<sup>602</sup>. Natomiast w uzasadnieniu do projektu noweli z dnia 28 lipca 2005 r. wprowadzającej przepisy o mediacji do kodeksu, w pkt IV, wskazano, że sąd może przekazać sprawę do mediacji, „gdy strony się temu nie sprzeciwią”. Z tego względu część przedstawicieli doktryny, kierując się dyrektywami językowymi wykładni, uważa, że strony powinny złożyć oświadczenia o wyrażaniu zgody w terminie tygodnia od dnia doręczenia odpisu postanowienia lub od dnia jego ogłoszenia<sup>603</sup>. Uważają oni, że nie można domniemywać zgody strony, która w tym

---

<sup>601</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 23.

<sup>602</sup> M. Sychowicz, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2014, s. 663; por. R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 75.

<sup>603</sup> R. Cebula, *Mediacja w polskim prawie cywilnym*, „Mediator” 2005, nr 34, s. 8; P. Sobolewski, który zauważając niefortunność brzmienia przepisu, wysnuwa jednak wniosek, iż „milczenie (stron) nie jest wystarczające, ale konieczne jest oświadczenie woli o akceptacji wszczęcia mediacji”, argumentując to „dyrektywą dobrowolności mediacji”; tenże, *Mediacja w sprawach cywilnych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 2, s. 33; E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2011, s. 381.

terminie nie złożyła żadnego oświadczenia. Milczenie strony oznacza, że mediacja nie może być prowadzona<sup>604</sup> Natomiast inni przedstawiciele nauki prawa, kierując się celem tego przepisu, wskazanym w uzasadnianiu projektu nowelizacji, uważają, że w tygodniowym terminie strony mają prawo złożyć sprzeciw (a precyzyjniej oświadczenia o niewyrażeniu zgody na mediację)<sup>605</sup>. W konsekwencji, jeżeli strona nie zrobi tego w terminie tygodniowym, postanowienie o skierowaniu do mediacji staje się skuteczne i wykonalne.

Powyższe wątpliwości interpretacyjne mają znaczenie praktyczne, gdyż w sytuacji, gdy strony nie zdążą w wyznaczonym terminie przesłać swojego oświadczenia o sprzeciwie, to będą zobowiązane do uczestniczyć w przynajmniej w jednym spotkaniu mediacyjnym i ponieść jego koszty. Należy jednak podkreślić, że ostatecznie także w razie przekazania sprawy przez sąd do mediacji przy braku sprzeciwu stron nie traci ona dobrowolnego charakteru, a strony w żadnym wypadku nie mają obowiązku zawarcia ugody przed mediatorem.<sup>606</sup>

W mojej ocenie, prawidłowy jest pierwszy z poglądów reprezentowanych w doktrynie. Wynik wykładni językowej jest jednoznaczny, a dyrektywy wykładni funkcjonalnej nie pozwalają na odejście od językowego brzemienia przepisu. Sama rozbieżność pomiędzy uzasadnieniem projektu a tekstem ustawy nie jest wystarczającym powodem do przełamania jednoznacznego wyniku wykładni językowej. Cele aktu prawnego należy poszukiwać w pierwszym rzędzie poprzez analizę samego tekstu ustawy, a lektura uzasadnienia projektu ma charakter wyłącznie pomocniczy.

Warto dodać, że prawo do odmowy wyrażenia zgody na mediację przysługuje nie tylko stronom, ale także interwenientowi ubocznemu samoistnemu. Zgodnie art. 73 §2 k.p.c., w wypadku gdy z istoty spornego stosunku prawnego lub z przepisu ustawy wynika, że wyrok dotyczyć ma niepodzielnie wszystkich współuczestników

---

<sup>604</sup> Tak, T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego...*, s. 874; Odmiennie R. Morek, *Mediacja i arbitraż...* s. 75.

<sup>605</sup> S. Pieckowski, *Mediacja...*, s. 24; Por. R. Morek, *Czy sąd może skierować sprawę do mediacji, pomimo iż strona „nie wyraziła zgody na mediację”?* Uwagi o zasadzie dobrowolności mediacji na tle art. 183<sup>8</sup> §3 k.p.c., [w:] *Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości*, *Facultas Iuridica Universitatis Ressoiviensis*, Rzeszów 2006, s. 139 i n.

<sup>606</sup> Tak M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 347-348, A. Góra – Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 12.

(współuczestnictwo jednolite), czynności procesowe współuczestników działających są skuteczne wobec niedziałających. Do zawarcia ugody, zrzeczenia się roszczenia albo uznania powództwa potrzeba zgody wszystkich współuczestników. Tymczasem art. 81 k.p.c. stanowi, że jeżeli z istoty spornego stosunku prawnego lub z przepisu ustawy wynika, że wyrok w sprawie ma odnieść bezpośredni skutek prawny w stosunku między interwenientem a przeciwnikiem strony, do której interwenient przystąpił, do stanowiska interwenienta w procesie stosuje się odpowiednio przepisy o współuczestnictwie jednolitym. Skoro zgoda interwenienta ubocznego samoistnego jest potrzebna do zawarcia ugody przed sądem, tym bardziej (*a minori ad maius*) powinien on mieć prawo wniesienia sprzeciwu wobec skierowania stron do mediacji.

Na tle przedstawionej regulacji mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy nasuwa się refleksja, że postanowienie sądu o skierowaniu sprawy do mediacji w praktyce może zapaść tylko w wyjątkowych sytuacjach. Należy bowiem mieć na uwadze fakt, że obowiązek jednania stron ciąży na sądzie pracy bezpośrednio z mocy art. 10 oraz art. 468 §2 pkt 2 k.p.c. Zwłaszcza ten ostatni przepis obliguje sąd pracy do działania na rzecz skłonienia stron do pojednania i zawarcia ugody w toku czynności wyjaśniających<sup>607</sup>. Zatem jedynie wyjątkowo, gdy sąd pracy dojdzie do wniosku, że w obecności mediatora łatwiej będzie o kompromis w konkretnym sporze, powinien przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego, przez wydanie postanowienia na podstawie art. 183<sup>8</sup> §1 k.p.c.<sup>608</sup> Ta regulacja może budzić pewne wątpliwości w przypadku spraw z zakresu prawa pracy, zwłaszcza w kontekście postulatu szybkości postępowania, który jest ważnym elementem funkcji ochronnej cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>609</sup>. Wprawdzie sąd nie jest związany wnioskami stron co do wyznaczenia czasu trwania mediacji ani przedłużenia terminu ich prowadzenia, jednak najczęściej zasadne będzie ich uwzględnienie, gdyż strony najlepiej wiedzą, ile czasu potrzebują na osiągnięcie konsensusu. Zadaniem sądu

---

<sup>607</sup> Por. K. Kołakowski, *Postępowanie wyjaśniające w sprawach pracowniczych*, „Nowe Prawo” 1967, nr 2, poz. 211 i in.

<sup>608</sup> K. W. Baran, *Mediacja w sprawach...*, s. 2.

<sup>609</sup> Tak, M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 347.

jest natomiast zapobieganie, aby wnioski stron nie zmierzały do przewlekania postępowania<sup>610</sup>.

Decydujące znaczenie będzie tu miało stanowisko stron stosunku pracy. Jeżeli dojdą one do wniosku, że w obecności mediatora łatwiej będzie o uzgodnienie kompromisu w konkretnym sporze, sąd pracy powinien przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego<sup>611</sup>. Skierowanie stron do mediacji powinno więc mieć charakter subsydiarny w stosunku do specyficznych mechanizmów służących ugodowemu likwidowaniu sporów w sprawach z zakresu prawa pracy w ramach postępowania rozpoznawczego<sup>612</sup>. W płaszczyźnie normatywnej potwierdzenie tego stanowiska znajdujemy w art. 183<sup>1</sup> §1 k.p.c., ustanawiającym zasadę dobrowolności mediacji. Sąd pracy, zanim skieruje strony do mediacji, powinien wziąć pod uwagę w szczególności stanowiska stron oraz perspektywy skuteczności mediacji w danej sprawie.

W tym miejscu chcę przytoczyć uzyskane z Ministerstwa Sprawiedliwości dane statystyczne dotyczące mediacji w sprawach pracowniczych. Jednocześnie pragnę dodać, że przedstawiam statystyki, które dotyczą przede wszystkim mediacji sądowej. Ilość spraw, w których przeprowadzono mediację pozasądową, jak również ilość zawartych w toku tak prowadzonego postępowania ugód jest trudna do oszacowania ze względu na poufność procesu mediacji, dużą ilość ośrodków mediacyjnych, jak i prywatnych mediatorów, którzy świadczą tego typu usługi. Chcę także nadmienić, że pracownik Wydziału Statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości, poinformował mnie, że dane dotyczące mediacji pozasądowych nie są kompletne, z uwagi na wyżej wymienione przez mnie przyczyny<sup>613</sup>.

W dniu 15 czerwca 2016 r. skierowałam wniosek do Ministerstwa Sprawiedliwości do Wydziału Statystycznej Informacji Zarządczej o przesłanie informacji o liczbie spraw z zakresu prawa pracy, w których strony skierowano do

---

<sup>610</sup> E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2011, s. 382.

<sup>611</sup> K. W. Baran, *Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów...*, s. 119.

<sup>612</sup> Tak M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 347; Zob. K. W. Baran *Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów...*, s. 119.

<sup>613</sup> Zob. Załącznik nr 1, s. 413.



mediacji w trybie postanowienia sądu wydanego na podstawie art. 183<sup>8</sup>§1 k.p.c., w sądach rejonowych i w sądach okręgowych w latach 2012-2015. W dniu 27 czerwca 2016 r. otrzymałam pierwszą odpowiedź z Ministerstwa Sprawiedliwości (Załącznik nr 3, s. 415 i n.). W dniu 29 marca 2018 r. otrzymałam odpowiedź odnośnie aktualnych danych za 2017 rok. W pierwszej kolejności przedstawię dane dotyczące sądów rejonowych, a następnie sądów okręgowych. Mediacja na skutek skierowania przez wydziały pracy sądów apelacyjnych ma znikome znaczenie, w okresie 2006-2017, skierowały one tylko 3 sprawy do mediacji - wszystkie w 2011 roku.

W **2006** roku sądy rejonowe skierowały **33** sprawy do mediacji, z czego najwięcej (11) skierował Sąd Rejonowy w Białymstoku.

W **2007** roku sądy rejonowe skierowały **74** sprawy do mediacji, z czego najwięcej (31) skierował Sąd Rejonowy w Kędzierzynie Koźlu.

W **2008** roku sądy rejonowe skierowały **107** spraw do mediacji, z czego najwięcej (55) skierował ponownie Sąd Rejonowy w Kędzierzynie Koźlu.

W **2009** roku sądy rejonowe skierowały **252** sprawy do mediacji, z czego najwięcej (86) skierował Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy. Należy zwrócić uwagę, że liczba spraw kierowanych do mediacji zwiększyła się ponad dwukrotnie w porównaniu z poprzednim rokiem.

W **2010** roku sądy rejonowe skierowały **195** spraw do mediacji, z czego najwięcej, (60) skierował Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście.

W **2011** roku znacznie zmalała ilość spraw kierowanych przez sądy rejonowe do mediacji. Tylko **65** spraw skierowano do mediacji, z czego najwięcej (**15**) skierował Sąd Rejonowy w Ciechanowie.

W **2012** roku sądy rejonowe skierowały **284** spraw do mediacji, z czego najwięcej (161) skierował Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie.

W **2013** roku sądy rejonowe skierowały **324** sprawy skierowane do mediacji, z czego najczęściej (146) skierował Sąd Rejonowy dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie.

W **2014** roku sądy rejonowe skierowały **297** spraw do mediacji z czego najczęściej (82) skierował do mediacji Sąd Rejonowy Gdańsku – Południe.

W **2015** roku w sądach rejonowych skierowano **512** spraw do mediacji, z czego najczęściej (134) skierował do mediacji Sąd Rejonowy w Płocku.

W **2016** roku w sądach rejonowych skierowano **1409** spraw do mediacji. Jest to prawie trzykrotnie więcej niż w 2015 roku. Najwięcej spraw do mediacji, to jest 337, skierował Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy.

W **2017** roku sądy rejonowe skierowały **1751** spraw do mediacji. Najwięcej spraw do mediacji (179) skierował Sąd Rejonowy dla Warszawy Żoliborza.

Biorąc po uwagę wyżej wymienione dane, należy zauważyć, że na przestrzeni 11 lat 2006-2017 sądy rejonowe skierowały do postępowania mediacyjnego łącznie **5303** sprawy z zakresu prawa pracy. Występują trudności w interpretacji tempa wzrostu spraw z zakresu prawa pracy kierowanych do mediacji przez sądy rejonowe z uwagi na bardzo silne wahania, np. wyraźne spadki w roku 2010 i 2011. Jednakże od 2014 roku liczba spraw z zakresu prawa pracy kierowanych przez sądy rejonowe systematycznie wzrasta.

Dane dotyczące liczby spraw z zakresu prawa pracy kierowanych do postępowania mediacyjnego przez sądy okręgowe nie są optymistyczne. W roku 2006, 2009, 2011 skierowano tylko 1 sprawę z zakresu prawa pracy do postępowania mediacyjnego. W 2007 i 2012 roku sądy okręgowe nie skierowały żadnej sprawy do postępowania mediacyjnego. W 2008, 2010 i 2013 roku sądy okręgowe skierowały po 2 sprawy z zakresu prawa pracy do postępowania mediacyjnego. W 2014 roku sądy okręgowe skierowały 9 spraw z zakresu prawa pracy do postępowania mediacyjnego (3 sprawy Sąd Okręgowy w Warszawie, 3 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, po 1 sprawie Sąd Okręgowy w Płocku, Sąd Okręgowy w Gdańsku, Sąd Okręgowy w

Krakowie). W 2015 roku sądy okręgowe skierowały 16 spraw z zakresu prawa pracy do postępowania mediacyjnego, z czego najwięcej – 6, skierował Sąd Okręgowy w Warszawie. W 2016 roku sądy okręgowe skierowały 56 spraw z zakresu prawa pracy do postępowania mediacyjnego. W 2017 roku sądy okręgowe skierowały 54 sprawy z zakresu prawa pracy do postępowania mediacyjnego.

Dane dotyczące spraw kierowanych do mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy wskazują, że nie jest to powszechna lub nawet często wykorzystywana procedura przez sądy pracy. Wprost przeciwnie, liczba spraw z zakresu prawa pracy kierowanych do mediacji wskazuje na znikomą w istocie rolę tej procedury w praktyce sądów powszechnych. Przyjrzyjmy się temu na podstawie liczby spraw z zakresu prawa pracy wniesionych w danym roku do sądów rejonowych i okręgowych do liczby spraw skierowanych do mediacji.

<b>Rok</b>	<b>Liczba spraw z zakresu prawa pracy wniesionych do sądów rejonowych i okręgowych</b>	<b>Liczba spraw z zakresu prawa pracy skierowanych do mediacji przez sądy rejonowe i okręgowe</b>
<b>2006</b>	221 217	34
<b>2007</b>	133 126	74
<b>2008</b>	110 172	109
<b>2009</b>	120 035	253
<b>2010</b>	109 534	197
<b>2011</b>	110 518	66
<b>2012</b>	119 432	284
<b>2013</b>	118 918	326
<b>2014</b>	155 496	306
<b>2015</b>	104 728	528

<b>2016</b>	81 108	1465
<b>2017</b>	70 584	1751

\* Opracowanie własne oparte na odpowiedzi uzyskanej z Ministerstwa Sprawiedliwości w dniu 20.08.2018 r. oraz na danych zawartych na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości na portalu Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości (ISWS) <http://isws.ms.gov.pl>

Podstawowa konkluzja z analizy zestawienia danych statystycznych dotyczących mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy gromadzonych przez Ministerstwo Sprawiedliwości jest taka, że aktualnie mediacja pełni w tych sprawach rolę marginalną w stosunku do sądowego wymiaru sprawiedliwości.

Jednocześnie pragnę zaznaczyć, że zmiany, które ustawodawca wprowadził ustawą nowelizacyjną z 2015 roku do Kodeksu postępowania cywilnego, moim zdaniem, przyczyniają się do stopniowego wzrostu popularności mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy. Jak pokazują statystyki z 2016 i 2017 roku, trzykrotnie w porównaniu z 2015 rokiem wzrosła liczba spraw z zakresu prawa pracy, w których strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu (art. 183<sup>8</sup> § 1 k.p.c.).

#### **4.5. Umowa stron z mediatorem o przeprowadzenie mediacji (umowa mediatorska, umowa o świadczenie usługi mediacyjnej)**

##### **4.5.1 Uwagi ogólne**

Należy odróżnić umowę stron z mediatorem o przeprowadzenie mediacji od samej umowy o mediację. Umowa o przeprowadzenie mediacji stanowi, co do zasady, odrębny akt, samodzielny umowę w stosunku do umowy o mediację, choć są to umowy ze sobą powiązane. Umowa o mediację, bądź skierowanie stron do mediacji przez sąd, co, do zasady, poprzedzają umowę o przeprowadzenie mediacji<sup>614</sup>. Umowy o mediację i umowy o przeprowadzenie mediacji nie można ze sobą utożsamiać. Odmienne są bowiem strony tych umów, ich *essentialia negotii*, a także – jak się wydaje – charakter prawny<sup>615</sup>. Umowa o przeprowadzenie mediacji tworzy więź obligacyjną pomiędzy

<sup>614</sup> A. Banaszewska, *Umowa mediatorska*, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka – teoria - perspektywy*, red. A. Torbus, , Ministerstwo Gospodarki 2015, s. 230.

<sup>615</sup> Szerzej, Ł. Błaszczak, *Charakter prawny...*, s. 5-26; R. Morek, *Umowa o mediację...*, s. 749-773.

stronami sporu a mediatorem lub ośrodkiem mediacyjnym, z którego usług strony postanowiły skorzystać<sup>616</sup>.

Umowę między stronami sporu a mediatorem zawiera się niezależnie od tego, czy mediacja prowadzona jest na mocy postanowienia sądu kierującego strony do mediacji, czy też na podstawie umowy stron. W przypadku mediacji ze skierowania sądu zawarcie umowy mediatorskiej następuje, co do zasady, w sposób dorozumiany, podobnie jak w przypadku mediacji wszczynanych na wniosek jednej ze stron, kierowany do mediatora<sup>617</sup>.

Umowa o przeprowadzenie mediacji powinna zostać przygotowana oraz zawarta na etapie przygotowania mediacji, to jest przed pierwszym posiedzeniem mediacyjnym. Umowa ta może zostać podpisana przez strony również na początku posiedzenia mediacyjnego. Jednakże w takiej sytuacji konieczne jest wcześniejsze uzgodnienie ze stronami wszystkich jej elementów<sup>618</sup>.

#### **4.5.2 Treść i forma umowy o przeprowadzenie mediacji**

Umowa o przeprowadzenie mediacji nie została wprost uregulowana w k.p.c. ani w innych przepisach prawnych. Tylko niektóre elementy jej treści pośrednio wynikają z przepisów k.p.c., np. obowiązek określenia w niej wysokości wynagrodzenia mediatora, jeżeli mediator nie wyraził zgody na prowadzenie mediacji bez wynagrodzenia. W takim stanie rzeczy treść tej umowy może być kształtowana przez strony zgodnie z zasadą swobody umów wyrażoną w art. 353<sup>1</sup>k.c. ( w zw. z art. 300 k.p.) z uwzględnieniem celu i natury stosunku prawnego, który ma powstać na jej podstawie, zgodnie z przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego.

Umowa ta kształtując wzajemne relacje pomiędzy stronami sporu a mediatorem, powinna określać w szczególności osobę mediatora oraz strony mediacji, istotę sprawy

---

<sup>616</sup> A. Arkuszewska, A. Kościółek, *Fazy i etapy mediacji*, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, (red.) A. Arkuszewska i J. Lis, Warszawa 2014, s. 111.

<sup>617</sup> A. Banaszewska, *Umowa...*, s. 231.

<sup>618</sup> A. Arkuszewska, A. Kościółek, *op. cit.*, s. 111.

podlegającej mediacji, miejsce mediacji, koszty postępowania mediacyjnego, a także sposób i termin zapłaty wynagrodzenia mediatora<sup>619</sup>.

Umowa o przeprowadzenie mediacji zawiera zobowiązanie mediatora do prowadzenia mediacji pomiędzy stronami sporu. Zobowiązania tego nie należy traktować jako zobowiązania rezultatu, ponieważ tego rodzaju kwalifikacja często prowadziłyby w praktyce do niedopuszczalnego wywierania przez mediatora presji na strony w zakresie dążenia do zawarcia ugody. Wynikające z tej umowy zobowiązanie należy do zobowiązań starannego działania. Mediator nie zobowiązuje się do doprowadzenia do zawarcia ugody przez strony, lecz zobowiązuje się do starannego działania zmierzającego w tym kierunku<sup>620</sup>. Charakter umowy o przeprowadzenie mediacji wymaga osobistego wykonania tego zobowiązania przez mediatora. Mediator powinien czuwać nad przebiegiem mediacji. Jeżeli strony nie ustaliły w umowie sposobu prowadzenia mediacji, powinien to uczynić mediator. Na mediatorze spoczywa opracowanie strategii działania i dobranie odpowiedniego sposobu wspierania stron w poszukiwaniu porozumienia<sup>621</sup>. Bez względu na formę prowadzenia mediacji (sesje wspólne czy indywidualne), mediator ma obowiązek zapewnić warunki lokalowe, które pozwolą na zachowanie dyskrecji. Ponadto, jeżeli informacje udostępnione mediatorowi za pomocą zdalnych środków komunikacji są poufne, powinien zadbać o ich bezpieczeństwo, np. przez odpowiednie zabezpieczenia komputera lub szyfrowanie transmisji.

Umowa o przeprowadzenie mediacji ma charakter konsensualny, ponieważ dochodzi do skutku przez samo oświadczenie woli stron. Jest to umowa dwustronnie zobowiązująca, ponieważ każda ze stron jest jednocześnie dłużnikiem i wierzycielem. Co, do zasady, jest umową odpłatną (zob. art. 183<sup>5</sup> k.p.c.). Umowa ta powinna: opisywać, na czym polega świadczenie mediatora, określać wysokość wynagrodzenia lub sposób jego wyliczenia, oraz określać, które wydatki mediatora związane z przeprowadzeniem mediacji mają podlegać zwrotowi. Istotne, aby strony sporu w umowie ustaliły, w jakiej części każda z nich odpowiada za zapłatę wynagrodzenia i

---

<sup>619</sup> *Ibidem*.

<sup>620</sup> *Ibidem*.

<sup>621</sup> A. Banaszewska, *Umowa...*, s. 233.

zwrot wydatków<sup>622</sup>. Granice tego porozumienia stron w ramach umowy mediatorskiej wyznacza art. 353<sup>1</sup> k.c., dotyczący zasady swobody umów. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby w ramach swobody kontraktowania strony umowy zawarły w umowie o przeprowadzenie mediacji dodatkowe postanowienia. Strony w tego rodzaju umowie powinny określić czas trwania mediacji, warunki przedłużenia mediacji przez strony czy też przez mediatora, ponadto w umowie można sprecyzować, w jakim czasie mediator powinien sporządzić protokół z mediacji<sup>623</sup>. Umowa o przeprowadzenie mediacji stanowi źródło zobowiązania do pokrycia kosztów postępowania mediacyjnego, a w szczególności wynagrodzenia mediatora<sup>624</sup>.

Silniejsza pozycja pracodawcy w relacjach z pracownikiem sprawia, że z reguły to on faktycznie ma decydujący wpływ na treść porozumienia z mediatorem oraz wysokość jego wynagrodzenia i wydatków na mediację. To pracodawca przygotowuje zwykle projekty umów związanych ze stosunkiem pracy, w tym klauzuli mediacyjnej. W przypadku zawarcia w umowie o pracę klauzuli mediacyjnej, którą zwykle proponuje pracodawca, oczekuje się, że również on zajmie się „stroną organizacyjną” mediacji, m.in. dla uniknięcia problemów, o których mowa w art. 183<sup>6</sup> §2 pkt 1-3 k.p.c. Mimo, że to mediator kieruje mediacją i od jego umiejętności i doświadczenia zależą tak istotne kwestie, jak dobór miejsca mediacji w zakładzie pracy lub poza nim, otoczenia, rodzaju obsługi mediacji, oczekiwania wnioskodawcy mogą mieć wpływ na te okoliczności, a pośrednio na samopoczucie uczestników mediacji i jej koszty<sup>625</sup>. Wobec braku regulacji, jest możliwe, że to pracownik będzie musiał zająć się zorganizowaniem mediacji, jeżeli to on zamierza dochodzić swych roszczeń zgodnie z klauzulą mediacyjną. Stopień trudności i koszty takiego przedsięwzięcia zależą od znajomości przez pracownika reguł mediacji. Warto, aby zarys przebiegu mediacji i porozumienia był zamieszczony już w klauzuli mediacyjnej, tak, aby pracownik wiedział, jakie czynności należy podjąć po wystąpieniu sporu<sup>626</sup>. Skoro wynagrodzenie i zwrot kosztów mediatora obciążają strony, to dbałość o bezstronność jego działania wymagałaby, żeby te koszty były ponoszone

---

<sup>622</sup> *Ibidem*, s. 227.

<sup>623</sup> *Ibidem*, s. 228.

<sup>624</sup> A. Arkuszewska, A. Kościółek, *op. cit.*, s. 111.

<sup>625</sup> D. Dzieński, M. Latos – Miłkowska, *op. cit.*, s. 21.

<sup>626</sup> *Ibidem*, s. 21-21.

przez obie strony w równych częściach<sup>627</sup>. Tymczasem akceptowalny dla pracownika i pracodawcy poziom kosztów rozpatrywania roszczeń bywa nieporównywalny<sup>628</sup>.

Odpowiedzialność uczestników mediacji względem mediatora jest solidarna na podstawie art. 745 w zw. z art. 750 k.c.<sup>629</sup>, co w większym stopniu umożliwia mediatorowi uzyskanie zapłaty całego wynagrodzenia. Mediatorowi nie przysługuje bowiem roszczenie do Skarbu Państwa o zapłatę nieuiszczonego przez strony wynagrodzenia<sup>630</sup>.

W przypadku mediacji prowadzonej na podstawie postanowienia sądu kierującego strony do mediacji, kwestie związane z wynagrodzeniem mediatora nie będą przedmiotem umowy mediatorskiej, gdyż wynagrodzenie mediatora ustalane jest wtedy na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym<sup>631</sup>.

Forma szczególna danej umowy musi wynikać z przepisów Kodeksu cywilnego (art. 73 § 1 k.c.). Brak zastrzeżenia przez ustawodawcę formy szczególnej dla umowy mediatorskiej oznacza, że jej zawarcie może nastąpić w dowolny sposób.

#### **4.5.3. Charakter prawny umowy o przeprowadzenie mediacji**

Umowa stron z mediatorem o przeprowadzenie mediacji bywa określana w doktrynie także jako umowa mediatorska<sup>632</sup> lub umowa o świadczenie usługi

---

<sup>627</sup> Zob. P. Sobolewski, *op. cit.*, s. 35.

<sup>628</sup> Przy niskich wynagrodzeniach, zwłaszcza dla pracownika tracącego pracę i stojącego przed perspektywą bezrobocia, znacznym wydatkiem mogą być nawet ustawowe koszty mediacji sądowej (1% wartości przedmiotu sporu, nie mniej niż 30 zł – rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 30 listopada 2005r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym – Dz. U. nr 239, poz. 2018) . Dochodzi do nich zwrot wydatków mediatora; ewentualnie również opłata od wniosku o zatwierdzenie ugody (art. 71 pkt. 7 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tekst jedn. : Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm., dalej, u.k.s.c.).

<sup>629</sup> Podobnie M. Białecki; odmiennie R. Morek, M. Malczyk.

<sup>630</sup> P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 1-729*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2017, s. 339; P. Machnikowski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2006, s. 1168.

<sup>631</sup> Dz. U. z 2016, poz. 921.

<sup>632</sup> T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, s. 39; A. Banaszewska, *op. cit.*, s. 213.



mediacyjnej<sup>633</sup>. Stronami tej umowy są z jednej strony – mediator, z drugiej strony sporu, który chcą rozwiązać, korzystając z mediacji. W doktrynie występują różne poglądy dotyczące charakteru prawnego umowy o przeprowadzenie mediacji. Zdaniem M. Pazdana, umowę o przeprowadzenie mediacji należy zaliczyć do kategorii umów o świadczenie usług, do których - zgodnie z art. 750 k.c. - znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego o umowie zlecenia<sup>634</sup>. Podobnie wypowiadają się w tym zakresie R. Golał<sup>635</sup>, R. Morek<sup>636</sup>, P. Telenga<sup>637</sup>, K. Weitz i K. Gajda-Roszczyńska<sup>638</sup>.

Odmienne zapatrywanie przedstawia Ł. Błaszczak, który stwierdza, że jest to umowa, do której nie znajduje zastosowania art. 750 k.c.<sup>639</sup>. Podobnie na ten temat wypowiadają się m.in. A. Banaszewska, J. Kuźmicka-Sulikowska, T. Żyznowski<sup>640</sup>.

J. Kuźmicka-Sulikowska uważa, że między mediatorem a stronami sporu powstaje stosunek obligacyjny o charakterze kontraktowym. Autorka uznaje umowę o przeprowadzenie mediacji za - uregulowaną poza Kodeksem cywilnym - umowę nazwaną<sup>641</sup>. Przywołuje ona pogląd M. Pazdana dotyczący charakteru prawnego umowy o mediację<sup>642</sup> i stwierdza, że argumenty wskazane przez Autora w odniesieniu do umowy o mediację przemawiają za uznaniem także umowy między stronami a mediatorem za umowę uregulowaną przepisami szczególnymi, co wyłącza zastosowanie do niej z mocy art. 750 k.c. przepisów o zleceniu i w związku z tym

---

<sup>633</sup> P. Telenga [w:] *Kodeks...*, Warszawa 2017, tom I, s. 339; „umowa mediatorska” T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, s. 39; A. Banaszewska, *op. cit.*, s. 213.

<sup>634</sup> Tak, M. Pazdan, *Prawa i obowiązki...*, s. 384-385.

<sup>635</sup> R. Golał, *Polubowne rozstrzygnięcie sporów*, Warszawa 2007, s. 88.

<sup>636</sup> R. Morek, *Komentarz do art. 183<sup>5</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2015, wyd. 19, Legalis 2017, stan na 2.09.2017 r.

<sup>637</sup> P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, (red.) A. Jakubecki, Warszawa 2012, s. 251.

<sup>638</sup> K. Weitz, K. Gajda-Roszczyńska, *Mediacja w sprawach gospodarczych*, [w:] *Postępowanie sądowe w sprawach cywilnych z udziałem przedsiębiorców*, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2013, s. 354.

<sup>639</sup> Ł. Błaszczak, *Charakter prawny...*, s. 5-26.

<sup>640</sup> A. Banaszewska, *op. cit.*, s. 213; J. Kuźmicka-Sulikowska, *Podstawa prawna odpowiedzialności cywilnej mediatora*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 3, s. 83; T. Żyznowski, *Komentarz do art. 183<sup>4</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, (red.) H. Dolecki, t. I, Artykuły 1-366, Warszawa 2013, LEX 2017, stan na: 30.01.2013 r.

<sup>641</sup> J. Kuźmicka-Sulikowska, *op. cit.*, s. 84.

<sup>642</sup> M. Pazdan, *Umowa...*, s. 265.

powinno się do niej stosować przede wszystkim przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, zaś w dalszej kolejności przepisy Księgi pierwszej i trzeciej Kodeksu cywilnego. Te przepisy należy stosować w szczególności przy ustalaniu zakresu obowiązków mediatora oraz jego odpowiedzialności odszkodowawczej względem stron.

Zdaniem M. Malczyka, umowa o przeprowadzenie mediacji jest umową *sui generis*. Nie jest to umowa zlecenia (734 k.c.), ani żadna inna umowa nazwana. Nie jest to też umową o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), bowiem umowa o przeprowadzenie mediacji nie zobowiązuje do dokonania czynności prawnych lub faktycznych<sup>643</sup>.

Przychylam się do poglądu, że umowa o przeprowadzenie mediacji jest umową o świadczenie usług, do której z mocy art. 750 k.c., stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Świadczenie mediatora obejmuje szereg czynności faktycznych, zmierzających do przekonania stron do zawarcia ugody w zakresie sporu, który jest przedmiotem danej mediacji. Jest ona źródłem zobowiązaniowego stosunku prawnego pomiędzy mediatorem a stronami (uczestnikami mediacji). Należy pamiętać, że miarą wykonania zobowiązania mediatora nie jest osiągnięcie oznaczonego rezultatu, lecz staranne działanie, będące zawsze przedmiotem nieostrych ocen. Stosunek zlecenia znamionuje w silnym stopniu zaufanie, jakie powinien żywić dający zlecenie (zlecający usługę) do przyjmującego zlecenie<sup>644</sup>. Mediator, wykorzystując swoje umiejętności, pomaga stronom sporu, sam jego udział nie stanowi jednakże gwarancji zawarcia ugody. Zgodnie z zasadą dobrowolności mediacji, starania mediatora mogą być w każdym momencie przerwane przez którąkolwiek ze stron<sup>645</sup>. Zaliczenie stosunku obligacyjnego istniejącego pomiędzy mediatorem a stronami do kategorii zobowiązań rezultatu zaprzeczałoby podstawowej idei postępowania mediacyjnego (dobrowolnemu zawarciu ugody) oraz prowadziłyby do wywierania presji na strony w celu zawarcia

---

<sup>643</sup> M. Malczyk, Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-729*, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2016, Legalis 2016.

<sup>644</sup> Z. Radwański, J. Panowicz – Lipska, *Zobowiązania – część szczegółowa*, Warszawa 2001, s. 126.

<sup>645</sup> M. Pazdan, *Prawa i obowiązki...*, s. 381.

przez nie ugody. Moim zdaniem, umowa mediatorska jest umową materialnoprawną nienazwaną - umową o świadczenie usług.

Jak trafnie zauważa P. Telenga, źródło stosunku prawnego pomiędzy mediatorem a stronami w przypadku skierowania sprawy do mediacji przez sąd stanowi również umowa mediatora ze stronami sporu, nie zaś orzeczenie sądu. W takim przypadku zasada swobody umów, jeżeli chodzi o określenie przez strony treści tej umowy, jest ograniczona treścią postanowienia sądu co do czasu trwania mediacji (zob. art. 183<sup>10</sup> k.p.c.), natomiast orzeczenie sądu nie wiąże stron co do wyboru osoby mediatora<sup>646</sup>.

W doktrynie przeważa pogląd, że obie strony sporu stanowią wspólnie stronę w umowie o przeprowadzenie mediacji<sup>647</sup>. Odmiennie uważa P. Sobolewski, twierdząc, że mediator łączy osobny stosunek materialnoprawny z każdą ze stron pozostającą w sporze. Jego zdaniem, mediator zawiera dwie odrębne umowy, które, co do zasady, mają taką samą treść<sup>648</sup>. Przychyłam się do przeważającego poglądu w doktrynie, że w umowie o przeprowadzenie mediacji strony sporu stanowią wspólnie stronę w umowie o przeprowadzenie mediacji.

---

<sup>646</sup> P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 1-729*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2017, tom I, s. 339.

<sup>647</sup> „Umowa mediatorska zawierana jest z jednej strony przez strony sporu, a z drugiej strony przez mediatora”, K. Weitz, [w:] *Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych. System prawa Handlowego. Tom 7*, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2007, Legalis 2018; „Pożądane jest, aby strony zawarły z mediatorem umowę mediatorską, której przedmiotem powinno być określenie ich wzajemnych praw i obowiązków (np. świadczenia mediatora, jego wynagrodzenie)”, T. Ereciński (red.), *Komentarz do art. 183<sup>2</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2016, LEX 2016, nr 10476; „Źródłem zobowiązaniowego stosunku prawnego pomiędzy mediatorem a stronami (uczestnikami) mediacji jest umowa o świadczenie usługi mediacyjnej (umowa o prowadzenie mediacji, umowa mediatorska)” P. Telenga, *Komentarz do art. 183<sup>5</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-729*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2018, LEX/el. 2018, nr 561715; „Z uwagi na istotność problematyki związanej z tzw. umową mediatorską, czyli umową między stronami a mediatorem...”, O. Piaskowska, *Komentarz do art. 183<sup>5</sup> k.p.c.*, [w:] *Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz*, O. Piaskowska, A. Antolak-Szymanski, Warszawa 2017, nr 10501.

<sup>648</sup> P. Sobolewski, *Mediacja...*, *op. cit.*, s. 35 i n.

#### **4.5.4. Zakończenie umowy o przeprowadzenie mediacji**

Umowa o przeprowadzenie mediacji może zostać rozwiązana na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 750 k.c. Stosunek prawny stron wynikający z tej umowy kończy się, co do zasady, wraz z wypełnieniem świadczeń obu kontrahentów. Jeżeli strony zawarły przed mediatorem ugodę, to stosunek prawny łączący strony należy uznać za zakończony z chwilą doręczenia odpisu protokołu stronom lub z chwilą złożenia protokołu w sądzie – w zależności od tego, która z tych czynności nastąpiła później. Oczywiście, uczestnicy mediacji powinni uregulować koszty, które poniósł mediator w związku z prowadzeniem mediacji oraz jego wynagrodzenie. W przypadku spełnienia świadczeń ustalonych w umowie zobowiązanie wygasa i tym samym więź prawna między stronami ustaje<sup>649</sup>.

W przypadku, gdy strony w trakcie postępowania mediacyjnego nie zawarły ugody przed mediatorem, a umowa z mediatorem została zawarta na czas określony, umowa wygasa z upływem tego terminu. Umowa wygasa także w przypadku śmierci mediatora, ze względu na to, że mediator ma obowiązek osobistego spełnienia świadczenia, do którego zobowiązuje go umowa, nawet gdy powinność ta nie wynika wprost z treści umowy. Inaczej należy rozpatrywać sytuację, w której umowa o przeprowadzenie mediacji została zawarta z ośrodkiem mediacyjnym. W tym przypadku nie dojdzie do wygaśnięcia umowy. Istnieje bowiem możliwość wyboru przez strony innego mediatora z danego ośrodka mediacyjnego.

Umowa mediatorska może zostać rozwiązana za porozumieniem stron. Jak wspomniałam już wielokrotnie, główną cechą mediacji jest jej dobrowolność, toteż strony mogą w każdym momencie zrezygnować z mediacji. Każda ze stron może ten stosunek w dowolnym czasie wypowiedzieć ze skutkiem natychmiastowym (art. 746 w zw. z art. 750 k.c.). Uprawnienie to może być w umowie tylko ograniczone, albowiem art. 746 §3 k.c. stanowi, że nie można zrzec się z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów.

---

<sup>649</sup> A. Banaszewska, *op. cit.*, s. 241.

#### 4.5.6. Odpowiedzialność mediatora względem stron sporu

W tym miejscu należy przypomnieć rozważania na temat charakteru prawnego umowy o przeprowadzenie mediacji. Jak już wyżej wskazałam, w mojej ocenie, umowa ta jest umową nienazwaną o świadczenie usług, do której mają odpowiednie zastosowanie przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Umowa tego rodzaju stanowi umowę starannego działania, a nie rezultatu, ponieważ osoba podejmująca się pełnienia funkcji mediatora nie zobowiązuje się do osiągnięcia celu w postaci rozwiązania sporu i zawarcia przez strony ugody, zobowiązuje się natomiast do podjęcia niezbędnych czynności, aby stronom sporu umożliwić osiągnięcie powyższego celu. Świadczenie mediatora polega na podjęciu różnych czynności faktycznych w celu udzielenia stronom pomocy w rozwiązaniu sporu<sup>650</sup>.

Wykonywanie obowiązków przez mediatora wiąże się z problemem jego odpowiedzialności za szkodę wobec stron sporu. Ze względu na brak przepisów szczególnych, które w odrębny sposób regulowałyby sytuację mediatora w tym zakresie, należy stosować ogólne przepisy prawa cywilnego dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika<sup>651</sup>. Zgodnie z art. 471 k.c., mediator jako dłużnik będzie zobowiązany do naprawienia szkody, która wynikła z niewykonania lub nienależytego wykonania jego zobowiązania, chyba że to niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności. Chodzi tu o szkodę, która powstała wskutek naruszenia przez mediatora obowiązków ciążących na nim w ramach wiążącego go ze stronami stosunku umownego. Mediator odpowiada m.in. wtedy, gdy ze swojej winy nie złoży bez zbędnej zwłoki w sądzie protokołu z przebiegu mediacji. W tej sytuacji powinien naprawić szkodę, jaką strony poniosły wskutek jego zaniedbania. Ponadto do naprawienia szkody będzie obowiązany mediator, który naruszył tajemnicę mediacji, co jest szczególnie ważne, gdy z przedmiotem sporu związane są tajemnice zawodowe lub tajemnica przedsiębiorstwa.

Sposób wykonania zobowiązania przez dłużnika określa ustawa lub umowa (art. 354 §1 k.c.). W świetle tego przepisu dłużnik powinien wykonać zobowiązanie zgodnie

---

<sup>650</sup> Tak, M. Pazdan, *Umowa...*, s. 265; tenże, *Prawa i obowiązki...*, s. 384.

<sup>651</sup> Szerzej, A. Włosińska, *Obowiązki mediatora w postępowaniu mediacyjnym w sprawach cywilnych*, „Palestra” 2016, nr 11, s. 33-45.

z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje - także w sposób odpowiadający tym zwyczajom. Biorąc pod uwagę to, że zobowiązanie mediatora wynikające z umowy stanowi zobowiązanie starannego działania, z mocy art. 472 k.c., mediator ponosi odpowiedzialność za niezachowanie należytej staranności. Zgodnie z poglądem przyjętym powszechnie w doktrynie i orzecznictwie, „należyta staranność” rozumiana jest jako obiektywny wzorzec postępowania mającego na celu poprawne wykonanie zobowiązania. Niedołożenie należytej staranności jest równoznaczne z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania<sup>652</sup>. Miernik obiektywnego wzorca postępowania został określony w art. 355 §1 k.c., który zobowiązuje dłużnika do zachowania staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Niezadawalające w odniesieniu do wzorca zachowanie dłużnika, które spowodowało szkodę, implikuje jego odpowiedzialność odszkodowawczą. Natomiast art. 355 § 2 k. c. przewiduje podwyższony wymóg należytej staranności dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, kiedy to ustawodawca nakazuje wziąć pod uwagę zawodowy charakter tej działalności. W orzecznictwie przyznaje się, że poza fachowymi kwalifikacjami, od profesjonalisty wymaga się zwiększonego zaangażowania w podjęte działania przygotowujące i realizujące świadczenie. Chodzi o większą zapobiegliwość, rzetelność i dokładność w działaniach dłużnika-profesjonalisty, w stosunku do podmiotów, które nie wykonują zobowiązania w ramach swojej działalności gospodarczej<sup>653</sup>. Przy ustalaniu wzorca należytej staranności dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej (używa się tu określenia „szczególna staranność”) korzysta się z informacji zawartych w pragmatykach zawodowych, standardach formalnie obowiązujących dla określonych kierunków kształcenia, a także ze zbiorów norm dotyczących poszczególnych grup zawodowych, które określają właściwe dla danego środowiska zachowania (np. kodeksy etyczne)<sup>654</sup>. W odniesieniu do podmiotów prowadzących działalność

---

<sup>652</sup> Szerzej: W. Machnikowski, [w:] *Kodeks cywilny...*, Warszawa 2006, s. 510-514; Z. Banaszyk, P. Granecki, *O istocie należytej staranności*, „Palestra” 2002, nr 8, s. 19.

<sup>653</sup> Wyrok SN z dnia 15 marca 2012 r., I CSK 330/11, LEX nr 1147729.

<sup>654</sup> A. Olejniczak, *Komentarz do art. 355 k.c.*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna*, red. A. Kidyba, stan na: 1.05.2014 r.; LEX 2017.

profesjonalną - gospodarczą lub zawodową przyjmuje się, że jest to działalność prowadzona w sposób nieincydentalny, stały i na podstawie szczególnej wiedzy oraz umiejętności, co uzasadnia zwiększone oczekiwania<sup>655</sup>.

Biorąc pod uwagę działalność mediatora w sprawach cywilnych, należy uwzględnić wymogi dotyczące kwalifikacji stałego mediatora, wskazane przez prawodawcę, w szczególności odnoszące się do wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji (art. 157a p.u.s.p. oraz § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie prowadzenia listy stałych mediatorów). Wzorzec należytej staranności w tym wypadku powinien być konstruowany z uwzględnieniem bardziej wymagających kryteriów, uwzględniających zawodowy charakter działalności stałego mediatora. W konsekwencji wobec stałego mediatora należy stosować przepis art. 355 § 2 k.c., który stanowi, że należyta staranność dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności.

Na tym tle należy rozważyć, jakiego poziomu staranności należy wymagać od mediatora. Obiektywny wzorzec „należytej staranności” mediatora jest określony przez szereg obowiązków, jakie powinien on wykonać. Są one określone w: art. „183<sup>1</sup>-183<sup>15</sup> k.p.c., w innych regulacjach dotyczących statusu mediatora, a także w standardach prowadzenia mediacji”<sup>656</sup>. Standardy prowadzenia mediacji nie są źródłem prawa i mają jedynie charakter wytycznych kierowanych pod adresem mediatorów. Ich obowiązywanie opiera się na dobrowolnej akceptacji przez samych zainteresowanych. Nie ma jednak przeszkód, aby zostały one uznane przez organizacje prowadzące mediacje za obowiązujące w stosunku do zrzeszonych w nich mediatorów. Kiedy zostaną uznane za integralną część umów o mediację, ich naruszenie będzie skutkowało odpowiedzialnością kontraktową mediatora<sup>657</sup>.

---

<sup>655</sup> P. Machnikowski, [w:] *Kodeks cywilny...*, Warszawa 2014, s. 610-611.

<sup>656</sup> M.in. w Zielonej Księdze z 2002 r., Europejskim Kodeksie Postępowania dla Mediatorów oraz uchwalonych w dniu 26 czerwca 2006 r. przez Społeczną Radę do Spraw Alternatywnych Metod Rozstrzygania Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości – Standardach prowadzenia mediacji i postępowania mediatora.

<sup>657</sup> Przykładem takiej praktyki jest uznanie przez Polskie Centrum Mediacji Gospodarczej za integralną część umowy o mediację „Standardów prowadzenia mediacji i postępowania mediatora”. Źródło: <http://www.psmg.pl/index.php?show=5&idd=14> [dostęp: 15.05.2015 r.].

Mediator może ponieść względem stron także odpowiedzialność deliktową na zasadach ogólnych, zgodnie z art. 415 i n. k.c. Z mocy tego przepisu, obowiązany do naprawienia szkody jest ten, kto wyrządził ją drugiej osobie ze swojej winy. Przesłanką zastosowania tego przepisu jest zatem, aby działanie zostało przez osobę zawinione. Przepis art. 415 k.c. znajdzie zastosowanie np. w sytuacji, gdy stały mediator odmówi prowadzenia mediacji bez ważnych powodów, albo strona poniesie szkodę z powodu odmowy prowadzenia mediacji przez mediatora *ad hoc* po upływie tygodnia od otrzymania przez niego wniosku o przeprowadzenie mediacji. Odpowiedzialność deliktowa znajdzie tu zastosowanie, gdyż w takich sytuacjach nie dochodzi do zawarcia umowy, a zatem w grę nie wchodzi odpowiedzialność kontraktowa.

W piśmiennictwie wskazuje się, że mediator nie może stosować względem stron jakichkolwiek form nacisku (presji czy gróźb) w celu skłonienia ich do zawarcia ugody, ponieważ takie zachowanie stanowiłoby nie tylko uzasadnienie dla uchylenia się od skutków prawnych złożonych oświadczeń woli, ale także podstawę odpowiedzialności deliktowej mediatora (art. 415 i n. k.c.)<sup>658</sup>.

Moim zdaniem, trafny jest pogląd P. Telengi, że - chociaż ustawodawca obarczył sąd czynnościami związanymi z nadzorem nad działalnością stałych mediatorów - to brak jest możliwości przypisania Skarbowi Państwa odpowiedzialności za działania stałego mediatora, nie ma on także obowiązku zawarcia umowy o odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone przez tych mediatorów przy prowadzeniu mediacji<sup>659</sup>.

Biorąc pod uwagę dążenie ustawodawcy do zwiększenia profesjonalizmu mediatorów, należy rozważyć, moim zdaniem, wprowadzenie obowiązkowego ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnoprawnej wszystkich mediatorów (zarówno stałych jak i niestałych)<sup>660</sup>.

---

<sup>658</sup> Tak, R. Cebula, *Mediacja...*, *op. cit.*, s. 26; J. Kuźmicka – Sulikowska, *op. cit.*, s. 92.

<sup>659</sup>P. Telenga, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-729*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2017, s. 336.

<sup>660</sup> Zob. R. Morek, *ADR...*, s. 145; M. Myślińska, *Problematyka odpowiedzialności cywilnej mediatora*, [w:] *Arbitraż i mediacja. Aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych. III Ogólnopolska Konferencja Naukowa*, Nałęczów – Zdrój, 8-9 maja 2009 r., red. J. Olszewski, Rzeszów 2009, s. 288; Por. M. Białecki, *Mediacja...*, s. 131; autor ostrożnie podchodzi do tego rodzaju koncepcji z uwagi na wysokie koszty ubezpieczeń i opowiada się za ubezpieczeniami grupowymi.



Jeżeli chodzi o odpowiedzialność stron względem mediatora, to przyjmując, że umowa stron sporu z mediatorem stanowi umowę o świadczenie usług, do której mają odpowiednie zastosowanie przepisy o zleceniu, należy uznać, że odpowiedzialność stron umowy wobec mediatora może również mieć charakter kontraktowy lub deliktowy. Z mocy art. 745 w zw. z art. 750 k.c. jest to solidarna odpowiedzialność stron sporu<sup>661</sup>. Przyjęcie zasady solidarnej odpowiedzialności uczestników mediacji wobec mediatora w większym stopniu zapewnia mediatorowi możliwość uzyskania zapłaty całego wynagrodzenia, zwłaszcza że mediatorowi nie przysługuje roszczenie do Skarbu Państwa o zapłatę nieuiszczonego przez strony wynagrodzenia<sup>662</sup>.

---

<sup>661</sup> Za, M. Białecki, *Mediacja...*, Warszawa 2012, s.124 i n.; Odmienne M. Malczyk, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, red. A. Góra-Błaszczkowska, s. 591.

<sup>662</sup> P. Telenga, Komentarz do art. 183<sup>5</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, LEX, stan prawny na dzień: 1.01.2018 r.

---

## **Rozdział V. Uczestnicy postępowania mediacyjnego**

---

## **5.1. Uwagi ogólne**

Krąg uczestników postępowania mediacyjnego nie jest zbiorem zamkniętym. Należy do niego zaliczyć wszystkich biorących udział w mediacji, a zatem: strony, mediatora oraz inne zaangażowane w dany spór osoby, na których udział strony mediacji wyraziły zgodę (np. biegłych, doradców, asystentów mediatora, prawników, księgowych itp.)<sup>663</sup>. W tym rozdziale przedstawiono strony postępowania mediacyjnego – pracownika i pracodawcę. Ponadto opisana została rola pełnomocników stron sporu w mediacjach z zakresu prawa pracy. Rozdział ten poświęcony jest również kwestii kwalifikacji mediatorów, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy prowadzą sprawy z zakresu prawa pracy.

## **5.2. Strony w postępowaniu mediacyjnym**

### **5.2.1. Wprowadzenie**

Pojęcie stron stosunku pracy należy do podstawowych pojęć prawa pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., podmiotami stosunku pracy są pracownik i pracodawca. Uczestnikami postępowania mediacyjnego w indywidualnych sporach z zakresu prawa pracy są więc pracownik i pracodawca. W niniejszym podrozdziale przedstawię pokrótce rozważania dotyczące obu tych pojęć, w oparciu zarówno o doktrynę, jak i orzecznictwo. Jest to niezbędne, by właściwe osoby uczestniczyły w postępowaniu mediacyjnym.

### **5.2.2. Pracodawca**

Przed nowelizacją Kodeksu pracy, która miała miejsce w 1996 r.<sup>664</sup>, termin „pracodawca” oznaczał osobę fizyczną zatrudniającą pracownika (pracowników) w ramach stosunków pracy poza uspołecznionym sektorem: w prywatnych przedsiębiorstwach, zakładach (usługowych, handlowych), w gospodarstwach domowych, indywidualnych gospodarstwach rolnych bądź też w celu sprawowania osobistych usług na rzecz pracodawcy lub członków jego rodziny itd<sup>665</sup>. W tych

---

<sup>663</sup> R. Wrzcionek, *Protokół z mediacji w sprawach z zakresu prawa cywilnego*, [w:] *Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji – zagadnienia prawne i ekonomiczne*, red. A. Binsztok, Wrocław 2012, s. 33.

<sup>664</sup> Ustawa nowelizująca Kodeks pracy z 2 lutego 1996 r., Dz. U. Nr 24, poz. 110.

<sup>665</sup> L. Florek (red.), [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, LEX 2016.

stosunkach Kodeks pracy nie miał pełnego zastosowania, gdyż Rada Ministrów w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 299 § 2 k. p. wyłączyła stosowanie szeregu przepisów Kodeksu pracy w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna<sup>666</sup>.

W pierwszym brzmieniu art. 3 k.p. określał nazwą „zakład pracy” podmiot zatrudniający pracowników w szeroko pojętym sektorze uspołecznionym, we wszystkich uspołecznionych jednostkach organizacyjnych. Ta nazwa była dostosowana do ówczesnego ustroju pracy, opartego na uspołecznionych środkach produkcji<sup>667</sup>. Obok pojęcia zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym, tzn. jako strony stosunku pracy (zwanego obecnie „pracodawcą”), rozróżniano pojęcie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, jako jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia, w której odbywa się proces pracy (art. 104<sup>1</sup>, 128, 207, 283 §1 k.p.), bądź większej lub mniejszej jednostki gospodarczej lub innej, która stanowi przedmiot zarządzania (art. 18<sup>2</sup> k.p.) lub „przejścia na innego pracodawcę” (art. 23<sup>1</sup>k.p.). Tym pojęciem objęte są wszelkie jednostki produkcyjne, punkty handlowe (sklepy) i usługowe, warsztaty, biura itp.<sup>668</sup>

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia we własnym imieniu pracowników. Nowelizacja Kodeksu pracy doprowadziła do likwidacji podziału na zakłady pracy „uspołecznione” i „nieuspołecznione”, a ustawodawca wprowadził pojęcie „pracodawca” na określenie wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników.

Na wstępie należy ustalić, co oznacza zatrudnianie we własnym imieniu. Jest to kompetencja prawna do samodzielnego nawiązywania, modyfikowania i rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy<sup>669</sup>, a ponadto do samodzielnego

---

<sup>666</sup> Rozporządzenie z 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, Dz. U. Nr 45, poz. 272, ze zm.; straciło moc wraz z uchyleniem art. 299 k.p. przez ustawę nowelizującą z 2.02.1996 r.

<sup>667</sup> L. Florek (red.), [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, LEX 2016.

<sup>668</sup> L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 54.

<sup>669</sup> Por. uchwała SN z dnia 16 listopada 1977 r. I PZP 47/77 OSPiKA 1979, Nr 7-8, poz. 125.

realizowania zobowiązań wynikających ze stosunku pracy i organizowania procesu pracy<sup>670</sup>. Zdolność do zatrudniania pracowników ma każda osoba fizyczna, niezależnie od tego, czy posiada zdolność do czynności prawnych, jest w niej ograniczona czy też jej nie posiada. W przypadku osób prawnych zdolność taką ustanawiają obowiązujące przepisy prawne, a organy właściwe do działania w tych sprawach stosują te przepisy lub postanowienia statutów lub innych aktów wewnętrznych. Za pracodawcę nie uznaje się natomiast osoby fizycznej lub jednostki, która działa wyłącznie na podstawie upoważnienia wydanego przez pracodawcę (jednostkę nadrzędną) i zatrudniającą pracowników w jego imieniu<sup>671</sup>. Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę<sup>672</sup>.

Pojęcie pracodawcy występujące w art. 3 k.p. obejmuje szeroki krąg podmiotów, które nawiązują stosunki pracy i występują w nich w charakterze strony zatrudniającej pracowników. Osoby fizyczne i osoby prawne to pojęcia z zakresu prawa cywilnego. Zasady dokonywania czynności prawnych przez te podmioty oraz ich reprezentacja są uregulowane w prawie cywilnym i w prawie spółek handlowych.

Pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. może być również osoba fizyczna. Osoba fizyczna jest pracodawcą, jeżeli zatrudnia choćby jednego pracownika. Pracodawcą jest przykładowo właściciel sklepu, gospodarstwa rolnego, fabryki, jeżeli zatrudnia inne osoby na podstawie umowy o pracę. Pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności<sup>673</sup>.

---

<sup>670</sup> Por. uchwała SN z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77 OSPiKA, Nr 7-8, poz. 124 z glosą Piekarskiego oraz J. Broła, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 7, s. 50 a także wyrok SN z dnia 24 października 1996 r., II URN 31/96 OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 167.

<sup>671</sup> Por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNC 1979, Nr 10, poz. 205; uchwała SN (7) z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNC 1993, Nr 4, poz. 49 z krytyczną glosą A. Świątkowskiego.

<sup>672</sup> Wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 409.

<sup>673</sup> Wyrok SN z dnia 29 października 2014 r., I PK 64/14, „Monitor Prawa Pracy” 2015, Nr 4, s. 206.

W doktrynie słusznie zwrócono uwagę na fakt, że w odniesieniu do osoby fizycznej, będącej stroną stosunku pracy w charakterze pracodawcy, nie obowiązują ograniczenia wiekowe dotyczące pracowników<sup>674</sup>. Przepis art. 190 §2 k.p. dotyczy zakazu zatrudniania osób poniżej 16 roku życia, a nie zakazu zatrudniania przez taką osobę. Pracodawcą może zostać każda osoba fizyczna, gdyż zdolność prawną nabywa się z momentem urodzenia. Jeżeli osoba małoletnia nabywa własność zakładu pracy, np. przez dziedziczenie, staje się pracodawcą zatrudnionych tam osób, nie może jednak samodzielnie dokonywać wobec nich czynności prawnych.

W tym miejscu należy przedstawić problem zdolności prawnej osoby fizycznej jako pracodawcy. W doktrynie postawiono pytanie, czy pracodawcą może być tylko osoba mająca pełną lub co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych (w rozumieniu prawa cywilnego), czy też każda osoba fizyczna. Część autorów uważa, że prawo pracy nie reguluje tej kwestii, a więc przez art. 300 k.p. należy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, co oznacza, że pracodawcą może być każda osoba fizyczna, także całkowicie niezdolna do czynności prawnych<sup>675</sup>. Gdy pracodawcą jest osoba o ograniczonej zdolności do czynności prawnych, jej czynności w zakresie stosunku pracy dla swej skuteczności będą wymagały udzielenia (uprzedniej lub następczej) zgody przez jej przedstawiciela ustawowego (art. 17 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) Jeżeli zaś pracodawcą jest osoba całkowicie niezdolna do czynności prawnych, to w jej imieniu przedstawiciel ustawowy będzie dokonywał czynności prawnych w zakresie stosunków pracy – podobnie jak w stosunkach cywilnoprawnych (art. 95 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Według przeciwników tego poglądu<sup>676</sup>, którzy powołują się na art. 22 §3 k.p., pracodawcą może być tylko taka osoba fizyczna, która ma co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych w rozumieniu prawa cywilnego. Ich zdaniem, taka osoba może samodzielnie, bez udziału przedstawiciela ustawowego, dokonywać

---

<sup>674</sup> Tak, M. Skąpski, [w:] *Prawo pracy*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2012, s. 45.

<sup>675</sup> Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 129; tak samo U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy: Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012, s. 146.

<sup>676</sup> T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część ogólna*, Katowice 1979, s. 246; tenże, *Kodeks pracy - komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, 2000, s. 207; zob. J. Stelina, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, LEX 2017.

czynności prawnych dotyczących stosunku pracy. Przedstawiciel ustawowy tylko za zezwoleniem sądu opiekuńczego ma uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy (nawiązanego przez tego rodzaju pracodawcę), gdy sprzeciwia się on jego dobru. Ten pogląd oparty jest na założeniu, że art. 22 §3 k.p. reguluje zarówno „pracowniczą”, jak i „pracodawczą” zdolność prawną.

Dla uznania osoby fizycznej za pracodawcę wystarczy, aby zatrudniała ona pracowników we własnym imieniu. Nie ma znaczenia cel zatrudnienia, prowadzenie lub nieprowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym oraz rozmiar prowadzonej działalności. Osoba taka może zatem zatrudniać pracowników w celu prowadzenia działalności gospodarczej lub dla potrzeb osobistych, w zakładzie rzemieślniczym, sklepie, biurze, czy mieszkaniu<sup>677</sup>. Za pracodawcę możemy uznawać tylko taką osobę fizyczną, która jako taka zatrudnia pracowników, a nie stanowi sama lub wspólnie z innymi osobami jednostki organizacyjnej. Jeżeli osoba fizyczna prowadzi działalność gospodarczą, w formie spółki handlowej, to spółka, jako jednostka organizacyjna w rozumieniu art. 3 k.p., jest w tym przypadku pracodawcą. Nie ma przy tym znaczenia fakt, że dana osoba fizyczna posiada wszystkie udziały lub akcje w tej spółce.

Z wyroku Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r.<sup>678</sup>, wynika, że pracodawcą (art. 3 k.p.) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55<sup>1</sup> k.c.)<sup>679</sup>. Kontynuując tę linię rozumowania, Sąd Najwyższy w wyroku z 3 listopada 2010 r.<sup>680</sup>, orzekł, że pracodawcą jest również osoba fizyczna prowadząca działalność w formie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej, a nie ten zakład. Niezbędnym warunkiem uznania osoby fizycznej za pracodawcę jest ustalenie związku między

---

<sup>677</sup> Z. Hajn, *Pracodawca. Komentarz praktyczny*, Opublikowano: ABC, LEX 2016.

<sup>678</sup> I PK 284/2002, OSNP 2004, nr 17, poz. 297; LexPolonica nr 368569.

<sup>679</sup> Zob. *Konstrukcje prawa emerytalnego*, red. T. Bińczycka-Majewska, Kraków 2004; K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2006.

<sup>680</sup> I PK 81/2010, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 10; LexPolonica nr 2575068.

świadczoną przez pracownika na rzecz tej osoby pracą a prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą<sup>681</sup>.

Pracodawcą jest nie tylko osoba fizyczna, ale także jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. W Kodeksie pracy nie ma legalnej definicji jednostki organizacyjnej. W doktrynie przez wiele lat trwała dyskusja dotycząca tego, czym jest „jednostka organizacyjna” w rozumieniu Kodeksu pracy. Z biegiem czasu spory w tym zakresie znacznie zmalały z uwagi na likwidację większości różnic w regulacji indywidualnych stosunków pracy w zależności od tego, czy podmiotem stosunku pracy jest jednostka organizacyjna (wcześniej był to „zakład pracy”), czy osoba fizyczna. Jednostka organizacyjna ma przymiot pracodawcy bez względu na to, czy ma osobowość prawną.

W literaturze prawa pracy wyrażono pogląd, że jednostka organizacyjna może być pracodawcą, jeśli spełnia trzy kryteria: jest dopuszczona przez prawo, ma uregulowany sposób kierowania swoimi sprawami i reprezentacji w stosunkach zewnętrznych, ma majątek wyodrębniony od majątku założycieli lub członków<sup>682</sup>.

Jednostka organizacyjna jest dopuszczona przez prawo, gdy przepisy prawne przewidują możliwość tworzenia danego rodzaju organizacji. Wymieniają je z nazwy, określają pośrednio lub bezpośrednio sposób ich powstania i strukturę (stosując odesłanie do umowy, statutu, czy innego aktu założycielskiego)<sup>683</sup>. Sposób kierowania sprawami jednostki powinien być określony w akcie założycielskim lub w przepisach prawa. Do uznania danej jednostki organizacyjnej za zdolną do bycia pracodawcą nie jest konieczne pełne wyodrębnienie majątkowe, wiążące się m.in. z prawem własności, jakie charakteryzuje osobę prawną prawa cywilnego. Wystarczy prawo dysponowania środkami niezbędnymi do zatrudniania pracowników<sup>684</sup>. Dana jednostka powinna mieć upoważnienie do nabywania praw i zaciągania zobowiązań we własnym imieniu, a nie

---

<sup>681</sup> Wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 274/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 533, z glosą A. Rutka, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 5, s. 24.

<sup>682</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 122 i n.; Podobnie L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5, s. 38.

<sup>683</sup> T. Liszcz, j.w.

<sup>684</sup> *Ibidem*.



np. w imieniu członków czy założycieli. Jednostka organizacyjna, aby być uznana za pracodawcę, nie musi faktycznie mieć wystarczających środków na pokrycie swych zobowiązań z tytułu zatrudniania pracowników. W szczególności art. 3 k. p. nie daje podstaw do uzależniania posiadania zdolności jednostki organizacyjnej do bycia pracodawcą (w znaczeniu podmiotowym) od posiadania przez nią zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, rozumianym jako wyodrębniony zestaw środków produkcji.

W świetle art. 3 k.p., pracodawcami są wszystkie osoby prawne, za wyjątkiem Skarbu Państwa. Ten ostatni nie może być pracodawcą, gdyż nie jest on – jako *sui generis* fikcja prawna - jednostką organizacyjną<sup>685</sup>. Pracodawcą jest natomiast jednostka organizacyjna posiadająca osobowość prawną, będąca własnością Skarbu Państwa, jeżeli zatrudnia pracowników. Pracodawcami są same te jednostki (łac. *stationes fisci*). Są nimi jednostki państwowe podległe naczelnym organom władzy państwowej, naczelnym i centralnym organom administracji państwowej, Kancelarie: Sejmu, Senatu, Prezydenta, sądy, jednostki wojskowe, przedstawicielstwa polskie za granicą. Pracodawcami są także zakłady budżetowe, np. szkoły. Jednostki te stanowią pracodawcę również dla tych pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązuje właściwy organ nadrzędny (np. dla dyrektora szkoły)<sup>686</sup>.

W polskim systemie prawnym jednostka organizacyjna uzyskuje osobowość prawną z chwilą wpisu do właściwego rejestru, np. Krajowego Rejestru Sądowego (art. 33 k.c.). Wpis ten ma charakter konstytutywny. Niemniej jednak w pewnych przypadkach to normy rangi ustawowej czy też wykonawczej dokonują indywidualnego nadania osobowości prawnej konkretnym jednostkom lub strukturom, np. Polskiej Akademii Nauk. Jednostki organizacyjne posiadające i nieposiadające osobowości prawnej mają równy status jako podmiotu stosunku pracy.

---

<sup>685</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 61.

<sup>686</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, 2016, s. 123.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 17 września 2008 r.<sup>687</sup>, podkreślił, że zgodnie z art. 460 § 1 k.p.c., w sprawach z zakresu prawa pracy zdolność sądową i procesową ma także jednostka organizacyjna, która nie ma osobowości prawnej. W postępowaniu w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna, będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.<sup>688</sup>.

Pracodawcami mogą być także jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, jak spółki jawne, partnerskie, komandytowe. Zgodnie z art. 8 k.s.h., mogą one we własnym imieniu nabywać prawa i zaciągać zobowiązania oraz pozywać i być pozywane, a także stowarzyszenia zwykłe (niezarejestrowane). Należy zaznaczyć, że art. 33<sup>1</sup> §1 k.c. nakazuje do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, stosować odpowiednio przepisy o osobach prawnych, zaś §2 tego przepisu ustanawia subsydiarną odpowiedzialność za zobowiązania takiej jednostki jej członków od chwili, gdy jednostka organizacyjna stała się niewypłacalna.

Według wyroku SN z 4 listopada 2004 r.<sup>689</sup>, pracodawcą jest spółka jawna, a nie jej wspólnicy, zgodnie zaś z wyrokiem SN z 20 września 2005 r.<sup>690</sup>, spółka akcyjna może być pracodawcą dyrektora jej oddziału terenowego<sup>691</sup>.

Problematyczny jest status spółki cywilnej jako pracodawcy – w doktrynie i orzecznictwie można spotkać zróżnicowane poglądy w kwestii, czy pracodawcą jest spółka czy też jej wspólnicy<sup>692</sup>. Zgodnie z art. 860 k.c., spółka jest związkiem osób

---

<sup>687</sup> I PK 28/08, LexPolonica nr 2119560; OSNP 2010, nr 3-4, poz. 38.

<sup>688</sup> Postanowienie SN z dnia 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, LexPolonica nr 313043, OSPiKA 1977 nr 6, poz. 100 z glosą J. Mokrego; OSPiKA 1977, nr 4, poz. 69 z glosą J. Krajewskiego.

<sup>689</sup> I PK 25/2004. Lex Polonica nr 380987; OSNP 2005, nr 14, poz. 206.

<sup>690</sup> II PK 413/2004, Lex Polonica nr 387658; OSNP 2006, nr 13-14, poz. 211, z glosą Z. Górala, OSP 2007, nr 1, poz. 5.

<sup>691</sup> Zob. Z. Kubot, *Kwalifikacje prawne spółki kapitałowej oraz zakładu opieki zdrowotnej, utworzonego przez tę spółkę*, PS 2006, nr 10, s. 68.

<sup>692</sup>Zob. E. Maniewska, *Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy pracodawca”*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 1; L. Miroszewski, *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, Nr 9, s. 33, który podnosi argumenty przeciwko przedstawionemu tam orzecznictwu.

(fizycznych lub prawnych), które zawierając umowę, zobowiązały się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego. W piśmiennictwie wielokrotnie zwracano uwagę na problem dotyczący wyodrębnienia majątkowego spółki od majątku wspólników<sup>693</sup>. Artykuł 863 k.c. stanowi wprowadzie o wspólnym majątku wspólników, wyodrębnionym z majątku osobistego poszczególnych wspólników, który można by uznać za majątek spółki. Wspólnik nie może rozporządzać udziałem w tym majątku ani w poszczególnych jego składnikach oraz – w czasie trwania spółki – domagać się jego podziału. Przy tym, zgodnie z art. 864 k.c., za zobowiązania spółki odpowiedzialni są solidarnie wszyscy wspólnicy i - zgodnie z samą istotą spółki cywilnej - odpowiadają za nie – w sposób nieograniczony – całym swoim majątkiem (także osobistym). Na początku obowiązywania Kodeksu pracy przeważał pogląd, że spółka cywilna nie może być uznana za pracodawcę, chyba że w jej skład wchodzi osoba prawna. Podczas obowiązywania ustawy z 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej<sup>694</sup>, która spółkę cywilną traktowała jako podmiot gospodarczy, zauważało się tendencję przeciwną. Obowiązująca ustawa z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców<sup>695</sup> nie uznaje za przedsiębiorcę (podmiot gospodarczy) spółki cywilnej, lecz wspólników i to ich jako osoby fizyczne należy, uważać za pracodawców. W wyroku z dnia 13 marca 2012 r. SN wskazał, że spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama nie jest podmiotem prawa<sup>696</sup>. Nie są także pracodawcą poszczególni wspólnicy – byłoby tak, gdyby pracownik był zatrudniany przez wspólnika i świadczył pracę na jego rzecz, a nie na rzecz spółki, czyli na rzecz wszystkich wspólników. Innymi słowy, w przypadku spółki cywilnej pracodawcę (jednego) tworzą wszyscy wspólnicy. Przedstawiona przez SN koncepcja ma uzasadnienie w konstrukcji „współwłasności łącznej.” Z podobną konstrukcją – choć nie jest to współwłasność łączna - mamy do czynienia w przypadku, gdy na skutek

---

<sup>693</sup> „Spółka cywilna nie ma żadnego majątku. Składniki majątkowe potocznie uznawane za należące do spółki są w rzeczywistości majątkiem wspólników, posiadany na zasadzie współwłasności łącznej” M. Skąpski, [w:] *Prawo...*, s. 46.

<sup>694</sup> Zob. L. Miroszewski, *Czy spółka cywilna...*, s.33 i n., który wypowiada się przeciwko traktowaniu spółki cywilnej jako pracodawcy.

<sup>695</sup> Dz. U. z 2018 r., poz. 646 ze zm.

<sup>696</sup> II PK 170/11, LEX nr 1211150.

zdarzenia prawnego, którym jest śmierć, dochodzi do przejścia zakładu pracy na spadkobierców<sup>697</sup>.

Pewne trudności związane z identyfikacją pracodawcy występują w przypadku podmiotów czy organizacji złożonych, które realizują jako całość określone zadania gospodarcze lub społeczne, czy polityczne, w ramach której zostały wyodrębnione wewnętrzne jednostki organizacyjne, realizujące określoną część zadań całej organizacji i korzystające przy ich wykonywaniu (także w stosunkach zewnętrznych) z pewnej samodzielności, np. spółki węglowe zrzeszające kopalnie<sup>698</sup>.

W dużych podmiotach, organizacjach gospodarczych możliwe jest wydzielenie mniejszych podmiotów, wyodrębnionych np. regionalnie (oddziały terenowe) albo ze względu na typ działalności (zakłady), które występują wobec pracowników jako pracodawcy. W doktrynie prawa pracy dość często uznaje się, że wewnętrzna jednostka organizacyjna może stanowić odrębny od organizacji złożonej podmiot w stosunkach pracy z zatrudnionymi w niej pracownikami<sup>699</sup>. W tym miejscu należy się zastanowić, jaki stopień wyodrębnienia wewnętrznej jednostki organizacyjnej jest niezbędny, aby mogła ona być pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Szczególną uwagę trzeba zwrócić na jednostki wewnętrzne, które nie są osobami prawnymi. Dokonując oceny, czy można je uznać za pracodawców, należy zastosować przedstawione wyżej kryteria. Wymóg dopuszczenia przez prawo oznacza, że tworzenie wewnętrznych jednostek organizacyjnych jest przewidziane w ustawie lub aktach wykonawczych, regulujących powstanie określonej organizacji złożonej, lub w jej statucie czy regulaminie wewnętrznym, jeżeli te akty w sposób pośredni czy bezpośredni zawierają do nich odesłanie<sup>700</sup>. Konieczne jest by kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej czerpał swoje umocowanie do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunków pracy z aktu, na podstawie którego powstała organizacja złożona, czy z innego aktu prawnego, a nie z imiennego upoważnienia. Wyodrębnienie majątkowe jednostki wewnętrznej oznacza co najmniej wydzielenie środków na

---

<sup>697</sup> Por. art. 63<sup>2</sup> §3 k.p.; zob. postanowienie SN z dnia 5 czerwca 1991 r., III CRN 125/91, Legalis.

<sup>698</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 125.

<sup>699</sup> *Ibidem*.

<sup>700</sup> *Ibidem*.

fundusz płac i fundusz socjalny oraz pozostawienie jednostce prawa do gospodarowania tymi funduszami. W organizacjach gospodarczych wyznacznikiem wystarczającej z punktu widzenia samodzielności majątkowej jednostki wewnętrznej jest działanie tej jednostki na ograniczonym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym<sup>701</sup>.

Trzeba zaznaczyć, że niektóre przepisy prawne *expressis verbis* wskazują, jakie wewnętrzne jednostki organizacyjne określonych organizacji złożonych są pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Uznanie wyłącznie jednostki wewnętrznej za pracodawcę dla zatrudnionych w niej pracowników nie oznacza negowania jej zależności od organizacji złożonej. Zależność ta w sferze zatrudnienia przybiera postać zbliżoną do relacji pracodawca – jednostka nadrzędna. Z uznania jednostki wewnętrznej za pracodawcę wynika, że ma ona pełnię podmiotowości prawnej w stosunkach pracy. Ograniczenie tej podmiotowości ze skutkami na zewnątrz może nastąpić tylko przez przepisy ustawowe lub oparte na nich akty wewnętrzne<sup>702</sup>. Każda jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., a więc również część składowa osoby prawnej niemająca (samoistnej) osobowości prawnej, ma zdolność sądową w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 460 §1 k.p.c.). W orzecznictwie sądowym wyrażono stanowisko, że w sprawie przeciwko takiemu pracodawcy nie jest konieczne równoczesne pozywanie osoby prawnej, w której skład wchodzi i do której należy majątek będący w dyspozycji pracodawcy<sup>703</sup>.

W tym miejscu warto jeszcze wspomnieć, że Sąd Najwyższy w wyroku z 18.11.2014 r.<sup>704</sup> uznał, że w przypadku jednostek organizacyjnych o rozbudowanej strukturze (w tym przypadku dotyczyło to powiatowego zespołu szpitali) przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. ma każda jednostka, której kierownik ma prawo zatrudniać i zwalniać pracowników z mocy statutu zespołu.

Status pracodawcy mają także agencje pracy tymczasowej. Są to jednostki organizacyjne uprawnione do nawiązywania stosunku pracy, a więc mające status

---

<sup>701</sup> *Ibidem*, s. 125-126.

<sup>702</sup> *Ibidem*.

<sup>703</sup> Uchwała SN z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123.

<sup>704</sup> Wyrok SN z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 3, poz. 145.

pracodawców, w rozumieniu art. 3 k.p., mimo że zatrudniają pracowników nie u siebie, lecz u innych podmiotów, określanymi mianem pracodawców użytkowników.

Pracodawca staje się stroną stosunku pracy z chwilą jego nawiązania na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Wyjątkowo jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna staje się pracodawcą osób zatrudnionych w zakładzie pracy, który „przeszedł” na nią jako nowego pracodawcę<sup>705</sup>.

Należy podkreślić, że dla bycia pracodawcą nie ma znaczenia przedmiot działalności danej jednostki czy charakter własności środków pracy. Pracodawcami są bowiem przedsiębiorstwa państwowe, jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, spółki handlowe, spółdzielnie i zarejestrowane stowarzyszenia, szkoły, zakłady opieki zdrowotnej i urzędy.

Warto pamiętać także o odróżnieniu pracodawcy od osoby reprezentującej pracodawcę, czyli dokonującej za niego czynności prawnych względem pracowników.

Nowe zasady reprezentacji pracodawcy – jednakowe dla wszystkich spraw z zakresu prawa pracy (zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego) określa art. 3<sup>1</sup> k.p., wprowadzony w wyniku nowelizacji lutowej. Pracodawca będący osobą fizyczną, z mocy art. 3<sup>1</sup> §1 k.p., działa w sprawach z zakresu prawa pracy osobiście lub przez osobę zarządzającą należącym do niego zakładem pracy, ewentualnie przez inną wyznaczoną osobę. Pojęcia „osoba” i „organ zarządzający” zastąpiły pojęcie „kierownik zakładu pracy” obowiązujące do nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r.<sup>706</sup>. O tym, kto wystąpi w roli organu zarządzającego, decydują przepisy prawa lub akty wewnętrzne (np. statut), regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej.

Reprezentacja pracodawcy będącego jednostką organizacyjną jest wykonywana na podstawie ogólnego umocowania do zarządzania tą jednostką. Pracodawcą będącego

---

<sup>705</sup> L. Florek, *Prawo...*, s. 54.

<sup>706</sup> Art. 3<sup>1</sup> dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.1996.24.110) z dniem 2 czerwca 1996 r.

jednostką organizacyjną reprezentuje zarządzający ją organ (jednoosobowy, kolegialny) albo inna wyznaczona do tego osoba. Organ zarządzający mający charakter jednoosobowy to np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, kierownik urzędu państwowego, dyrektor szkoły. Organ zarządzający o charakterze kolegialnym to np. zarząd spółki handlowej, zarząd spółdzielni. Osobą zarządzającą jest też kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej, jeżeli jednostka ta jest odrębnym pracodawcą, a także kurator<sup>707</sup>. W przypadku organów samorządowych (wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty i marszałka województwa) czynności związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady danej jednostki samorządowej, natomiast co do pozostałych spraw pracowniczych właściwa jest wyznaczona osoba zastępująca lub sekretarz (gminy, powiatu lub województwa), z tym że wynagrodzenie wymienionych osób ustala rada (sejmik) w drodze uchwały.

W odniesieniu do osób zarządzających konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia<sup>708</sup>. Na gruncie art. 3<sup>1</sup> k.p. nie jest konieczne, by osoba zarządzająca lub osoba będąca organem zarządzającym albo wchodząca w skład takiego organu była pracownikiem zarządzanej jednostki organizacyjnej, lecz może pozostawać z nim np. w stosunku zlecenia, zawrzeć kontrakt menadżerski albo być zarządcą przymusowym, syndykiem lub likwidatorem, ustanowionym przez właściwy organ państwowy. Osobą zarządzającą może być również osoba prawna. Akt ustanawiający zarządcą osobę prawną, np. umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem, powinien określać, kto (jaka osoba fizyczna) dokonuje czynności prawnych, m.in. z zakresu stosunku pracy, w imieniu zarządcy. Jeżeli chodzi o drugą możliwość przedstawioną w omawianym przepisie, to ma ona charakter subsydiarny, w stosunku do reguły ogólnej. Osobę taką należy odróżnić od członka organu zarządzającego<sup>709</sup>. Wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to

---

<sup>707</sup> Zob. Z. Hajn, *Pracodawca...*, LEX 2016.

<sup>708</sup> Por. wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07, LEX 2018, nr 465966.

<sup>709</sup> Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, LEX nr 396077.

zgody przez tę osobę<sup>710</sup>. Należy też zwrócić uwagę na możliwość udzielenia pełnomocnictwa przez osobę wyznaczoną do reprezentowania pracodawcy (samo wyznaczenie odbywa się na innej zasadzie niż pełnomocnictwo)<sup>711</sup>.

W odniesieniu do pracodawców - osób prawnych krąg reprezentantów jest szerszy niż na gruncie ogólnych zasad reprezentacji wynikających z art. 38 k.c., tj. organów w zakresie wynikającym z ustawy i opartego na niej statutu. W przypadku pracodawców będących osobami fizycznymi ww. czynności podejmują osoby te samodzielnie (osobiście), osoby zarządzające lub inne do tego wyznaczone (art. 31 § 2 k.p.). Zasady reprezentacji danego podmiotu i uprawnione w tym zakresie organy lub osoby należy ustalać każdorazowo przy dokonywaniu danej czynności. Określają je przepisy prawa i inne akty właściwe dla danego podmiotu (jak statuty, umowy, regulaminy itp.).

Sposób reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy określony w art. 3<sup>1</sup> k.p. ma pierwszeństwo przed regulacjami prawa spółek. W prawie handlowym regułą jest reprezentowanie spółki z o.o. przez dwóch członków zarządu (ewentualnie przez członka zarządu działającego łącznie z prokurentem), w stosunkach pracy może to się kształtować inaczej<sup>712</sup>. W konsekwencji spółka z o.o. może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez jedną osobę wyznaczoną na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p.<sup>713</sup>.

W przypadku umów z zakresu prawa pracy zawieranych z członkami zarządu pierwszeństwo mają przepisy Kodeksu spółek handlowych – art. 210 i 379. W art. 210 § 1 k.s.h. określono wyjątki od ustanowionej w art. 201 § 1 k.s.h. zasady reprezentacji spółki przez zarząd i jednoznacznie wskazano na radę nadzorczą i pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników jako podmioty wyłącznie uprawnione do reprezentacji spółki w umowach z członkami jej zarządu. Oznacza to, że przy

---

<sup>710</sup> Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, Nr 13-14, poz. 210.

<sup>711</sup> Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, Nr 11-12, poz. 159.

<sup>712</sup> Wyrok SN z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, Legalis; uchwała SN z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996, Nr 19, poz. 286.

<sup>713</sup> Por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 385; wyrok SN z dnia 13 stycznia 2016 r., II PK 301/14; „Monitor Prawniczy” 2016, Nr 6, s. 312.



zawieraniu umowy z członkiem zarządu pełnomocnik ustanowiony uchwałą zgromadzenia wspólników reprezentuje spółkę, a nie jej wspólników, oraz że przy zawieraniu umowy nie mogą reprezentować spółki osoby i organy inne niż określone w art. 210 § 1 k.s.h., w tym zgromadzenie wspólników<sup>714</sup>.

Tym niemniej, mimo nieważności zawartej umowy o pracę, wynikającej z naruszenia zasad reprezentacji spółki przy czynnościach prawnych między spółką a członkami zarządu, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p.<sup>715</sup>

Osoba do reprezentowania pracodawcy może być umocowana na podstawie określonego przepisu prawnego, może też ją wyznaczyć właściwy organ państwowy, jak i sam pracodawca, przez złożenie na piśmie lub ustnie oświadczenia woli. Osoba wyznaczona powinna przy tym wyrazić zgodę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r.<sup>716</sup>, wyznaczenie w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> §1 k.p. ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 96 k.c. Gdy wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności z zakresu prawa pracy, to należy określić zakres upoważnienia. Wyznaczona osoba może także udzielić innym osobom pełnomocnictwa do poszczególnych czynności z zakresu prawa pracy.

Inną osobą wyznaczoną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy może być każdy, kogo pracodawca upoważnił do dokonywania takich czynności. Upoważnienie może wynikać z aktów wewnętrznych danej jednostki organizacyjnej lub pełnomocnictwa. Na przykład regulamin organizacyjny może upoważnić kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych do dokonywania określonych czynności wobec podległych im pracowników, upoważnienie takie może jednak również wynikać

---

<sup>714</sup> Por. wyrok SN z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSNP 2006, Nr 3–4, poz. 42.

<sup>715</sup> Por. wyrok. SN z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 280/12, Legalis, nr 697891.

<sup>716</sup> II PK 412/04, OSNAPiUS 2006, nr 13-14, poz. 210.

z imiennych pełnomocnictw. „Wyznaczenie” może mieć charakter ogólny lub dotyczyć dokonywania niektórych czynności, może być terminowe lub na czas nie określony<sup>717</sup>.

Uwagi dotyczące zasad reprezentacji stosuje się również do pracodawców będących osobami fizycznymi. Odnośnie pracodawców - osób fizycznych zasady reprezentacji mogą także wynikać z przepisów prawa rodzinnego (np. gdy na skutek spadkobrania pracodawcą została osoba małoletnia). Jeżeli pracodawcą jest osoba niepełnoletnia, uprawnienia w tym zakresie posiadają jego przedstawiciele ustawowi (np. rodzice wobec podlegającego ich władzy dziecka)<sup>718</sup>. Z kolei opiekunowie lub kuratorzy są umocowani do reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy w sytuacji jego ubezwłasnowolnienia całkowitego bądź częściowego.

Zarząd majątkiem dziecka pozostającego pod władzą rodzicielską nakłada na rodziców obowiązek i nadaje prawo wykonywania wszystkich koniecznych czynności faktycznych i prawnych, z tym zastrzeżeniem, że doznają oni w tym zakresie z mocy ustawy istotnego ograniczenia. Polega to na tym, że rodzice nie mogą dokonywać czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu ani wyrażać zgody na dokonywanie takich czynności przez dziecko bez zezwolenia sądu opiekuńczego (art. 101 § 3 k.r.o.). Konsekwencją braku zezwolenia sądu opiekuńczego przewidzianego w art. 101 § 3 k.r.o. jest nieważność czynności prawnej dokonanej przez przedstawiciela ustawowego. Zgodnie z orzecznictwem<sup>719</sup>, „czynność prawna dotycząca majątku małoletniego, dokonana przez przedstawiciela ustawowego bez uprzedniego zezwolenia władzy opiekuńczej wymaganego przez przepisy art. 58 § 1 i art. 85 k.r.o. (aktualnie art. 101 § 1 i art. 156 k.r.o.) jest nieważna (aktualnie art. 58 k.c.) i nie może być konwalidowana”. Dokonując wykładni zawartego w art. 101 § 3 k.r.o. pojęcia czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu majątkiem dziecka, należy zauważyć, że u podłoża tego przepisu leży dobro dziecka i ochrona jego interesów majątkowych<sup>720</sup>.

---

<sup>717</sup> Zob. Z. Hajn, *Pracodawca...*, LEX 2016, nr 68833.

<sup>718</sup> Por. M. Watrakiewicz, *Wiek a zdolność do czynności prawnych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2003, z. 3, s. 497 i n.

<sup>719</sup> Uchwała SN z dnia 21 czerwca 1961 r., I CO 16/61, OSNC 1963, Nr 9, poz. 187.

<sup>720</sup> Uchwała SN z dnia 30 kwietnia 1997 r., III CZP 37/76, OSNCP 1978, nr 2, poz. 19.

Kwestią sporną jest to, czy skutek w postaci nieważności czynności prawnej dotyczy również wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez rodziców z naruszeniem dobra dziecka i jego interesów. W orzecznictwie przeważa bowiem pogląd, że istotną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, bądź nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.) w materialnoprawnym terminie 21 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w ustawowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia<sup>721</sup>. Odstąpienie od stosowania sankcji wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy określonych w art. 45 k.p. na rzecz sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może występować tylko w wyjątkowych przypadkach<sup>722</sup>. Nadmienić można, że jedną ze szczególnych okoliczności pozwalających na skorzystanie z konstrukcji nieważności jest dokonanie przez rodziców czynności prawnej (wypowiedzenia) z przekroczeniem zakresu zwykłego zarządu majątkiem dziecka (np. gdy rodzice wypowiedzą umowy o pracę całej załodze, doprowadzając do faktycznego zaprzestania funkcjonowania zakładu pracy)<sup>723</sup>.

Każdy pracodawca może być stroną indywidualnego sporu pracy, więc każdy może być również stroną mediacji.

### **5.2.3. Pracownik**

Pracownikiem, zgodnie z art. 2 k.p., jest osoba pozostająca w stosunku pracy, tj. zatrudniona na podstawie umowy o pracę (w tym – umowy o pracę w celu

---

<sup>721</sup> Zob. wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, Nr 22, poz. 431, wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 501; wyrok z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239.

<sup>722</sup> Wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, Nr 9-10, poz. 125.

<sup>723</sup> P. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 13-14.

przygotowania zawodowego), powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Oznacza to, że przymiot pracownika związany jest nierozdzielnie z pozostawaniem w stosunku pracy, wymienione bowiem w powołanym przepisie podstawy zatrudnienia stanowią akty kreujące ten stosunek. Przepis ten wymienia wyczerpująco czynności prawne prowadzące do nawiązania stosunku pracy<sup>724</sup>.

Zgadzam się w pełni z poglądem, który nakazuje odróżniać pracowniczą zdolność prawną zawartą w art. 22 §2 k.p. i pracowniczą zdolność do czynności prawnych, o której mowa w art. 22 § 3 k.p.<sup>725</sup>. Pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna. Jedynym kryterium zdolności prawnej po stronie pracowniczey - zgodnie z art. 22 §2 k.p. – jest wiek. Taką zdolność ma każda osoba po ukończeniu 18 lat oraz młodociany (zgodnie z przepisami działu dziewiątego Kodeksu pracy, do których odesłanie zawiera art. 22 §2 k.p.). W myśl art. 190 k.p., młodocianym jest osoba która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat<sup>726</sup>. Warto zauważyć, że młodociani mają specjalną (przedmiotowo ograniczoną) zdolność prawną, która pozwala na ich zatrudnianie na stałe na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Istnieje możliwość zatrudniania ich w celu zarobkowym, ale tylko przy lekkich pracach i w wymiarze czasu pracy, który pozwala na realizację obowiązku szkolnego, jeżeli są nim objęci<sup>727</sup>.

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat (art. 190 k.p.). Przepisy przewidują jednak wyjątki i od tej zasady. Zgodnie z art. 304<sup>5</sup> k.p., dzieci te mogą wykonywać jedynie pracę na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną, artystyczną lub reklamową, lecz – według przeważającego poglądu doktryny - na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie umowy o pracę. Na zatrudnienie to

---

<sup>724</sup> M. Skąpski, [w:] *Prawo pracy...*, s. 44.

<sup>725</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 139.

<sup>726</sup> Zmiana tego przepisu nastąpiła w wyniku wejście w życie ustawy z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 56, poz. 458 ze zm. Wynika to z faktu, że od dnia 1 września 2018 r. na rynku pracy znajdują się pierwsi absolwenci gimnazjum, którzy rozpoczęli realizowanie obowiązku szkolnego w roku szkolnym 2009/2010 jako sześciolatki.

<sup>727</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 140.

wymagana jest zgoda przedstawiciela ustawowego oraz państwowego inspektora pracy<sup>728</sup>.

Artykuł 22 §3 k.p. reguluje pracowniczą zdolność do czynności prawnych w sposób, który różni się od unormowań Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym przepisem, samodzielnie (bez zgody przedstawiciela ustawowego) może nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności dotyczących tego stosunku nie tylko osoba, która ma pełną zdolność do czynności prawnych (tj. ukończyła 18 lat i nie jest nawet częściowo ubezwłasnowolniona), lecz także osoba mająca tylko ograniczoną zdolność do czynności prawnych w rozumieniu Kodeksu cywilnego (częściowo ubezwłasnowolniona), jeśli ukończyła 15 lat.

Należy zaznaczyć, że przedstawiciel ustawowy nie może nawiązać stosunku pracy w imieniu osoby o ograniczonej (cywilnoprawnej) zdolności do czynności prawnych. Przedstawiciel ustawowy takiej osoby może natomiast - za zezwoleniem sądu opiekuńczego - rozwiązać stosunek pracy zawarty z taką osobą, jeżeli sprzeciwia się on jej dobru. W tym zakresie zdolność do czynności prawnych w stosunkach pracy takiej osoby zostaje ograniczona.

O ile w przypadku osoby ubezwłasnowolnionej częściowo przepisy obowiązującego prawa dają odpowiedź co do możliwości podjęcia zatrudnienia i samodzielnego nawiązania stosunku pracy, co znajduje swój wyraz w art. 22 §3 k.p., o tyle co do osób ubezwłasnowolnionych całkowicie przepisy obowiązującego prawa nie dają jednoznacznej odpowiedzi w tym zakresie.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że art. 22 §3 k.p., został wprowadzony do Kodeksu pracy już w chwili jego uchwalenia, czyli w 1974 r. i od tamtej pory nie uległ żadnym zmianom. Można więc zrozumieć, że z uwagi na ówczesny niewielki udział osób ubezwłasnowolnionych - w stosunkach pracowniczych - ustawodawca przyjął, że ubezwłasnowolnienie całkowite, wiążące się z brakiem zdolności do czynności

---

<sup>728</sup> Zob. w tej kwestii I. Wieleba, *Zatrudnianie dzieci w celu zarobkowym według polskiego prawa pracy*, Lublin 2014.

prawnych, co wynika wprost z przepisów prawa cywilnego (art. 12 i 14 k.c.), niejako automatycznie uniemożliwia stanie się stroną stosunku pracy.

Ubezważnowolnienie całkowite może zostać orzeczone jedynie wobec osób, które na skutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie są w stanie kierować swoim postępowaniem. Należy podkreślić, że niemożność kierowania swoim postępowaniem nie może mieć charakteru przemijającego, ale musi mieć stałe uwarunkowanie. Stwierdzenie takiego stanu dokonywane jest na przyszłość i prowadzi do wniosku, że osoba, wobec której toczy się postępowanie o ubezważnowolnienie całkowite, nie jest i nie będzie w stanie samodzielnie występować w obrocie cywilnoprawnym. O ile poziom niedorozwoju umysłowego ma zazwyczaj stały charakter, o tyle większość chorób psychicznych cechują okresy nawrotów i remisji. Stan ten może wystąpić także w przypadku innych zaburzeń czynności psychicznych, w szczególności wywołanych chorobą alkoholową lub okresowym zażywaniem leków zawierających narkotyki<sup>729</sup>. Trafnie stwierdza Sąd Najwyższy, że o potrzebie ubezważnowolnienia decyduje stan zdrowia osoby, wobec której toczy się postępowanie, istniejący w chwili orzekania. Okoliczność, że w bliżej nieokreślonej przyszłości musi nieuchronnie nastąpić jego pogorszenie, nie uzasadnia orzeczenia całkowitego ubezważnowolnienia, gdy w aktualnej sytuacji, ze względu na interes tej osoby i interes społeczny, wystarczy ubezważnowolnienie częściowe<sup>730</sup>.

Ustawodawca, wskazując na medyczne uwarunkowania uzasadniające ubezważnowolnienie całkowite, wymienia przede wszystkim chorobę psychiczną oraz niedorozwój umysłowy. Wystąpienie u badanego podmiotu jednego z powołanych zaburzeń wymaga potwierdzenia w postaci opinii biegłego lekarza psychiatry lub neurologa a także psychologa (art. 553 k.p.c.).

Należy dodać, że przepisy nie zawierają ustawowej definicji „braku możliwości kierowania swoim postępowaniem”, jednak orzecznictwo, oceniając te przesłankę, odnosi się do szeroko rozumianej sytuacji osoby, której dotyczy postępowanie o

---

<sup>729</sup> J. Strzebinczyk, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2016, s. 39.

<sup>730</sup> Postanowienie SN z dnia 3 czerwca 1974 r., II CR 253/74, LEX nr 7512.

ubezwłasnowolnienie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2013 r.,<sup>731</sup>, w którym uznał, że „istnienie choroby psychicznej lub innej wskazanej w art. 13 § 1 k.c. przyczyny nie jest przesłanką wystarczającą do orzeczenia ubezwłasnowolnienia całkowitego. Musi jej jeszcze towarzyszyć powiązana z tymi przyczynami niemożność kierowania swoim, szeroko rozumianym, postępowaniem przez osobę fizyczną, której wniosek dotyczy. Przez pojęcie „niemożność” rozumieć należy brak świadomego kontaktu z otoczeniem oraz brak możliwości intelektualnej oceny swojej sytuacji, swojego zachowania i wywołanych nim następstw”.

W doktrynie występują dwa sprzeczne poglądy dotyczące możliwości nawiązywania stosunku pracy przez osoby całkowicie ubezwłasnowolnione.

Według pierwszego poglądu, osoby, które nie mają zdolności do czynności prawnych (a więc poniżej 13 lat oraz osoby ubezwłasnowolnione całkowicie), nie mogą być pracownikami, ponieważ nie mają zdolności do czynności prawnych (art. 12 k.c.)<sup>732</sup>. Artykuł 22 § 3 k.p. konstruuje zdolność pracowniczą osób, które mają przynajmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych, co przesądza o ich podmiotowości prawnej. Zagadnienie to było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w postanowieniu z dnia 22 listopada 1979 r. (III PZ 7/79)<sup>733</sup>. Zdaniem Sądu, umowa zawarta przez osobę, która nie ma zdolności do czynności prawnych, jest bezwzględnie nieważna i, mimo pozorów nie wywołuje zamierzonego skutku prawnego<sup>734</sup>. Nieważność bezwzględna jest najdalej sięgającą sankcją w stosunku do wadliwych czynności prawnych. Istnieje ona z mocy prawa, zaś sąd ma obowiązek uwzględnić ją z urzędu i nie może już być ona w żaden sposób konwalidowana. Skoro skutecznie nie można nawiązać stosunku pracy z osobą pozbawioną zdolności do czynności prawnych, bowiem nie ma ona wymaganej zdolności pracowniczej, powstaje pytanie o konsekwencje prawne całkowitej jej utraty na podstawie

---

<sup>731</sup> I CSK 122/13, LEX nr 1353039.

<sup>732</sup> G. Goździewicz, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX 2011.

<sup>733</sup> OSNC 1980, nr 4, poz. 83.

<sup>734</sup> Sąd Najwyższy przedstawił jednocześnie konstrukcję tzw. faktycznego stosunku pracy, która polegała na tym, że mimo braku zamierzonego skutku prawnego czynności prawnej, w razie jej dokonania może powstać na przykład obowiązek odszkodowania.

ubezwłasnowolnienia. Wydaje się, że wraz z utratą zdolności pracowniczej stosunek pracy wygasa<sup>735</sup>. Zdaniem G. Goździewicza, pogląd dopuszczający nawiązanie z tymi osobami stosunku pracy za zgodą przedstawiciela ustawowego nie ma prawnego ani społecznego uzasadnienia<sup>736</sup>.

Według drugiego poglądu, osoby całkowicie ubezwłasnowolnione mogą być pracownikami. Pogląd taki prezentują między innymi T. Liszcz i M. Gersdorf<sup>737</sup>. Zgodnie z tym zapatrywaniem, osoby takie mogą zawrzeć stosunek pracy poprzez swojego przedstawiciela ustawowego. Podstawą tej interpretacji jest założenie o niezupełnym charakterze normy art. 22 k.p. i możliwości odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, które odróżniają podmiotowość prawną od prawa do samodzielnego kształtowania swojej sytuacji prawnej w drodze czynności prawnych.

Według T. Liszcz, pracownikiem może być także osoba ubezwłasnowolniona całkowicie. Zdaniem Autorki, jest to rozwiązanie korzystniejsze z punktu widzenia interesu takiej osoby, ponieważ status pracownika zapewnia jej na ogół lepszą pozycję w społeczeństwie i skuteczniejszą ochronę niż pozostawanie bez pracy albo wykonywanie pracy w ramach terapii zajęciowej. Ze względu na ryzyko i trudności dla pracodawcy, zatrudnianie osób całkowicie ubezwłasnowolnionych powinno mieć, co do zasady, miejsce w zakładach pracy chronionej. Autorka podkreśla, że przy zatrudnianiu osoby całkowicie ubezwłasnowolnionej konieczny jest udział lekarza właściwej specjalności<sup>738</sup>.

Osoba całkowicie ubezwłasnowolniona, jako nieposiadająca zdolności do czynności prawnych zarówno w sferze prawa cywilnego jak i w sferze stosunków pracy, może nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych dotyczących tego stosunku wyłącznie przez przedstawiciela ustawowego (art. 95 §1 k.c. w zw. z art. 300

---

<sup>735</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 1998 r., I PKN 207/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 455.

<sup>736</sup> G. Goździewicz, Komentarz do art. 22 k.p., [w:] *Kodeks pracy...*, LEX 2011; Por. W. Muszański (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 21.

<sup>737</sup> M. Gersdorf, *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „Nowe Prawo” 1979, nr 5; M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 144; A. Małanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, Nr 12; T. Liszcz, *Prawo...*, s. 141.

<sup>738</sup> T. Liszcz, *Prawo...*, s. 141 i n.



k.p.). Warto zaznaczyć, że taka osoba powinna osobiście brać udział i wyrazić oświadczenie woli, mimo że z punktu widzenia prawa nie jest to wystarczające do dokonania tej czynności. Zgodnie z art. 156 w zw. z art. 175 k.r.o., zawarcie umowy o pracę przez przedstawiciela ustawowego jako ważna sprawa życiowa podopiecznego wymaga zgody sądu opiekuńczego<sup>739</sup>.

W Kodeksie pracy nie zostały uregulowane skutki prawne braku pracowniczej zdolności do czynności prawnych u osoby dokonującej czynności prawnych dotyczących stosunku pracy, a w szczególności zawierającej umowę o pracę. Przychyłam się do poglądu, że skutki te wyznacza art. 14§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.<sup>740</sup>, który ustanawia sankcję nieważności dla czynności prawnej dokonanej przez osobę niemającą zdolności do czynności prawnych<sup>741</sup>. Natomiast w sytuacji, gdy osoba taka faktycznie świadczyła pracę, mimo nieważności umowy o pracę, w orzecznictwie i piśmiennictwie przyznaje jej się zazwyczaj prawo do świadczeń, które przysługują w analogicznej sytuacji pracownikowi<sup>742</sup>. Ten przypadek bywa określany jako faktyczny stosunek pracy. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 maja 1972 r.<sup>743</sup> wyraził pogląd, że „nieważna jest umowa o pracę zawarta z młodocianym do lat 15. Jednakże w zakresie uprawnień pracowniczych powinien on być traktowany tak jak pracownik skutecznie zatrudniony. Dotyczy to m.in. uprawnień określonych w ustawie z 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz.U. z 1968 r., Nr 3, poz. 8 ze zm.). Członkowie rodziny takiego młodocianego mogą natomiast dochodzić stosownych roszczeń odszkodowawczych – w związku z jego śmiercią – na ogólnych zasadach prawa cywilnego dotyczących odpowiedzialności za czyny niedozwolone.”

Przepisy prawa pracy nie wyznaczają dopuszczalnej górnej granicy wieku zatrudnienia. Osoby fizyczne świadczące pracę w ramach stosunku pracy nie tracą też przymiotu pracownika po przekroczeniu pewnej granicy wieku, w szczególności tzw.

---

<sup>739</sup> *Ibidem.*

<sup>740</sup> *Ibidem.*

<sup>741</sup> Tak, SN w postanowieniu z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79, OSNCP 1980, nr 4, poz. 83.

<sup>742</sup> Uchwała SN z dnia 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNCP 1982, nr 7, poz. 94.

<sup>743</sup> SN koncepcję faktycznego stosunku pracy przedstawia m.in. w postanowieniu z dnia 15 maja 1972 r. (III CRN 83/72, OSNCP 1972, Nr 2, poz. 30).

wieku emerytalnego. Emeryt ma prawo do ponownego wkroczenia na rynek pracy w roli pracownika.

Ponadto należy pamiętać, że pracownikami mogą być także cudzoziemcy, czyli osoby nieposiadające polskiego obywatelstwa (art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach<sup>744</sup>). Ich zatrudnianie z wyjątkiem obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, z uwagi na ochronę polskiego rynku pracy, podlega jednak pewnym ograniczeniom.

Na gruncie art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>745</sup>, cudzoziemiec może wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, m.in. jeżeli: jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, obywatelem Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii, posiada status uchodźcy nadany w RP, udzielono mu ochrony uzupełniającej w RP, posiada zgodę na pobyt tolerowany w RP, posiada zezwolenie na pracę (bez zezwolenia m.in. cudzoziemiec posiadający Kartę Polaka, ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje sankcje zarówno dla pracodawcy, jak i cudzoziemca, gdy naruszają oni przepisy ustawy dotyczące zatrudnienia. Jeżeli pracodawca powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia na pracę, na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł, cudzoziemiec zaś, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1000 zł (art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Osoby fizyczne świadczące pracę, które mają interes prawny w ustaleniu swojej pozycji prawnej w stosunku pracy, gdy nie mają pewności, czy występują w roli pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., mogą wystąpić do sądu z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy w trybie art. 189 k.p.c.

---

<sup>744</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2206, ze zm.

<sup>745</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265, ze zm.

Jak już wcześniej wspomniałam, pracownikami mogą być także młodociani (art. 190 k.p.). Młodociani są zatrudniani w ramach stosunku pracy na szczególnych zasadach, ponieważ muszą się przede wszystkim uczyć i przygotowywać praktycznie do pracy zawodowej. Ponadto, organizm i psychika młodego człowieka nie są jeszcze w pełni ukształtowane z tego względu należy tym osobom zapewnić szczególną ochronę przed szkodliwymi czynnikami w środowisku pracy.

Specyfika zatrudnienia młodocianych wyraża się w podstawie stosunku pracy, którą jest, co do zasady, umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, a także w związku z tą pracą należy zapewnić większą ochronę zdrowia i życia takiemu pracownikowi.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych, co do zasady, może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego (art. 191 §2 k.p.). Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale dotyczy to lekkich prac (art. 219 art. 200<sup>1</sup> k.p.). W obu przypadkach do młodocianych stosujemy przepisy o szczególnej ochronie ich życia i zdrowia.

Przepisy Kodeksu oraz aktów wykonawczych dotyczące zatrudnienia młodocianych są dostosowane do dyrektywy 94/33 Unii Europejskiej z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych<sup>746</sup>.

Zgodnie z art. 191 k.p., wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu, oraz ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc niezbędną do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy (art. 192 k.p.). Ustawodawca w art. 193 k.p. nakłada zobowiązanie na pracodawcę, by ten prowadził wykaz pracowników młodocianych (według wzoru ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej).

---

<sup>746</sup> Dz. Urz. WE 1994 L 216/12 ze zm.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się przez naukę zawodu albo przez przyuczenie do wykonywania określonej pracy. W związku z tym rozróżniamy umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, odbywanego w formie nauki zawodu, oraz umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, odbywanego przez przyuczenie do wykonywania określonej pracy (zob. art. 195 § 1 pkt 1 k.p.).

W tym miejscu należy zauważyć, że dzieckiem w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która nie ukończyła 16 lat życia. Zgodnie z art. 190 §2 k.p., zabronione jest zatrudnianie osoby która nie ukończyła 15 lat. Przepis art. 304<sup>5</sup> k.p. określa warunki wykonywania przez takie osoby pracy lub innych zajęć zarobkowych na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. W doktrynie przyjmuje się, że art. 304<sup>5</sup> k.p. nie ustanawia wyjątku od zasady, zgodnie z którą, zatrudnianie dzieci przed ukończeniem 16 roku życia w ramach stosunku pracy jest, z wyjątkami dotyczącymi zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego oraz przy pracach lekkich jest niedopuszczalne<sup>747</sup>. Prowadzi to do wniosku że przepis ten dotyczy wyłącznie pracy oraz innych zajęć zarobkowych wykonywanych poza stosunkiem pracy (np. na podstawie cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, do których, zgodnie z art. 750 k.c., stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o umowie zlecenia).

Przepisy prawa pracy określające, kto jest pracownikiem, przesądzają też o tym, kto może być uczestnikiem mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy.

### **5.3. Udział pełnomocnika stron w postępowaniu mediacyjnym**

#### **5.3.1 Wprowadzenie**

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p.c., w sądowym postępowaniu cywilnym występują trzy grupy podmiotów uprawnionych do występowania w charakterze pełnomocników. Do pierwszej należą adwokaci i radcowie prawni (w tym tzw. prawnicy zagraniczni) oraz – w sprawach z zakresu własności przemysłowej – rzecznicy patentowi, do drugiej - osoby sprawujące zarząd majątkiem lub interesami strony oraz pozostające ze stroną w stałym

---

<sup>747</sup> Tak, K. Gonera, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1349.

stosunku zlecenia, a do trzeciej – osoby, które ze względu na osobisty lub procesowy stosunek do stron, są lub mogą być bezpośrednio lub pośrednio zainteresowane wynikiem sprawy. Pełnomocnikiem mogą być również podmioty wymienione w § 2 -6 art. 87 k.p.c. Poza tym treść art. 87 k.p.c. uzupełniają przepisy regulujące postępowania odrębne, np. art. 465 § 1, art. 479<sup>29</sup> §3, art. 479<sup>51</sup>, art. 479<sup>62</sup>, art. 479<sup>73</sup> i 691<sup>5</sup> k.p.c.

Na zasadach określonych w ustawie z 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej<sup>748</sup>, funkcję pełnomocników procesowych mogą pełnić także radcowie, referendarze, prezes i wiceprezes Prokuraturii Generalnej.

Status adwokata określa ustawa z 26 maja 1982 r. – Prawo o advokaturze<sup>749</sup>. Status radców prawnych reguluje ustawa z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych<sup>750</sup>, natomiast rzeczników patentowych – ustawa z 11 kwietnia 2001 r. o rzecznikach patentowych<sup>751</sup>. Pełnomocników grupy pierwszej – adwokatów, radców prawnych oraz rzeczników patentowych – określa się mianem pełnomocników profesjonalnych (zawodowych, fachowych)<sup>752</sup>.

W postępowaniu sądowym częstą sytuacją jest występowanie przed sądem pełnomocników profesjonalnych - najczęściej adwokatów i radców prawnych<sup>753</sup>. Z reguły o tym, czy stroną będzie reprezentować zawodowy prawnik, decyduje ona sama. W przypadku niektórych kategorii czynności procesowych wprowadzono tzw. przymus adwokacko-radcowski, np. w zakresie postępowania przed Sądem Najwyższym (art. 87<sup>1</sup> k.p.c.).

Gdy pojawiły się alternatywne procedury rozwiązywania sporów, należało postawić pytanie, czy obowiązujące regulacje są otwarte na udział profesjonalnego pełnomocnika w ramach polubownych procedur rozwiązywania sporów, a jeżeli tak, to jaka ma być jego rola. Ponadto warto rozważyć, jaki wpływ ma ich obecność na

---

<sup>748</sup> Ustawa z 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2016 r., poz. 2261).

<sup>749</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1184 ze zm.

<sup>750</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1870 ze zm.

<sup>751</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1314 ze zm.

<sup>752</sup> A. Arkuszewska, *Pełnomocnik strony – zastępca, doradca, psycholog, negocjator, mediator*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, nr 2, s. 13.

<sup>753</sup> Szerzej, H. Pietrzykowski, *Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych*, Warszawa 2010.

efektywność takich procedur. Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy tradycyjne metody nauczania studentów prawa oraz wykonywania zawodu adwokata lub radcy prawnego są przydatne w nowych procedurach wygaszania sporów, było przedmiotem szeregu analiz w doktrynie<sup>754</sup>.

### **5.3.2. Informowanie klientów o mediacji**

Z ustawy z 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych warte przytoczenia są dwa przepisy: artykuł 2: „Pomoc prawna świadczona przez radcę prawnego ma na celu ochronę interesów podmiotów, na których rzecz jest wykonywana” oraz artykuł 3 ust. 2 „Radca prawny wykonuje zawód ze starannością wynikającą z wiedzy prawniczej oraz zasad etyki radcy prawnego”. Zgodnie z aktualnym Regulaminem Wykonywania Zawodu Radcy Prawnego<sup>755</sup>, „radca prawny ma obowiązek w każdej sprawie, która w jego ocenie nadaje się do polubownego załatwienia, przedstawić klientowi informację o pozasądowych możliwościach rozstrzygnięcia lub rozwiązania sporu, w szczególności w trybie arbitrażowym oraz mediacyjnym, jak również o możliwości zawezwania do próby ugodowej” (§4 pkt 1 Regulaminu). W uprzednio obowiązującym Kodeksie Etyki Radcy Prawnego<sup>756</sup> podstawowe znaczenie dla omawianej problematyki miał art. 27 ust. 2 i 3. Przepis ten stanowił, że radca prawny „w uzasadnionych przypadkach” powinien poinformować strony o możliwości podjęcia próby ugodowej lub skierowania sprawy do mediacji, jeżeli odpowiada to interesowi klienta. Ponadto powinien starać się pomóc stronom sporu w osiągnięciu porozumienia bez wszczynania postępowania sądowego lub innego postępowania o podobnym charakterze. Jeżeli pomimo to do niego dojdzie, to radca powinien zachęcać strony do ugodowego rozwiązania sporu - gdy jest to zgodne z interesem jego klienta. Z treści dawnego artykułu 27 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego wynikało także, że radca powinien próbować przeciwdziałać zaostrzeniu konfliktu, a

---

<sup>754</sup>A. Bieliński, *Rola i pozycja profesjonalnego pełnomocnika w ramach procedur alternatywnego rozwiązywania sporów*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, Nr 2, s. 5; tenże *Prawnik i jego misja w ramach procedur alternatywnego rozwiązywania sporów w warunkach kryzysu klasycznego wymiaru sprawiedliwości*, ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, Nr 2, s. 25; E. Gmurzyńska, *Rola prawników w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów*, Warszawa 2014; E. Łojko, *Rola prawa i zadania prawników w zmieniającym się społeczeństwie*, Warszawa 2005.

<sup>755</sup> Z dniem 1 lipca 2016 r. zaczął obowiązywać nowy Regulamin wykonywania zawodu radcy prawnego, przyjęty uchwałą nr 94/IX/2015 Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 13.06.2015 r. Regulamin określa szczegółowo zasady wykonywania zawodu radcy prawnego i jest stosowany odpowiednio do aplikantów radcowskich oraz prawników zagranicznych.

<sup>756</sup> Załącznik do Uchwały Nr 5 VIII Krajowego Zjazdu Radców Prawnych z 10.11.2007 r.

jego działanie na rzecz pojednawczego rozwiązania sporu powinno być taktowne i wyzbyte uprzedzeń wobec strony przeciwnej<sup>757</sup>.

W odniesieniu natomiast do adwokatów warto zwrócić uwagę na art. 1 ust. 1 prawo o adwokaturze, stanowiący, że „Adwokatura powołana jest do udzielania pomocy prawnej, współdziałania w ochronie praw i wolności obywatelskich oraz w kształtowaniu i stosowaniu prawa. Zgodnie z § 43 Kodeksu Etyki Adwokackiej<sup>758</sup>, „adwokat jest zobowiązany do obrony interesów swego klienta w sposób odważny i honorowy, przy zachowaniu należytego sądomi i innym organom szacunku oraz uprzejmości, nie bacząc na własne korzyści osobiste oraz konsekwencje wynikające z takiej postawy dla siebie lub innej osoby”. Postanowienie § 44 Kodeksu Etyki Adwokackiej stanowi, że „Adwokat ma obowiązek dążyć do rozstrzygnięć pozwalających zaoszczędzić klientowi kosztów oraz doradzać ugodowe zakończenie sprawy, gdy jest to uzasadnione interesem klienta.”

Z przytoczonych regulacji wynika, że profesjonalny pełnomocnik powinien zaproponować ugodowe rozwiązanie sporu w sytuacji, gdy uzna, że leży to w interesie jego klienta. Warto w tym miejscu wskazać przyczyny, które sprawiają, że klienci powinni być informowani przez pełnomocników o alternatywnych metodach rozwiązywania sporów. Leżą one zarówno po stronie prawników, jak i klientów. Adwokaci i radcowie prawni powinni być zainteresowani przekazaniem takiej informacji ze względu na ewentualną ocenę ich profesjonalizmu, którego wyznacznikiem jest m.in. wiedza prawna na temat ADR, potrzeba coraz bardziej kompleksowej reprezentacji, a także postrzeganie ich jako osób godnych zaufania. Z kolei klientowi ta informacja ma dawać poczucie możliwości wpływu na swoje sprawy<sup>759</sup>.

---

<sup>757</sup> „Negatywne nastawienie klienta do strony przeciwnej nie powinno wpływać na postawę radcy prawnego. Kształtując swoje zachowanie w stosunku do tej strony, powinien on postępować w zgodzie z ogólnymi standardami etyki zawodowej. Powinien też starać się przeciwdziałać zaostrzeniu konfliktu oraz działać na rzecz pojednawczego rozwiązania sporu przez taktowne i wyzbyte uprzedzeń podejście do strony przeciwnej”.

<sup>758</sup> Uchwalony 10.10.1998 r. na podstawie uchwały Nr 2/XVIII/98 ze zmianami wynikającymi z uchwały z 19.11.2005 r., Nr 32/2005.

<sup>759</sup> E. Gmurzyńska, *Rola prawników...*, s. 274 i cytowana tam literatura.

Klient powinien być poinformowany, czym jest mediacja, poznać zasady mediacji (dobrowolność, akceptowalność, poufność, neutralność, bezstronność)<sup>760</sup>, a także wiedzieć, na czym polega rola mediatora. Powinien wiedzieć, że mediator nie wydaje rozstrzygnięcia. Strony są autorami rozwiązania. Mediator musi zaakceptować brak porozumienia, jeśli taka jest wola stron<sup>761</sup>.

Decyzja o podjęciu mediacji może mieć istotne skutki dla klienta w różnych sferach jego życia. To oddziaływanie obejmuje sferę materialną, gdyż metody ADR przyczyniają się do szybszego i tańszego rozwiązania sporu niż postępowanie sądowe, a także sferę niematerialną, gdy zakończenie sporu w trybie mediacji może wpłynąć na różne aspekty funkcjonowania klienta. To klient powinien podjąć decyzję o wyborze mediacji, postępowania sądowego bądź arbitrażu, bo każda z tych procedur może realizować inne cele. Powinien przy tym wiedzieć nie tylko o pozytywnych, ale i negatywnych aspektach wszystkich możliwych opcji. Jest to ważne dlatego, aby móc lepiej zaplanować swoje wydatki, czas i możliwości zaangażowania się w spór<sup>762</sup>.

Kolejnym argumentem przemawiającym za potrzebą informowania klienta o mediacji jest znaczny stopień satysfakcji stron z tej metody, potwierdzony w wielu badaniach<sup>763</sup>. Satysfakcja z mediacji wynika głównie z możliwości wpływu stron na postępowanie, zawarcie ugody, przekonanie, że są wysłuchane i mają możliwość swobodnego wypowiedzenia się. Ponadto, jeśli strony są usatysfakcjonowane z tej alternatywnej metody rozwiązywania sporu, która została przez nie wybrana dzięki informacji uzyskanej od prawnika, to ten fakt może także korzystnie wpłynąć na ocenę reprezentacji prawnej, gdyż pokazuje, że pełnomocnik rzeczywiście dba o interesy klienta<sup>764</sup>.

---

<sup>760</sup> Zobacz zasady postępowania mediacyjnego, s. 249-256.

<sup>761</sup> K. Markert, *Konflikty w firmie zagrożenie czy szansa*, „Personel Plus” 2014, nr 3, s. 13.

<sup>762</sup> E. Gmurzyńska, *Rola prawników...*, s. 275.

<sup>763</sup> Założenia ogólne propozycji działań zmierzających do pełniejszego wykorzystania mediacji jako skutecznej metody rozwiązywania sporów i konfliktów przygotowane przez społeczną Radę ds. Rozwiązywania Sporów i konfliktów przy Ministrze Sprawiedliwości z 6 marca 2012 r. s. 8 Założenia są dostępne na stronie: <http://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/spoleczna-rada-ds-alternatywnych-metod-rozwiazywania-konfliktow-i-sporow/dokumenty-deklaracje/>.

<sup>764</sup> E. Gmurzyńska, *Rola prawników...*, s. 275.



### 5.3.3 Rola profesjonalnych pełnomocników w mediacji

Obecnie coraz większego znaczenia nabiera udział profesjonalnych pełnomocników podczas negocjacji i mediacji, a więc w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów<sup>765</sup>. Dyskusyjne jest jednak, na ile aktywną rolę powinni oni odgrywać w tym postępowaniu. Szczególny charakter mediacji polega bowiem na tym, że to właśnie strony biorą aktywny udział w tym postępowaniu, decydują o jego przebiegu i o wyniku, mając przekonanie o tym, jaki jest dla nich najkorzystniejszy wynik sprawy, ze względu na interesy materialne jak i niematerialne. Bezpośrednie ustalenie i sformułowanie treści ugody przez same zainteresowane strony nie wyłącza jednak wspierania ich działań przez doradców lub pełnomocników, którzy działają na rzecz strony<sup>766</sup>. Strony mogą w postępowaniu mediacyjnym korzystać z pomocy, a nawet zastępstwa swoich pełnomocników. Jednak osobiste uczestnictwo stron jest najbardziej pożądane<sup>767</sup>.

Ze względu na istotną rolę, jaką prawo odgrywa w mediacji, prawnicy w charakterze pełnomocników mogą spełniać bardzo ważną funkcję w realizowaniu celów mediacji, pod warunkiem jednak, że mają odpowiednie przygotowanie do pomocy klientom, a prawo nie służy im jedynie do tego, aby udowodnić, kto ma rację<sup>768</sup>. Prawnicy mają bowiem z reguły znaczący wpływ na decyzje swoich klientów co do sposobu rozwiązywania sporów. Ważne jest więc przekonanie środowiska prawniczego do mediacji. Kiedy mediacja pojawiła się w Stanach Zjednoczonych, amerykańscy prawnicy obawiali się przede wszystkim o swoje interesy finansowe. Mieli również na uwadze odmienność tej procedury od dotychczasowej praktyki i nabytej wiedzy. Na uwagę zasługuje koncepcja L. Riskina, według której „typowa filozoficzna mapa stosowana przez większość praktykujących prawników zasadniczo różni się od tej, jaką

---

<sup>765</sup> A. Arkuszewska, *Pełnomocnik strony...*, s. 11.

<sup>766</sup> T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, P. Grzegorzczak, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2012, s. 854.

<sup>767</sup> R. Wrzcionek, *Protokół z mediacji w sprawach z zakresu prawa cywilnego*, [w:] *Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji – zagadnienia prawne i ekonomiczne*, red. A. Binsztok, Wrocław 2012, s. 33.

<sup>768</sup> Tak, E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy* [w:] *Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009, s. 295.

muszą kierować się mediatorzy”. Autor dowodzi, że typowi prawnicy widzą w zważnionych stronach tylko przeciwników<sup>769</sup>.

W sprawach cywilnych ugoda albo jej brak wywołuje określone skutki prawne dla stron; ugoda zawarta podczas mediacji dla swej skuteczności wymaga zatwierdzenia przez sąd. Dlatego też ważne jest merytoryczne zaangażowanie się prawników w proces mediacji dla jego prawidłowego przebiegu i uzyskania oczekiwanego przez strony zakończenia<sup>770</sup>.

Prawnicy na sesjach mediacyjnych mogą pełnić rolę doradcą strony, bez zabierania głosu w dyskusji. W takiej sytuacji prawnik ma możliwość wyrobienia sobie opinii o stronie sporu, co poszerza jego możliwości doradcze. Prawniki mogą występować także w charakterze doradcy strony poza sesjami mediacyjnymi (czyli bez udziału w nich); wówczas jedynie drogą pośrednią może uzyskać informacje z przebiegu mediacji. Pełnomocnik, występując w roli doradcy, pomaga swojemu klientowi w podjęciu decyzji co do udziału w mediacji oraz wspiera go w negocjacjach podczas posiedzeń mediacyjnych lub też - nie uczestnicząc w nich - przez udzielanie porad poza sesjami mediacyjnymi<sup>771</sup>.

Zdaniem niektórych mediatorów, prawnicy często myślą swoją rolę mediacyjną osoby wspierającej stronę i traktują mediację jak rozprawę przed sądem, np. przemawiają zamiast klienta, nie dopuszczając go do głosu, podczas gdy w mediacji to klient adwokata powinien odgrywać kluczową, czynną rolę<sup>772</sup>.

Prawniki powinni się angażować, choć w zróżnicowanym stopniu, we wszystkie etapy mediacji, od wyboru tej metody rozwiązywania sporów, przez fazę

---

<sup>769</sup> Zob. A. Czech, *O sztuce porozumienia. Mediacja w sprawach cywilnych*, [w:] Disputatio „Oblicza konfliktów”, tom IX, Gdańsk 2009, s. 95.

<sup>770</sup> K. Antolak, *Perspektywy rozwoju mediacji...*, s. 38.

<sup>771</sup> Zob. M. Bobrowicz, *Mediacja...*, s. 71–72; K. Antolak, *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach cywilnych w Polsce*, [w:] *Sąd dla Obywatela – alternatywne rozwiązywanie sporów i rola sądów karnych*, red. A. Adamska – Gallant, J. Przygucki, Warszawa 2010, s. 38.

<sup>772</sup> Tak, mediator K. Kwiatkowska, *Prawniki w mediacji: kluczową rolę powinien odgrywać klient*, artykuł znajduje się na stronie:

<http://www.mediacje.lex.pl/czytaj/-/artykul/prawnik-w-mediacji-kluczowa-role-powinien-odgrywac-klient>

[dostęp: 15.05.2015 r.].

przedmediacyjną, obejmującą przygotowania i uzgodnienia dotyczące warunków prowadzenia mediacji, aż po spotkania mediacyjne i wreszcie formułowanie ugody<sup>773</sup>.

W doktrynie trafnie podkreśla się przede wszystkim istotną rolę w zakresie wspierania stron przez prawników w procesie mediacji przez opiniowanie wypracowanego porozumienia przed ostatecznym jego podpisaniem<sup>774</sup>. Pełnomocnik powinien pomagać stronie w zrozumieniu treści ugody i jej ostatecznym sformułowaniu<sup>775</sup>. Powinien też dbać o ochronę interesów strony w zakresie ujawnienia informacji z mediacji<sup>776</sup>. Prawidłowe ułożenie relacji klient – profesjonalny pełnomocnik wymaga również poinformowania strony o tym, że rola pełnomocnika w czasie mediacji jest inna niż w postępowaniu sądowym. Mediacja jest zorientowana ugodowo, więc nie wymaga przedstawienia dowodów czy kwestionowania twierdzeń drugiej strony. W relacji z mediatorem pełnomocnik musi wystrzegać się marginalizowania roli mediatora podczas sesji<sup>777</sup>.

#### **5.3.4 Wpływ reprezentacji strony przez pełnomocnika na kierowanie stron do mediacji**

Pełnomocnikiem w mediacji nie musi być pełnomocnik procesowy (zob. art. 87 k.p.c.)<sup>778</sup>. Zdaniem M. Sychowicza, do zastępowania strony w postępowaniu mediacyjnym nie upoważnia jednak ogólne pełnomocnictwo procesowe<sup>779</sup>. Strona może być zastąpiona jedynie przez pełnomocnika legitymującego się pełnomocnictwem rodzajowym (art. 98 k.c.)<sup>780</sup>.

W przypadku podmiotów niebędących osobami fizycznymi bardzo istotne jest, aby strona była w postępowaniu mediacyjnym reprezentowana przez właściwie

---

<sup>773</sup> A. Orzeł, K. Alama – Osmólska, *Rola pełnomocników procesowych w mediacji*, [w:] *Mediacje w prawie*, red. J. Czapska, M. Szelaż – Dylewski, Kraków 2014, s. 101.

<sup>774</sup> G. Skrzypczak, *Prawnik a sposoby rozwiązywania sporów*, „Monitor Prawniczy” 2004, nr 4, s.200.

<sup>775</sup> T. Ereciński, [w:] T. Ereciński (red.), E. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, P. Grzegorzczak, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz.*, s. 855.

<sup>776</sup> *Ibidem*.

<sup>777</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy ...*, s. 302.

<sup>778</sup> P. Sobolewski, *Skutki prawne...*, s. 34.

<sup>779</sup> Tak, M. Sychowicz, *op. cit.*, art. 183<sup>1</sup> k.p.c., Nb 2, s. 753.

<sup>780</sup> *Ibidem*.

umocowany podmiot. Okoliczność ta ma znaczenie w szczególności dla zatwierdzenia ugody przez sąd<sup>781</sup>.

Niektórzy komentatorzy uważają udział profesjonalnego pełnomocnika strony lub prawnika w roli doradcy w mediacji za szkodliwy. Podnosi się, że fachowy pełnomocnik może podważać zaufanie stron do mediatora, a także, nie rozumiejąc istoty tego postępowania i traktując je w sposób zbliżony do postępowania sądowego, zniechęcać swojego mocodawcę do zawarcia ugody<sup>782</sup>. Mimo kontrowersji związanych z udziałem prawników w postępowaniu mediacyjnym, należy wskazać na wiele pozytywnych aspektów ich występowania<sup>783</sup>.

Chociaż udział prawników w mediacjach w charakterze pełnomocników nie zawsze jest oceniany pozytywnie, to jednak wyłączenie reprezentacji prawnej z postępowania mediacyjnego prowadzonego w sprawach cywilnych nie ma żadnego uzasadnienia<sup>784</sup>.

W doktrynie rozważano, czy reprezentowanie strony przez fachowego pełnomocnika ma wpływ na kierowanie stron do mediacji<sup>785</sup>. Moim zdaniem, na to pytanie należy odpowiedzieć twierdząco. Profesjonalny pełnomocnik to dla klienta osoba, której ufa, ceni ją za wiedzę i skuteczność. Rola profesjonalnego pełnomocnika rozpoczyna się już od właściwego poinformowania klienta o alternatywnych możliwościach załatwienia sporu. Mediacja, pomimo wieloletniej obecności w polskiej rzeczywistości, wciąż jest instytucją mało znaną społeczeństwu. To pełnomocnik może wytłumaczyć klientowi istotę mediacji, jej przebieg oraz rolę mediatora. Rzetelny

---

<sup>781</sup>Z. Miczek, *op. cit.*, s. 14.

<sup>782</sup>Szerzej na ten temat E. Gmurzyńska, *Rola prawników w mediacjach na przykładzie praktyki w Stanach Zjednoczonych*, „Radca Prawny” 2005, Nr 6, s. 91.

<sup>783</sup>T. Ereciński, (w:) T. Ereciński (red.), E. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, P. Grzegorzczak, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, op. cit.*, s. 855.

<sup>784</sup>W tym miejscu nadmienić należy, że pierwszy projekt ustawy o mediatorach, proponujący ustawowy zakaz możliwości wykonywania zawodu mediatora dla radców prawnych i adwokatów, spotkał się ze zgodną krytyką prawników i przedsiębiorców, czego przejawem było wspólne stanowisko Business Centre Club, Krajowej Rady Radców Prawnych oraz Naczelnej Rady Adwokackiej.

<sup>785</sup>T. Strumiłło, *Skierowanie stron do mediacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 3, s. 131.

pełnomocnik powinien wskazać szanse, które niesie ze sobą mediacja, oraz cechy odróżniające ją od postępowania sądowego<sup>786</sup>.

Występując w roli pełnomocnika strony prawnik powinien być przygotowany na funkcjonowanie w co najmniej dwóch rodzajach relacji: pełnomocnik – klient oraz pełnomocnik – mediator. Prawnik powinien przeanalizować i jasno określić ich zakres<sup>787</sup>.

Uważam, że profesjonalny pełnomocnik powinien być zaangażowany w zróżnicowanym stopniu we wszystkich etapach mediacji od momentu przygotowań i uzgodnień dotyczących warunków prowadzenia mediacji, osób w niej uczestniczących po analizę projektu ugody i podpisanie jej ostatecznej wersji.

Prawnik może pomóc klientowi w podjęciu decyzji, czy sprawa ma być skierowana do mediacji, przez przekazanie informacji na temat tego, jakie jest prawdopodobieństwo wygranej w sądzie, jakie są przewidywane koszty związane z procesem, jak długo może trwać postępowanie w sądzie pierwszej i drugiej instancji, czy też jaka jest zazwyczaj treść orzeczeń sądów w podobnych sprawach<sup>788</sup>.

Ocena możliwości ugodowego rozwiązania sporu powinna zostać poprzedzona rzetelną analizą. Punktem wyjścia powinna być obiektywna ocena ryzyka procesowego, tj. silne i słabe strony pozwu; silne i słabe strony odpowiedzi na pozew; oszacowanie wszystkich możliwych kosztów prowadzenia procesu; prawdopodobieństwo wyegzekwowania wyroku sądowego.

Dalej pełnomocnik powinien przeprowadzić wraz z klientem analizę interesów klienta oraz ustalić priorytety negocjacyjne, na podstawie których można stworzyć tzw. ZOPA (ang. *Zone of Possible Agreement*), czyli strefę kompromisu, której granicami są ostateczne ustępstwa możliwe z danej strony. Następnie należy przygotować najlepszą alternatywę dla negocjowanego porozumienia, tzw. BATNA (ang. *Best Alternative To a Negotiated Agreement*), czyli najlepszy sposób postępowania, który zabezpiecza

---

<sup>786</sup> A. Bieliński, *Rola i pozycja profesjonalnego pełnomocnika...*, s. 10.

<sup>787</sup> A. Orzeł, K. Alama – Osmólska, *op. cit.*, s. 105.

<sup>788</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 299.

interesy strony negocjującej w przypadku braku porozumienia z drugą stroną. To pozwala stronie uniknąć przyjęcia niekorzystnych dla niej warunków ugody. Kiedy rezultaty mediacji okazują się lepsze niż BATNA, wtedy strona powinna się zgodzić na uzyskane warunki. Jeżeli zaś okaże się, że partner proponuje zawarcie umowy na warunkach gorszych niż przyjęta BATNA, opłacalne jest zrezygnowanie z mediacji. Najczęściej oznacza to przejście na drogę sądową. Realnie oszacowana przez prawnika BATNA zwiększa siłę negocjacyjną i zabezpiecza mediację. Warunkiem udanych negocjacji jest również przygotowanie najgorszej alternatywy dla negocjowanego porozumienia tzw. WATNA (ang. *Worst Alternative To a Negotiated Agreement*), która pozwala na podejmowanie bardziej świadomych decyzji w trakcie rokowań<sup>789</sup>.

Poza przeanalizowaniem interesów i celów swojego klienta pełnomocnik powinien także rozważyć sytuację drugiej strony. Korzystając z wiedzy na temat dotychczasowej współpracy lub dostępnych informacji dotyczących konfliktu, należy ustalić prawdopodobne cele, ZOPA, BATNA i WATNA drugiej strony sporu, co zaowocuje szansą na rozpoznanie możliwości osiągnięcia satysfakcjonującej ugody. Staranne określenie swojego stanowiska oraz rozważenie informacji na temat drugiej strony pozwala uniknąć elementu zaskoczenia, a jednocześnie ułatwia świadomą realizację strategii negocjacyjnej, stanowiącą kolejny etap przygotowania do mediacji<sup>790</sup>.

Zawodowy pełnomocnik powinien spokojnie przeanalizować sprawę z klientem i uświadomić mu, że rozstrzygnięcie sądowe nie zawsze jest przewidywalne, co powoduje różnorakie konsekwencje. Ponadto powinien poinformować klienta, w jakich sprawach zazwyczaj nie podejmuje się mediacji. Dotyczy to przykładowo następujących sytuacji: braku zgody drugiej strony na mediację, działania w złej wierze przez drugą stronę w trakcie wcześniejszych negocjacji, podjęcie mediacji przez drugą stronę w celu opóźnienia postępowania przed sądem, konieczności uzyskania orzeczenia sądu oraz w sytuacji, gdy osoba upoważniona do podjęcia decyzji w imieniu drugiej strony nie będzie uczestniczyła w mediacji<sup>791</sup>. Wskazanie tych i podobnych

---

<sup>789</sup> A. Orzeł, K. Alama – Osmólska, *op. cit.*, s. 104.

<sup>790</sup> *Ibidem*, s. 104 i cyt. tam literatura.

<sup>791</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 301.

przypadków, w połączeniu z dokonaną oceną ryzyka procesowego, odsłania realny potencjał mediacyjny sporu<sup>792</sup>.

Dzięki informacji uzyskanej od pełnomocnika, znajomość mocnych i słabych stron swojej pozycji dla skonfliktowanych osób stanowi element sprzyjający osiągnięciu porozumienia. Zachowanie pełnomocnika w mediacji powinno wynikać ze świadomości istoty mediacji, tj. świadomości, że mediacja to nie rywalizacja o to, kto ma rację, a kto nie, ale wspólne poszukiwanie rozwiązań<sup>793</sup>.

### **5.3.5. Wybór mediatora**

Nieoceniona może być pomoc prawnika w wyborze odpowiedniego mediatora, z uwzględnieniem charakteru sporu oraz specyfiki stron, szczególnie w sytuacji, gdy brak wymogów formalnych w stosunku do mediatorów lub też wymogi te są bardzo ogólne, a z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku mediatorów prowadzących sprawę z zakresu prawa pracy.

Jak wspominałam w poprzednim podrozdziale, w przypadku „mediacji sądowej” – mediatora z listy stałych mediatorów zwykle proponuje sąd. Każda ze stron akceptuje bądź nie osobę proponowanego mediatora. Oczywiście, strona sama także może wybrać mediatora; z rozmów, które przeprowadziłam z mediatorami, wynika, że strony niekiedy proszą sędziego o pomoc w wyborze.

W przypadku „mediacji umownej” przy wyborze mediatora istotne jest, aby wziąć pod uwagę nie tylko jego kwalifikacje, wykształcenie, ale także doświadczenie. Przed podjęciem decyzji w tej sprawie pełnomocnik powinien dowiedzieć się, jakie kwalifikacje posiada mediator i, czy w praktyce stosuje Standardy Prowadzenia Mediacji ustalone przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów przy Ministrze Sprawiedliwości. Często strony wyznaczają jako mediatorów „uznane autorytety” świata nauki czy też gospodarki<sup>794</sup>.

---

<sup>792</sup>A. Orzeł, K. Alama – Osmólska, *op. cit.*, s. 102.

<sup>793</sup>*Ibidem.*

<sup>794</sup>Szerzej M. Bobrowicz, *Rola pełnomocników procesowych w mediacji cywilnej (cz. I)*, „Radca Prawny” 2007, nr 3, s. 106.

Jak wynika z przeprowadzonych przeze mnie badań, lista stałych mediatorów prowadzonych przez prezesa sądu okręgowego zawiera: dane osobowe mediatora, adres, numer telefonu kontaktowego, adres poczty elektronicznej, wykształcenie oraz specjalizację z danego zakresu np. mediacje pracownicze, gospodarcze. Na podstawie listy możemy dowiedzieć się, że dany mediator posiada np. wykształcenie wyższe, ale czasami nie jest precyzyjnie określone jakiego rodzaju; brakuje danych dotyczących liczby przeprowadzonych mediacji w sprawach pracowniczych (zob. Załącznik nr 4, s. 427 i n.). Prawnik potrafi z reguły ocenić, czy dany mediator specjalizuje się w sprawach z zakresu prawa pracy, czy też ma jedynie wiedzę ogólną z zakresu spraw cywilnych.

### **5.3.6 Pomoc prawnika w przygotowaniu dokumentacji dla mediatora**

W bardziej skomplikowanych sprawach mediatorzy proszą strony o przygotowanie krótkiego dokumentu, który zawiera informacje o tym, jak doszło do sporu, listę istotnych kwestii do przedyskutowania przez strony, omówienie najważniejszych dowodów w sprawie, opisanie subiektywnych czynników, które mogą się pojawić w czasie mediacji. Niekiedy ustępstwo pracownika z części dochodzonego roszczenia może leżeć w jego dobrze pojętym interesie. Będzie to miało miejsce na przykład w przypadku ograniczenia (częściowego zrzeczenia się) przez pracownika roszczenia materialnoprawnego niepewnego co do wysokości lub zgłoszonego w wygórowanej wysokości<sup>795</sup>.

Warto zwrócić uwagę na to, że wzajemne ustępstwa stron czynione w celu zażegnania konfliktu nie muszą być i zwykle nie są obiektywnie równoważne. Aby doszło do ugody, wystarczające jest wystąpienie subiektywnej równowagi<sup>796</sup>. Można więc powiedzieć, że najbardziej owocne są mediacje, w których każdej ze stron wydaje się, że postawiła na swoim<sup>797</sup>.

---

<sup>795</sup> Na temat problematyki ugodowego załatwiania spraw pracowniczych przed sądem zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP Nr 3/1970, poz. 40.

<sup>796</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05.

<sup>797</sup> A. Pinkowicz, *Mediacja w polskim postępowaniu cywilnym jako skuteczna metoda alternatywnego rozwiązywania sporów, z uwzględnieniem mediacji w sprawach rodzinnych i z zakresu prawa pracy*, [w:] *Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych w wymiarze jednostkowym i społecznym*, red. M. Plucińska, Poznań 2014, s. 386.



Dokument sporządzany dla mediatora ma często charakter poufny i jest przeznaczony tylko dla mediatora. Ma na celu zorientowanie się przez mediatora w tym, co doprowadziło do sporu. Pomoc prawnika jest także ważna w dostarczeniu mediatorowi dokumentacji, na podstawie której ma on zapoznać się ze sprawą. Często mediatorzy nie żądają całej dokumentacji, ale tylko takiej jej części, która da im wystarczający pogląd na spór. Właściwy wybór dokumentów może pomóc mediatorowi w zapoznaniu się z istotą problemu przed rozpoczęciem mediacji.

### **5.3.7 Zapewnienie udziału właściwych osób trzecich w mediacji**

Niekiedy osiągnięcie porozumienia drogą mediacji możliwe jest dzięki udziałowi w niej – oprócz stron i mediatora – innych osób, które są dobrze zorientowane w sporze. Tu rola pełnomocnika sprowadza się do poinformowania o tym klienta i do umożliwienia mu podjęcia w tej sprawie decyzji<sup>798</sup>. Obecność właściwych osób przy stole mediacyjnym jest kluczowa dla powodzenia mediacji i jest częstokroć bardziej istotna niż osoba mediatora.

Prawnik powinien upewnić się, czy w mediacji wezmą udział osoby właściwe ze względu na charakter sprawy lub zakres upoważnienia. Na przykład, jeżeli celem jest wypracowanie szybkiego rozwiązania problemu, niezbędni są eksperci, którzy dysponują wiedzą pozwalającą na wypracowanie i ocenę poszczególnych opcji. Na przykład zmiana warunków pracy i płacy może wymagać udziału dyrektorów odpowiedzialnych za finanse lub przedstawicieli zarządu strony<sup>799</sup>.

Natomiast jeśli problemem są relacje między stronami sporu, wtedy istotne jest, aby w mediacji uczestniczyły osoby bezpośrednio zaangażowane w te relacje. Zawsze należy pamiętać, że mediacje, pomimo satysfakcjonujących rozmów, mogą nie przynieść efektu, gdy nie uczestniczą w nich osoby upoważnione do zawarcia ugody. Chociaż osoby biorące udział w mediacji twierdzą często, że są upoważnione do jej zawarcia, to ich zapewnienia o zakresie upoważnienia są czasami mylące. Zazwyczaj upoważnienie to ogranicza się do możliwości akceptacji tylko tego - co według opinii

---

<sup>798</sup> B. Krzysztof - Bronowicka, *op. cit.*, s. 28.

<sup>799</sup> *Ibidem*, s. 10.

strony - przeciwnik powinien zaakceptować lub jest odzwierciedleniem przewidywania, co - według strony - jej oponent zaakceptuje<sup>800</sup>. Mediatorzy z reguły preferują włączanie większej liczby osób do mediacji, ponieważ wiedzą, że lepiej włączyć do niej kogoś, kto później okaże się być zbędny, niż nie mieć w ważnym momencie głównych decydentów. Pełnomocnik na etapie poprzedzającym mediację może poprosić mediatora, by ten zadbał o uczestnictwo konkretnej osoby, co w efekcie może przynieść wiele korzyści. W literaturze podaje się przykład dotyczący sytuacji, w której pewna spółka software'owa pozwała była pracownicę przed sąd we Włoszech, twierdząc, że naruszyła ona wiążący ją zakaz konkurencji, rekrutując do swojej nowej spółki pracowników z działu powodowej spółki, w którym wcześniej pracowała. Strony zgodziły się na mediację. Konkurencyjna spółka z Polski nie była stroną w postępowaniu sądowym, ale jej uczestnictwo było istotne w przypadku zawarcia jakiegokolwiek porozumienia. Spółka zgodziła się zwolnić pracownicę z wszelkiej odpowiedzialności wynikającej z jej działań związanych z rekrutacją pracowników. Jednakże jej dyrektor zarządzający nie zgodził się uczestniczyć w mediacji. Nie chciał w tym celu przyjeżdżać do Rzymu, uzasadniając to tym, że jego spółka nie jest stroną w sprawie. Prawnik spółki powodowej poprosił mediatora, aby ten przekonał dyrektora polskiej spółki do wzięcia udziału. Podkreślał on znaczenie jego obecności dla powodzenia ich sprawy. Mediator zgodził się i nawiązał kilkakrotnie kontakt z dyrektorem konkurencyjnej spółki. Dyrektor nie zgodził się brać udziału w mediacji osobiście, ale zgodził się uczestniczyć we wszystkich sesjach zdalnie na zasadzie wideokonferencji. Jego uczestnictwo okazało się kluczowe dla osiągnięcia porozumienia<sup>801</sup>.

### **5.3.8 Przygotowanie strony do mediacji**

Strona, podobnie jak w postępowaniu przed sądem, powinna być dobrze przygotowana do udziału w mediacji. Role strony (klienta), pełnomocnika i innych osób biorących udział w mediacji powinny być dokładnie rozdzielone. Etap przygotowania

---

<sup>800</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 301.

<sup>801</sup> Tak, Dwight Golann, *Prawnik w mediacji. Rola prawników w mediacji, e-book udostępniony przez „MIDA. Magazyn dla prawników”* [dostęp 21.10.2013 r.], s. 11.

do mediacji składa się z: planowania (najlepszej) strategii negocjacyjnej, wymiany informacji i przygotowania strony do udziału w postępowaniu mediacyjnym. Proces planowania powinien rozpocząć się analizą istoty sporu, zebraniem potrzebnych informacji (np. o sytuacji rynkowej czy o drugiej stronie) oraz zaplanowaniem struktury mediacji (kto jest mediatorem, kto będzie uczestniczył w mediacji itd.).

Planując przystąpienie do mediacji, profesjonalny pełnomocnik lub prawnik mogą pomóc klientowi w określeniu, jakie cele chce osiągnąć, np. najlepszy możliwy wynik finansowy, poprawienie relacji, ograniczenie czasu i kosztów procesu. Określenie celów mediacji jest bardzo ważne z punktu widzenia dalszego planowania, np. ustalenia, kto będzie główną osobą prowadzącą rozmowy, z ramienia danej strony jaka jest rola pełnomocnika, kogo wybrać na mediatora, jaki styl negocjacji stosować<sup>802</sup>. Dla określenia celów, jakie chce osiągnąć klient, a także identyfikacji jego interesów, ważna jest znajomość przez prawnika technik efektywnej komunikacji<sup>803</sup>. Przygotowując klienta do mediacji, prawnik powinien zastanowić się wspólnie z nim, jakie są interesy drugiej strony i jakie były dotychczasowe bariery w rozwiązaniu sporu oraz w jaki sposób mediator może pomóc w jego rozwiązaniu.

Istotnym elementem skutecznej mediacji jest wymiana informacji, toteż prawnik, przygotowując mediację, powinien zastanowić się, jakich informacji potrzebuje klient, aby podjąć świadomą decyzję co do zawarcia ugody, oraz jakie informacje byłyby pomocne drugiej stronie w zawarciu takiej ugody, która byłaby satysfakcjonująca dla obu stron<sup>804</sup>.

Pełnomocnik powinien poinformować klienta, że mediacja ma na celu takie zbliżenie stron, aby zaczęły one rozmawiać ze sobą jak partnerzy a nie przeciwnicy, oraz wyjaśnić różnice między postępowaniem sądowym a mediacją. Strona powinna wiedzieć, że mediator nie orzeka i nie wydaje za strony rozstrzygnięcia. Pełnomocnik

---

<sup>802</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 299.

<sup>803</sup> Szerzej, A. Jakubiak – Mirończuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie...*, s. 96-107.

<sup>804</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 301.

powinien także przygotować różne opcje rozwiązań – przywiązanie się do „jedynie słusznego” rozwiązania zmniejsza szanse na sukces<sup>805</sup>.

### **5.3.10 Rola pełnomocnika strony w toku postępowania**

Główną zasadą mediacji jest osobisty udział strony, toteż aktywność uczestniczących w niej pełnomocników powinna mieć miejsce tylko w wyjątkowych sytuacjach. Pełnomocnik powinien ograniczyć się w mediacji do doradzania klientowi, pomocy w negocjacjach, wspierania go w trudnych emocjonalnie sytuacjach oraz pomocy mediatorowi w rozumieniu i sporządzeniu ostatecznej treści ugody, pozostawiając przygotowanemu klientowi możliwość pełnego wypowiedzenia się<sup>806</sup>.

W mediacji ogromne znaczenie ma właściwa komunikacja, której elementem jest także aktywne słuchanie, wiążące się z umiejętnym, zwięzłym i rzeczowym, zadawaniem pytań, w czym pomocny powinien być pełnomocnik<sup>807</sup>. Pełnomocnik powinien przestrzegać bezwzględnej zasady, że negocjowanie warunków ugody to sprawa klienta. Nie może zatem samodzielnie składać propozycji rozwiązań bez wcześniejszej konsultacji i potwierdzenia propozycji przez mocodawcę<sup>808</sup>.

### **5.3.11 Koszty związane z udziałem profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu mediacyjnym**

Zgodnie z art. 109 §2 k.p.c., przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika sąd powinien brać pod uwagę między innymi czynności podjęte przez pełnomocnika w celu polubownego rozwiązania sporu przed wniesieniem pozwu. Dotychczas brakowało regulacji wskazującej na możliwość zasądzenia wyższych kosztów uwzględniających zaangażowanie pełnomocnika w czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również na etapie przedsądowym<sup>809</sup>. Brak honorarium dla pełnomocnika w

---

<sup>805</sup>M. Bobrowicz, *Rola pełnomocników procesowych...*, s. 107.

<sup>806</sup>E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 303.

<sup>807</sup>Szerzej, I. Mullak, M. Seroczyńska, *Jak uczyć prawników dobrej komunikacji z klientem*, Warszawa 2006.

<sup>808</sup>B. Krzysztof – Bronowicka, *op. cit.*, s. 29; A. Orzeł, K. Alama – Osmólska, *op. cit.*, s. 106.

<sup>809</sup>Wcześniej art. 109 § 2. k.p.c. brzmiał: „Orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod

ramach zasądzanych kosztów zastępstwa procesowego zniechęcało pełnomocników do proponowania mediacji jako sposobu rozwiązania sporu. Znowelizowany artykuł 109 § 2 k.p.c. stanowi, że orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, w tym te, które podjęte zostały w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Zmiana ta ma na celu skłonić adwokatów i radców prawnych do proponowania mediacji i innych pozasądowych metod jako sposobu rozwiązania sporu<sup>810</sup>.

Wysokość kosztów udziału profesjonalnych pełnomocników (tj. wynagrodzenia i wydatki) w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, została określona w odpowiednich rozporządzeniach: Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie<sup>811</sup>, Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu<sup>812</sup>, z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych<sup>813</sup> oraz Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu<sup>814</sup>, a także rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 grudnia 2003 r. w sprawie opłat za czynności rzeczników patentowych<sup>815</sup>.

---

uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia”.

<sup>810</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 13.

<sup>811</sup> Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.

<sup>812</sup> Dz.U. z 2016 r., poz. 1714 ze zm.

<sup>813</sup> Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.

<sup>814</sup> Dz. U. z 2016 r., poz. 1715 ze zm.

<sup>815</sup> Dz.U. z 2003 r., poz. 212, poz. 2076 ze zm.

### 5.3.12 Stosunek prawników do mediacji

Rozwój mediacji w Polsce oceniam jako zbyt powolny. Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać m.in. w małym zainteresowaniu prawników – praktyków, którzy często postrzegają mediację jako konkurencję w stosunku do ich działalności w ramach sądowego wymiaru sprawiedliwości. Ta negatywna ocena wynika też z braku wiedzy na temat tej formy rozwiązywania sporu oraz błędnym przeświadczeniu o jej nieskuteczności. Stan świadomości tej grupy zawodowej przekłada się w znacznej mierze na świadomość społeczeństwa. Niechęć lub obawa ze strony prawników wpływa bezpośrednio na podejście do mediacji stron sporu. Wydaje się – patrząc na doświadczenia amerykańskie – że przyszłość mediacji w Polsce i pozostałych krajach europejskich jest uzależniona przede wszystkim od wsparcia instytucjonalnego (tj. efektywnych regulacji prawnych oraz odpowiednich działań popularyzujących), poziomu kadr mediatorskich, a także zwiększenia świadomości i przeświadczenia o pozytywnych aspektach mediacji podmiotów w niej uczestniczących, a w szczególności prawników<sup>816</sup>.

Początkowo mała wiedza na temat mediacji była podstawową przyczyną obaw prawników. Powodowało to negatywne konsekwencje dla instytucji mediacji, ponieważ zajmowały się nią osoby nie rozumiejące specyfiki alternatywnych metod rozwiązywania sporów<sup>817</sup>. Takie zachowania prowadziły do popełniania wielu błędów przez mediatorów, zarówno spośród prawników, jak i osób reprezentujących inne zawody.

Wiedza prawnicza zdobywana na wydziałach prawa jest coraz częściej uzupełniana wykładami z dziedziny socjologii, psychologii, komunikacji, teorii konfliktu, mediacji i negocjacji<sup>818</sup>. Budujące jest, że już wiele uczelni wyższych kształcących na kierunku prawo, w tym uczelnie publiczne i niepubliczne, posiada w

---

<sup>816</sup> Tak, A. Kalisz, M. Myślińska, A. Szot, *Obecność mediacji w kształceniu prawników w Polsce*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 3, s. 32.

<sup>817</sup> A. Czech, *op. cit.*, s. 95-96.

<sup>818</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 143-144 oraz literatura tam podana.

swoich planach studiów i programach nauczania co najmniej jeden przedmiot związany z kształceniem w zakresie mediacji<sup>819</sup>.

Aktualnie rola mediacji w Polsce rośnie w miarę wzrostu świadomości społecznej. Na zwiększenie owej świadomości w dziedzinie mediacji istotny wpływ mają prawnicy, w tym radcowie prawni i adwokaci, którzy w swojej codziennej pracy zawodowej mają do czynienia ze stronami sporu<sup>820</sup>. To właśnie przedstawiciele środowiska prawniczego w ramach wykonywanych przez siebie zawodów mogą przyczyniają się do popularyzacji mediacji.

Zachodzące w Polsce zmiany, zarówno oczekiwań społecznych wobec prawników, jak i zmiany w katalogu zawodów prawniczych, implikują zmiany w sposobie pełnienia roli zawodowej, jak również w katalogu kompetencji<sup>821</sup>. Zmiana charakteru stosunków społecznych i rozwój alternatywnych metod rozwiązywania sporów stawiają przed prawnikami nowe zadania – zdobycie umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji<sup>822</sup>.

Pomimo początkowej krytyki mediacji, prawnicy coraz częściej biorą pod uwagę tę metodę w swojej praktyce. Coraz częściej uczestniczą w planowaniu strategii zapobiegania sporom oraz rozwiązywaniu konfliktów we wczesnym stadium ich powstawania. Odbywa się to głównie w dużych organizacjach gospodarczych i publicznych. Coraz szersze zastosowanie znajduje tzw. system zarządzania sporami (*Dispute Management System*) oraz tzw. *Elary Case Assessment*, których celem jest głównie ograniczenie zewnętrznych kosztów związanych z postępowaniem sądowym<sup>823</sup>.

---

<sup>819</sup> Przykłady: Uniwersytet Warszawski, przedmiot: Klinika mediacji; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, 3 przedmioty: Mediator: Menager konfliktu; Techniki negocjacji i mediacji; Techniki wywierania wpływu; Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, przedmiot: Techniki mediacji i negocjacji w administracji, Zob. A. Kalisz, M. Myślińska, A. Szot, *op. cit.*, s. 35.

<sup>820</sup> B. Krzysztof – Bronowicka, *op. cit.*, s. 30.

<sup>821</sup> Zasady Etyki Radców Prawnych, <http://www.radca.prawny.lex.pl/artykuly/kerp.pdf>; zob. R. Morek, *Czy prawnicy mają obowiązek informować swoich klientów o metodach polubownego rozwiązywania sporów*, „Biuletyn Arbitrażowy” 2006, nr , s. 6.

<sup>822</sup> A. Jakubiak – Mironczuk, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów...*, s. 108.

<sup>823</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja a prawnicy...*, s. 89.

## **5.4. Status mediatora**

### **5.4.1. Wprowadzenie**

Celem niniejszego podrozdziału jest przybliżenie oraz przeanalizowanie obowiązujących rozwiązań prawnych dotyczących statusu mediatora w postępowaniu mediacyjnym w sprawach cywilnych. Opisałam w nim kwalifikacje do wykonywania zawodu mediatora oraz predyspozycje osobowościowe jakimi powinien charakteryzować się mediator. Przeprowadziłam analizę praw i obowiązków mediatora. Sporo uwagi poświęciłam systemowi i metodzie kształcenia mediatorów, ośrodkom mediacyjnym oraz liście stałych mediatorów. Poruszyłam również kwestię odpowiedzialności cywilnej mediatora.

### **5.4.2 Wymagania wobec kandydatów na mediatora**

Mediator nie jest organem, stanowi ogniwo pośredniczące pomiędzy zwaśnionymi stronami, którego pośrednictwo powinno sprzyjać zawarciu ugody. Posługuje się niewładczymi instrumentami wiodącymi do rozeznania przyczyn sporu, zrozumienia jego istoty oraz stanowiska stron. Niewątpliwie rzetelność w kontaktach ze stronami i sprawdzalne reguły współpracy budują autorytet mediatora i sprzyjają racjonalności działania oraz osiągnięciu rezultatu możliwego do przyjęcia przez każdą ze stron<sup>824</sup>.

Zgodnie z art. 183<sup>2</sup> §1 k.p.c., mediatorem może być tylko osoba fizyczna. Nie może być mediatorem osoba prawna, ani inna jednostka organizacyjna. Osoba fizyczna może być mediatorem, jeśli ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z pełni praw publicznych. Pełną zdolność do czynności prawnych ma każda osoba pełnoletnia i nieubezważniona. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie podają definicji pojęcia pełni praw publicznych. Nie definiuje go również Kodeks cywilny. Zakres pełni praw publicznych można określić, biorąc pod uwagę treść art. 40 § 1 k.k. Wynika z niego, że zalicza się do nich: czynne i bierne prawo wyborcze do organów władzy publicznej, organu samorządu zawodowego lub gospodarczego, prawo do udziału w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości oraz do pełnienia funkcji w organach

---

<sup>824</sup> T. Żyźnowski, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I*, red. H. Dolecki, T. Wiśniewski, Warszawa 2011, s. 652-653.



i instytucjach państwowych i samorządu terytorialnego lub zawodowego, jak również prawo do posiadania stopnia wojskowego, orderów, odznaczeń i tytułów honorowych oraz zdolność do ich uzyskania. W razie orzeczenia pozbawienia praw publicznych sąd zawiadamia o tym z urzędu m.in. odpowiedni organ administracji publicznej właściwy dla miejsca ostatniego zamieszkania lub pobytu skazanego (art. 179 kodeksu karnego wykonawczego<sup>825</sup>).

Biorąc pod uwagę także treść art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej<sup>826</sup> można stwierdzić, że korzystanie z pełni praw publicznych oznacza brak dotyczącego danej osoby prawomocnego orzeczenia sądu lub Trybunału Stanu o pozbawieniu wszystkich bądź niektórych praw publicznych, ale także posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych (w rozumieniu prawa cywilnego)<sup>827</sup>.

Nie rozwiązuje to jednak problemu, w jaki sposób osoby zainteresowane mediacją mogą zweryfikować, czy kandydat na mediatora korzysta z pełni praw publicznych. Dane gromadzone w Krajowym Rejestrze Karnym nie są, co do zasady, dostępne dla osób postronnych. Każdemu wolno natomiast żądać informacji o samym sobie (art. 7 ust. 1 ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym<sup>828</sup>). Istnieje także inna możliwość zweryfikowania tego wymogu. Prawo do uzyskania odpowiednich informacji przysługuje również m.in. pracodawcom w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg (...) korzystania z pełni praw publicznych (np. art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o służbie cywilnej). W celu sprawdzenia, czy kandydat na mediatora korzysta z pełni praw publicznych, potrzebne jest uzyskanie przez niego odpowiedniego zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego albo przez ośrodek mediacyjny, jeżeli mediator pozostaje z nim w stosunku pracy.

W doktrynie przedmiotem licznych dyskusji są konsekwencje przeprowadzenia mediacji przez osobę niespełniającą kodeksowych wymagań, np. pozbawioną praw publicznych. Występuje pogląd, że nie powoduje to wadliwości postępowania

---

<sup>825</sup> Ustawa z 6.06. 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 652 ze zm.

<sup>826</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 poz. 1559.

<sup>827</sup> T. Liszcz (red.), R. Borek – Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze*, Lublin 2010, s. 29.

<sup>828</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1218 ze zm.

mediacyjnego i samej ugody<sup>829</sup>. Moim zdaniem, P. Telenga słusznie kwestionuje takie stanowisko. Przebieg spotkań mediacyjnych nie jest sformalizowany, ale w Kodeksie postępowania cywilnego wskazane są w odniesieniu do samego postępowania mediacyjnego pewne wymogi<sup>830</sup>. tj. przepisy dotyczące spisania protokołu, czy te dotyczące zawarcia ugody np. art. 183<sup>2</sup> § 1 i 2, art. 183<sup>11</sup> zd. 1, art. 183<sup>12</sup>, 183<sup>13</sup>. Autor nie ma wątpliwości, że mediator, który nie posiada pełnej zdolności do czynności prawnych, nie może sporządzić ważnego protokołu z przebiegu postępowania mediacyjnego, który jest niezbędny do zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem. Jak trafnie argumentuje, ugoda zawarta przed osobą, która nie jest w stanie pełnić funkcji mediatora, nie powinna podlegać zatwierdzeniu, podobnie jak i tytułem egzekucyjnym nie powinna być ugoda zawarta w postępowaniu sądowym przed osobą, która nie posiada kwalifikacji sędziego zawodowego<sup>831</sup>.

Jeżeli strony do mediacji kieruje sąd, przed wyznaczeniem mediatora (art. 183<sup>9</sup> k.p.c.) powinien z urzędu sprawdzić, czy dana osoba jest uprawniona do prowadzenia mediacji. Sąd nie może powierzyć przeprowadzenia mediacji (art. 183<sup>8</sup> k.p.c.) ośrodkowi mediacyjnemu, czy np. kancelarii prawnej, lecz tylko określonej osobie fizycznej. Mediatorem może być każda osoba pełnoletnia spełniająca warunki określone w art. 183<sup>2</sup>§1 k.p.c. tj. mająca pełną zdolność do czynności prawnych i korzystająca z pełni praw publicznych, bez względu na wykształcenie, płeć pochodzenie i narodowość.

Ustawodawca w art. 183<sup>2</sup> § 2 k.p.c. zastrzegł, iż mediatorami w sprawach cywilnych nie mogą być sędziowie. Dotyczy to wszystkich sędziów - zarówno orzekających w sądach powszechnych, jak i szczególnych<sup>832</sup>. Zakaz prowadzenia mediacji nie dotyczy jednak sędziów w stanie spoczynku.

Podobne ograniczenie dotyczące niedopuszczalności pełnienia funkcji arbitra przez sędziego znalazło się w art. 1170 § 2 k.p.c. Ze względu na to, że prace nad nowelizacją Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie sądownictwa polubownego i

---

<sup>829</sup> Tak, R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 51; Odmienne, M. Sychowicz, Komentarz do art. 183<sup>2</sup> k.p.c. , [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1–366*, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Legalis, stan na dzień: 19.01.2018 r.

<sup>830</sup> P. Telenga, Komentarz do art. 183<sup>2</sup> [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 1-729*, tom I, red. A. Jakubecki, stan prawny na 1.09.2017 r. , LEX 2017.

<sup>831</sup> *Ibidem*; Zob. P. Wrześniewski, *Mediacja zamiast sądu*, Rzeczpospolita, 6 grudnia 2005 r., dodatek „Dobra Firma” 2005, s. 4.

<sup>832</sup> K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy 2009, Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 1055.

w zakresie mediacji prowadzone były w tym samym czasie, pewne wątpliwości może budzić to, że Kodeks posługuje się w obu przypadkach nieco odmiennymi sformułowaniami. Artykuł 1170 § 2 zd. 1 k.p.c. stanowi, że „arbitrem nie może być sędzia państwowy”; w art. 183<sup>2</sup> § 2 zd. 1 natomiast mowa o tym, że „mediatorem nie może być sędzia”. W związku z powyższym powstaje pytanie, czy chodzi o niedopatrzenie ustawodawcy, czy raczej o celowy zabieg, a jeżeli to drugie, to czy pojęcie „sędziego” ma tu znaczenie szersze niż „sędzia państwowy”. Nadanie pojęciu sędziego szerszego znaczenia mogłoby np. sugerować wyłączenie od prowadzenia mediacji arbitrów, którzy są w świetle art. 1169 § 1 k.p.c. „sędziami sądu polubownego”. Za węższym znaczeniem przemawia argument, że Kodeks postępowania cywilnego używa tu pojęcia „sędziego” w kontekście sądowego postępowania cywilnego, co prowadzi do wniosku, że mediatorami w sprawach cywilnych nie mogą być sędziowie (państwowi) w rozumieniu konstytucyjnym<sup>833</sup>.

Chociaż ustawodawca używa pojęcia „sędzia państwowy” w Kodeksie postępowania cywilnego i posługiwał się nim również przed nowelizacją z 2005 r., to w polskim systemie prawnym nie ma takiego urzędu jak sędzia państwowy. Brak jest również definicji legalnej takiego określenia. Warto podkreślić, że w chwili uchwalania ustawy nowelizacyjnej i wprowadzenia do ówczesnego art. 699 k.p.c.<sup>834</sup> określenia „sędzia państwowy”, nie istniały jeszcze sądy administracyjne, Trybunał Konstytucyjny, ani też Trybunał Stanu. Sędziami państwowymi byli więc wyłącznie sędziowie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych. Nie było więc problemu, jeśli chodzi o wskazanie desygnatów tego pojęcia. Należy jednak doprecyzować to pojęcie, by uniknąć wątpliwości interpretacyjnych<sup>835</sup>.

W świetle art. 175 ust. 1 Konstytucji RP, wymiar sprawiedliwości w Rzeczypospolitej Polskiej sprawują: Sąd Najwyższy, sądy powszechne, sądy administracyjne oraz sądy wojskowe. Sędziami państwowymi w rozumieniu art. 1170

---

<sup>833</sup> Zob. w tej sprawie, R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 49.

<sup>834</sup> ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego Dz.U. z 2005, nr 178, poz. 1478.

<sup>835</sup> A. Cudak, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz. Art. 1096-1217*, (red.) A. Marciniak, Warszawa 2017, Legalis 2017.

§ 2 k.p.c. są zatem sędziowie Sądu Najwyższego, a także sędziowie sądów powszechnych. Zgodnie z art. 55 § 2 p.u.s.p. sędziowie sądów powszechnych są powoływani na stanowiska: sędziego sądu rejonowego, sędziego sądu okręgowego i sędziego sądu apelacyjnego. Również sędziowie sądów administracyjnych, a więc Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz wojewódzkich sądów administracyjnych, są sędziami państwowymi w rozumieniu art. 1170 § 2 k.p.c., w związku z czym nie mogą być arbitrami w sądzie polubownym.

Podobny status mają również sędziowie sądów wojskowych. Zgodnie z art. 23 § 1a ustawy z 21 sierpnia 1997 r. – Prawo o ustroju sądów wojskowych<sup>836</sup> sędziowie sądów wojskowych są powoływani na stanowiska: sędziego wojskowego sądu garnizonowego oraz sędziego wojskowego sądu okręgowego.

Wątpliwości w zakresie rozróżnienia pojęcia „sędzia państwowy” zachodzą wobec sędziów Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Stanu. Część przedstawicieli doktryny przyjmuje, że powyżsi sędziowie objęci są zakazem z art. 1170 § 2 k.p.c., albowiem Trybunały zaliczane są do systemu wymiaru sprawiedliwości, orzekają w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, sędziowie zaś objęci są zasadą niezawisłości sędziowskiej<sup>837</sup>. Zwolennicy odmiennego poglądu podnoszą, że wyłączenie możliwości pełnienia funkcji arbitra przez „sędziów państwowych” jest wyjątkiem od zasady, a zatem włączenie w zakres pojęcia „sędzia państwowy” sędziów Trybunałów byłoby nieuzasadnionym rozszerzeniem zakresu obowiązywania przepisu. Ponadto wskazuje się, że Konstytucja RP nie przyznaje trybunałom kompetencji sprawowania wymiaru sprawiedliwości<sup>838</sup>. Moim zdaniem, status sędziów Trybunału Konstytucyjnego jest zbliżony do statusu sędziów Sądu Najwyższego i w związku z tym sędziowie Trybunału Konstytucyjnego także objęci są zakazem pełnienia funkcji arbitra w sądzie polubownym.

---

<sup>836</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1921.

<sup>837</sup> T. Ereciński, K. Wieitz, *Sąd arbitrażowy*, s. 168; K. Zawiślak, *Receptum arbitrii*, Warszawa 2012, s. 39, M. Waś, *Przesłanki pełnienia funkcji arbitra w świetle Kodeksu postępowania cywilnego oraz porozumienia stron*, „Przegląd sądowy” 2014, s. 181-183.

<sup>838</sup> Zob. R. Morek, *Mediacja*, s. 175; P. Pruś, [w:] red. M. Manowska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1038.

Odmienna sytuacja zachodzi w przypadku sędziów Trybunału Stanu. Zgodnie z ustawą z 26 marca 1982 r. o Trybunale Stanu<sup>839</sup>, osoby orzekające w Trybunale Stanu mają inny status niż sędziowie pozostałych sądów i trybunałów. Nie stosuje się wobec nich żadnych ograniczeń ustawowych odnośnie dodatkowego zatrudnienia. Zgodnie z art. 16 tej ustawy, otrzymują oni jedynie dietę oraz zwrot poniesionych kosztów związanych z uczestnictwem w posiedzeniu. Ponadto należy zwrócić uwagę, że ustawodawca posługuje się w art. 15a i 16 wspomnianej ustawy terminem „członek Trybunału Stanu” a jedynie w art. 17 używa określenia „stanowisko sędziego Trybunału Stanu”. Przy tym sędziowie Trybunału Stanu nie nabywają uprawnień do stanu spoczynku, tak jak to ma miejsce w przypadku wszystkich pozostałych sędziów, z sędziami Trybunału Konstytucyjnego włącznie. Należy więc uznać, że sędziowie Trybunału Stanu mogą być arbitrami w sądzie polubownym. Należy również uznać, że zakazem przewidzianym w art. 1170 § 2 k.p.c. objęci są również sędziowie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka<sup>840</sup>.

Wielu mediatorów uważa, że sędziowie nie są dobrymi kandydatami na mediatorów ze względu na specyfikę swojego zawodu, którego wykonywanie polega na rozstrzyganiu - a nie rozwiązywaniu – sporu. Jednakże takie wyłączenie jest dość zaskakujące, gdyż w kilku innych systemach prawnych (np. w prawie niemieckim), sędziowie mogą być mediatorami w sprawach, w których nie orzekają. Występujący w roli mediatorów sędziowie wzbudzają duże zaufanie stron z uwagi na swój autorytet. Ze względu na swoje doświadczenie zawodowe i szeroką wiedzę z zakresu prawa, zapewniają właściwe wypracowanie i sformułowanie ugody<sup>841</sup>.

Należy zauważyć, że w Kodeksie postępowania cywilnego nie ma przepisów, które wykluczałyby możliwość bycia mediatorem przez pracowników sądu - asystentów

---

<sup>839</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 2050 ze zm.

<sup>840</sup> A. Cudak, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz. Art. 1096-1217*, red. A. Marciniak, Warszawa 2017, Legalis 2017.

<sup>841</sup> Szerzej, Guddat T., *Uгода procesowa w postępowaniu przed niemieckim sądem pracy. Model, który odniósł sukces?*, [w:] *Wymiar sprawiedliwości w Unii Europejskiej i w krajach Partnerstwa Wschodniego*, red. Ł. Piebiak, Warszawa 2012, s. 133-139; M. Ćwieczkowska, *Projekty wprowadzenia mediacji przysądowej w Niemczech i jej wyniki*, [w:] *Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji – zagadnienia prawne i ekonomiczne*, red. A. Binsztok, Wrocław 2012, s. 41-56; K. Pietras, *Mediacja jako alternatywna forma rozwiązywania sporów w Niemczech – zagadnienia wybrane*, „Mediator” 2008, nr 3, s. 45-55.

sędziego czy sekretarzy sądowych. Tymczasem art. 23a §3 k.p.k. stanowi, że postępowania mediacyjnego nie może prowadzić m.in. osoba zatrudniona w sądzie, prokuraturze lub innej instytucji uprawnionej do ścigania przestępstw. W mojej ocenie, w tym względzie powinno dojść do zmiany przepisów Kodeksu postępowania cywilnego na wzór Kodeksu postępowania karnego.

Podjęcie prawidłowej decyzji co do osoby mediatora uwarunkowane jest przedmiotem sporu. Inną wiedzę musi mieć bowiem mediator uczestniczący w postępowaniu w sprawach gospodarczych, inną mediator w sprawach rodzinnych, a jeszcze inną w przypadku spraw z zakresu prawa pracy. Aktualnie przepisy nie uzależniają możliwości bycia mediatorem w sprawach cywilnych od określonego wykształcenia (podstawowe, średnie, wyższe) lub posiadania innych szczególnych kwalifikacji, przepisy wykonawcze ogólnie określają dokumenty jakie powinien przedstawić kandydat, który ubiega się o wpisanie przez prezesa sądu okręgowego na listę stałych mediatorów. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie ustanawiają też żadnych szczególnych wymagań odnośnie mediatora, który miałby prowadzić mediację w sprawach z zakresu prawa pracy. Należy zatem stosować ogólne wymagania określone w treści art. 183<sup>2</sup> §1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, mediatorem w sprawach cywilnych może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych.

#### **5.4.2. Kwalifikacje mediatora w sprawach cywilnych**

Problematyce kwalifikacji mediatora w sprawach cywilnych poświęcono w literaturze znaczną uwagę<sup>842</sup>. Jak podnosi się w literaturze przedmiotu, mediacja jest tak dobra, jak dobry jest mediator<sup>843</sup>. Konieczność wprowadzenia wymogu odpowiednich kwalifikacji co do stałych mediatorów w sprawach cywilnych dostrzeżono w czasie

---

<sup>842</sup> A. Bicz, *Kwalifikacje mediatorów w sprawach gospodarczych*, [w:] *Mediacja – nowa przestrzeń zarządzania konfliktem, wyznawania, strategię, rozwiązania*, red. S. Morgała, E. Stopyra, Warszawa 2014, s. 18; A. Kalisz, A. Zienkiewicz, *Prawnik w mediacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, Nr 2, s.35-55; E. Bieńkowska, L. Mazowiecka, *Kontrowersje wokół polskich regulacji prawnych dotyczących mediacji i mediatorów*, [w:] *Sąd dla obywatela – alternatywne rozwiązywanie sporów i rola sądów karnych*, red. A. Adamska – Gallant, J. Przygucki, Warszawa 2010, s. 54; A. Czech, *op. cit.*, s.94; E. Bieńkowska, *Podstawowe zagadnienia mediacji w sprawach cywilnych*, „Jurysta” 2008, nr 2, s. 4; A. Marek, *Mediacja – sposób rozwiązywania sporów pracowniczych*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3, s. 12.

<sup>843</sup> M. Bobrowicz, *Mediacje gospodarcze – jak mediować i przekonywać*, Warszawa 2004, s. 33.

przygotowywania projektu ustawy o wspieraniu polubownych metod rozwiązywania sporów, przewidującego w pierwotnej wersji<sup>844</sup> dodanie art. 183<sup>2</sup> §3a, zgodnie z którym mediatorom stałym mogłaby być tylko osoba fizyczna, która:

- 1) posiada wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji;
- 2) ukończyła 26 rok życia;
- 3) zna język polski;
- 4) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 5) daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków mediatora stałego;
- 6) została wpisana na listę mediatorów stałych przez prezesa sądu okręgowego.

Ostatecznie w ustawie nowelizacyjnej z 2015 roku znalazł się art. 5, wprowadzający zmiany w ustawie z dnia 27 lipca 2001 roku – Prawo o ustroju sądów powszechnych<sup>845</sup>, przez dodanie w niej „Rozdziału 6a – Stali mediatorzy”. Zmieniono także tytuł działu IV, na: „Referendarze sądowi, kuratorzy sądowi, pracownicy sądów, stali mediatorzy, ławnicy oraz organy pomocnicze sądów”. Przepis art. 157a p.u.s.p. stanowi, że stałym mediatorom może być osoba fizyczna, która:

- 1) spełnia warunki określone w art. 183<sup>2</sup> § 1 i 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego<sup>846</sup> (tzn. legitymuje się pełną zdolnością do czynności prawnych oraz pełnią praw publicznych i nie jest sędzią orzekającym)
- 2) ma wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji;
- 3) ukończyła 26 lat;
- 4) zna język polski;
- 5) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 6) została wpisana na listę stałych mediatorów prowadzoną przez prezesa sądu okręgowego.

---

<sup>844</sup> Chodzi o projekt ustawy z dnia 10.02.2015 r. o wspieraniu polubownych metod rozwiązywania sporów, który jednak został zmieniony przez legislatora, m.in. w zakresie wymogu kwalifikacji wobec kandydatów na mediatora.

<sup>845</sup> Dz. U. z 2015 r. poz. 133, ze zm.

<sup>846</sup> Dz. U. z 2014 r., poz. 101.

Dokonując porównania wyżej wymienionego projektu ustawy i obowiązującej wersji przepisu, należy zauważyć że mediator stały nie musi dawać rękojmi należytego wykonywania obowiązków. Prawdopodobnie zrezygnowano z tego wymagania, bo było wysoce ocenne i trudne do zweryfikowania.

W uzasadnieniu projektu ustawy o wspieraniu polubownych metod rozwiązywania sporów wskazano, że ustawowe określenie wymagań wobec stałych mediatorów powinno spowodować wzmocnienie ich profesjonalizmu. Ze względu na to, że sądy kierują strony do mediacji, istnieje obowiązek państwa zagwarantowania stronom najwyższej jakości usług świadczonych przez profesjonalnych mediatorów. Wysokie kwalifikacje mediatorów powinny pozytywnie wpływać na efektywność mediacji oraz ocenę wykonywanych usług mediacyjnych przez różne środowiska. Cele te powinny zostać zrealizowane zarówno przez wprowadzenie warunków, które powinni spełniać mediatorzy, jak i możliwość ich weryfikacji<sup>847</sup>.

Postulaty dotyczące podniesienia wymogu kwalifikacji wobec osób wykonujących zawód mediatora zostały zrealizowane jedynie częściowo. Zmiany wprowadzone od 1 stycznia 2016 r. dotyczą tylko stałych, a nie wszystkich mediatorów w sprawach cywilnych. Mediatorzy *ad hoc* nie muszą spełniać dodatkowych wymagań, żeby prowadzić mediację. Wymagania co do kwalifikacji mediatorów z list prowadzonych przez organizacje pozarządowe i uczelnie określają samodzielnie te podmioty, nie ma w tym względzie żadnych regulacji prawnych. Zgodnie z art. 157b § 2 p.u.s.p., do wniosku o wpis na listę stałych mediatorów prowadzonych przez prezesa Sądu Okręgowego dołącza się oświadczenia lub dokumenty potwierdzające spełnianie warunków, o których mowa w art. 157a pkt. 1-5. Z mocy § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 20 stycznia 2016 r. w sprawie prowadzenia list stałych mediatorów<sup>848</sup>, do wniosku o wpis na listę należy dołączyć kopie dokumentów potwierdzających wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji, którymi są w szczególności: informacja o liczbie przeprowadzonych mediacji, spis naukowych publikacji na temat mediacji, opinie ośrodków mediacyjnych lub osób fizycznych o posiadanej wiedzy i umiejętnościach w zakresie mediacji, dokumenty poświadczające

---

<sup>847</sup> Uzasadnienie projektu..., *op. cit.*, s. 13.

<sup>848</sup> Dz. U. z 2016 r., poz. 122.



wykształcenie, odbyte szkolenia z zakresu mediacji oraz określające specjalizację. Moim zdaniem, art. 157a p.u.s.p. w zw. z § 5 rozporządzenia z 20 stycznia 2016 r. nie precyzuje, jakie to szczególne kwalifikacje powinni mieć stali mediatorzy, nie określa też jakie dokumenty będą świadczyły o tym, że dana osoba posiada wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji. Mam tu na myśli to, jakie wykształcenie (podstawowe, średnie, wyższe) powinien mieć kandydat na stałego mediatora oraz jakie dokumenty dotyczące szkolenia z zakresu mediacji będą potwierdzały umiejętności z zakresu mediacji (certyfikat mediatora uzyskany w wyniku zdania egzaminu po ukończeniu kursu z zakresu mediacji czy szkolenia, czy też jedynie dokument uczestnictwa w szkoleniu z zakresu mediacji).

W tym miejscu chcę jedynie wspomnieć, że w piśmiennictwie słusznie zauważono, że prezesi sądów okręgowych nie mają możliwości sprawdzenia, czy osoby ubiegające się o wpis na listę stałych mediatorów są rzeczywiście kompetentne. Weryfikacja odbywa się na podstawie złożonych dokumentów kandydata na stałego mediatora i formalnym badaniu ich autentyczności<sup>849</sup>.

Mam też pewne zastrzeżenia do niektórych wymagań wobec kandydata na stałego mediatora w sprawach cywilnych. W szczególności wiek 26 lat dla stałego mediatora mającego zajmować się, trudnymi często, sprawami cywilnymi jest, moim zdaniem, za niski<sup>850</sup>.

Kodeks postępowania cywilnego po nowelizacji z 2015 r. realizuje cele dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych dotyczące zapewnienia odpowiedniej jakości mediacji (art. 4) oraz informacji o mediacji dla ogółu społeczeństwa (art. 9). Wprowadzenie przepisów regulujących zasady dokonywania wpisu na listy stałych mediatorów przez prezesów sądów okręgowych powinno

---

<sup>849</sup> S. Cydzik, *Mediatorem sądowym może zostać każdy*, „Rzeczpospolita”, Prawo co dnia 2016/4/26, teza „O [...] wpisie na listę [stałych mediatorów sądowych] decydują prezesi sądów okręgowych. Odbywa się to głównie poprzez badanie dokumentów załączonych do aplikacji kandydata. [...] Prezesi sądów okręgowych nie mają możliwości sprawdzenia, czy osoby ubiegające się o wpis na listę mediatorów są rzeczywiście kompetentne” znajduje się w programie LEX 2017, nr 291616/1.

<sup>850</sup> Tak, A. Góra – Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 16.

podnieść stopień zaufania sędziów oraz stron postępowania do mediatorów oraz ułatwić wybór mediatora<sup>851</sup>.

Uważam, że zmiany dotyczące wymogów co do kwalifikacji mediatorów stałych są zasadne, ale powinny odnosić się do wszystkich mediatorów w sprawach cywilnych, nie tylko stałych. Zgadzam się z poglądem, że wprowadzone dotąd zmiany są niewystarczające<sup>852</sup>. Moim zdaniem, ustawodawca powinien w przyszłości doprecyzować kwalifikacje mediatorów w poszczególnych rodzajach szeroko rozumianych spraw cywilnych, w szczególności z zakresu prawa pracy, podwyższyć wiek wymagany wobec mediatorów prowadzących sprawy pracownicze, a także wprowadzić wymóg posiadania doświadczenia zawodowego wobec mediatorów, którzy będą prowadzić mediacje pracownicze.

#### **5.4.3. Kategorie mediatorów**

Na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego wyróżnić można mediatorów: stałych (art. 183<sup>6</sup> §2 pkt 1 k.p.c.) oraz niebędących stałymi mediatorami, (dalej: „niestali mediatorzy”, art. 183<sup>6</sup> §2 pkt 2 k.p.c.). Prezes sądu okręgowego ma kompetencję prowadzenia list stałych mediatorów oraz dokonywania wpisu na listę stałych mediatorów. Zgodnie z § 34 ust. 1 pkt 17 i 18 Regulaminu urzędowania sądów powszechnych<sup>853</sup>, do czynności prezesa sądu okręgowego należy m.in. prowadzenie i udostępnianie listy stałych mediatorów [...] oraz udostępnianie list mediatorów przekazanych przez organizacje pozarządowe i uczelnie.

Wcześniej, od dnia 3 maja 2012 r. do 31 grudnia 2015 r., zgodnie z art. 183<sup>2</sup> §3 k.p.c., podmiotami uprawnionymi do prowadzenia listy stałych mediatorów oraz przekazywania informacji o nich prezesowi sądu okręgowego były organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych oraz uczelnie. Jeszcze wcześniej (przed 3 maja 2012 r.) takimi podmiotami były organizacje społeczne i zawodowe. Organizacje te prowadziły owe listy niezależnie od sądów. Miały one obowiązek informowania prezesa sądu okręgowego o listach stałych mediatorów oraz o ośrodkach

---

<sup>851</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 14.

<sup>852</sup> Tak, A. Góra – Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 16.

<sup>853</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych, Dz. U. z 2015 r., poz. 2316 ze zm.

mediacyjnych, nałożony na nie w celu ułatwienia stronom dostępu do owych list, a tym samym wyboru mediatora. W tym trybie prezesom sądów okręgowych zostały przekazane listy stałych mediatorów, prowadzone w szczególności przez okręgowe izby radców prawnych (dalej, OIRP). Na listach stałych mediatorów przekazanych przez OIRP zostali umieszczeni także radcowie prawni specjalizujący się w prowadzeniu mediacji z zakresu prawa pracy. Zgadzam się w pełni z poglądem, że ośrodki mediacyjne dla tej kategorii spraw mogłyby powoływać organizacje pracodawców oraz związki zawodowe<sup>854</sup>. Jak słusznie zauważa K.W. Baran, tego rodzaju rozwiązanie służyłoby niewątpliwie profesjonalizacji i obiektywizacji usług mediacyjnych w stosunkach przemysłowych<sup>855</sup>.

Obecnie mediatorzy wpisani na listy prowadzone przez organizacje pozarządowe i uczelnie nie mogą być już określani mianem stałych mediatorów. Na mocy art. 183<sup>2</sup>§3 k.p.c., organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych i uczelnie w dalszym ciągu mogą prowadzić listy mediatorów i przekazywać informacje o listach i ośrodkach mediacyjnych prezesowi sądu okręgowego. Listy pozostaną do dyspozycji sądu oraz zainteresowanych stron, do których należy bezwzględne pierwszeństwo przy wyborze mediatora. Z aktualnej treści przepisu wynika jednak, że organizacje pozarządowe oraz uczelnie mogą prowadzić jedynie listy mediatorów nie będących stałymi mediatorami. Należy podkreślić, że listy stałych mediatorów, o których mowa w art. 183<sup>2</sup> §3 k.p.c. w brzmieniu dotychczasowym, stają się z dniem 1 stycznia 2016 r. listami mediatorów „niestałych”, o których mowa w art. 183<sup>2</sup> §3 k.p.c. w brzmieniu ustalonym mocą ustawy nowelizacyjnej z 2015 roku (art. 10).

Z tego powodu, od dnia 1 stycznia 2016 r. mamy do czynienia ze: 1) stałymi mediatorami; 2) mediatorami „niestałymi”: a) wpisanymi na listy prowadzone przez organizacje pozarządowe oraz uczelnie, b) mediatorami *ad hoc*, nie wpisanymi na takie listy.

Z dniem 1 stycznia 2016 r. wszedł w życie przepis art. 183<sup>2</sup> §3<sup>1</sup>k.p.c., zgodnie z którym „ilekroć w dalszych przepisach niniejszego kodeksu jest mowa o mediatorze,

---

<sup>854</sup> M. Mędrała, *Funkcja ochronna...*, s. 349.

<sup>855</sup> K.W. Baran, *Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy* [w:] K.W. Baran, D. Książek, M. Wujczyk, *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 120.

należy przez to rozumieć także stałego mediatora, chyba że przepisy niniejszego kodeksu stanowią inaczej”. Przepis ten potwierdza poczynioną wyżej uwagę dotyczącą rodzajów mediatorów (mediatorzy stali, mediatorzy „niestali” wpisani na listy prowadzone przez organizacje pozarządowe oraz uczelnie, mediatorzy *ad hoc*).

Do kategorii mediatorów „niestałych” zalicza się wszystkie osoby fizyczne, które podejmą się prowadzenia mediacji, a nie zostały wpisane na listę stałych mediatorów.

Rozporządzeniem MPiPS z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania wymienia zawód mediatora (2635 Specjaliści do spraw społecznych, 263502 Mediator).

W związku z tym, że prawo do prowadzenia list – niestałych - mediatorów i tworzenia ośrodków mediacyjnych przysługuje, na mocy art.183<sup>2</sup> §3 k.p.c., organizacjom pozarządowym, w zakresie ich zadań statutowych, oraz uczelniom, nasuwa się pytanie: czy listy mediatorów, które były przekazane przez Okręgowe Izby Radców Prawnych spełniają wymogi art. 183<sup>2</sup> §3 k.p.c., oraz kto i w jakim trybie może prowadzić listy mediatorów w imieniu uczelni.

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie zawierają definicji organizacji pozarządowej. W tym zakresie należy, moim zdaniem, posiłkować się innymi ustawami, które formułują taką definicję. Jedyna definicja ustawowa organizacji pozarządowej znajduje się w art. 3 ust. 2 ustawy z dn. 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (dalej, u.d.p.p.w.)<sup>856</sup>. Zgodnie z art. 3 ust. 4 u.d.p.p.w., organizacjami pozarządowymi są, niebędące jednostkami sektora finansów publicznych w rozumieniu przepisów o finansach publicznych, i niedziałające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne lub jednostki nieposiadające osobowości prawnej, utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia, przy czym niektórych przepisów ustawy nie stosuje się do fundacji publicznych i fundacji partii politycznych.

Wydaje się, że Okręgowa Izba Radców Prawnych mieści się w zakresie takiej definicji organizacji pozarządowych. Do zadań samorządu zawodowego radców prawnych, zgodnie z art. 41 pkt. 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych<sup>857</sup>,

---

<sup>856</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 450 ze zm.

<sup>857</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2016, poz. 233.

należy bowiem „[...] w szczególności [...] współdziałanie w kształtowaniu i stosowaniu prawa”. Użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności” oznacza, że Okręgowa Izba Radców Prawnych mogą mieć także inne zadania niż wymienione w art. 41 cytowanej ustawy, np. wspieranie stosowania metod ADR, w tym mediacji, przez prowadzone przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych sądy polubowne i/lub ośrodki mediacyjne. Można także rozważyć interpretację, że „współdziałanie w stosowaniu prawa” to również prowadzenie przez Okręgową Izbę Radców Prawnych ośrodka mediacyjnego<sup>858</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy wspomnieć, że samorząd adwokacki także mieści się w zakresie takiej definicji organizacji pozarządowych. Do zadań statutowych tego samorządu zgodnie z art. 1 ust.1 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. prawo o adwokaturze, należy „kształtowanie i stosowanie prawa.” Uchwałą z dnia 19 listopada 2011 roku, nr 59/2011, powołano Centrum Mediacyjne przy Naczelnej Radzie Adwokackiej w Warszawie. Statutowym celem Centrum jest propagowanie i rozpowszechnianie idei mediacji wśród członków naszego samorządu, ale także w społeczeństwie oraz edukacja w zakresie mediacji<sup>859</sup>.

Odnosząc się do drugiego z podmiotów uprawnionych do prowadzenia list mediatorów, wymienionego w przepisie art. 183<sup>2</sup> §3 k.p.c., tj. uczelni, należy wskazać, że Kodeks postępowania cywilnego, podobnie jak w przypadku organizacji pozarządowych, nie podaje definicji uczelni. Także tu należy posiłkować się definicją zawartą w innej ustawie. Uczelnia to jednostka organizacyjna państwowa, samorządowa lub prywatna działająca na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej, p.s.w. n.)<sup>860</sup>. Ustawa ta w art. 13 p.s.w.n. wyróżnia uczelnie publiczne i niepubliczne. Uczelnia jest uczelnią publiczną, jeżeli jest utworzona przez organ państwa, zaś uczelnią niepubliczną, jeżeli jest utworzona przez osobę fizyczną albo osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego albo państwowa albo samorządowa osoba prawna. Zgodnie z art. 8 ust. 1 p.s.w.n., ustawy

---

<sup>858</sup> A. Rękas, *Uregulowania prawne mediacji transgranicznej w polskim prawie*, [w:] *Mediacje w prawie*, red. J. Czapska, M. Szelań-Dylewski, Kraków 2014, s. 87.

<sup>859</sup> Statut i regulamin Centrum Mediacyjnego przy Naczelnej Radzie Adwokackiej w Warszawie dostępny jest na stronie internetowej:

<http://centrummediacji.nra.pl/#gotoabout> [dostęp: 10.12.2017 r.].

<sup>860</sup> Dz. U. z 2018, poz. 1668.

nie stosuje się do uczelni i wyższych seminariów duchownych prowadzonych przez kościoły i inne związki wyznaniowe, z wyjątkiem Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, chyba że ustawa lub umowa między Radą Ministrów a władzami kościoła lub innego związku wyznaniowego stanowi inaczej.

Na zasadach określonych w art. 9 ust. 2 p.s.w.n. uczelnia jest autonomiczna. Jednym z obowiązków uczelni - zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt. 9 p.s.w.n. - jest działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych. Określenie zasad współpracy uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym wskazuje na możliwość prowadzenia list mediatorów i przekazywania informacji o nich prezesom sądów okręgowych, jeżeli działalność taka będzie się mieścić w zakresie i formach określonych w statucie uczelni.

Uczelnia jest podmiotem administrującym, podlega przepisom ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (dalej k.p.a.)<sup>861</sup>, o czym stanowi art. 1 k.p.a., i przepisom ustaw szczególnych dotyczących podziału kompetencji. Swoje zadania wykonuje przy pomocy organów kolegialnych (senatu, rad, podstawowych jednostek organizacyjnych, konwentu lub innych, jeżeli statut to przewiduje) i organów wyborczych (kolegiów elektorów). Zakres kompetencji poszczególnych organów uczelni jest określony w formie katalogu otwartego. Rektor i dziekan reprezentują uczelnię na zewnątrz.

Listy mediatorów mogą być teoretycznie prowadzone przez każdy z tych organów, chyba że statut uczelni zaliczy to uprawnienie do kompetencji określonego organu, zaś przekazanie prezesom sądów okręgowych list mediatorów powinno leżeć w gestii rektora lub dziekana. Aktualne pozostaje zastrzeżenie, że statut uczelni może zawierać inne rozwiązania<sup>862</sup>.

Obecnie, stosownie do art. 157b § 1 p.u.s.p., wpisu na listę stałych mediatorów dokonuje prezes sądu okręgowego, w drodze decyzji wydawanej na wniosek osoby ubiegającej się o wpis. Osoba zainteresowana wpisem na listę stałych mediatorów powinna złożyć w tej sprawie wniosek wraz z oświadczeniami i dokumentami potwierdzającymi spełnienie ustawowych wymogów, przy czym oświadczenie o

---

<sup>861</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1257 ze zm.

<sup>862</sup> Tak, A. Rękas, *Uregulowania prawne mediacji...*, s. 89.

niekaralności za umyślne przestępstwo skarbowe składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Zgodnie z § 3 tego artykułu w sprawie prowadzenia list stałych mediatorów, wniosek o wpis na listę składa się na urzędowym formularzu. Wzór formularza jest określony w załączniku do rozporządzenia.

Należy podkreślić, że pełnienie funkcji stałego mediatora nie zostało ograniczone terytorialnie wyłącznie do jednego okręgu sądowego, a stały mediator może pełnić swoją funkcję na obszarze wszystkich okręgów sądowych. Niecelowe byłoby powtarzanie procedury kwalifikacyjnej przed prezesem każdego sądu okręgowego, w obszarze którego stały mediator chciałby prowadzić swoją działalność toteż, przy wniosku o umieszczenie na liście prowadzonej przez innego prezesa wystarczające będzie powołanie się na już wydaną prawomocną decyzję o wpisie na listę (art. 157c §4 p.u.s.p.).

Artykuł 157c p.u.s.p. określa przesłanki skreślenia z listy stałych mediatorów, aby zagwarantować wysoką jakość usług świadczonych przez stałych mediatorów. Zgodnie z tym przepisem, skreślenie powinno nastąpić w razie zaistnienia jednej z następujących przyczyn: na wniosek mediatora o skreślenie z listy, w przypadku śmierci mediatora, utraty przez niego warunku niekaralności za umyślne przestępstwo lub stwierdzenia nienależytego wykonywania obowiązków mediatora.

Warto w tym miejscu zastanowić się nad ostatnią z wymienionych przesłanek, która może stanowić przyczynę wykreślenia z listy stałych mediatorów. Sąd powinien otrzymać informację o tym, że dany stały mediator narusza przepisy dotyczące mediacji, np. nie składa w sądzie protokołów z mediacji sądowych, nie przestrzega zasad mediacji, tj. bezstronności, neutralności, czy obowiązku zachowania w tajemnicy faktów, o których dowiedział się, w związku z prowadzeniem mediacji. Ponadto w art. 183<sup>3a</sup> k.p.c. ustawodawca zastrzega, że mediator może wskazać sposoby rozwiązania sporu tylko na wniosek stron, by zapobiec próbie narzucania przez mediatora jego subiektywnej oceny sprawy wbrew woli stron. Gdy mediator uczyni to bez zgodnego wniosku stron, może narazić się na zarzut nienależytego wykonywania przez niego obowiązków w rozumieniu art. 157c § 1 pkt 5 p.u.s.p. Tego rodzaju informacje mogą być zawarte także w skargach na stałego mediatora.

Wpisu na listę i skreślenia z listy mediatorów przez sąd okręgowy dokonuje w formie decyzji administracyjnej, od której, na mocy art. 157c §3 p.u.s.p., przysługuje odwołanie do prezesa sądu apelacyjnego.

Mediatorzy najczęściej skupiają się w ramach zorganizowanych ośrodków mediacyjnych. Działają one na podstawie statutów określających ich główne cele, strukturę organizacyjną, zadania poszczególnych organów. Praktyką tych instytucji jest także uchwalanie regulaminów postępowania mediacyjnego oraz taryf opłat za świadczone usługi mediacyjne.

Artykuł 157d §2 p. u.s.p. określa zakres danych, które powinny zostać zamieszczone na liście stałych mediatorów są to: imię, nazwisko, rok urodzenia mediatora, adres do korespondencji, informacje dotyczące specjalizacji mediatora, jego wykształcenia i odbytych szkolenia, a także - na wniosek mediatora - numer jego telefonu oraz adres poczty elektronicznej. Takie rozwiązanie ma ułatwić wybór mediatorów najlepiej przygotowanych do prowadzenia mediacji, specjalizujących się w sprawach danego rodzaju.

Kierując sprawę do mediacji, sąd wyznacza do jej przeprowadzenia stałego mediatora. Wyznaczony mediator ma obowiązek podjąć się mediacji, chyba że zachodzą ważne powody uzasadniające jego odmowę. Ustawa nie określa powodów „uzasadnionej” odmowy. Można przypuszczać, że dotyczą one m.in. konfliktu interesów, który uniemożliwiłby mediatorowi zachowanie bezstronności; przyczyn zdrowotnych, dłuższego wyjazdu, dużej liczby prowadzonych w danym czasie mediacji<sup>863</sup>. Nieuzasadniona odmowa przeprowadzenia mediacji przez stałego mediatora może zostać uznana za nienależyte wykonywanie obowiązków i w konsekwencji skutkować skreśleniem z listy stałych mediatorów.

Wątpliwości może budzić brak analogicznej regulacji w stosunku do pozostałych grup mediatorów, którzy, jeżeli zostaną wskazani przez sąd lub wyznaczeni przez strony, nie mają obowiązku uzasadnić odmowy przeprowadzenia mediacji<sup>864</sup>. Moim zdaniem, mediator, który nie jest wpisany na listę stałych mediatorów (postulat nie

---

<sup>863</sup> Zob. M. Uliasz, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do artykułów 1-505<sup>14</sup>*, t. I, Warszawa 2007, s. 328.

<sup>864</sup> A. Banaszewska, *op.cit.*, s. 215.



dotyczy mediatorów *ad hoc*), także powinien podać powód odmownej decyzji. Przemawia za tym profesjonalizm mediatorów i budowanie zaufania do nich.

Podsumowując należy stwierdzić, że sąd przy wyznaczeniu mediatora w sprawie powinien brać pod uwagę specjalizację mediatora i charakter sprawy. Wybór kompetentnego mediatora jest korzystny nie tylko dla stron, ale również dla wymiaru sprawiedliwości, gdyż jego profesjonalizm zapewni większą efektywność postępowań ugodowych<sup>865</sup>. Pozytywnie oceniam wprowadzoną z dniem 1 stycznia 2016 r., możliwość weryfikacji mediatorów stałych przez prezesów sądów i skreślenia z listy stałych mediatorów osób, które nie dają rękojmi należytego wykonywania tej funkcji. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 2016 r. w sprawie prowadzenia list stałych mediatorów ułatwia wybór stałego mediatora Ogłoszone w dniu 28 stycznia 2016 r..

#### **5.4.4 Rola i zadania prezesów sądów związane publikacją informacji o mediatorach**

Z mocy art. 157e p.u.s.p. prezes sądu okręgowego obowiązany jest udostępniać sądom oraz innym podmiotom w siedzibie sądu oraz w Biuletynie Informacji Publicznej sądu aktualne dane i informacje zamieszczone na liście stałych mediatorów. Zgodnie z § 28 ust. 5 pkt. 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. Regulaminu urzędowania sądów powszechnych<sup>866</sup>, udostępnianie informacji o zasadach i procedurze mediacji, jak i o sposobie kontaktu z mediatorem, należy do zadań biura obsługi interesantów w danym sądzie. Ponadto, na podstawie §11 ust. 1 pkt. 12 wyżej wymienionego rozporządzenia, sądy mają obowiązek zamieszczania na swoich stronach internetowych odesłania do strony internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości w zakresie informacji dotyczących mediacji.

Należy też wspomnieć, że art. 16a p.u.s.p. usankcjonował status koordynatora do spraw mediacji w strukturze sądów powszechnych. Koordynatorzy do spraw mediacji działają faktycznie w Polsce od 2010 r. w sądach okręgowych, rejonowych i apelacyjnych na rzecz rozwoju mediacji i przekonania do niej środowiska sędziowskiego.

---

<sup>865</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych...*, s. 369.

<sup>866</sup> Dz. U. poz. 2316.

Instytucja koordynatorów sprawdziła się w praktyce<sup>867</sup>, jednakże brak podstawy prawnej działania koordynatorów i określenia ich statusu prawnego powodował problemy w wykonaniu powierzonych im zadań, w szczególności w kontaktach zewnętrznych, obiegu dokumentów oraz korespondencji. Nie sprzyjał również pełnemu angażowaniu się koordynatorom w wykonywanie zadania i podkreślenia wagi tej funkcji.

Obowiązująca regulacja przewiduje, że koordynator do spraw mediacji powinien zostać wyznaczony w sądzie okręgowym w drodze zarządzenia jego prezesa. Funkcję koordynatora ma pełnić sędzia. Do zakresu zadań koordynatora należy działanie na rzecz rozwoju mediacji, tj. prowadzenie działań popularyzujących mediację oraz edukacyjnych; zapewnienie sprawnej komunikacji pomiędzy sędziami i mediatorami oraz współpraca przy organizowaniu spotkań informacyjnych prowadzonych przez stałych mediatorów; współpraca z Ministerstwem Sprawiedliwości w zakresie upowszechniania mediacji i innych alternatywnych metod rozwiązywania sporów, współpraca z organizacjami wykonującymi usługi mediacyjne oraz pomoc merytoryczna dla sędziów i mediatorów przy stosowaniu mediacji. Obowiązki związane z promocją mediacji koordynatorzy wykonują społecznie. Celem wprowadzonej zmiany jest wzrost liczby mediacji<sup>868</sup>.

W dniu 6 września 2017 r. zwróciłam się do Ministerstwa Sprawiedliwości z prośbą o udzielenie informacji publicznej, dotyczącej aktualnej liczby koordynatorów do spraw mediacji. W dniu 19 września 2017 r. otrzymałam odpowiedź z której wynika, że Ministerstwo nie prowadzi centralnego rejestru koordynatorów do spraw mediacji w sądach okręgowych. Jednak z uwagi na potrzebę zachowania roboczego kontaktu z koordynatorami ds. mediacji została utworzona lista kontaktowa, zgodnie z którą w Polsce funkcjonuje **49 koordynatorów do spraw mediacji**, w tym dwóch koordynatorów na poziomie sądów rejonowych. W Sądzie Okręgowym w Gdańsku są trzej koordynatorzy, po jednym do spraw karnych, do spraw cywilnych i do spraw

---

<sup>867</sup> Potwierdza to analiza odpowiedzi udzielonych przez prezesów sądów w sprawie oceny potrzeby umocowania koordynatorów w strukturze sądów powszechnych, sporządzona w lutym 2013 r. na potrzeby Departamentu Współpracy Międzynarodowej i Praw Człowieka Ministerstwa Sprawiedliwości. Zob. Uzasadnienie projektu..., s. 38.

<sup>868</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 39.

nioletnich i rodzinnych. Dwaj koordynatorzy do spraw karnych i do spraw cywilnych funkcjonują w Sądzie Okręgowym dla Warszawy Pragi, jak również dwaj koordynatorzy w Sądzie Okręgowym w Rzeszowie.

#### 5.4.5 Zasady postępowania obowiązujące mediatora

Wśród zasad obowiązujących mediatora należy wymienić: bezstronność, neutralność, akceptowalność, poufność.

Zgodnie z art. 183<sup>3</sup> k.p.c., mediator powinien zachować **bezstronność** przy prowadzeniu mediacji. W doktrynie odróżnia się wymóg bezstronności mediatora od wymogu neutralności.

Bezstronność można określić jako stosunek mediatora do stron, a konkretnie – jako niezwiązanie w żaden sposób z żadną ze stron i nieopowiadanie się po żadnej z nich<sup>869</sup>. Polega ona na obiektywizmie, braku uprzedzeń i równym traktowaniu uczestników mediacji, a także na unikaniu wszelkich działań, które mogłyby wywołać choćby pozór stronniczości i sprzyjania przez mediatora jednej ze stron<sup>870</sup>. Mediator prowadzący sprawy z zakresu prawa pracy, jako osoba bezstronna w sporze, powinien być niezależny nie tylko od stron konfliktu, ale również od central organizacji związkowych, pracodawców czy partii politycznych<sup>871</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że art. 183<sup>3</sup>§2 k.p.c. nakłada na mediatora obowiązek niezwłocznego ujawnienia stronom wszystkich okoliczności, które mogłyby wywołać wątpliwości co do jego bezstronności w sprawie. Rozwiązanie to powinno wzmocnić przekonanie strony, że mediator nie pozostaje w konflikcie interesów z żadną z nich i przyczynić się do jego większej wiarygodności oraz zwiększyć szanse na zakończenie postępowania mediacyjnego przez zawarcie ugody. Powinno to pozytywnie wpłynąć na odbiór społeczny mediacji i jej przejrzystość<sup>872</sup>.

Przed nowelizacją z 2015 r. nie było wymogów dotyczących powiązań między mediatorem a stroną. Brakowało przepisu, który przewidywałby ograniczenia wobec

---

<sup>869</sup> M. Konieczna, *op. cit.*, s. 26.

<sup>870</sup> R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 57.

<sup>871</sup> M. Liwo, E. Nowosiadły - Krzywonos, *Mediacja zamiast sądu w prawie pracy*, „Palestra” 2012, nr 3-4, s. 71.

<sup>872</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 14-15.

osoby mediatora, np. ze względu na pokrewieństwo, czy też szczególne związki o charakterze majątkowym, którymi mediator mógłby być związany ze stroną. Brakowało również normy prawnej, która *expressis verbis* wskazywałby na stosowanie wprost bądź odpowiednio przepisów o wyłączeniu sędziego<sup>873</sup>. Z treści uzasadnienia do projektu ustawy nowelizacyjnej z 2015 r., wynika, że było to celowe działanie ustawodawcy. Stwierdza się w nim bowiem, że: „Mediator, z uwagi na charakter mediacji, nie ma żadnych uprawnień władczych. Nie rozstrzyga sporu. Jego zadanie polega na doprowadzeniu do zawarcia ugody stron. Dlatego też nie przewiduje się ograniczeń co do wyboru mediatora z uwagi na pokrewieństwo z jedną ze stron. Nie przewiduje się też instytucji wyłączenia mediatora<sup>874</sup>.” Zgoda stron na wybór określonej osoby na mediatora nie mogła w pełni gwarantować bezstronnego sposobu prowadzenia postępowania. Jest ona bowiem wyrażana przed rozpoczęciem mediacji. Można stwierdzić, że - wyrażając zgodę na osobę mediatora - strony *de facto* dają wyraz zaufaniu do danej osoby, że będzie ona prowadziła mediację prawidłowo, czyli bezstronnie. Ustawa nie przewidywała mechanizmu przeciwdziałania prowadzeniu mediacji w sposób stronniczy. W przypadku gdy strona uznała, że mediator nie jest osobą bezstronną, mogła jednak nie wyrazić zgody na zawarcie ugody<sup>875</sup>. Biorąc pod uwagę powyższe, nie zgadzam się z poglądem, że na przeszkodzie w wyborze osoby mediatora nie stoi pokrewieństwo lub powinowactwo z jedną ze stron lub obiema stronami<sup>876</sup>. Moim zdaniem, jeżeli strony wiedzą o takich powiązaniach, mogą mimo to wyrazić zgodę na prowadzenie mediacji przez takiego mediatora. W świetle art. 183<sup>3</sup>§2 k.p.c. muszą być jednak o tym powiadomione.

Mediator jest często określany jako neutralna osoba trzecia w postępowaniu mediacyjnym. Mówiąc o neutralności w mediacji, podkreśla się jego neutralne odniesienie do przedmiotu sporu. Próbując zdefiniować **neutralność** mediatora, należy zaznaczyć, że nie może on odnosić żadnych korzyści z konkretnego sposobu

---

<sup>873</sup> M. Wyrwiński, Komentarz do art. 183<sup>3</sup> k.p.c., [w:] *Komentarz do ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U.05.172.1438), M. Wyrwiński, LEX/el. 2006, nr 74471.

<sup>874</sup> Tak, Uzasadnienie projektu..., s. 3.

<sup>875</sup> *Ibidem*.

<sup>876</sup> A. Zieliński Komentarz do art. 183<sup>2</sup> k.p.c. , [w:] red. A. Zieliński, K. Flaga-Gieruszyńska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, wyd. 9, Legalis 2018, stan na 16.07.2018 r.

zakończenia sporu. Mediator nie może pozwalać sobą „manipulować” ani dawać przekonać się do racji jednej ze stron, pamiętając, że *in medio stat veritas* (prawda leży po środku)<sup>877</sup>. Osoba neutralna powinna pomagać stronom sporu od nowa spojrzeć na sprawę i na problem, który stał się istotą sporu między nimi. W doktrynie można też spotkać pogląd, że rolą mediatora jest wpływanie na zachowanie stron i ich poglądy na istotę sporu - przez wykorzystanie technik negocjacyjnych, a także wiedzy i doświadczenia. Moim zdaniem, trafna jest definicja zawarta w Standardach prowadzenia mediacji i postępowania mediatora, uchwalonych w dniu 26 czerwca 2006 r. przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości. Zgodnie ze Standardem II „mediator jest neutralny wobec przedmiotu sporu. Mediator nie narzuca stronom rozwiązań. Jest rzecznikiem rzetelnej procedury, sprzyjającej osiągnięciu dobrowolnego porozumienia”. Neutralność mediatora oparta jest na stosunku do przedmiotu sporu. Nie może on sugerować czy narzucać stronom żadnego rozwiązania, jak również nie powinien wyrażać swoich osobistych opinii na temat danego sporu.

Mediator powinien być zaakceptowany przez strony sporu (tzw. **akceptowalność**), a każda z nich ma prawo poprosić o zmianę mediatora - na każdym etapie mediacji. Konieczne jest zaaprobowanie zasad i wspólnie ustalonego modelu działania przez strony mediacji<sup>878</sup>.

Zgodnie z art. 183<sup>4</sup> § 2 k.p.c., do obowiązków mediatora należy zachowanie w tajemnicy faktów, o których powziął wiadomość w związku z prowadzeniem mediacji w danej sprawie (zasada poufności). Konsekwencją tej regulacji jest rozwiązanie zawarte w art. 259<sup>1</sup> k.p.c., stanowiącym, że mediator nie może być świadkiem co do faktów, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji. **Poufnością** objęte są również wszelkie dokumenty przekazywane przez strony w czasie mediacji<sup>879</sup>. Mediacja powinna być atrakcyjną metodą rozwiązywania sporów pracowniczych m.in.

---

<sup>877</sup> M. Konieczna, *op. cit.*, s. 26.

<sup>878</sup> Tak, I. Ładysz, *op. cit.*, s. 29.

<sup>879</sup> T. Ereciński (red.), [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, t. I, Warszawa 2012 r., s. 867.

z uwagi na obowiązek dyskrecji neutralnej osoby trzeciej i nieupublicznianie przedmiotu sporu<sup>880</sup>.

Zwolnienie z tajemnicy mediacji, o której mowa w art. 183<sup>4</sup> § 2 oraz w art. 259<sup>1</sup> k.p.c., musi być wyraźne i nie pozostawiać żadnych wątpliwości<sup>881</sup>. Ustawodawca nie wskazuje, w jakiej formie to zwolnienie może nastąpić. W praktyce stosuje się formę pisemną<sup>882</sup>.

Skuteczność zwolnienia z tajemnicy mediacji zależy od woli obu stron, a nie tylko jednej strony. Zgodnie z art. 183<sup>4</sup> § 3 k.p.c., w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym bezskuteczne jest powoływanie się na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym. Bezskuteczność ta dotyczy w szczególności ujawnienia przez którąkolwiek ze stron wzajemnych ustępstw, które strony czyniły w trakcie postępowania mediacyjnego. W razie naruszenia dyspozycji tego przepisu przez stronę (strony) sąd orzekający w sprawie nie może ujawnionych w ten sposób informacji (faktów) brać pod uwagę przy rozstrzyganiu sprawy. Daje to stronom poczucie bezpieczeństwa. Bezskuteczność prawna dotyczy również działań występujących w postępowaniu mediacyjnym pełnomocników stron i ich przedstawicieli ustawowych (rodziców, opiekunów, kuratorów)<sup>883</sup>. Co więcej, dla pracownika i pracodawcy ta poufność ma niekiedy dużo większe znaczenie – szczególnie, jeśli chodzi o innych współpracowników czy też – w przypadku pracodawcy – partnerów biznesowych. Złagodzenie konfliktu w obecności mediatora – osoby spoza firmy – daje stronom poczucie dyskrecji i tym bardziej mobilizuje je do pracy nad poprawą dotychczasowych stosunków z pracownikami czy pracodawcą<sup>884</sup>.

---

<sup>880</sup> M. Konieczna, *op. cit.*, s. 26; Warto zauważyć, że w postępowaniu karnym obowiązuje art. 180 § 1 k.p.k., według którego osoby obowiązane do zachowania tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu lub funkcji mogą odmówić zeznań co do okoliczności, na które rozciąga się ten obowiązek, chyba że sąd lub prokurator zwolni te osoby od obowiązku zachowania tajemnicy. Ochrona tajemnicy związanej z wykonywaniem funkcji mediatora w postępowaniu karnym jest zdecydowanie słabsza niż ochrona tajemnicy notarialnej, adwokackiej, radcy prawnego, lekarskiej lub dziennikarskiej, (zob. art. 180 § 2 k.p.k.).

<sup>881</sup> A. Zieliński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2012, s. 339.

<sup>882</sup> L. Mazur, *op. cit.*, s. 122.

<sup>883</sup> A. Zieliński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2012, s. 339.

<sup>884</sup> K. Zalas – Kamińska, *Otwarcie na mediację*, artykuł na stronie <http://www.biurokarier.asesor.pl/otwarci-na-mediacje-katarzyna-zalas-kaminska/articles/otwarci-na-mediacje-katarzyna-zalas-kaminska> [dostęp: 15 maja 2015 r.].

W wypadku naruszenia przez mediatora obowiązku zachowania tajemnicy i wyrządzenia przez to stronie (stronom) szkody majątkowej, mediator ponosi odpowiedzialność cywilną na podstawie art. 471 i n. k.c. (odpowiedzialność z tytułu niewłaściwego wykonania umowy o prowadzenie mediacji).

Z dniem 1 stycznia 2016 r. został zmieniony art. 183<sup>4</sup> § 2 k.p.c. przez rozszerzenie kręgu osób, które obowiązane są do zachowania w tajemnicy faktów, o których dowiedziały się w związku z postępowaniem mediacyjnym. Do tej pory obowiązek ten dotyczył tylko mediatora. Tymczasem w mediacji, za zgodą stron i w porozumieniu z mediatorom, mogą brać udział również: adwokaci, radcy prawni, nieprofesjonalni pełnomocnicy stron, członkowie rodziny, pracownicy, przedsiębiorcy, eksperci<sup>885</sup>. Adwokatów i radców prawnych wiąże obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej. Objęcie obowiązkiem zachowania tajemnicy mediacji innych osób biorących udział w mediacji, w tym również stron, stanowi wzmocnienie zasady poufności. Jak czytamy w uzasadnieniu do projektu, zmiana ta „podniesie poziom zaufania do mediacji”<sup>886</sup>.

We wcześniej obowiązujących przepisach dotyczących mediacji nie był przewidziany *expressis verbis* obowiązek zachowania poufności przez strony i inne osoby uczestniczące w mediacji. Powstawały wobec tego problemy zarówno w zakresie podstawy istnienia takiego obowiązku, jak i sankcji w przypadku jego naruszenia. W odniesieniu do stron postępowania mediacyjnego przyjmowano najczęściej, że obowiązek taki powinien być wprowadzony w umowie o mediację, czy też regulaminie ośrodka mediacyjnego lub że jego istnienie można wyprowadzić z art. 721 k.c. *per analogiam*. Odpowiedzialność za ujawnienie poufnych informacji miała natomiast wynikać z zasad ogólnych<sup>887</sup>.

Artykuł 183<sup>4</sup> § 2 k.p.c. stanowi *expressis verbis*, że strony mogą zwolnić mediatora i inne osoby biorące udział w postępowaniu mediacyjnym z obowiązku zachowania w tajemnicy faktów, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem

---

<sup>885</sup> Zob. A. Bicz, *Dowód z opinii biegłego w postępowaniu rozpoznawczym a postępowanie mediacyjne wszczęte na podstawie postanowienia o skierowaniu stron do mediacji*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2016, nr 2, s. 5-14.

<sup>886</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 16.

<sup>887</sup> Tak, A. Budyniak-Rogala, R. Morek, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, (red.) E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2016, Legalis 2017; por. R. Morek, *Mediacja i arbitraż*..., s. 60.

mediacji. Stosując rozumowanie *argumentum a maiori ad minus*, wydaje się zatem, że zwolnienie takie może odnosić się nie tylko do wszystkich, ale również do wybranych faktów dotyczących postępowania mediacyjnego<sup>888</sup>.

Mediator powinien oddziaływać na emocje stron, obniżając ich poziom. Poufność, dyskrecja, etyczność zachowań, komfort psychiczny, w którym prowadzona jest mediacja, są elementami ułatwiającymi dochodzenie do porozumienia, co jest niewątpliwie bardzo ważne w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>889</sup>. Oparcie mediacji w sprawach cywilnych, także w sprawach z zakresu prawa pracy, na zasadzie dobrowolności i poufności powinno zachęcić strony do korzystania z tej metody rozwiązania sporu, gdyż strony unikają upublicznienia swoich spraw w tak delikatnych kwestiach, jak np. molestowanie, molestowanie seksualne, dyskryminacja czy mobbing<sup>890</sup>.

Mediator nie może nakazać, ani zmusić stron do rozwiązania sporu i zawarcia ugody. Ta szczególna cecha odróżnia mediatora od sędziów i arbitrów, którzy, co do zasady, mają prawo wydawania rozstrzygnięcia w sprawie. Mediator natomiast koncentruje się na tym, aby doszło do pojednania zważnionych stron, pomagając im w określeniu ich interesów oraz potrzeb<sup>891</sup>.

Zgodnie z art. 183<sup>3a</sup> k.p.c. w obowiązującym brzmieniu, mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym przez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub - na zgodny wniosek stron - może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są jednak dla stron wiążące. Za pomocą tego przepisu doszło do rozszerzenia kompetencji mediatora przez jednoznaczne dopuszczenie różnych metod zmierzających do polubownego rozwiązania sporu. Treść przepisu stanowi potwierdzenie stanowiska, że postępowanie mediacyjne nie jest sformalizowane w takim stopniu jak postępowanie sądowe<sup>892</sup>, a jego przebieg i sposób prowadzenia mediacji zależy głównie od mediatora.

---

<sup>888</sup> Tak, A. Budyniak-Rogała, R. Morek, *op.cit.*, Legalis 2017.

<sup>889</sup> M. Liwo, E. Nowosiadły - Krzywonos, *op. cit.*, s. 69.

<sup>890</sup> Zob., K. Gonera, *Mediacja według projektu zmian kodeksu postępowania cywilnego*, Warszawa 2008, s.72; M. Konieczna, *op. cit.*, s. 25.

<sup>891</sup> M. Liwo, E. Nowosiadły - Krzywonos, *op. cit.*, s. 71.

<sup>892</sup> Por. K. Markiewicz, *Postępowanie mediacyjne*, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka – teoria - perspektywy*, red. A. Torbus, , Ministerstwo Gospodarki 2015, s. 269.



Istnieje taka możliwość, że strony w umowie zawartej z mediatorem (zob. art. 1835 k.p.c.) ustanowią wiążące mediatora normy regulujące przebieg i metody mediacji. Ustawodawca w przepisie zastrzega, że mediator może wskazać sposoby rozwiązania sporu tylko na wniosek stron, co stanowi przejaw zasady formalizmu, by zapobiec próbie narzucania przez mediatora swojej subiektywnej oceny sprawy wbrew woli stron. Gdy mediator uczyni to bez zgodnego wniosku stron, może narazić się na zarzut nienależytego wykonywania przez niego obowiązków w rozumieniu art. 157c § 1 pkt 5 p.u.s.p. W tej sytuacji będzie uzasadnione cofnięcie przez strony zgody na mediację, bez narażenia się na sankcję z art. 103 § 2 k.p.c.

Mediacja jako postępowanie ukierunkowane na osiągnięcie trwałego i satysfakcjonującego porozumienia stron sporu w sytuacji, gdy nie potrafią one samodzielnie zakończyć sporu, wymaga zachowania przez mediatorów elementarnych wymogów rzetelności i fachowości. Udzielenie stronom pomocy w rozwiązywaniu sporu nie jest możliwe nie tylko bez osobistych predyspozycji, ale przede wszystkim bez specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Nie jest prawdą, że zawód mediatora może wykonywać każdy. Jeżeli jednym z powodów rozwoju form ADR było pojawienie się złożonych i dynamicznych sporów, dla których rozwiązania nie są wystarczające tradycyjne procedury i dotychczasowe umiejętności sędziów, to nie jest możliwe ich skuteczne rozwiązywanie przez niewykwalifikowanych mediatorów<sup>893</sup>.

#### **5.4.6 Mediator w sprawach z zakresu prawa pracy**

Powstaje pytanie, czy nie należałoby uzależnić wymogów dotyczących osoby mediatora od rodzaju spraw, w których prowadzi on mediację. Z przedstawionych rozważań wynika, że mediacje w różnego rodzaju sprawach wymagają od mediatora różnego zakresu wiedzy oraz umiejętności. W niniejszym podrozdziale chcę rozważyć, jakie kwalifikacje powinien posiadać mediator prowadzący mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto przeanalizuję dane zawarte na listach stałych mediatorów sporządzonych przez prezesów poszczególnych sądów okręgowych, którzy jako specjalizację wybrali sprawy z zakresu prawa pracy.

---

<sup>893</sup> A. Jakubiak – Mirończuk, *Zmiany zachodzące w charakterze form alternatywnego rozwiązywania sporów sądowych – rozwój idei „zarządzania sporem”*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 4, s. 89.

Zgadzam się w pełni ze stwierdzeniem, że specyfika spraw, w których są prowadzone mediacje, uzasadnia zróżnicowanie wymagań kwalifikacyjnych wobec mediatorów<sup>894</sup>. Pogląd ten podziela wiele osób ze środowiska mediacyjnego<sup>895</sup>. Potrzebne jest zwłaszcza określenie wprost kwalifikacji profesjonalnych wymaganych od kandydata na mediatora w sprawach pracowniczych. Pomoże to stronom w doborze osób najbardziej kompetentnych.

Moim zdaniem, należy wprowadzić w odniesieniu do wszystkich mediatorów wymóg ukończenia studiów wyższych, ze względu na potrzebę traktowania mediatora jako równego partnera przez sędziów i pełnomocników. Mediator w sprawach pracowniczych powinien posiadać szczególną znajomość prawa pracy. Podobne wymaganie zawarte jest w art. 158 §2<sup>896</sup> ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych<sup>897</sup> w odniesieniu do ławników orzekających w sądach pracy. Chodzi o znajomość Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania cywilnego i innych przepisów niezbędnych do poruszania się w sferze stosunków pracy. Poza tym mediator w sprawach ze stosunku pracy powinien znać także m.in. przepisy dotyczące wypadków przy pracy<sup>898</sup> oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych<sup>899</sup>. Mediatorzy, z którymi rozmawiałam, twierdzili, że przydaje się znaczna wiedza z zakresu rozliczania czasu pracy, urlopów pracowniczych, obliczania wynagrodzeń.

Mediator prowadzący sprawy pracownicze powinien mieć też pewne doświadczenie zawodowe. Z rozmów z mediatorami z zakresu prawa pracy dowiedziałam się, że pracowali na różnych stanowiskach, w tym kierowniczych, a zdobyte doświadczenie nie raz wykorzystywali jako mediatorzy. Te osoby zazwyczaj

---

<sup>894</sup> *Ibidem*, s. 90.

<sup>895</sup> Są to m.in. Przewodniczący Krajowej Izby Radców Prawnych Maciej Boborowicz, adwokat Paweł Pietkiewicz, adwokat Katarzyna Urbańska, Tomasz Pietryga, *Zawód mediator*, [w:] „Rzeczpospolita. Prawo co dnia”, artykuł znajduje się na stronie: <http://prawo.rp.pl/arttykul/384367.html> [dostęp: 15.05.2015 r.]; D. Fedorowska, *Wymogi prawne wobec mediatorów*, artykuł znajduje się na stronie: <http://www.mediacje.lex.pl/czytaj/-/artykul/wymogi-prawne-wobec-mediatorow> [dostęp: 15.05.2015 r.].

<sup>896</sup> art. 158 § 3 „Do orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy ławnikiem powinna być wybrana osoba wykazująca szczególną znajomość spraw pracowniczych”.

<sup>897</sup> Tekst jedn., Dz.U. z 2019 r., poz. 52.

<sup>898</sup> tj. ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1376 ze zm.).

<sup>899</sup> tj. ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 511, ze zm.).

pracowały wcześniej jako: doradcy zawodowi, dyrektorzy personalni, trenerzy szkolący doradców z zakresu prawa pracy.

Ponadto, zgadzam się z poglądem, że konieczne jest wprowadzenie wyższej, niż obecnie obowiązująca granica wieku<sup>900</sup>. Wprowadzona przez ustawę nowelizacją z 2015 r. granica 26 lat w stosunku do stałych mediatorów jest za niska. Granica wieku wobec stałych mediatorów w sprawach z zakresu prawa pracy, w moim przekonaniu, może wzbudzać wątpliwości, jeżeli chodzi o przygotowanie do pełnienia tej funkcji. Sprawy z zakresu prawa pracy wymagają doświadczenia zawodowego i życiowego, które, w połączeniu z kwalifikacjami teoretycznymi, ułatwia rozumienie sporu z zakresu prawa pracy jak i znalezienie sposobu jego rozwiązania. W wieku 26 lat nie ma się jeszcze dużego doświadczenia zawodowego ani życiowego. Obecnie osoby w tym wieku z reguły dopiero rozpoczynają pracę. Najczęściej na początku są zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych.

Osoba, która chce prowadzić mediacje z zakresu prawa pracy, powinna mieć zdolności interpersonalne, gdyż ma do czynienia z różnymi osobowościami. Istotne jest, by mediator był osobą wiarygodną (wypracowanie sobie wiarygodnej „marki” w środowisku jest równie ważne, jak w każdej profesji publicznego zaufania). Mediator powinien wykazać się cierpliwością – sprawy z zakresu prawa pracy mogą być bardzo skomplikowane, często wymagają długiego przygotowania i studiowania wielu materiałów<sup>901</sup>. W rozmowach przeprowadzonych przeze mnie z kilkoma mediatorami, którzy uczestniczyli w mediacjach z zakresu prawa pracy, na pytanie dotyczące wiedzy i doświadczenia, które są potrzebne przy tego rodzaju sprawach mediatorzy, odpowiadali, że ważne jest, by mediator znał strukturę danego pracodawcy i zakładu pracy oraz wiedział, jakie są zależności pomiędzy poszczególnymi jednostkami, działami i departamentami. Powinien też posiadać informacje, kto w danej jednostce podejmuje decyzje. Tylko osoby, które są odpowiednio przeszkolone i wyposażone w narzędzia pomocne do motywowania pracowników oraz budowania z nimi relacji opartej na współpracy i zaufaniu, mogą skutecznie prowadzić mediacje. Znajac

---

<sup>900</sup> A. Góra – Błaszczkowska, *op.cit.*, s. 16, 19.

<sup>901</sup> *Ibidem*.

środowisko danego przedsiębiorstwa, potrafią sposób prowadzenia każdej mediacji dostosować do indywidualnej sytuacji<sup>902</sup>.

Patrząc na statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości<sup>903</sup> (Załącznik nr 1 i nr 2, s. 413, 414), można zauważyć, że chociaż mało jest spraw kierowanych przez sądy pracy do mediacji, to i tak są wśród nich ugody zawarte przed mediatorem, którym sąd odmówił zatwierdzenia w trybie art. 183<sup>14</sup> §3 k.p.c. Powodem tego może być niski poziom kwalifikacji mediatorów, którzy nie posiadają wystarczającej wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów, aby stwierdzić, czy ugoda jest możliwa do zawarcia, a w konsekwencji, czy możliwe będzie jej zatwierdzenie przez sąd<sup>904</sup>.

Jak podkreśla jeden z autorów, „mediatorzy muszą budować wiarygodność wobec osób będących w konflikcie, stwarzając podstawy do oczekiwań, że mediator i procedura mediacyjna pomogą im skutecznie rozwiązać sporne zagadnienia”<sup>905</sup>. Skoro mediacja ma być alternatywą dla sądowego postępowania, należy stworzyć takie ramy prawne, aby możliwe było zapewnienie profesjonalizmu mediatorów, zbliżonego do profesjonalizmu sędziego<sup>906</sup>. Wydaje się, że ukończenie studiów prawniczych sprzyja temu, że osoba podejmująca się mediacji będzie postrzegana jako partner zarówno przez strony konfliktu, jak i pełnomocników oraz sędziów<sup>907</sup>.

W tym miejscu należy dokonać analizy dostępnych danych o mediatorach, którzy jako specjalizację wybrali prawo pracy. Listy stałych mediatorów są dostępne na stronach internetowych 45 sądów okręgowych. Są one sporządzane i aktualizowane przez prezesów poszczególnych sądów. W lutym 2017 roku przeprowadziłam badanie, którego przedmiotem było stworzenie jednej listy, na której znajdowałiby się wszyscy stali mediatorzy z całej Polski specjalizujący się w sprawach pracowniczych. Celem badania było ustalenie, czy na każdej liście można znaleźć mediatora, który specjalizuje się w/w kategorii. Innym celem było ustalenie, jakie studia ukończyły te osoby.

---

<sup>902</sup> Zob. E. Młynarska, dyrektor Biura ds. Relacji Pracowniczych w Banku Handlowym w Warszawie S.A., [w:] K. Markert, *op. cit.*, s. 14.

<sup>903</sup> Zob.: <http://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> oraz <http://ms.gov.pl/dzialalnosc/mediacje/publikacje-pty-prawne-statystyki/>.

<sup>904</sup> A. Arkuszewska, *Pełnomocnik strony...*, s. 22.

<sup>905</sup> C.W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Warszawa 2012, s. 101.

<sup>906</sup> A. Bicz, *Kwalifikacje mediatorów...*, s. 18.

<sup>907</sup> L. Mazur, *op. cit.*, s. 114.

Dokonano weryfikacji ile osób, które są na tych listach mają wykształcenie prawnicze czy też ukończone aplikacje prawnicze.

Na podstawie przeprowadzonych badań ustaliłam, że w całej Polsce jest **323 stałych mediatorów z zakresu prawa pracy**<sup>908</sup> (stan na luty 2017 r. – Załącznik nr 4, s. 427 i n.). W dwóch sądach okręgowych - w Krośnie i Tarnowie nie ma stałych mediatorów w sprawach z zakresu prawa pracy. Najwięcej mediatorów w tej kategorii można znaleźć w Sądzie Okręgowym w Warszawie – **79** , w Sądzie Okręgowym we Wrocławiu – **32**, oraz w Sądzie Okręgowym w Poznaniu – **23**. Z badań wynika, że 10 mediatorów posiada stopień naukowy doktora, 311 - wyższe wykształcenie, jedynie 2 osoby mają wykształcenie średnie. Osoby o wyższym wykształceniu ukończyły studia z zakresu: administracji, archeologii, bibliotekoznawstwa, dziennikarstwa, ekonomii, filozofii, filologii polskiej, germańskiej i rosyjskiej, geologii, historii, informacji naukowej, inżynierii, matematyki, pedagogiki, politologii, prawa, psychologii, rehabilitacji, resocjalizacji, socjologii, stosunków międzynarodowych, sztuki, zarządzania i marketingu. Studia prawnicze ukończyło **167** osób i wśród tych osób jest 1 sędzia w stanie spoczynku, 2 osoby, które zdały egzamin prokuratorski, 22 adwokatów, 32 radców prawnych, 2 notariuszy, 4 aplikantów radcowskich, 3 aplikantów adwokackich, 1 aplikant notarialny.

#### **5.4.7 Problem wyłączenia mediatora**

Wydaje się, że ustawodawca celowo zrezygnował z wprowadzenia do ustawy instytucji wyłączenia mediatora, uznając, że nie zachodzi potrzeba angażowania sądu w rozstrzyganie kwestii wyłączenia mediatora, ponieważ strona, która ma uzasadnione powody do zakwestionowania bezstronności mediatora, po prostu nie wyrazi zgody na prowadzenie przez niego mediacji<sup>909</sup>.

Kodeks postępowania cywilnego stwarza natomiast stałemu mediatorowi - w art. 183<sup>2</sup> §4 - możliwość odmowy prowadzenia mediacji w danej sprawie tylko z ważnych

---

<sup>908</sup> Na potrzeby niniejszej pracy doktorskiej będę posługiwała się pojęciem „stali mediatorzy z zakresu prawa pracy”.

<sup>909</sup> P. Telenga, [w:], *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2010, s. 244.

powodów<sup>910</sup>. Przepis ten nakłada na stałego mediatora obowiązek niezwłocznego powiadomienia obu stron o odmowie prowadzenia mediacji i jej przyczynach, a w wypadku, kiedy strony do mediacji skierował sąd – również powiadomienia sądu. Takim ważnym powodem odmowy może być istnienie okoliczności, które mogą stawiać pod znakiem zapytania bezstronność lub niezależność mediatora (art.183<sup>3</sup>§ 2 k.p.c.).

Ponadto strona (uczestnik) postępowania mediacyjnego ma prawo, na każdym etapie mediacji, zrezygnować z dalszego udziału w mediacji, jeśli np. utraci zaufanie do mediatora.

Według T. Erecińskiego, mediator dysponuje silnymi narzędziami w postaci technik negocjacyjnych i indywidualnych spotkań ze stronami, co może prowadzić do wpływania na strony, i z tego względu krytycznie ocenia brak instytucji wyłączenia mediatora w Kodeksie postępowania cywilnego. Autor ten stoi na stanowisku, że brak instytucji wyłączenia mediatora w niektórych sytuacjach może uniemożliwić zapewnienie prawidłowego toku postępowania mediacyjnego<sup>911</sup>. Między innymi z tych względów w doktrynie postuluje się wprowadzenie instytucji wyłączenia mediatora, co dodatkowo powinno zwiększyć zaufanie zwłaszcza sędziów do mediacji<sup>912</sup>.

Moim zdaniem, należy wprowadzić instytucję wyłączenia mediatora, ponieważ na przykład, pokrewieństwo z jedną ze stron lub inne związki o charakterze osobistym lub majątkowym mogą wpłynąć na zachowanie neutralności czy bezstronności przez mediatora. W tym miejscu warto zauważyć, że w przypadku mediacji karnych istnieje możliwość wyłączenia mediatora<sup>913</sup>.

---

<sup>910</sup> M. Uliasz, przykładowo wskazuje, że ważne powody mogą mieć charakter obiektywny (np. choroba, wyjazd zagraniczny) lub subiektywny (pokrewieństwo z jedną ze stron, konflikt ze stroną). M. Uliasz, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 273.

<sup>911</sup> T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego...*, t. I, Warszawa 2012, s. 418.

<sup>912</sup> L. Mazur, *op. cit.*, s. 120.

<sup>913</sup> Art. 23a §3 k.p.k. przewiduje wyłączenie mediatora na analogicznych zasadach, jak wyłączenie sędziego (art. 40-42 k.p.k.); Podobnie, T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego....*, t. II, Warszawa 2016, s. 41.

#### **5.4.8 Prowadzenie mediacji przez kilku mediatorów**

Należy dodać, że ustawa nie przewiduje (ale i nie zakazuje) prowadzenia mediacji przez zespół mediatorów. W praktyce jednak prowadzenie postępowania mediacyjnego przez dwóch mediatorów spotyka się stosunkowo często<sup>914</sup>.

Zdaniem niektórych autorów, jeżeli strony godzą się na prowadzenie mediacji przez kilka osób, co należy uznać za dopuszczalne, tylko jedna z nich ma prawny status mediatora, a pozostałe są tylko jego pomocnikami<sup>915</sup>. Moim zdaniem, nie powinno dochodzić do sytuacji, w której mediacja prowadzona jest przez wielu mediatorów. Możliwość prowadzenia mediacji przez kilku mediatorów nie wynika z wykładni językowej przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących prowadzenia mediacji, w szczególności art. 183<sup>9</sup> § 1 k.p.c.<sup>916</sup>. Wątpliwości budzi zagadnienie dotyczące kosztów mediacji prowadzonej przez kilka osób, nawet jeśli tylko jedna z nich ma status mediatora (czy mediacja w takim przypadku rzeczywiście byłaby tańsza niż postępowanie sądowe? jakie miałyby być zasady rozliczania kosztów takiej mediacji?).

#### **5.4.9 Szkolenia z zakresu mediacji ze szczególnym uwzględnieniem mediacji w sprawach pracowniczych**

Obowiązek prowadzenia przez państwo aktywnej polityki w zakresie szkoleń dotyczących mediacji wynika z art.4 ust. 2 Dyrektywy z dnia 21 maja 2008 roku w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych. Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie określają standardów szkolenia mediatorów i nadawania mediatorom odpowiednich certyfikatów potwierdzających ich wiedzę i umiejętności. Obowiązkiem mediatorów powinno być stałe doskonalenie swoich umiejętności oraz poszerzanie wiedzy z zakresu mediacji podczas okresowo przeprowadzanych szkoleń<sup>917</sup>. Mediacja jest złożonym procesem, wymagającym od prowadzącego wiedzy z różnych dziedzin, w tym prawa, psychologii i socjologii<sup>918</sup>.

---

<sup>914</sup> § 3 ust. 1 Regulaminu Ośrodka Mediacji przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie.

<sup>915</sup> Tak, P. Sobolewski, *Mediacja...*, s. 34; Odmiennie, R. Morek, A. Budniak-Rogala, *op.cit.*, Legalis 2017.

<sup>916</sup> Odmiennie, K. Antolak- Szymanski, O. M. Piaskowska, *op.cit.*, s. 108.

<sup>917</sup> Tak, K. Antolak, *Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach cywilnych...*, s. 37.

<sup>918</sup> K. Antolak, *Zagadnienie kwalifikacji mediatorów...*, s. 11-12.

Warto podkreślić, że - z uwagi na perspektywę rozwoju mediacji - istnieje potrzeba specjalizacji mediatorów w prowadzeniu mediacji w danej kategorii spraw, na przykład mediatorów w sprawach z zakresu prawa pracy. Szkolenia z zakresu mediacji pracowniczych powinny dawać możliwość zdobycia umiejętności praktycznych przez organizowanie odpowiednich ćwiczeń w postaci symulowanych mediacji.<sup>919</sup> Brak prawnych mechanizmów kształtujących standardy szkolenia i certyfikacji mediatorów jest zasadniczą słabością regulacji mediacji w Kodeksie postępowania cywilnego<sup>920</sup>.

Od połowy lat dziewięćdziesiątych powstało w Polsce wiele instytucji szkolących mediatorów. Wśród nich warto wspomnieć o Polskim Centrum Mediacji (dalej, PCM), jednej z najstarszych organizacji mediacyjnych w Polsce czy Krajowym Stowarzyszeniu Mediatorów (KSM). Jest stowarzyszeniem, które działa na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach<sup>921</sup> oraz statutu<sup>922</sup>.

Główne zadania PCM to:

- promowanie mediacji i sprawiedliwości naprawczej,
- prowadzenie szkoleń,
- prowadzenie programów profilaktyczno-edukacyjnych w szkołach,
- prowadzenie konkursów tematycznych w szkołach,
- opracowywanie i upowszechnianie publikacji na temat mediacji,
- współdziałanie mediatorów w Polsce i poza jej granicami.

Krajowe Stowarzyszenie Mediatorów (KSM) jest organizacją pozarządową. Powstało ono czerwcem 2004 r. Siedziba KSM znajduje się w Poznaniu. Stowarzyszenie zrzesza: prawników, psychologów, pedagogów, pracowników naukowych i innych specjalistów posiadających wieloletnie doświadczenie w zakresie pokojowego i konstruktywnego rozwiązywania konfliktów. Krajowe Stowarzyszenie Mediatorów jest organizacją non-

---

<sup>919</sup> Polskie Centrum Mediacji wspólnie z Katolickim Uniwersytetem Lubelskim Jana Pawła II prowadzi specjalistyczne szkolenia z mediacji w sprawach pracowniczych, patrz na stronę internetową: [www.mediator.org.pl](http://www.mediator.org.pl); Uczelnia Łazarzkiego w Warszawie prowadzi roczne studia podyplomowe „Mediacje gospodarcze i pracownicze”, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni prowadzi studia podyplomowe „[Mediacje i negocjacje gospodarcze i pracownicze](#)”.

<sup>920</sup> S. Pieckowski, *op. cit.*, s. 51.

<sup>921</sup> Dz.U. 1989, nr 20, poz. 104, ze zm.

<sup>922</sup> Znajduje się na stronie: <http://mediator.org.pl/statut/27/> [dostęp: 21.07.2018 r.].



profit zajmującą się propagowaniem oraz promocją idei mediacji jako sposobu rozwiązywania konfliktów, działalnością edukacyjną w zakresie mediacji oraz innych pozasądowych metod rozwiązywania sporów, a także świadczeniem profesjonalnych usług mediacyjnych<sup>923</sup>. Stowarzyszenie realizuje swoje cele poprzez:

- podnoszenie świadomości społecznej (edukowanie i informowanie) w zakresie zarządzania konfliktami, polubownego rozwiązywania sporów, dialogu i komunikacji społecznej,
- kształcenie kadry profesjonalnej; w szczególności organizowanie i wspieranie: szkoleń, seminariów, warsztatów, konferencji, akcji informacyjnych, kampanii społecznych, itp.,
- tworzenie, prowadzenie lub wspieranie ośrodków, poradni, placówek kulturalnych, oświatowych, metodycznych i innych,
- uzyskiwanie środków na realizację celów Stowarzyszenia m.in. poprzez występowanie o zlecenie zadań, dotacje, prowadzenie działalności gospodarczej oraz odpłatnej działalności statutowej,
- prowadzenie działalności popularyzatorskiej i wydawniczej, w tym prowadzenie portali internetowych,
- oferowanie usług mediacyjnych oraz innych usług służących rozwojowi komunikacji społecznej i społeczeństwa obywatelskiego,
- współpracę krajową i międzynarodową, a w szczególności między partnerami krajów Unii Europejskiej i krajów aspirujących,
- inne działania określone w programie działania Stowarzyszenia, zgodne z jego celami.

Istotną rolę odgrywa także Społeczna Rada ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości. Wśród zadań, które ma ona spełniać, znajdują się m.in.: opracowanie standardów postępowania mediatora i prowadzenia mediacji, propagowanie mechanizmów ADR jako metod rozwiązywania konfliktów i tworzenie warunków instytucjonalnych do rozwoju

---

<sup>923</sup> Zob. Statut Krajowego Stowarzyszenia Mediatorów  
[http://mediacje.krajowa.pl/index.php?p=1\\_7\\_Mediacja](http://mediacje.krajowa.pl/index.php?p=1_7_Mediacja) [dostęp: 10.12.2017 r.].

ADR<sup>924</sup>. Uczelnie uzupełniły swoją ofertę edukacyjną o studia podyplomowe z zakresu mediacji, a na Uniwersytecie Warszawskim powstało Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji<sup>925</sup>.

W tym miejscu warto zauważyć, że w Polsce niewiele jest uczelni, na których można odbyć kursy lub studia podyplomowe w zakresie mediacji pracowniczych. Kurs w zakresie rozwiązywania sporów pracowniczych jest realizowany na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Lublinie. Uczestnicy projektu, którzy zdali egzamin pisemny, otrzymują certyfikat mediatora w sprawach pracowniczych. Wystawcą certyfikatu jest Polskie Centrum Mediacji w Warszawie – partner projektu. Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu prowadzi studia podyplomowe „Mediacje i negocjacje w biznesie”, w programie których jednym z głównych przedmiotów jest mediacja w sprawach pracowniczych. Uczelnia Łazarskiego w Warszawie oferuje studia podyplomowe „Negocjacje i mediacje biznesowe”. W programie studiów prowadzone są zajęcia z zakresu mediacji w sprawach pracowniczych. Absolwenci tych studiów otrzymują certyfikat Polskiego Centrum Mediacji. Ponadto Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni prowadzi studia podyplomowe „Mediacje i negocjacje gospodarcze i pracownicze”.

Podsumowując, w postępowaniu mediacyjnym powinny uczestniczyć właściwe osoby. W sprawach z zakresu prawa pracy stronami będą - pracownik i pracodawca. Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozważania warto nadmienić, że jeżeli chodzi o pracownika, to nie każda osoba wykonująca pracę ma status pracownika. Zależy to od szeregu warunków. Pojęciem pracodawcy objęty jest szeroki krąg podmiotów mogą nimi być: osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają choćby jednego pracownika, osoby prawne za wyjątkiem Skarbu Państwa, czy wreszcie jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej. Uczestnikami postępowania mediacyjnego mogą być także pełnomocnicy, a ich rola często znacząco wpływa na przebieg tego postępowania. Należy dodać, że w piśmiennictwie z niepokojem zwracano uwagę na brak

---

<sup>924</sup> Zob. Regulamin Społecznej Rady ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/spoleczna-rada-ds-alternatywnych-metod-rozwiazywania-konfliktow-i-sporow/o-radzie/> [dostęp: 18.03.2017 r.].

<sup>925</sup> A. Czech, *op. cit.*, s. 94-95.

odpowiednich kwalifikacji przez mediatorów w postępowaniu cywilnym ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy prowadzą sprawy z zakresu prawa pracy. Choć ustawodawca dokonał już pewnych zmian w tym zakresie, to nadal nie są one, w mojej ocenie, wystarczające.

---

**Rozdział VI. Przebieg postępowania mediacyjnego  
i zakończenie mediacji**

---

## **6.1. Uwagi ogólne**

Polski ustawodawca nie uregulował szczegółowo przebiegu postępowania mediacyjnego. Jest on mniej sformalizowany niż postępowanie sądowe. Sposób, w jaki będzie przebiegać mediacja, w dużej mierze zależy od woli stron sporu i mediatora.

Postępowanie mediacyjne może zakończyć się na dwa sposoby – zawarciem ugody albo jej brakiem. Samo zawarcie ugody mediacyjnej nie jest jeszcze wystarczające do tego, by wywołała ona skutki właściwe dla ugody sądowej. Ugoda mediacyjna uzyska taki status, gdy zostanie zatwierdzona przez sąd. Ugoda dotycząca spraw z zakresu prawa pracy zostanie zatwierdzona przez sąd, gdy spełni następujące przesłanki: nie będzie sprzeczna z prawem ani z zasadami współżycia społecznego, nie będzie zmierzać do obejścia prawa i nie będzie naruszać słusznego interesu pracownika.

## **6.2. Przebieg postępowania mediacyjnego**

### **6.2.1. Zasady i sposób prowadzenia mediacji**

Powszechnie podnosi się, że jedną z głównych zalet mediacji jest elastyczność oraz brak sztywnych reguł proceduralnych (brak formalizmu), co odróżnia ją od postępowania sądowego. Cechy te uwidaczniają się głównie w przebiegu postępowania mediacyjnego. Ustawodawca nie uregulował szczegółowo przebiegu postępowania mediacyjnego. Przebieg postępowania mediacyjnego zależy w głównej mierze od działań podejmowanych przez mediatora, który musi brać pod uwagę m.in. stopień zaawansowania sporu, jego charakter, równe traktowanie stron, oczekiwania stron wobec mediatora oraz mieć świadomość tego, jaką rolę pełni on w postępowaniu. W doktrynie najbardziej powszechny jest podział procedury mediacyjnej na trzy etapy: wszczęcie mediacji, jej przebieg i zakończenie<sup>926</sup>. Jednakże niektórzy autorzy wymieniają więcej etapów postępowania mediacyjnego, wskazując na: przygotowanie postępowania mediacyjnego, otwarcie mediacji, wstępne wypowiedzi stron, dialog stron, określenie kwestii do rozwiązania (dyskusji), sformułowanie propozycji rozwiązania sporu, osiągnięcie porozumienia i spisywanie ugody<sup>927</sup>. Bardziej szczegółowy podział przyjmuje Christopher W. Moore, który wyróżnia 12 etapów

---

<sup>926</sup> M. Białecki, *Mediacja...*, s. 198.

<sup>927</sup> E. Gmurzyńska, *Etapy mediacji*, [w:] *Mediacje...*, E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), s. 129 i n.

mediacji tj. nawiązanie kontaktu ze stronami, wybór strategii mediacji, zbieranie i analiza informacji, sporządzenie szczegółowego planu mediacji, budowanie zaufania i współpracy, rozpoczęcie sesji mediacyjnej, zdefiniowanie spraw i ustalenie planu, odkrywanie ukrytych interesów, generowanie opcji rozwiązań, ocena możliwości rozwiązań, przetarg końcowy, osiągnięcie formalnego porozumienia<sup>928</sup>.

Na potrzeby niniejszej pracy przyjmuję następujący podział postępowania mediacyjnego na etapy: etap przygotowawczy, otwarcie postępowania mediacyjnego, etap dialogu stron, etap definiowania problemów, etap weryfikacji propozycji rozwiązań, etap wypracowania wspólnego rozwiązania, etap sformułowania treści ugody.

Etap poprzedzający właściwą mediację, czyli etap przygotowawczy, zwany jest premediacją. Dotyczy dwóch płaszczyzn: stron sporu (zarysowanie kwestii ich potrzeb i oczekiwań, interesów oraz emocji, a także wersji wydarzeń każdej z nich) oraz przedmiotu sporu (kwestie związane ze zgromadzeniem odpowiedniej ilości danych niezbędnych do pracy nad daną sprawą). Jest to odpowiedni moment na postawienie pytań o szanse powodzenia mediacji lub przeciwwskazania do mediacji<sup>929</sup>. To w tym stadium dochodzi zazwyczaj do pierwszej rozmowy mediatora ze stronami. Ma ona zasadnicze znaczenie dla budowania dalszych relacji oraz postaw wszystkich uczestników mediacji, zarówno względem siebie, jak i również w stosunku do samej procedury<sup>930</sup>. Etap przygotowawczy – prowadzony niekiedy przez, wyznaczonego przez ośrodek mediacyjny, tzw. mediatora pierwszego kontaktu – ma na celu przede wszystkim zawiadomienie stron o terminie i miejscu posiedzenia mediacyjnego. Mediator powinien przekazać także stronom informację o podstawie prowadzenia mediacji, a także, jeśli to konieczne, wezwać strony do uiszczenia zaliczki na koszty administracyjne i wynagrodzenie dla mediatora. Zadaniem mediatora odpowiedzialnego za pierwszy etap mediacji jest sporządzenie umowy o

---

<sup>928</sup> Christopher.W. Moore, *Mediacja...*, Warszawa 2009, s. 79-81.

<sup>929</sup> Po stronie uczestników sporu są to przykładowo: przemoc fizyczna lub psychiczna, postawa przeciwna porozumieniu (brak dobrej woli), a po stronie mediatora: konflikt interesów i brak bezstronności.

<sup>930</sup> A. Arkuszewska, A. Kościółek, *op. cit.*, s. 112.

przeprowadzenie mediacji. W doktrynie przyjmuje się, że umowa taka, oprócz danych mediatora i stron, powinna określać także rodzaj sprawy, miejsce i czas prowadzenia posiedzenia mediacyjnego, sposób i termin wynagrodzenia mediatora oraz wniesienie opłaty administracyjnej, w przypadku, gdy mediator współpracuje z ośrodkiem mediacyjnym<sup>931</sup>.

Po zakończeniu etapu przygotowawczego mediator otwiera postępowanie mediacyjne. Stanowi ono okazję do bezpośredniego kontaktu mediatora i stron. Etap otwarcia postępowania mediacyjnego często nazywany jest w polskiej praktyce mediacyjnej monologiem mediatora, podczas którego przedstawia on swoją rolę, a także role stron, główne zasady mediacji (dobrowolności, bezstronności, neutralności i poufności mediacji), jej przebieg i koszty oraz reguły zachowania się podczas posiedzeń mediacyjnych. Chociaż nazwa tego etapu może stwarzać mylne wrażenie biernej postawy stron, to należy przyjąć, że mediator powinien dążyć do dialogu ze stronami już w tym stadium postępowania mediacyjnego.

W praktyce skonfliktowane strony najczęściej nie potrafią ze sobą rozmawiać, dlatego celem kolejnego etapu postępowania mediacyjnego – dialogu stron – będzie zachęcenie stron do bezpośredniego zwracania się do siebie. Ustalenie ram merytorycznych wypowiedzi wstępnych może pomóc stronom koncentrować się na swoich interesach, a nie na zajmowanych pozycjach<sup>932</sup>. Dialog stron obejmuje także wstępne wypowiedzi stron, a jego celem jest umożliwienie stronom przedstawienia swoich stanowisk co do powstałego sporu oraz określenie oczekiwań stron wobec mediacji. Mediator powinien zadbać o to, aby strony miały możliwość wypowiedzenia się na temat sporu z poszanowaniem zasady równości, która odnosi się również do reprezentujących strony pełnomocników.

Wcześniej przeprowadzony dialog stron umożliwia mediatorowi sporządzenie listy problemów podlegających dalszej analizie z udziałem stron. Etap definiowania problemów potwierdza, że mediacja jest przede wszystkim sztuką zadawania pytań. Mediator pomaga ukierunkować wypowiedzi stron np. przez zadawanie pytań

---

<sup>931</sup>E. Gmurzyńska, R. Morek, *Mediacje...*, s. 129 i n.

<sup>932</sup> E. Gmurzyńska, *Mediacje...*, s. 138.

wyjaśniających czy doprecyzowujących oczekiwania stron. W ten sposób uzyskuje informacje, które są niezbędne do dokonania diagnozy konfliktu. Określa, jaki typ konfliktu występuje w danej sprawie i jaka powinna być strategia, by doszło do jego rozwiązania. Na podstawie tych informacji mediator i strony starają się ocenić, jakie są wstępne propozycje rozwiązania sporu.

W toku postępowania mediacyjnego następuje etap, w którym strony weryfikują propozycje rozwiązań. W tym miejscu dochodzi do negocjacji stron, które są moderowane przez mediatora. Mediator kieruje rozmową w taki sposób, aby była ona konstruktywna i strony nie odbiegały od meritum sporu. Ponadto dba o przestrzeganie ustalonych reguł zachowania.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że zgodnie z art. 183<sup>3a</sup> k.p.c., mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub - na zgodny wniosek stron - zaproponowanie sposobu rozwiązania sporu, która to propozycja nie jest jednak dla stron wiążąca.

Kolejnym etapem będącym centrum każdej mediacji jest etap wypracowania wspólnego rozwiązania. Mediator pomaga stronom formułować propozycje ugodowe. Rola mediatora w tym stadium ogranicza się do pomocy stronom w dyskusji nad kolejnymi kwestiami i zbieraniem dodatkowych informacji, a także do zapewnienia, by negocjacje przechodziły do dalszych etapów<sup>933</sup>.

Końcowym etapem postępowania mediacyjnego jest sformułowanie treści ugody. Jest to też odpowiedni moment, w którym mediator powinien upewnić się, czy strony są przygotowane do zawarcia ugody - w szczególności, czy strony zrozumiały istotę ugody i konsekwencje jej zawarcia. Mediator powinien przeanalizować zakres i treść formułowanej ugody ze stronami, co da im poczucie rzeczywistego wpływu na jej ostateczny kształt. Ugoda powinna być przejrzysta, konkretna i spisana neutralnym językiem oraz powinna zawierać możliwe do zrealizowania postanowienia<sup>934</sup>. Rolą

---

<sup>933</sup> *Ibidem*, s. 142.

<sup>934</sup> *Ibidem*, s. 143 i n.



mediatora na tym etapie jest nie tylko pomoc w sformułowaniu treści ugody i dbałość o precyzję, ale także o zgodność z prawem zawartych w niej rozwiązań.

### **6.2.2. Przebieg mediacji sądowej**

Zgodnie z artykułem 183<sup>8</sup> § 2 zdanie 1 k.p.c., mediacja sądowa może być wszczęta w toku postępowania sądowego, na podstawie postanowienia wydanego przez sąd (także na posiedzeniu niejawnym), w każdej sprawie, w której dopuszczalne jest zawarcie ugody.

Wyznaczenie terminu posiedzenia mediacyjnego przez mediatora powinno uwzględniać potrzebę zakończenia mediacji w czasie określonym przez sąd w postanowieniu<sup>935</sup>. Przed nowelizacją z 2015 roku brak było regulacji umożliwiającej mediatorowi szybkie skontaktowanie się ze stronami i ich pełnomocnikami w celu wyznaczenia posiedzenia mediacyjnego, w związku z czym zmieniono art. 183<sup>9</sup> k.p.c. Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 183<sup>9</sup> § 3 k.p.c., po skierowaniu stron do mediacji, przewodniczący sądu niezwłocznie przekazuje mediatorowi dane kontaktowe stron i pełnomocników, czyli numery telefonów i adresy poczty elektronicznej, o ile je posiadają, co umożliwia mediatorowi niezwłoczny kontakt ze stronami.

Co do zasady, postępowanie mediacyjne prowadzone jest w ramach posiedzeń mediacyjnych, które umożliwiają stronom bezpośredni kontakt i prezentowanie swoich stanowisk. Jednakże w drodze wyjątku, za zgodą obydwu stron, postępowanie mediacyjne może być prowadzone bez wyznaczenia posiedzenia mediacyjnego; polega ono wówczas wyłącznie na przekazywaniu stronom ich stanowisk (art. 183<sup>11</sup> k.p.c.). Tego rodzaju mediacja ma formę mediacji pośredniej (dotyczy to „mediacji sądowej” i „mediacji pozasądowej”). W doktrynie spotkałam się z poglądem, że trudno sobie wyobrazić skuteczną mediację bez nawiązania bezpośredniej komunikacji (spotkania) między stronami, które ma miejsce właśnie na posiedzeniu mediacyjnym<sup>936</sup>. Jak słusznie zauważa K.W. Baran, zadaniem mediatora jest wówczas uświadomienie stronom sporu pracy wspólnoty interesów wynikających z łączących ich więzi

---

<sup>935</sup> E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2011, s. 383.

<sup>936</sup> Tak, A. Marek, *op. cit.*, s. 13.

obligacyjnych<sup>937</sup>. Do decyzji stron należy ustalenie sposobu i środków porozumiewania się z mediatorem w celu przekazywania stronom ich stanowisk, a także ewentualnie sposób komunikowania się samych stron na odległość. Strony mogą porozumiewać się w toku prowadzonej mediacji bez odbywania wspólnych z mediatorem posiedzeń mediacyjnych. Spotkania mediatora mogą odbywać się odrębnie z każdą ze stron. Potrzeba wspólnych spotkań i ich częstotliwość zależy od istoty i charakteru sporu. Elastyczność metod rozwiązywania sporów i wybór metody sprzyjającej osiągnięciu kompromisu, a nie przewagi, podkreślana jest w licznych wypowiedziach<sup>938</sup>.

Ustawodawca, biorąc pod uwagę fakt, że ważne jest umożliwienie mediatorowi zaznajomienia się z okolicznościami danej sprawy, przyznał mu prawo do zapoznania się z aktami sądowymi. Może ono jednak zostać wyłączone ze względu na wolę stron (art. 183<sup>9</sup> §2 k.p.c.). Przepis ten określa termin złożenia oświadczenia o braku zgody na zapoznanie się z aktami – i pozwala mediatorowi na ustalenie, czy i kiedy może przystąpić do czytania akt, natomiast stronom zagwarantuje odpowiedni termin do wyrażenia ewentualnego sprzeciwu na tydzień od dnia ogłoszenia lub doręczenia postanowienia kierującego strony do mediacji. Zapoznanie się mediatora z aktami sprawy może nastąpić wyłącznie w siedzibie sądu<sup>939</sup>. Akta nie mogą być mediatorowi przesyłane. Zgodnie z § 103 ust. 2 r.u.s.p., przeglądanie akt spraw oraz samodzielne utrwalanie ich obrazu odbywa się w obecności pracownika sądowego, a akt, do których złożono testament, pod jego kontrolą. Natomiast na podstawie § 103 ust. 1 r.u.s.p. udostępnienie akt i zawartych w nich dokumentów w celu przejrzania lub samodzielnego utrwalenia ich obrazu może nastąpić po wykazaniu tożsamości oraz istnienia uprawnienia wynikającego z przepisów prawa. Mediator, który otrzymał postanowienie o skierowaniu do niego sprawy, może zgłosić się do sekretariatu danego wydziału sądu i podając sygnaturę akt sprawy, będzie mógł zapoznać się z nimi, pod warunkiem, że upłynął już termin na zgłoszenie przez strony sprzeciwu co do

---

<sup>937</sup> K. W. Baran, *Mediacja w sprawach...*, s. 4.

<sup>938</sup> K. Falkiewicz, R.L. Kwaśnicki, *op. cit.*, s. 37; J. Kuźmicka-Sulikowska, *op. cit.*, s.73 i n. i cytowana tamże literatura; T. Żyznowski, *op. cit.*, Warszawa 2011, s. 663.

<sup>939</sup> A. Zieliński, Komentarz do art. 189<sup>9</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Legalis 2017.

zapoznania się mediatora z aktami sprawy albo taki sprzeciw nie został złożony przez strony.

Mimo, że ustawodawca skonkretyzował termin do złożenia przez stronę oświadczenia o braku zgody na zapoznanie się mediatora z aktami sprawy, to uważam za zasadny zarzut, że nie wskazał on formy złożenia takiego oświadczenia przez stronę oraz jego adresata<sup>940</sup>. Przepisy nie udzielają odpowiedzi na pytanie, komu strona składa takie oświadczenie. Czy będzie ono skierowane tylko do sądu, mediatora czy do sądu i mediatora. Jeżeli oświadczenie o braku zgody na zapoznanie się mediatora z aktami sprawy składane ma być sądowi, to będzie to pismo procesowe w rozumieniu art. 126 i n. k.p.c. W takim przypadku, to sąd będzie zobowiązany do zawiadomienia mediatora o jego złożeniu. Jeżeli adresatem oświadczenia ma być wyłącznie mediator, to postuluję *de lege ferenda*, aby była to forma pisemna *ad probationem*. W tym miejscu należy podkreślić, że sąd nie będzie miał wiedzy o tym, iż strona nie wyraziła zgody na zapoznanie się mediatora z aktami sprawy. Istnieje zatem możliwość wystąpienia takiej oto sytuacji, w której mediatorowi zostanie udzielony wgląd w akta sprawy z naruszeniem art. 9 k.p.c. Kiedy powyższe oświadczenie ma dwóch adresatów (sąd i mediator), będziemy mieć do czynienia z dwoma pismami.

Zapoznanie się z aktami ułatwi mediatorowi prawidłowe prowadzenie mediacji i sformułowanie treści ugody w taki sposób, żeby zakres ugody pokrywał się z przedmiotem sporu, a ugoda nadawała się do wykonania.

Warto zauważyć, że także w razie mediacji na podstawie umowy o mediację, jeżeli jest ona prowadzona w czasie toczenia się przed sądem postępowania, którego przedmiot sporu pokrywa się z przedmiotem mediacji, znajomość akt sprawy może być przydatna mediatorowi. Trafnie stwierdza M. Sychowicz, że umiejscowienie przepisu § 2 art. 183<sup>9</sup> k.p.c. i odniesienie się w nim do postanowienia o skierowaniu stron do mediacji wskazuje, że dotyczy on jedynie mediacji sądowej. Nie wydaje się możliwe stosowanie go w drodze analogii do mediacji umownej<sup>941</sup>. Jej wynik może wprowadzić

---

<sup>940</sup> Tak, M. Malczyk, *Komentarz do art. 183<sup>9</sup> k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2015, Legalis 2015.

<sup>941</sup> Odmiennie, E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2011, s. 382.

wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem, ale mediacja umowna prowadzona jest poza tą sprawą, obok niej. Strony mogą z własnej inicjatywy lub skłonięne do tego przez mediatora ujawnić mu dane i informacje znajdujące się w aktach sprawy<sup>942</sup>.

Zgodnie z art. art. 183<sup>10</sup> § 1 k.p.c., kierując strony do mediacji, sąd wyznacza czas jej trwania na okres do trzech miesięcy. Regulacja ta uwzględnia realny czas trwania mediacji, który najczęściej wynosi około 40 dni<sup>943</sup>. Termin jest liczony zgodnie z art. 164 k.p.c., który stanowi, że bieg terminu wyznaczonego przez sąd rozpoczyna się od ogłoszenia postanowienia w tym przedmiocie, a gdy Kodeks przewiduje doręczenie z urzędu – od jego doręczenia. W tym konkretnym przypadku termin ten będzie liczony od dnia doręczenia wyznaczonemu mediatorowi odpisu tego postanowienia<sup>944</sup>.

Z mocy znowelizowanego art. 183<sup>10</sup> § 1 zdanie drugie k.p.c., na zgodny wniosek stron lub z innych powodów, termin na przeprowadzenie mediacji może zostać przedłużony przez sąd, jeżeli będzie to sprzyjało ugodowemu załatwieniu sprawy. Ustawodawca dopuszcza „inne ważne powody”, które mogą uzasadniać przedłużenia trwania mediacji, np. stopień złożoności sprawy.

Należy zauważyć, że ustawodawca nie wprowadza żadnego ograniczenia co do maksymalnego trwania postępowania mediacyjnego. W doktrynie występuje pogląd, że nie ma przeciwwskazań, aby sąd – jeśli zajdą ku temu przesłanki określone w komentowanym przepisie – już na etapie wydania postanowienia wskazał dłuższy termin do przeprowadzenia mediacji. Termin na przeprowadzenie postępowania mediacyjnego może być przedłużany wielokrotnie, jeżeli zaistnieje taka potrzeba dla osiągnięcia porozumienia stron co do przedmiotu sporu<sup>945</sup>. Należy zaznaczyć, że

---

<sup>942</sup> M. Sychowicz, Komentarz do art. 183<sup>9</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I, Komentarz, Art. 1-366*, red. K. Piasecki, Warszawa 2016, Legalis 2016.

<sup>943</sup> Por. uzasadnienie projektu ustawy z 22.05.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów z projektami aktów wykonawczych, druk sejmowy sejmu VII kadencji Nr 3432, pkt II, art. 1, pkr 16, s. 24-25.

<sup>944</sup> K. Flaga – Gieruszyńska, [w:] *Terminy procesowe w postępowaniu cywilnym. Skutki uchybienia i przywrócenia terminu. Komentarz praktyczny z orzecnictwem. Wzory pism procesowych*, red. K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2016, s. 151 i n.

<sup>945</sup> Tak, K. Flaga – Gieruszyńska, [w:] *Terminy procesowe...*, s. 151 i n.

wniosek o przedłużenie mediacji powinien być złożony przed upływem pierwotnego terminu wyznaczonego w postanowieniu sądu dla zakończenia mediacji<sup>946</sup>.

Wprowadzenie ograniczenia czasowego prowadzenia mediacji ma na celu przede wszystkim zapobieganie przewlekaniu mediacji przez strony sporu lub jedną z nich. Artykuł 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 EKPC) ustanawiają prawo strony do rozpoznania jej sprawy w rozsądnym terminie. Bezskuteczność dotychczas przeprowadzonych czynności lub nikłe szanse na pomyślne zakończenie mediacji nie powinny stanowić podstawy do przedłużenia terminu na przeprowadzenie mediacji. Przewodniczący wyznacza rozprawę po upływie terminu, a przed jego upływem, jeżeli choć jedna ze stron oświadczy, że nie wyraża zgody na mediację (art. 183<sup>10</sup> §2 k.p.c.)<sup>947</sup>.

Niewliczanie czasu mediacji do ogólnego czasu trwania postępowania sądowego ma na celu zachęcenie sądów do kierowania spraw do mediacji przez to, że czas mediacji nie będzie negatywnie wpływał na ocenę ich pracy (art. 183<sup>10</sup> k.p.c.) . Zmiana w tym zakresie jest odpowiedzią na postulaty sędziów<sup>948</sup>.

### **6.2.3. Zakończenie mediacji**

#### **6.2.3.1 Wprowadzenie**

Celem każdej mediacji, także w sprawach z zakresu prawa pracy, jest zakończenie zaistniałego pomiędzy stronami sporu, wyrażające się w zawarciu ugody przed mediatorem. Postępowanie mediacyjne może zakończyć się na dwa sposoby – zawarciem ugody albo jej brakiem. Samo zawarcie ugody mediacyjnej nie jest jeszcze wystarczające do tego, by wywoływała ona skutki właściwe dla ugody sądowej. Ustawodawca uzależnił możliwość uzyskania takiego statusu przez ugodę mediacyjną od przeprowadzenia postępowania sądowego, określonego jako postępowanie o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem. Strony nie mają także całkowitej swobody w określaniu treści ugody. Ugoda nie może być sprzeczna z prawem ani z

---

<sup>946</sup> Tak, A. Zieliński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2017, Legalis 2017.

<sup>947</sup> Tak, K. Flaga – Gieruszyńska, [w:] K.W. Baran, *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy*, tom VI, Warszawa 2016, s. 135-136.

<sup>948</sup> Zob. Z. Zgud, *Mediacja sądowa – z dużej chmury mały deszcz*, „Krajowa Rada Sądownicza” 2011, nr 3, s. 12.

zasadami współżycia społecznego lub zmierzać do obejścia prawa. W sporach z zakresu prawa pracy sąd bada dodatkowo, czy ugoda nie narusza słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.).

### **6.2.3.2 Ugoda zawarta przed mediatorem**

Ugoda „mediacyjna” w sprawach z zakresu prawa pracy należy do najbardziej oczekiwanych sposobów rozwiązania sporu. Ugoda jest umową uregulowaną przez Kodeks cywilny. Przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego, w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie, albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać (art. 917 k.c.). Jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, wówczas ugodę tę zamieszcza się w protokole albo ją do niego załącza.

Przepisy Kodeksu cywilnego (art. 917 i 918) nie określają formy w jakiej ugoda powinna zostać zawarta. Ugoda może być, co do zasady, zawarta w formie dowolnej. Wymóg zachowania określonej formy może jednak wynikać z przepisów szczególnych. Jeżeli jej przedmiotem jest stosunek prawny wykreowany przez czynność prawną, dla której wymagana jest forma szczególna, dla uniknięcia jej rygoru (nieważności czynności prawnej, utraty środka dowodowego, nieosiągnięcia określonych skutków prawnych) konieczne jest zawarcie ugody w tej samej formie<sup>949</sup>. W zakresie formy ugody ma zastosowanie art. 77 § 1 i 2 k.c., stanowiący, że jeżeli umowa została zawarta na piśmie, to jej zmiana (a ugoda z reguły prowadzi do zmiany) powinna być również stwierdzona pismem. Należy zauważyć, że ugoda zawarta przed sądem (wpisana do protokołu rozprawy czy też posiedzenia) zawsze spełnia wymagania w zakresie formy, w tym i formy szczególnej<sup>950</sup>. Strony ugody zawieranej przed mediatorem powinny respektować przepisy o szczególnej formie czynności prawnej (art. 183<sup>15</sup> § 2 k.p.c. w zw. z art. 73 i n. k.c.)<sup>951</sup>. Za słuszny należy uznać pogląd prezentowany w doktrynie, że art. 183<sup>12</sup> § 2 jest przepisem o charakterze *iuris cogentis*, jednoznacznie rozstrzygającym,

---

<sup>949</sup> K. Pietrzykowski (red.), Komentarz do art. 917 k.c. [w:] *Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz. Art. 450-1088. Przepisy wprowadzające*, Warszawa 2018, Legalis 2018.

<sup>950</sup> S. Dmowski, Komentarz do art. 917 k.c., [w:] *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania. Tom 1-2*, red. G. Bieniek, Warszawa 2011, LEX 2011.

<sup>951</sup> A. Arkuszewska, A. Kościółek, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, red. A. Arkuszewska i J. Lis, Warszawa 2014, s. 134; Por. R. Wrzecionek, *Protokół z mediacji w sprawach z zakresu prawa cywilnego w formie...*, s. 123.

że treść zawartej przez strony ugody powinna zostać zamieszczona w protokole lub do niego załączona<sup>952</sup>. Ugoda zawierana przed mediatorem powinna, więc mieć formę pisemną. Ugoda powinna zostać podpisana przez obydwie strony; ewentualną niemożność podpisania jej przez jedną ze stron mediator powinien stwierdzić w protokole (art. 183<sup>12</sup> §2 k.p.c.).

W konkretnej sytuacji może wystąpić określona przeszkoda faktyczna lub prawna. Nie można bowiem wykluczyć, że żadna ze stron nie podpisze ugody, jednakże jej treść faktycznie zostanie ustalona i strony zawrą ją ustnie. W przypadku rozpoznawania wniosku o zatwierdzenie ugody informacja zawarta w protokole mediacyjnym będzie istotnym elementem oceny dokonanej przez sąd rozpoznający sprawę. Jako przykład przyczyn, które mogą prowadzić do niepodpisania ugody i które powinny być stwierdzone w protokole przez mediatora, wskazać można względy zdrowotne, które uniemożliwiają złożenie podpisu, np. brak kończyn górnych lub unieruchomienie nadgarstków przez założenie opatrunków gipsowych. Do okoliczności prawnych zaliczyć należy przyczyny wpływające na zakres zdolności do czynności prawnych, a w przypadku jednostek organizacyjnych także zdolności prawnej<sup>953</sup>. Wprawdzie wówczas sam fakt złożenia podpisu nie jest wykluczony, ale wątpliwości budzi skuteczność prawna takiego działania. W związku z tym należy podkreślić, że zwrot „mediator stwierdza niemożność podpisania ugody” występujący w art. 183<sup>12</sup> § 2 zd. 3 k.p.c., nie upoważnia mediatora do oceny znaczenia powyższych stanów z perspektywy skutków prawnych mediacji. Powinien on ograniczyć się do zamieszczenia w protokole wzmianki o okolicznościach unieważniających, które mediator osobiście spostrzegł lub też takich, o których dowiedział się od strony, pomimo braku możliwości ich weryfikacji. Odmowa podpisania ugody przez stronę powinna zatem skutkować zamieszczeniem tego w protokole i opisem przyczyn braku podpisu z przywołaniem spostrzeżeń mediatora i uzasadnienia podanego przez stronę<sup>954</sup>.

---

<sup>952</sup> P. Telenga, Komentarz do art. 183<sup>12</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-729*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2018, LEX 2018.

<sup>953</sup> Tego typu okoliczności mogą prowadzić do wątpliwości co do zasadności przeprowadzenia mediacji, biorąc pod uwagę wady oświadczenia woli.

<sup>954</sup> P. Sławicki, *Obowiązki mediatora w zakresie przygotowania ugody przed nią zawartej i złożenia protokołu mediacyjnego w sądzie*, „ADR Arbitraż i Mediacja” 2017, nr 2, s. 91-103, Legalis 2017.

W literaturze występuje, moim zdaniem trafny, pogląd<sup>955</sup>, że mediator powinien wskazać przyczyny niepodpisania przez stronę ugody, mimo że art. 183<sup>12</sup> §2 k.p.c. nie nakłada *explicite* takiego obowiązku. Wniosek taki można wywieść *per analogiam* z art. 142 §1 k.p.c., art. 330 §1 k.p.c., art. 809 pkt 6 k.p.c. oraz art. 951 §2 k.c. i art. 953 k.c.

Ugoda przed mediatorem może być zawarta w szerszym zakresie niż ten określony w umowie o mediację<sup>956</sup>. Jednakże w doktrynie kwestią sporną jest, czy w przypadku mediacji prowadzonej na podstawie skierowania sądu dopuszczalne jest uregulowanie w ugodzie roszczeń nie objętych żądaniem pozwu<sup>957</sup>. Na skuteczność ugody zawartej przed mediatorem nie ma wpływu fakt, że jej treść wykracza poza przedmiot postępowania. Jak stwierdza K.W. Baran, za istotne należy uznać tylko, by wielość stosunków prawnych, których dotyczą wzajemne ustępstwa stron ugody mediacyjnej, była koniecznym czynnikiem decydującym o usunięciu sporu między nimi. W sprawach z zakresu prawa pracy mogą one polegać nie tylko na ograniczeniach roszczeń materialnoprawnych, ale również na zrzeczeniu się przez stronę uprawnień procesowych. Bardzo często ugoda dochodzi do skutku dzięki rezygnacji przez pracownika z roszczeń zgłoszonych w wygórowanej wysokości. Drugą, dość liczną kategorią ugód, w których mogą następować wzajemne ustępstwa w wąskim rozumieniu tego pojęcia, są ugody, w których pracownik, w zamian za odstąpienie od pierwotnego żądania, otrzyma inne świadczenie<sup>958</sup>. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2006 r., rodzaj i zakres wzajemnych ustępstw mogą być różne - obiektywnie rzecz biorąc - nie muszą one być jednakowo ważne. Wzajemne ustępstwa nie muszą być także ekwiwalentne. Na to, czy coś jest ustępstwem jednej strony na rzecz drugiej strony, wskazuje nie tylko treść stosunku prawnego, na tle którego zawierana

---

<sup>955</sup> Tak, R. Morek, Komentarz do art. 183<sup>12</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska- Krześ, Legalis 2017 r.; A. Majewski, K. Mularczyk, *op. cit.*, s. 58.

<sup>956</sup> Por. R. Cebula, *Zakres przedmiotowy ugody zawartej przed mediatorem w postępowaniu cywilnym*, „Radca Prawny” 2011, nr 9, s. 2-5 i R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 81.

<sup>957</sup> Za, R. Cebula, *Zakres przedmiotowy ugody...*, *op. cit.*, s. 2-5, R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 81; odmiennie E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, red. M. Manowska, Warszawa 2015, s. 528; argumenty na poparcie tezy, jak i odmiennie przedstawia A. Antkiewicz, *Problemy w stosowaniu przepisów o mediacji w postępowaniu cywilnym*, „Radca Prawny” 2008, Nr 6, s. 18 i n.

<sup>958</sup> Por. K.W. Baran, *Ugodowe likwidowanie sporów o roszczenia ze stosunków pracy*, Kraków 1992, s. 44-45; D.P. Steczkowska, *Sposoby wszczęcia postępowania mediacyjnego w sprawach ze stosunku pracy*, *Ius et Administratio* 2007, z. 1, s. 158.



jest ugoda, ale także wówczas, gdy celem ugody jest zapewnienie wykonania roszczenia – określenie okoliczności, w jakich może ono być wykonane<sup>959</sup>. Wzajemne ustępstwa czynione sobie przez strony nie muszą też być *expressis verbis* (wyraźnie) wymienione w treści ugody; na ich istnienie mogą wskazywać okoliczności zawarcia ugody<sup>960</sup>.

Ugodą objęte są tylko te uzgodnienia, które znalazły odzwierciedlenie w treści oświadczenia zamieszczonego w protokole albo załącznikach do niego. Niedopuszczalne jest odsyłanie w treści ugody do innych umów lub dokumentów jako integralnych części zawieranej ugody.

Za datę zakończenia mediacji prowadzonej na podstawie postanowienia sądu należy uznać ostatni dzień okresu trwania mediacji, wyznaczony przez sąd, a w razie jego przedłużenia na zgodny wniosek stron – termin ustalony przez strony (art. 183<sup>10</sup> § 1 k.p.c.). Nie oznacza to, że ugoda zawarta przed mediatorem po upływie wyznaczonego czasu trwania mediacji nie ma mocy prawnej<sup>961</sup>. W literaturze wyrażono - trafny moim zdaniem - pogląd, że zawarcie przez strony ugody przed mediatorem po upływie wyznaczonego (bądź przedłużonego) czasu prowadzenia negocjacji powoduje, że ugode tę należy traktować jako zwykłą ugode pozasądową<sup>962</sup>, a nie ugode zawartą przed mediatorem, która - po zatwierdzeniu przez sąd - ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. W takiej sytuacji sąd nie ma podstaw do zatwierdzania ugody, powód zaś powinien cofnąć pozew, aby nie narazić się na oddalenie powództwa<sup>963</sup>.

### **6.2.3.3 Protokół z przebiegu mediacji**

Postępowanie mediacyjne jest poufne i niejawne, jednakże po jego zakończeniu sporządza się protokół z jego przebiegu, którego treść jest reglamentowana (art. 183<sup>12</sup> §1 i 2<sup>1</sup>k.p.c.)<sup>964</sup>. W protokole oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, a także imię i nazwisko (nazwę) oraz adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora, a ponadto wynik mediacji. Pomimo, że w przepisie ustawodawca nie wymaga podania

---

<sup>959</sup> Wyrok SN z dnia 7 lutego 2006 r., sygn. IV CK 393/05, LEX nr 180811.

<sup>960</sup> A. Marek, *op. cit.*, s. 13.

<sup>961</sup> M. Sychowicz, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2014, s. 660.

<sup>962</sup> R. Cebula, *Postanowienie sądu o skierowaniu stron do mediacji w świetle Kodeksu postępowania cywilnego*, „Radca Prawny” 2008, nr 1, s. 81.

<sup>963</sup> E. Stefańska, *op. cit.*, s. 383.

<sup>964</sup> Por. R. Wrzecieć, [w:] *Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji...*, s. 37.

przyczyn niepodpisania ugody przez strony, to biorąc pod uwagę argumentację, którą przedstawiłam wyżej - moim zdaniem mediator powinien zamieścić je w tekście protokołu<sup>965</sup>. Ustawa nie wskazuje podmiotu mającego sporządzić protokół, stanowi natomiast, że podpisuje go mediator (art. 183<sup>12</sup> k.p.c.), z czego należy, moim zdaniem, wyprowadzić wniosek, że to mediator powinien go sporządzić<sup>966</sup>. Z mediacji sporządzany jest jeden protokół, niezależnie od liczby odbytych posiedzeń. Protokół jest sporządzany także wówczas, gdy - za zgodą stron - mediacja była prowadzona bez wyznaczenia posiedzenia mediacyjnego<sup>967</sup>. Na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego ważność protokołu mediacyjnego zależy wyłącznie od podpisania go przez mediatora, który ma ustawowy obowiązek jego podpisania<sup>968</sup>. Mediator doręcza stronom odpis protokołu. Ustawa nie przewiduje, aby odpis protokołu mógł być pozostawiony u mediatora. Wydaje się to jednak konieczne, choćby ze względu na możliwość odpowiedzialności cywilnoprawnej mediatora za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie zobowiązania (art. 471 k.c.)<sup>969</sup>.

Postępowanie mediacyjne nie jest jawne (art. 183<sup>4</sup> §1 k.p.c.), toteż protokół nie odzwierciedla jego przebiegu. Jeżeli nie doszło do zawarcia ugody (której data byłaby wskazana w protokole), konieczne jest precyzyjne określenie w protokole momentu zakończenia mediacji, gdyż z tą chwilą zostaje przerwany bieg przedawnienia roszczenia (art. 124 k.c.). W doktrynie występuje pogląd, że w razie nieoznaczenia tej chwili w protokole, za datę zakończenia mediacji można przyjąć dzień wysłania stronom odpisów protokołu, lub dzień ich doręczenia, jeżeli nastąpiło ono niezwłocznie po zakończeniu mediacji. W przeciwnym razie chwilę zakończenia postępowania trzeba ustalić na podstawie wszelkich dostępnych środków dowodowych<sup>970</sup>.

Zawartą przed mediatorem ugodę, podpisaną przez strony, zamieszcza się w protokole albo w załączniku do niego. Jak zaznacza K. W. Baran, niezamieszczenie

---

<sup>965</sup> Zob. szerzej o przyczynach niepodpisania ugody podrozdział 6.2.3.2.

<sup>966</sup> T. Żyżnowski, *op. cit.*, s. 664; A. Banaszewska, *op. cit.*, s. 224.

<sup>967</sup> E. Stefańska, *op. cit.*, s. 383.

<sup>968</sup> Tak, P. Telenga, [w:] *Komentarz...*, Warszawa 2015, s. 272.

<sup>969</sup> M. Malczyk, *Komentarz do art. 183<sup>12</sup> k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2015, Legalis 2015.

<sup>970</sup> Tak, E. Stefańska, *op. cit.*, s. 384.

treści ugody w protokole bądź niezłączenie do protokołu ugody nie rzutuje na jej ważność materialnoprawną, co najwyżej pozbawia ją właściwości o charakterze proceduralnym<sup>971</sup>. Mediator jest obowiązany doręczyć stronom odpisy protokołu także wówczas, gdy nie doszło do zawarcia ugody. Jest to ostatnia czynność postępowania mediacyjnego w sytuacji, gdy mediację prowadzono na podstawie umowy i nie doszło do zawarcia ugody<sup>972</sup>. W pozostałych przypadkach kolejnym obowiązkiem mediatora jest przekazanie protokołu sądowi (art. 183<sup>13</sup> k.p.c.).

W razie skierowania przez sąd sprawy do mediacji, mediator składa protokół w sądzie rozpoznającym sprawę (por. art. 183<sup>10</sup>-183<sup>13</sup> k.p.c.) niezależnie od tego, czy doszło do zawarcia ugody czy nie<sup>973</sup>. W literaturze słusznie zauważa się, że powinien to być sąd właściwy nie tylko miejscowo, lecz także rzeczowo, skoro jego zadaniem jest przeprowadzenie postępowania co do zatwierdzenia ugody (art. 183<sup>14</sup> § 1 k.p.c.).

Zgodnie z art. 183<sup>13</sup> §1 k.p.c., w przypadku gdy strona, po zawarciu ugody, w ramach mediacji prowadzonej na podstawie umowy o mediację, wystąpi do sądu z wnioskiem o zatwierdzenie ugody, mediator składa protokół w sądzie, który byłby właściwy do rozpoznania sprawy według właściwości ogólnej lub wyłącznej. Ponieważ w sprawach z zakresu prawa pracy przepisy proceduralne nie przewidują właściwości wyłącznej, będzie to zawsze sąd właściwości ogólnej (sąd miejsca zamieszkania lub siedziby strony pozwanej)<sup>974</sup>. Mediator składa protokół z przebiegu mediacji umownej tylko wtedy, gdy doszło do zawarcia ugody przed mediatorem. Jest to jego obowiązkiem nawet wtedy, gdy strony nie wnoszą o zatwierdzenie ugody, ponieważ np. dobrowolnie wykonały ugodę<sup>975</sup>. Nowa regulacja ma odciążać sądy i ułatwić pracę mediatorów. Uwzględnia również postulaty praktyków wskazujących, że obowiązek składania

---

<sup>971</sup> Tak, K.W. Baran, *Mediacja w sprawach z zakresu...*, s. 5; K. Flaga – Gieruszyńska, [w:] *System prawa pracy...*, s. 138; Odmienne, R. Wrzecionek, *Protokół z mediacji...*, s. 37.

<sup>972</sup> E. Stefańska, *op. cit.*, s. 384.

<sup>973</sup> *Ibidem*, s. 385.

<sup>974</sup> A. Marek, *op. cit.*, s. 13.

<sup>975</sup> M. Malczyk, *Komentarz do art. 183<sup>13</sup> k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2015, Legalis 2015.

protokołu mediacji pozasądowej w sądzie może być przez strony postrzegany, jako naruszający zasadę poufności mediacji<sup>976</sup>.

Niezłożenie lub nieterminowe złożenie przez mediatora protokołu w sądzie może skutkować jego odpowiedzialnością odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. w sytuacji, gdy strony z tej przyczyny poniosły szkodę.

#### **6.2.3.4 Charakter prawny ugody mediacyjnej<sup>977</sup>**

##### **6.2.3.4.1 Uwagi wprowadzające**

Podjmując problematykę charakteru prawnego ugody mediacyjnej, czyli ugody kończącej mediację, w pierwszej kolejności należy wyjaśnić co jest istotą ugody, jakie mamy rodzaje ugody (sądowe i pozasądowe). Następnie przedstawiony zostanie charakter prawny ugody sądowej, z uwzględnieniem tej zawieranej przed sądem pracy<sup>978</sup>.

##### **6.2.3.4.2 Cywilnoprawna ugoda pozasądowa**

Zgodnie z art. 917 k.c., przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego stosunku prawnego, w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewniać ich wykonanie, albo uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Definicja ta nawiązuje do instytucji znanej już w prawie

---

<sup>976</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 25.

<sup>977</sup> Przepisy kodeksu postępowania cywilnego przewidują kilka możliwości zawarcia ugody. Ugoda może zostać zawarta:

1. w postępowaniu pojednawczym, zanim zostanie wniesiony pozew (art. 184 k.p.c.),
2. w toku postępowania sądowego (223 § 1 k.p.c.), oraz
3. w postępowaniu przed mediatorem (art. 183<sup>1</sup>-183<sup>15</sup> k.p.c.).

W przypadku 1. i 2. mamy do czynienia z tzw. ugodą sądową. W przypadku 3. ugoda zawarta przed mediatorem może uzyskać walor ugody sądowej dopiero w momencie jej zatwierdzenia przez sąd (art. 183<sup>15</sup> § 1 k.p.c.)

<sup>978</sup> W rozdziale IV niniejszej pracy zawarte jest wyjaśnienie pojęć czynności materialnoprawnych i procesowych, dlatego nie dokonano powtórzenia w tym zakresie.

rzymskim pod nazwą „*transactio*”<sup>979</sup>. Ugodę w prawie justyniańskim zaliczano do kontraktów realnych nienazwanych charakteryzujących się *facio ut facias*, co oznaczało wykonanie pewnej czynności faktycznej w zamian za wykonanie innej czynności<sup>980</sup>. Umowa ta polegała na tym, że jedna strona zrzekała się pewnego uprawnienia jej przysługującego w zamian za zrzeczenie się uprawnienia przysługującego współkontrahentowi (przeciwnikowi)<sup>981</sup>. Podobnie jest obecnie.

Istotą ugody jest więc czynienie sobie wzajemnych ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego<sup>982</sup>. Według Z. Radwańskiego, przez ustępstwo należy rozumieć jakąkolwiek rezygnację z pierwotnie zajmowanego przez stronę stanowiska względem istniejącego między stronami stosunku prawnego<sup>983</sup>. Podobnie jak w piśmiennictwie, tak i w orzecznictwie ustępstwa rozumie się w sposób szeroki<sup>984</sup>. Wzajemność ustępstw polega na ich obustronności i subiektywnej równoważności<sup>985</sup>. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie, wskazanie wzajemnych ustępstw stron czasami może być trudne, nie oznacza to jednak, że jest to niemożliwe<sup>986</sup>. Należy zaznaczyć, że ugoda powinna być traktowana jako umowa wzajemna, choćby obiektywna ocena uzasadniała stanowisko, że ustępstwo poczynione przez jedną ze stron nie jest równoważne w stosunku do ustępstw drugiej strony<sup>987</sup>.

Ugoda może dotyczyć nie tylko stosunków zobowiązaniowych, ale także innych stosunków cywilnoprawnych, jednak tylko w granicach swobodnej dyspozycji stron<sup>988</sup>.

---

<sup>979</sup> Por. W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie. Zarys wykładu wraz z wyborem źródeł*, Poznań 1992, s. 186 „umowa, w której obie strony wzajemnie rezygnowały z dochodzenia spornych lub niepewnych roszczeń, regulując wątpliwe kwestie albo sporny stosunek, nie rozstrzygnięty definitywnie na drodze sądowej.” W. Litewski, *Słownik encyklopedyczny...*, s. 261 „*Transactio* było to nieformalne porozumienie mające zakończyć spór lub niepewność co do prawa przez wzajemne ustępstwa, najczęściej przez zrzeczenie się skargi, za wzajemne świadczenie lub jego przyrzeczenie. [...] W okresie poklasycznym ugoda stała się samodzielną umową, zaliczaną do kontraktów nienazwanych”.

<sup>980</sup> W. Wołodkiewicz, M. Zabłocka, *Prawo rzymskie. Instytucje*, Warszawa 1996, s. 241.

<sup>981</sup> W. Osuchowski, *Zarys rzymskiego prawa prywatnego*, Warszawa 1971, s. 439.

<sup>982</sup> wyrok SN z dnia 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00, LEX nr 56895; A. Szpunar, *Z problematyki ugody w prawie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 1995, nr 9, s. 9.

<sup>983</sup> Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *op. cit.*, s. 318.

<sup>984</sup> SN z dnia 29 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 40.

<sup>985</sup> R. Czarnecki, *Ugoda*, „Nowe Prawo” 1967, nr 10, poz. 1287.

<sup>986</sup> M. Pyziak – Szafnicka, *Uznanie długu*, Łódź 1995, s. 201.

<sup>987</sup> R. Czarnecki, *op. cit.*, s. 1287.

<sup>988</sup> Niedopuszczalna byłaby np. ugoda w kwestii ważności małżeństwa, Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *op. cit.*, s. 319.

Ugoda jest niedopuszczalna w takim zakresie, w jakim strony nie mogą regulować swoich praw i obowiązków w drodze umowy.

Według dominującego poglądu<sup>989</sup>, ugoda należy do tzw. umów ustalających. Umowa ta dąży do przekształcenia niepewnego i spornego stosunku prawnego w stosunek pewny i bezsporny. Celem jej jest uchylenie istniejącego między stronami sporu, ale może ona dotyczyć także tego sporu, który może powstać w przyszłości<sup>990</sup>. Należy tak ukształtować istniejący stosunek prawny tak, by usnąć lub zminimalizować tkwiący w nim element niepewności. Ostatecznym skutkiem ugody w sferze materialnoprawnej jest zmiana, przekształcenie lub umocnienie tego stosunku<sup>991</sup>.

Istotą ugody jest czynienie sobie wzajemnie ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego, które należy zaliczyć do przedmiotowo istotnych elementów ugody. Rozmiar i rodzaj ustępstw pozostaje w gestii stron ugody i nie muszą być one *expressis verbis* wymienione w treści ugody. O kwalifikacji ustępstw przesądza ich porównanie do rozumienia przez każdą z nich treści stosunku prawnego i przekonanie o rodzaju oraz wielkości roszczeń z niego wynikających<sup>992</sup>. Mogą one polegać na zrzeczeniu się zarzutów, uznaniu praw drugiej strony, zaciągnięciu nowego zobowiązania, modyfikowaniu wysokości czy nawet rodzaju świadczeń, do jakich zobowiązane są strony, rozszerzeniu istniejących czy ustanowieniu nowych zabezpieczeń<sup>993</sup>.

Przy zawieraniu ugody pozasądowej strony powinny zadbać nie tylko o jej poprawną treść i formę, ale także mieć na uwadze wszelkie przesłanki związane ze świadomością i swobodą przy zawieraniu umów, a więc wykluczające wady oświadczeń woli, m.in. w postaci błędu, pozorności czy groźby (por. art. 56 oraz 82 i nast. k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W przypadku wad oświadczenia woli może bowiem dojść do uchylenia się od skutków prawnych zawartej ugody, przy czym art. 918 k.c.

---

<sup>989</sup> *Ibidem*, s. 319.

<sup>990</sup> *Ibidem*.

<sup>991</sup> K.W. Baran, M. Wujczyk, *Z problematyki ugód w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, Warszawa 2015, s. 48.

<sup>992</sup> Wyrok SN z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05, LEX nr 180811.

<sup>993</sup> Wyrok SN z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 502/04, LEX nr 177277, wyrok SN z dnia 22 września 2005 r., IV CK 94/05, LEX nr 187118.

ogranicza zakres błędu do takiego, który odnosi się jedynie do stanu faktycznego, który według treści ugody obie strony uważały za niewątpliwy, a spór albo niepewność nie powstałyby, gdyby w chwili zawarcia ugody strony wiedziały o prawdziwym stanie rzeczy. Przy zawieraniu pozasądowej ugody strony danego stosunku pracy powinny mieć także na uwadze dobrą wiarę i poszanowanie słuszných, wzajemnych interesów, co może się przysłużyć poprawnemu wykonaniu ugody, oraz uniknięcia dodatkowego sporu na drodze sądowej o jej unieważnienie<sup>994</sup>.

Biorąc pod uwagę czas zawarcia ugody i podmiot, przed którym ugoda została zawarta, wyróżnić należy ugody sądowe i pozasądowe<sup>995</sup>. W pierwszej grupie znajdują się ugody zawarte w toku procesu sądowego (ugody procesowe), a także ugody zawarte przed jego wszczęciem w sądowym postępowaniu pojednawczym prowadzonym na podstawie art. 184-186 k.p.c. (ugody przedprocesowe). Do ugód pozasądowych należy zaliczyć ugody zawarte przed komisją pojednawczą w trybie art. 252 k.p. (tzn. ugody pojednawcze), przed mediatorem w trybie art. 183<sup>15</sup> § 1 k.p.c. (tzn. ugody mediacyjne) oraz przed sądem polubownym w trybie art. 1196 k.p.c. (tzn. ugoda polubowna). Poza wyżej wymienionym ugodami do grupy ugód pozasądowych należy wziąć pod uwagę ugody zawarte przez pracownika i pracodawcę bez jakiegokolwiek udziału organu ochrony prawnej orzekającego w sprawach z zakresu prawa pracy (tzn. ugoda pozasądowa *sensu stricto*).

#### **6.2.3.4.3 Charakter prawny ugody sądowej**

Ustawodawca posługuje się pojęciem „ugoda” w wielu przepisach Kodeksu postępowania cywilnego tj. art. 10, art. 73§ 2, art. 91 pkt 4, art. 104, art. 104<sup>1</sup>, art. 158 §1, art. 184, art. 468 §2 pkt 2, art.469, art.470, art. 477<sup>12</sup>, art. 479<sup>41</sup>§2. Termin „ugoda zawarta przed sądem” w Kodeksie postępowania cywilnego występuje np. w art. 223 §1, art.183<sup>15</sup> §1, art. 598<sup>15</sup>, art. 598<sup>17</sup>, art. 598<sup>19</sup>, art. 777 §1 pkt 1, art. 795<sup>1</sup> §1, art. 1141<sup>1</sup>, art. 1152, art. 1153<sup>1</sup>, art. 1212 §1. Pojęcie „ugody zawartej przed mediatorem” prawodawca używa w Kodeksie postępowania cywilnego w art. 10, art. 183<sup>12</sup>§2, art.

---

<sup>994</sup> A. Patulski, A. Kamińska – Pietnoczko, Komentarz do art. 243 k.p.,[w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2017, wyd.15, Legalis 2018.

<sup>995</sup> Podział i nazewnictwo przyjęte przez K.W. Baran, *Z problematyki wykonalności ugód zawieranych w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, tom III, s. 235.

183<sup>14</sup>§1,§3, art. 183<sup>15</sup>§1, art. 355§2, art. 394 §1 pkt 10<sup>1</sup>, art. 777 §1 pkt 2<sup>1</sup>. Terminem „ugoda zawarta przed sądem polubownym” Kodeks postępowania cywilnego posługuje się np. w art. 777 §1 pkt 2, art. 1196 §1, art. 1212 §1 i §2, art. 1213, art. 1214 §1-3, art. 1215 §1-3. Kodeks postępowania cywilnego nie definiuje pojęcia ugody sądowej. Zaś nazwa „ugoda sądowa” występuje jedynie w art. 1157 k.p.c. Ten ostatni przepis stanowi, że strony mogą poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego spory o prawa majątkowe, lub spory o prawa niemajątkowe, mogące być przedmiotem ugody sądowej, z wyjątkiem spraw o alimenty.

Ugoda sądowa to umowa zawierana w toku postępowania sądowego, a więc kończąca spór między stronami, zaliczana do tzw. czynności dyspozycyjnych, przez które strony decydują o losie przedmiotu postępowania, tj. roszczenia procesowego. W doktrynie często używa się pojęcia „ugoda sądowa” i „ugoda procesowa”<sup>996</sup> jako synonimów. Należy jednak zauważyć, że w istocie - jak już wyżej o tym pisałam - pojęcia te mają odmienne znaczenie, a mianowicie ugoda sądowa jest pojęciem szerszym, bo obejmuje swoim zakresem zarówno ugode procesową jak i przedprocesową (zawartą w postępowaniu pojednawczym)<sup>997</sup>.

W doktrynie charakter prawny ugody sądowej był przedmiotem licznych dyskusji<sup>998</sup>. Dominuje koncepcja dualistyczna, zgodnie z którą ugoda sądowa „jest aktem prawnym złożonym z dwóch rodzajów czynności: materialnoprawnej i procesowej”<sup>999</sup>.

---

<sup>996</sup> „ugoda procesowa – taka która zostaje zawarta w procesie sądowym”, K.W. Baran, *Zakres swobody kontraktowania w ugodach zawieranych w sporach o roszczenia ze stosunku pracy*, „Palestra”1990, nr 11-12; „ugoda sądowa”, J. Lapiere, *Ugoda sądowa w polskim procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 1996, nr 2; T. Wiśniewski, *Przebieg procesu cywilnego*, Warszawa 2009, LEX 2018, nr 96324.

<sup>997</sup> Tak trafnie, D. Dulęba, *Ugoda w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 2012, LEX 2018, nr 159316.

<sup>998</sup> Według części doktryny ugoda stanowi umowę prawa materialnego, tylko wywołuje określone skutki dla postępowania cywilnego, zaś według innego zapatrywania ugoda sądowa to czynność procesowa, ale jeżeli dotyczy przedmiotu sporu, to stanowi zarazem umowę prawa materialnego. Zob. H. Trammer, *Ugoda wedle przepisów kodeksu postępowania cywilnego*, Kraków 1933, s. 4 i n.; J. Mokry, *op. cit.*, s.111; M. Jędrzejewska, *Wpływ czynności procesowych...*, s. 22; A.W. Bartz, *Istota ugody*, A.W. Bartz, Replika, „Głos Prawa” 1937, Nr 1-2, s.74; A.W. Bartz, *Uwagi o znaczeniu i skutkach ugody sądowej według KPC*, „Głos Prawa” 1936, Nr 4-6; T. Wojciechowski, *Charakter prawny ugody sądowej*, „Przegląd Sądowy” 2001, nr 6, s. 36.

<sup>999</sup> J. Lapiere, *Ugoda sądowa w polskim procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 1996, nr 2, s. 13-14.



Uгода sądowa jest czynnością procesową uprawnionych do tego podmiotów, które wiążą z tą czynnością zamierzony przez nie skutek w postaci wyłączenia dalszego postępowania co do istoty sprawy. Równocześnie zawarte w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego. W tym zakresie zawarte przed sądem porozumienie jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c.<sup>1000</sup>

Kontrowersje rozpoczynają się w momencie, gdy próbuje się ustalić wzajemną relację zachodzącą pomiędzy oba tymi czynnikami. W tym przypadku występują dwie grupy poglądów. Do pierwszej należą ci przedstawiciele doktryny, którzy uważają, że uгода określona w Kodeksie postępowania cywilnego jest umową materialnoprawną, ale nie zawsze pokrywa się z pojęciem ugody w rozumieniu art. 917 k.c.<sup>1001</sup>. Zdaniem tych autorów, wzajemne ustępstwa stron, które są treścią ugody prawnomaterialnej (art. 917 k.c.), nie stanowią koniecznego wymogu ugody sądowej.

Do drugiej grupy należą zwolennicy stanowiska, że uгода sądowa powinna „odpowiadać nie tylko wymogom określonym w prawie procesowym [...], ale także wymogom wynikającym z prawa cywilnego, a w szczególności tym z art. 917 k.c.”<sup>1002</sup> Jak podkreśla J. Lapiere<sup>1003</sup>, prawo procesowe „[...] reguluje jedynie formę, w jakiej ma być zawarta, uгода, uprawnienia sądu w zakresie jej kontroli i skutki jakie wywiera ona dla toczącego się procesu”. Nie określa ona „[...] co należy do istotnej treści ugody. Tę kwestię reguluje wyłącznie prawo materialne, a przede wszystkim art. 917 k.c. Jeśli by się więc przyjęło, że uгода zawarta przed sądem nie potrzebuje odpowiadać wymogom określonym w art. 917 k.c., to wtedy w ogóle nie byłoby wiadomo, jakie elementy tworzą treść ugody”. Autor trafnie konkluduje, że „[...] ustawodawca dlatego

---

<sup>1000</sup> Wyrok SN z dnia 13 października 1972 r., III PRN 66/72, „Nowe Prawo” 1974, Nr 3, s. 379 z glosami M. Filipowicza i J. Lapiere’a.

<sup>1001</sup> R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 625; F. Zoll, *Zobowiązania w zarysie*, Warszawa 1948, s.88; R. Czarnecki, *Uгода*, „Nowe Prawo” 1967, nr 10, s. 1290; M. Piekarski, *Czynności materialnoprawne...*, s. 131-132.

<sup>1002</sup> J. Krajewski, *Naruszenie prawa materialnego jako podstawa rewizji według k.p.c.*, „Nowe Prawo” 1958, nr 10, s.18; S. Dalka, *Sądowe postępowanie cywilne. Założenia ogólne i proces cywilny*, t. 1, Gdańsk 1984, s. 281.

<sup>1003</sup> J. Lapiere, *Uгода sądowa...*, 1996, s. 60.

nie uregulował w k.p.c. wszystkich wymogów niezbędnych do powstania ugody sądowej, gdyż uważał, że jej materialnoprawne wymogi zostały uregulowane tam gdzie jest ich właściwe miejsce tzn. w ustawie materialnoprawnej”.

Zgodnie z trafnym, moim zdaniem, stanowiskiem Sądu Najwyższego, ugoda sądowa jest czynnością procesową dokonywaną w formie przewidzianej prawem procesowym, które wiąże z tą czynnością zamierzony przez strony skutek w postaci wyłączenia dalszego postępowania sądowego co do istoty sporu i umorzenia postępowania. Ponadto, zawarte w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego; w tym zakresie zawarte przed sądem porozumienie jest ugoda w rozumieniu art. 917 k.c.<sup>1004</sup> Oświadczenia materialnoprawne i procesowe stron zawarte w ugodzie sądowej ocenia się według przepisów tej gałęzi prawa, do której oświadczenie należy. Prawo materialne normuje ważność i skuteczność oświadczeń woli stron składających się na umowę cywilnoprawną zawartą w ugodzie, a ważność i skuteczność wyrażonych w niej oświadczeń procesowych zmierzających do umorzenia postępowania ocenia się według prawa procesowego. Ugoda sądowa staje się ostateczna z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia umarzającego postępowanie w związku z jej zawarciem. Zawarcie ugody jest jednym z tych zdarzeń, które czynią zbędnym wydanie wyroku sądowego i - w konsekwencji - stanowią podstawę postanowienia o umorzeniu postępowania na podstawie art. 355 §1 k.p.c.<sup>1005</sup>

#### **6.2.3.4 Ugoda sądowa a prawo pracy**

W piśmiennictwie z zakresu prawa pracy także podkreślany jest złożony charakter prawny ugody sądowej. Według stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie ugodowego załatwienia sporów pracowniczych przed sądem, że „[...] zawarcie ugody w toku procesu przed sądem jest aktem prawnym, w którym zajął się składniki

---

<sup>1004</sup> Por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970 z.3, poz. 40; zob. wyrok SN z dnia 16 października 2007 r., II CSK 261/07, OSNC-ZD 2008, nr C, poz. 84.

<sup>1005</sup> T. Ereciński, *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego*, t.1, Warszawa 2002, s. 656.

materialnoprawny i procesowy”<sup>1006</sup>. Ten dwoisty charakter ugody sądowej powoduje, że jest ona z jednej strony umową stron, z drugiej zaś czynnością procesową<sup>1007</sup>. W konsekwencji wywiera podwójny skutek prawny, po pierwsze w sferze prawa materialnego, i po drugie w sferze procesowej.

W nauce prawa pracy nie ma pełnej zgodności poglądów odnośnie charakteru prawnego ugody zawieranej przez strony stosunku pracy przed sądem. Przeważa pogląd, zgodnie z którym do ugody kończącej spór ze stosunku pracy należy stosować na podstawie art. 300 k.p. przepis 917 k.c., który reguluje umowę ugody jako jedną z umów nazwanych prawa zobowiązań<sup>1008</sup>.

Przepisy postępowania cywilnego nie zawierają definicji ugody, prawo pracy także nie zawiera przepisów, które określałyby treść ugody likwidującej spór ze stosunku pracy. Z brzmienia art. 917 k.c. wynika, że ugoda może być zawarta w sytuacji, gdy strony łączy już jakiś stosunek prawny. Ugoda nie może zatem kreować nowego stosunku prawnego pomiędzy stronami<sup>1009</sup>, lecz zmienia istniejący stosunek<sup>1010</sup>. Przykładowo, dopuszczalne jest zawarcie ugody sądowej, na mocy której strony przekształcają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia także bez zmiany daty rozwiązania umowy, jeżeli oświadczenie pracodawcy o wcześniejszym rozwiązaniu tej umowy zostało skutecznie odwołane, a zawarcie ugody nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i słusznym interesem stron<sup>1011</sup>.

---

<sup>1006</sup> Podobnie już postanowienie SN z dnia 17 stycznia 1969 r., II PZ 43/68, opublikowane w „Nowe Prawo” 1970, nr 3, s. 406 z glosą J. Lapiere’a; wyrok SN z dnia 13 października 1972 r., III PRN 66/72, „Nowe Prawo” 1974, Nr 3, s. 379 z glosami M. Filipowicza i J. Lapiere’a.

<sup>1007</sup> SN także po wydaniu wytycznych potwierdzał aktualność tej tezy np. uzasadnienie z dnia 3 grudnia 1981 r., nr 1 PRN 106/81 publikacja w OSiPKA 1983, nr 10, poz. 212, s. 497-498.

<sup>1008</sup> J. Jończyk, stwierdza, że ugoda zawierana pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest „bliska” ugodzie opisanej w art. 917 k.c., ale nie jest z nią tożsama, ponieważ w ugodzie pracownik nie może czynić ustępstw ze swoich uprawnień wynikających z bezwzględnych przepisów prawa oraz zasad współżycia społecznego, J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 565; A. Rycak, [w:] *Prawo...*, s. 628.

<sup>1009</sup> Wyrok SN z dnia 04 lutego 2004 r. (I CK 178/03), LEX nr 163975.

<sup>1010</sup> Wyrok SN z dnia 1 października 2003 r. II CK 92/02, LEX nr 602225.

<sup>1011</sup> Uchwała SN – zasada prawna z dnia 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNC Nr 5-6/1987, poz. 67.

W doktrynie prawa pracy zasadnicze wątpliwości dotyczą materialnoprawnego aspektu ugody sądowej<sup>1012</sup>. Należy rozważyć, czy porozumienie, które ma miejsce między pracownikiem a pracodawcą w materialnoprawnej sferze ugody sądowej, jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Inaczej rzecz ujmując, czy dopuszczalne jest w polskim prawie pracy stosowanie art. 917 k.c.

W tym miejscu należy rozpocząć rozważania od art. 300 k.p., który zawiera normę odsyłającą do Kodeksu cywilnego. Z mocy tego przepisu, w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Artykuł 300 k.p. nie wskazuje, jakie przepisy Kodeksu cywilnego mogą być zastosowane w przypadku stwierdzenia luki w prawie pracy, ma on bowiem charakter normy generalnej, odsyłającej do ogółu przepisów Kodeksu cywilnego<sup>1013</sup>. Przepisy Kodeksu cywilnego mogą być zastosowane w prawie pracy przy spełnieniu dwóch przesłanek: rzeczywista (techniczna) luka w prawie pracy oraz niesprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy. Luka to brak uregulowania danej kwestii w obowiązującym (*de lege lata*) prawie pracy<sup>1014</sup>. W aktualnym ustawodawstwie pracy nie ma regulacji ugody, należy więc stwierdzić, że pierwsza ze wspomnianych wyżej przesłanek możliwości stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w stosunkach pracy została spełniona.

Następnie należy przeanalizować, czy przepisy Kodeksu cywilnego regulujące ugodę tj. art. 917 - 918 k.c. nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. W piśmiennictwie przyjmuje się, że art. 300 k.p. nawiązuje w swej treści tylko do zasad normatywnych<sup>1015</sup>. Termin ten oznacza zasady wyrażane w normach konstytucyjnych albo w aktach rangi ustawowej. Należy zaznaczyć, że w piśmiennictwie zwrócono uwagę, że nie stanowią one katalogu zamkniętego<sup>1016</sup>. Zgadzam się z poglądem, że żadna z powszechnie

---

<sup>1012</sup> K.W. Baran, M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 46-47.

<sup>1013</sup> G. Bieniek, *Prawo pracy a prawo cywilne I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 9, s. 26.

<sup>1014</sup> J. Stelina, [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 24; T. Zieliński, *Prawo pracy*, t.1, s. 142.

<sup>1015</sup> B.M. Ćwiertniak, *Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy: kilka uwag w związku z art. 300 kodeksu pracy*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. I, red. T. Zieliński, Katowice 1977, s. 40-41.

<sup>1016</sup> K.W. Baran, [w:] *Procesowe prawo pracy...*, Warszawa 2013, s. 135.

uznawanych zasad prawa pracy o charakterze normatywnym nie stoi na przeszkodzie w stosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego tj. (art. 917-918) o ugodzie w stosunkach pracy<sup>1017</sup>.

W tym miejscu warto zastanowić się nad terminologią Kodeksu cywilnego, Kodeksu postępowania cywilnego i Kodeksu pracy, w odniesieniu do „ugody”. Kodeks pracy posługuje się wielokrotnie terminem ugoda (art. 121 §1, 252, 253, 254, 255§1 i §2, art. 256, art. 291 §5 k.p.), bez bliższego określenia materialno prawnych skutków tej czynności. Jedynie w art. 121 §2 k.p. występuje określenie „ugoda sądowa”. Jak trafnie zauważono w doktrynie<sup>1018</sup>, mimo oczekiwania, że dany system norm będzie „zupełny” w znaczeniu systemu „wolnego od luk”, prawo pracy znamionuje występowanie wielu luk. Nie chodzi tu o lukę aksjologiczną, dającą się sprowadzić do postulatów zmiany prawa pracy w kierunku pożądanym przez interpretatora, ani też o lukę logiczną, dotyczącą formalnej niezgodności norm, najczęściej stosunkowo łatwo usuwalną w procesie wykładni przepisów, tylko o luki konstrukcyjne<sup>1019</sup>, a więc o brak reguł wskazujących, jak należy „ważnie” dokonać danej czynności konwencjonalnej. Ustawodawca nie chciał powtarzać w Kodeksie pracy identycznych bądź podobnych przepisów z Kodeksu cywilnego, zakładając, że będą one stosowane również w stosunkach pracy. Dotyczy to w szczególności takich kwestii jak czynności prawne, oświadczenia woli, terminy czy też ogólne zasady wykonywania zobowiązań oraz skutki ich niewykonania. W przypadku ugody mamy do czynienia z tego rodzaju luką i dlatego należy w tym zakresie posilkować się art. 300 k.p.

Najtrudniejszym do rozstrzygnięcia problemem dotyczącym ugody przy uwzględnieniu norm prawa pracy jest kwestia potencjalnych ustępstw, które mogą być dokonywane w ugodzie przez pracownika. Brak jest tu zgodności poglądów w nauce prawa pracy. Według jednego poglądu, dokonywanie tego typu ustępstw przez pracownika jest w zasadzie wyłączone, gdyż każde ustępstwo musiałoby prowadzić do

---

<sup>1017</sup> Tak, K.W. Baran, M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 49.

<sup>1018</sup> K. Gonera, *Komentarz do art. 300 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX 2017, nr 10643.

<sup>1019</sup> Zob. S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński, *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 1974; S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001, s. 185.

uznania zawarcia ugody za niedopuszczalną<sup>1020</sup>. Według drugiego poglądu, ustępstwa ze strony pracownika są dopuszczalne, ale nie mogą kształtować uprawnień pracowniczych mniej korzystnie niż przepisy prawa pracy<sup>1021</sup>. Zwolennicy drugiego poglądu powołują się na przepis art. 18 §2 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Ponadto szczegółowe ograniczenia wynikają z poszczególnych przepisów (np. art. 84 k.p. - prawo do wynagrodzenia, 152 § 2 k.p.- prawo do urlopu). Zdaniem tych ostatnich, jakiegokolwiek ustępstwa co do bezspornie przysługujących pracownikowi uprawnień z mocy obowiązujących przepisów są niedopuszczalne. Zgadzam się z argumentacją zwolenników tego drugiego poglądu.

Istotne znaczenie dla oceny ważności ugód w sprawach pracowniczych ma więc art. 84 k.p. Ustawodawca wyłączył w nim możliwość zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przez pracownika oraz przeniesienia go na inną osobę. Zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny i dotyczy wszystkich oświadczeń woli pracownika, w tym również ugody sądowej<sup>1022</sup>. Powoduje to nieważność niekorzystnego dla pracownika uzgodnienia, że wynagrodzenie otrzymane z tytułu łączącej równocześnie strony umowy agencyjnej będzie stanowiło zaspokojenie roszczenia o wynagrodzenie za pracę<sup>1023</sup>. Ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej oświadczenie pracownika dotyczące „zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych” w stosunku do pracodawcy, narusza ten zakaz, musi być poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody<sup>1024</sup>. W orzecznictwie wskazuje się, iż dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzeniem za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, zatem niedopuszczalne (nieważne) jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do tego

---

<sup>1020</sup> C. Jackowiak, *Postępowanie pojednawcze w sporach ze stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1965, z. 4, s. 607.

<sup>1021</sup> T. Zieliński, *Nowy model rozstrzygania sporów pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Państwo i Prawo” 1986, z. 2, s. 55.

<sup>1022</sup> Zob. wyrok SN z dnia 03 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP Nr 3-4/2007, poz. 41.

<sup>1023</sup> Zob. wyrok SN z dnia 02 lutego 2001 r., I PKN 225/00, PKN 225/00, OSNP Nr 20/2002, poz. 487.

<sup>1024</sup> Zob. wyrok SN z dnia 01 lutego 2000 r., I PKN 503/99, OSNP Nr 12/2001, poz. 411.

świadczenia, chociażby w chwili zawarcia porozumienia było ono nieskonkretyzowane i niepewne (zrzeczenie dokonane na przyszłość)<sup>1025</sup>.

Jeżeli chodzi o istotę wzajemnych ustępstw w sferze materialnoprawnej, to dotyczą one albo umniejszenia przysługujących stronie uprawnień, bądź uznaniu przez stronę zwiększonych uprawnień drugiej strony. Mogą one dotyczyć różnych sytuacji.

Ustępstwa te mogą polegać na ograniczeniu roszczenia materialnoprawnego, zwłaszcza gdy jest ono niepewne pod względem wielkości lub jest zbyt wygórowane. Odnosi się to do sporów powstałych na tle płacowym. Pracownik na podstawie ugody otrzymał od pracodawcy świadczenie pieniężne (np. wynagrodzenie) w niższym wymiarze niż to, którego się pierwotnie domagał, a to z uwagi na ustalenia poczynione przez sąd, ze zgłoszone żądanie okazało się jedynie w części uzasadnione. Liczne ugody są zawierane w sytuacjach, w których pracownik, w zamian za odstąpienie od pierwotnego żądania, otrzyma inne świadczenie. Mowa tu o takich przypadkach, kiedy przepisy prawa pracy umożliwiają pracownikowi skorzystanie z uprawnienia o charakterze alternatywnym, np. pracownik wybiera odszkodowanie pieniężne, zamiast pierwotnie żądanego przywrócenia do pracy<sup>1026</sup>. Ugoda na gruncie stosunków pracy może dotyczyć m.in. materialnej odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez pracownika, ustalenia istnienia stosunku pracy<sup>1027</sup>, bądź rozwiązania stosunku pracy i roszczeń, które z tego tytułu przysługują pracownikowi<sup>1028</sup>.

Ponadto, ocena ważności ugody sądowej musi być dokonywana w świetle przesłanek przewidzianych w art. 203 § 4 k.p.c., który to przepis ma nie tylko charakter procesowy, ale i materialnoprawny. Powołany przepis oprócz przesłanek: dotyczących czynności niezgodnej z prawem lub zasadami współżycia społecznego - zawiera ponadto trzecią przesłankę, wprowadzoną z uwagi na szczególną ochronę interesów stron, mianowicie co do rażącego naruszenia usprawiedliwionego interesu osób uprawnionych<sup>1029</sup>. W sprawach z zakresu prawa pracy dodatkową przesłankę oceny

---

<sup>1025</sup> Wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, LEX nr 823349.

<sup>1026</sup> K. W. Baran, [w:] *Kodeks pracy 2009...*, s. 1056-1057.

<sup>1027</sup> Postanowienie SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 241/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 553.

<sup>1028</sup> Wyrok SN z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005, nr 3, poz. 34.

<sup>1029</sup> Por. wyrok SN z dnia 17 lipca 1984 r., II CR 214/84.

ważności ugody sądowej przewiduje art. 469 k.p.c., który wskazuje, że sąd uzna zawarcie ugody za niedopuszczalne także wówczas, gdy ugoda narusza słuszny interes pracownika. Ugoda sądowa, która nie spełnia przesłanek wynikających z art. 223 § 2 k.p.c., art. 203 § 4 k.p.c. albo art. 469 k.p.c., jest bezwzględnie nieważna.

Ustępstwa zawarte w ugodzie w sporach z zakresu prawa pracy mogą polegać nie tylko na ograniczeniu roszczeń materialnoprawnych, ale również na zrzeczeniu się przez stronę uprawnień procesowych. Ten ostatni przypadek dotyczy rezygnacji z uzyskania orzeczenia korzystającego z powagi rzeczy osądzonej. Ugoda sądowa nie korzysta z przymiotu powagi rzeczy osądzonej, a to oznacza, że może być łatwiej uchylona niż prawomocny wyrok. Strona, zawierając ugodę sądową czy pojednawczą, rezygnuje z tej korzyści<sup>1030</sup>. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 1 marca 2000 r.<sup>1031</sup> (sygn. akt I CKN 738/99), wskazał, że przymiot powagi rzeczy osądzonej przysługuje wyłącznie orzeczeniom sądowym merytorycznie rozstrzygającym spór. Ugoda sądowa zaś nie rozstrzyga merytorycznie zawisłego pomiędzy stronami sporu sądowego, a więc nie ma przymiotu powagi rzeczy osądzonej, a jedynie powagę rzeczy „ugodzonej” (*res transacta*). W konsekwencji, gdyby pracownik ponownie wytoczył powództwo o to samo roszczenie, które już zostało uregulowane ugodą sądową, to pozwany pracodawca może się jedynie bronić zarzutami prawa materialnego, a nie procesowego, w szczególności zarzutem, że sprawa została już prawomocnie rozstrzygnięta i zakończona ugodą sądową. Zgadza się z poglądem, że tego rodzaju ugoda dla procesu między tymi samymi stronami o to samo roszczenie jest aktem prawnym indyferentnym<sup>1032</sup>. Nie ma przeszkód, aby jej postanowienia były brane pod uwagę w nowym procesie i zostały zawarte w wyroku. W świetle art. 316 §1 k.p.c. sąd powinien z mocy art. 316§1 k.p.c. wziąć pod uwagę fakt, że w rozpoznawanej ponownie sprawie wzajemne prawa i obowiązki stron zostały już wcześniej w sposób prawnie skuteczny uregulowane.

Ugoda powinna kończyć spór *in merito*. Zawarcie ugody może dotyczyć tylko części dochodzonych przez pracownika roszczeń, co będzie skutkowało jedynie

---

<sup>1030</sup> K. W. Baran, [w:] *Kodeks pracy 2009...*, s. 1056.

<sup>1031</sup> Postanowienie SN z dnia 1 marca 2000 r., I CKN 738/99.

<sup>1032</sup> K. W. Baran, [w:] *Procesowe prawo pracy...*, Warszawa 2013, s. 142.



częściowym zlikwidowaniem sporu. Nie jest dopuszczalne zawarcie ugody, której treścią byłoby wyłącznie oświadczenie stron, że kończą spór, bez uregulowania kwestii materialnoprawnych. W takim przypadku nie moglibyśmy bowiem uznać, że doszło do zawarcia pomiędzy stronami ugody, o której mowa w art. 917 k.c.<sup>1033</sup>

#### **6.2.3.4.5 Charakter prawny ugody zawartej przed mediatorem**

Zawarta przed mediatorem ugoda ma złożony charakter i nie można w sposób prosty dokonać jej kwalifikacji. Złożoność wynika z wyodrębnienia dwóch trybów jej zawarcia: pierwszy odbywa się poza toczącym się postępowaniem sądowym (na podstawie umowy o mediację), drugi zaś ma miejsce w toku postępowania cywilnego (na podstawie postanowienia sądu kierującego strony do mediacji).

W piśmiennictwie brak zgodności w przedmiocie charakteru prawnego tej ugody. Zdaniem P. Buczkowskiego, jest to instytucja pośrednia pomiędzy umową ugody z art. 917 k.c. a ugodą sądową. Ugoda ta nie jest zawierana z wyłącznym udziałem zainteresowanych stron, ale w obecności trzeciego podmiotu – mediatora, a w samo zawarcie ugody nie jest w żaden sposób zaangażowany sąd. Udział sądu pojawia się dopiero w momencie wszczęcia postępowania w sprawie zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem. P. Buczkowski zrównuje ugodę zawartą przed mediatorem z ugodą w rozumieniu art. 917 k.c., ponieważ ugoda mediacyjna jest umową, przez którą strony czynią sobie wzajemnie ustępstwa, regulując dotychczasowy stosunek prawny, którym są związane<sup>1034</sup>. Zdaniem Autora, w przypadku zawarcia ugody w ramach postępowania mediacyjnego na podstawie skierowania sądu ugoda taka niczym nie różni się od ugody zawartej w ramach mediacji umownej. Ugoda taka, poza skutkami materialnoprawnymi, wywoła określone skutki procesowe, w postaci konieczności umorzenia postępowania przed sądem, co świadczy o podwójnej naturze ugody zawartej przed mediatorem<sup>1035</sup>. Podobne stanowisko prezentuje M. Białecki. Jego zdaniem,

---

<sup>1033</sup> A. Rycak, [w:] *Prawo...*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 629.

<sup>1034</sup> P. Buczkowski, *Ugoda w prawie cywilnym materialnym i procesowym – wady i zalety*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2010, nr 5, s. 39 - 44.

<sup>1035</sup> *Ibidem*.

ugoda zawarta przed mediatorem (bez względu na to, kiedy została zawarta) jest zarówno umową cywilnoprawną jak i czynnością procesową<sup>1036</sup>.

Natomiast według T. Erecińskiego, jeżeli ugoda została zawarta przed wszczęciem postępowania sądowego, to nie spełnia wymogów czynności procesowej, a jej ważność i skuteczność należy oceniać tylko w świetle przepisów prawa materialnego. Do jej zawarcia dochodzi bowiem poza jakimkolwiek postępowaniem cywilnym, które inicjuje się dopiero w przypadku złożenia wniosku o zatwierdzenie ugody. Postępowanie kończy się wydaniem postanowienia w przedmiocie zatwierdzenia ugody, która po jej zatwierdzeniu przez sąd ma moc prawną ugody zawartej przed sądem, lecz nie zyskuje przez to waloru czynności procesowej. W przypadku odmowy przez sąd zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem, może być ona ważna tylko jako umowa cywilnoprawna. Po formalnym wszczęciu postępowania sądowego ugoda taką należy traktować jako czynność o złożonej naturze, czyniącą zadość wymaganiom prawa materialnego i procesowego. Tego rodzaju ugoda wyłącza bowiem konieczność dalszego prowadzenia postępowania i zmierza do jego umorzenia<sup>1037</sup>.

Podobny pogląd reprezentuje Ł. Błaszczak, wprowadzając zastrzeżenie, że dualistyczny charakter ugody jest zależny od tego, czy sąd zatwierdzi taką ugoda, albowiem dopiero wówczas, jako czynność materialnoprawna, zostaje ona wyposażona w pierwiastek procesowy<sup>1038</sup>. P. Telenga stwierdza, że moc prawna ugody zawartej przed mediatorem jest zasadniczo zrównana z ugoda zawartą przed sądem<sup>1039</sup>. Zdaniem R. Morka, ugoda zawarta przed mediatorem zachowuje swój kontraktowy charakter, natomiast w wyniku zatwierdzenia jej przez sąd nabiera szczególnych właściwości. Jedną z takich właściwości jest nadanie zatwierdzonej przez sąd ugodzie mediacyjnej

---

<sup>1036</sup> M. Białecki, *Mediacja...*, s. 239-245.

<sup>1037</sup> T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Część pierwsza...*, Warszawa 2009, s. 543. Zob. także M. Jaworska, *Charakter prawny ugody mediacyjnej w postępowaniu cywilnym*, [w:] *Mediacje gospodarcze*, red. A. Binsztok, Wrocław 2015, s. 87 i n.; R. Schmidt, *Nadanie klauzuli wykonalności ugodzie zawartej przed mediatorem*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, Nr 1, s. 143 i n.

<sup>1038</sup> Zob. Ł. Błaszczak, *Postępowanie sądowe w sprawach mediacyjnych*, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych-praktyka, teoria, perspektywy*, red. A. Torbus, Warszawa 2015, s. 303-304.

<sup>1039</sup> P. Telenga, Komentarz do art. 183<sup>15</sup> k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-729*, red. A. Jakubecki, LEX 2018, nr 561725.

statusu zrównanego z ugodą sądową, co przejawia się w możliwości skierowania jej do egzekucji<sup>1040</sup>. Według K. Weitz i K. Gajdy – Roszczynialskiej, ugoda zawarta przed mediatorem, jeżeli żadna ze stron nie wystąpi do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie, może wywołać tylko skutki ugody pozasądowej (art. 917 i 918 k.c.). Ugoda mediacyjna po zatwierdzeniu kształtuje stan rzeczy ugodzonej, a więc z punktu widzenia procesowego, samo odwołanie czynności procesowej w tym przypadku nie wystarczy do wzruszenia czynności materialnoprocesowej<sup>1041</sup>.

Moim zdaniem, ustawodawca jest konsekwentny w swoim działaniu. W kodeksie postępowania cywilnego nie ma definicji pojęcia ugody zawieranej przed sądem i nie ma także pojęcia ugody zawieranej przed mediatorem. J. Lapierre słusznie podnosi, że ustawodawca świadomie nawiązuje do instytucji ugody uregulowanej w przepisach prawa cywilnego materialnego, skoro nie tworzy własnej definicji legalnej tej instytucji<sup>1042</sup>.

Za aktualny przyjmuję pogląd prezentowany przez J. Lapierre'a, który odrzuca teorię traktującą ugodę sądową jedynie jako czynność procesową, tworzącą tzw. abstrakcyjny układ procesowy, którego jedynym celem jest zakończenie postępowania sądowego bez wpływu na sporny stosunek między stronami. Ugoda mediacyjna nie tworzy lecz kształtuje na nowo stosunek cywilnoprawny między stronami, przez co jej skutki nie ograniczają się jedynie do sfery procesowej, ale także materialnoprawnej<sup>1043</sup>.

Należy więc przyjąć, że to przepisy prawa cywilnego materialnego regulują treść ugody mediacyjnej, natomiast przepisy prawa cywilnego procesowego odnoszą się do formy tejże ugody oraz jej kontroli przez sąd. W przypadku ugody mediacyjnej zawartej przed wszczęciem postępowania przed sądem rola sądu jest ograniczona do przeprowadzenia kontroli jej zgodności z prawem materialnoprawnym i procesowym. Czynność cywilnoprawna może wywołać skutki wyłącznie w zakresie prawa materialnego lub jednocześnie kształtować więź prawną pomiędzy podmiotami prawa

---

<sup>1040</sup> R. Morek, [w:] *Mediacje...*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, s. 186.

<sup>1041</sup> K. Weitz, K. Gajda-Roszczynialska, *op. cit.*, Warszawa 2013, s. 375, 379.

<sup>1042</sup> J. Lapierre, *Ugoda sądowa...*, 1968, s. 59.

<sup>1043</sup> *Ibidem*, s. 68.

cywilnego oraz wpływać bezpośrednio na tok postępowania cywilnego<sup>1044</sup>. Natomiast czynności procesowe, poza określonymi skutkami prawnoprocesowymi, mogą wywołać także skutki materialnoprawne, jednak nie jest to konieczne dla ich samodzielnego bytu na gruncie postępowania cywilnego<sup>1045</sup>.

Należy również rozważyć, jaki wpływ na skutki prawne w sferze procesowej wywoła zawarcie przez strony ugody bez jakiegokolwiek udziału sądu pracy w czasie trwania procesu. Kluczowa jest tu wola stron. Ugoda pozasądowa może mieć pośredni lub bezpośredni wpływ na bieg postępowania sądowego. Pośredni wpływ występuje w sytuacji, gdy powód na skutek zawarcia ugody pozasądowej cofnie zgłoszone w pozwie żądanie udzielenia mu przez sąd pracy ochrony prawnej. Cofnięcie pozwu przyczyni się bezpośrednio do wydania przez sąd pracy postanowienia o umorzeniu postępowania. Ugoda pozasądowa jest tym czynnikiem, który sprawia, że powód cofa pozew. Ugoda pozasądowa może wyrzucić bezpośredni wpływ na przebieg postępowania sądowego, zwłaszcza na jego rezultat końcowy. Chodzi o przypadek, gdy doszło do zawarcia ugody, ale pozew nie został wycofany. W tej sprawie sąd pracy wydając wyrok, musi brać pod uwagę zawarcie ugody pozasądowej<sup>1046</sup>. Sąd, zanim wyda wyrok, powinien uwzględnić wszelkie zmiany, jakie zaszły w czasie postępowania sądowego między stronami, dotyczy to także ugody pozasądowej. Tego rodzaju ugoda powinna spełniać przesłanki określone w ustawie. Zgodnie z art. 316 §1 k.p.c., ugoda jest elementem stanu rzeczy istniejącym w chwili zamknięcia rozprawy. Jak słusznie zauważono w orzecznictwie, zaspokojenie przez pozwanego roszczeń powoda w wykonaniu zawartej między nimi ugody pozasądowej powoduje wygaśnięcie zobowiązania<sup>1047</sup>. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, w pełni zgadzam się z twierdzeniem, że ugoda pozasądowa jest czynnością materialnoprawną, która pośrednio, ale i bezpośrednio wpływa na wynik postępowania przed sądem pracy<sup>1048</sup>.

---

<sup>1044</sup> A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne – zarys części ogólnej*, Warszawa 2000, s. 253.

<sup>1045</sup> W. Berutowicz, *Postępowanie cywilne...*, s. 191.

<sup>1046</sup> Uchwała SN z dnia 22 listopada 1968 r., III CZP 108/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 190, LEX Omega, nr 905.

<sup>1047</sup> Wyrok SN z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 442/98, OSNP 2000, nr 6, poz. 217, LEX Omega nr 39342.

<sup>1048</sup> Tak, K. W. Baran (red.), [w:] *Procesowe prawo pracy...*, Warszawa 2013, s. 144-145.

Konkludując problematykę ugody sądowej, należy zwrócić uwagę na jej dwoisty charakter<sup>1049</sup>. Z jednej strony stanowi przesłankę do umorzenia postępowania sądowego, z drugiej strony jest umową prawnomaterialną, w której strony regulują swe prawa i obowiązki w zakresie łączącego je stosunku pracy<sup>1050</sup>. Ugoda zawarta przed mediatorem jest umową prawa cywilnego (art. 917 i 918 k.c.), która wywiera skutki materialnoprawne. Jeżeli sąd skierował sprawę do mediacji i strony zawarły ugody, wówczas wywołuje ona skutki procesowe dopiero po jej zatwierdzeniu przez sąd pracy (przez wydanie postanowienia albo nadanie klauzuli wykonalności). Na skutek zatwierdzenia przez sąd ugoda pozasądowa zawarta przed mediatorem uzyska taki sam charakter jak ugoda sądowa (tj. charakter czynności o podwójnym charakterze – procesowym i materialnym). Jeżeli sąd kieruje strony do mediacji, to zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem i nie nadającej się do wykonania w drodze egzekucji (albo zatwierdzenie ugody przez nadanie jej klauzuli wykonalności) pozwala uznać, że wydanie wyroku w sprawie stało się zbędne i stanowi przesłankę do wydania postanowienia o umorzeniu postępowania (art. 355§1 k.p.c.). Jeśli postanowienia ugody zawartej przed mediatorem zostaną wykonane przez obie strony, nie będzie potrzeby występowania z wnioskiem o zatwierdzenie takiej ugody przez sąd. Podobna sytuacja występuje, kiedy mediacja była prowadzona na podstawie umowy o mediację i nie toczyło się żadne postępowanie sądowe w sprawie stanowiącej przedmiot mediacji - zawarta ugoda wywiera skutki prawne bez konieczności występowania z wnioskiem o wydanie postanowienia o jej zatwierdzeniu. Należy jednak podkreślić, że w tym ostatnim przypadku zatwierdzenie ugody przez sąd (po uprzednim stwierdzeniu, czy ugoda nie jest sprzeczna z prawem, z zasadami współżycia społecznego, czy nie zmierza do obejścia prawa oraz czy nie jest niezrozumiała bądź nie zawiera sprzeczności) będzie korzystne z uwagi na możliwość późniejszego wytoczenia przez jedną ze stron powództwa o ustalenie nieważności ugody zawartej przed mediatorem. Jeżeli strona będzie podnosiła zarzut nieważności tej ugody, trudniej będzie jej w takim przypadku wykazać istnienie przesłanek niezbędnych do uwzględnienia jej powództwa.

---

<sup>1049</sup> Odmienne, M. Piekarski, *Czynności materialnoprawne...*, s. 132.

<sup>1050</sup> Por. T. Wojciechowski, *Charakter prawny ugody...*, s. 36 i n.

Zgadzam się ze stwierdzeniem, że działalność mediacyjna organów ochrony prawnej prowadzona w sprawach z zakresu prawa pracy ma za zadanie nie tylko zakończenie samego postępowania, ale także merytoryczną likwidację sporu, który powstał między stronami tego stosunku. K.W. Baran trafnie uznaje, że ugoda procesowa stanowi, w myśl art. 777 §1 pkt 1 k.p.c., tytuł egzekucyjny<sup>1051</sup>. Gdyby miała na celu tylko formalne zakończenie procesu sądowego, swój cel osiągnęłaby już w chwili uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania. Zgadzam się z tym Autorem, że w sprawach z zakresu prawa pracy, tak jak w innych kategoriach spraw cywilnych, ugoda to akt składający się z umowy materialnoprawnej, w której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego, oraz z czynności procesowej tych samych stron, która wywołuje skutek w postaci wyłączenia dopuszczalności prowadzenia dalszego postępowania sądowego co do istoty sprawy<sup>1052</sup>. W związku z powyższym sąd pracy ma obowiązek wydać postanowienie o umorzeniu postępowania. Takie stanowisko jest zgodne z linią orzeczniczą przyjętą przez Sąd Najwyższy już w końcu lat 60-tych. W świetle tego orzecznictwa, oświadczenia materialnoprawne i procesowe stron stanowią w ugodzie zawartej przed sądem jeden akt prawny, jednakże każde z nich ocenia się według przepisów z danej gałęzi prawa, do której przynależy dane oświadczenie.

#### **6.2.3.5 Zatwierdzenie przez sąd pracy ugody zawartej przed mediatorem**

Zgodnie z art. 183<sup>12</sup> § 2<sup>1</sup> k.p.c.<sup>1053</sup>, przez podpisanie ugody strony wyrażają zgodę na wystąpienie do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie, o czym mediator powinien poinformować strony. Rozwiązanie to ma, w założeniu ustawodawcy, stanowić implementację art. 6 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z 21 maja 2008 roku w kwestii niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, które stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić stronie lub jednej ze stron, za wyraźną zgodą pozostałych, możliwość wystąpienia z wnioskiem o nadanie klauzuli wykonalności pisemnej ugodzie zawartej w drodze mediacji.

---

<sup>1051</sup> K.W. Baran (red.), [w:] *Procesowe prawo pracy...*, Warszawa 2013, s. 142-143.

<sup>1052</sup> *Ibidem*.

<sup>1053</sup> W brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z dnia 16 września 2011 roku, Dz. U. Nr 233, poz. 1381.

Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny, artykuł 183<sup>12</sup>§2<sup>1</sup> k.p.c. powinno się odczytywać łącznie z art. 183<sup>14</sup>§1 k.p.c., który stanowi, że jeżeli zawarto ugody przed mediatorem, sąd, o którym mowa w art. 183<sup>13</sup>k.p.c., na wniosek strony, powinien niezwłocznie przeprowadzić postępowanie co do zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem<sup>1054</sup>. W doktrynie występuje pogląd że: „w sytuacji gdy ugody zawarto w postępowaniu mediacyjnym przeprowadzonym na mocy postanowienia sądu o skierowaniu stron do mediacji (art. 183<sup>8</sup>k.p.c.), z wnioskiem o zatwierdzenie ugody powinien wystąpić mediator (art. 183<sup>12</sup>§2<sup>1</sup> k.p.c.)<sup>1055</sup>. Pomimo, że takie twierdzenie nie wynika wprost z wykładni literalnej art. 183<sup>12</sup>§2<sup>1</sup> k.p.c., to ze względu na fakt, że na podstawie art. 183<sup>13</sup> § 1 k.p.c., po zawarciu ugody mediator ma obowiązek niezwłocznie złożyć w sądzie protokół z przebiegu mediacji, należałoby uznać, że na mediatorze ciąży również obowiązek zwrócenia się z wnioskiem o zatwierdzenie ugody. Trzeba zaznaczyć jednak, że z takim wnioskiem może wystąpić nie tylko mediator, ale również każda ze stron<sup>1056</sup>.

Artykuł 183<sup>15</sup> §1 k.p.c. stanowi, że ugoda zawarta przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu przez sąd, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. Oznacza to, że ugoda zawarta przed mediatorem wywołuje po jej zatwierdzeniu takie same skutki procesowe i materialnoprawne jak ugoda sądowa<sup>1057</sup>.

Warto zauważyć, że punkt 17 rekomendacji Rady Europy nr (2002) 20 dotyczącej mediacji w sprawach cywilnych zaleca, by mediatorzy mieli obowiązek informowania stron o skutkach ugody osiągniętej w wyniku mediacji oraz o krokach, jakie należy przedsięwziąć, jeśli jedna lub obie strony będą chciały wykonać ugody. Jednocześnie rekomendacja wyraźnie stwierdza, że ugody powstałe w wyniku mediacji muszą respektować wymagania krajowego porządku prawnego<sup>1058</sup>.

---

<sup>1054</sup> M. Kierska, T. Marek, *Zatwierdzenie i stwierdzenie wykonalności ugody w kontekście zasady poufności mediacji*, Zeszyty naukowe KUL 57 (2014), nr 2 (226), s. 70-71.

<sup>1055</sup> M. Malczyk, *Komentarz do art. 183<sup>14</sup> k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz, Art. 1-729*, red. A. Góra – Błaszczkowska, Warszawa 2016, Legalis 2018.

<sup>1056</sup> M. Kierska, T. Marek, *op. cit.*, s. 70-71.

<sup>1057</sup> A. Majewski, K. Mularczyk, *op. cit.*, s. 60.

<sup>1058</sup> T. Ereciński (red.), [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2012, s. 882.

Podzielam pogląd R. Flejszara<sup>1059</sup>, że jeżeli postanowienia ugody zawartej przed mediatorem zostaną wykonane przez obie strony, nie będzie potrzeby występowania z wnioskiem o zatwierdzenie takiej ugody przez sąd. Podobnie w przypadku, gdy mediacja była prowadzona na podstawie umowy o mediację i nie toczyło się żadne postępowanie sądowe w sprawie stanowiącej przedmiot mediacji, zawarta ugoda wywiera skutki prawne bez konieczności występowania z wnioskiem o wydanie postanowienia o jej zatwierdzeniu. Zdaniem K. Falgi - Gieruszyńskiej, w tej ostatniej sytuacji zatwierdzenie ugody przez sąd może okazać się jednak korzystniejsze z uwagi na potencjalną możliwość późniejszego wytoczenia przez jedną ze stron powództwa o ustalenie nieważności ugody zawartej przed mediatorem. Stronie zarzucającej nieważność takiej ugody trudniej będzie wówczas wykazać istnienie przesłanek niezbędnych do uwzględnienia jej powództwa<sup>1060</sup>.

Postępowanie w przedmiocie zatwierdzenia ugody mediacyjnej jest postępowaniem sądowym, które ma charakter sformalizowany; jest postępowaniem fakultatywnym, prowadzonym na wniosek<sup>1061</sup>. Regulacja tego postępowania w obowiązujących przepisach Kodeksu postępowania cywilnego jest dość lakoniczne, gdyż art. 183<sup>13</sup> k.p.c. odnosi się jedynie do wniosku, sposobu zatwierdzenia oraz przesłanek odmowy zatwierdzenia ugody mediacyjnej.

Postępowanie w sprawie zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem powinno zostać przeprowadzone niezwłocznie, co jest przejawem preferowania przez ustawodawcę ugodowego załatwiania spraw<sup>1062</sup>.

Brak jest regulacji prawnej formy i treści wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem. Wydaje się, że wniosek ten może mieć formę pisma procesowego lub ustnego oświadczenia wciągniętego do protokołu posiedzenia. Zdaniem P. Telengi, postępowanie o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem

---

<sup>1059</sup> R. Flejszar, *op. cit.*, s. 315-328.

<sup>1060</sup> K. Flaga – Gieruszyńska, [w:] *System prawa pracy...*, s. 139-140.

<sup>1061</sup> Por. Ł. Błaszczak, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych...*, s. 274. M. Białecki, *Mediacja...*, s. 229; R. Szmidt, *Nadanie klauzuli wykonalności ugodzie zawartej przed mediatorem*, „Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 1, s. 142.

<sup>1062</sup> Tak, E. Stefańska, *op. cit.*, s. 385; M. Sychowicz, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2014, s. 668.



jest sformalizowanym postępowaniem sądowym i w związku z tym należy stosować do niego przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o czynnościach procesowych, w tym przepisy o wymogach formalnych wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem (zob. art. 126 i n.)<sup>1063</sup>. W doktrynie występuje również pogląd, że forma pisma procesowego jest obligatoryjna tylko wtedy, gdy mediacja odbyła się na podstawie umowy stron poza toczącym się między stronami postępowaniem cywilnym, ponieważ wniosek taki stanowi pismo procesowe obejmujące wnioski i oświadczenia stron składane poza rozprawą (art. 125 § 1 k.p.c.). Natomiast gdy mediacja prowadzona jest na podstawie postanowienia sądu, wniosek o zatwierdzenie ugody może być złożony ustnie do protokołu rozprawy<sup>1064</sup>. Uważam, że wniosek o zatwierdzenie ugody powinien mieć formę pisma procesowego, nawet jeżeli mediacja prowadzona jest na podstawie postanowienia sądu.

W treści wniosku o zatwierdzenie ugody powinny być zawarte: wskazanie sądu, do którego kierowany jest wniosek (oraz sygnaturę akt, gdy jest to mediacja ze skierowania sądu); wskazanie stron postępowania mediacyjnego i mediatora; czas i miejsce zawartej ugody; podpis wnioskodawcy.

Zgodnie z aktualnymi przepisami, wniosek o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem w wyniku mediacji prowadzonej na podstawie umowy o mediację nie podlega opłacie (art. 3 ust. 1 u.k.s.c.). Analogiczne rozwiązanie występuje w postępowaniu mediacyjnym prowadzonym na podstawie postanowienia sądu kierującego strony do mediacji (art. 71 pkt 1 u.k.s.c.). Sędem właściwym do zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem jest sąd, do którego mediator zobowiązany jest złożyć protokół z przebiegu mediacji (art. 183<sup>13</sup> k.p.c.).

Wstępną czynnością sądu powinna być ocena przedłożonej mu ugody pod względem tego, czy zawiera ona treść nadającą się do wykonania w drodze

---

<sup>1063</sup> Tak, P. Telenga, [w:] *Kodeks...*, Warszawa 2015, s. 274.

<sup>1064</sup> Tak, A. Arkuszewska, A. Kościółek, *op. cit.*, s. 133; Por. Ł. Błaszczak, [w:] *Mediacja w sprawach gospodarczych...*, s. 281.

egzekucji<sup>1065</sup>. Zatwierdzenie ugody następuje w dwojaki sposób, w zależności od tego czy ugoda podlega wykonaniu w drodze egzekucji, czy też nie. Jeżeli ugoda podlega wykonaniu w drodze egzekucji (np. w ugodzie pracodawca zobowiązał się do zapłaty na rzecz pracownika konkretnej kwoty pieniężnej), sąd zatwierdza ją przez nadanie klauzuli wykonalności, w innych przypadkach dokonuje zatwierdzenia postanowieniem. Obydwa rodzaje postanowień sąd wydaje na posiedzeniu niejawnym (por. art. 781, 794<sup>2</sup> i 183<sup>14</sup>§2 *in fine* k.p.c.). Postanowienie sądu w przedmiocie zatwierdzenia ugody jest doręczane stronom z urzędu. Uzasadnienie jest sporządzane z urzędu tylko wtedy, gdy sąd wydał postanowienie o zatwierdzeniu ugody zawartej przed mediatorem (por. art. 357 § 2 k.p.c. w zw. z art. 394 §1 pkt 10<sup>1</sup> k.p.c.). Zarówno na postanowienie w przedmiocie nadania ugodzie zawartej przed mediatorem klauzuli wykonalności, jak i na postanowienie, którego przedmiotem jest zatwierdzenie takiej ugody, przysługuje zażalenie (art. 795 § 1, art. 394 §1 pkt 10<sup>1</sup> k.p.c.).

O odmowie zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem i przyczynach tej odmowy informuje się mediatora - zgodnie z §143 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych.

Zasadą jest, że ugoda mediacyjna powinna zostać przez sąd zatwierdzona, chyba że wystąpią określone w ustawie negatywne przesłanki niepozwalające na jej zatwierdzenie. Zgodnie z art. 183<sup>14</sup> § 3 k.p.c., sąd nie może zatwierdzić ugody, która jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa, a także gdy jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności. Ustawodawca zamiennie używa obu określeń „sprzeczna z prawem” (art. 203 § 4 k.p.c. w zw. z art. 223 § 2 k.p.c.) bądź „niezgodna z prawem” (art. 184 k.p.c.); moim zdaniem należy przyjąć, że mają one taką samą treść<sup>1066</sup>. Pojęcie sprzeczności z prawem odnosi się do ugody, której treść narusza obowiązujące przepisy. Sprzeczna z prawem jest np. ugoda,

---

<sup>1065</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 16 października 2012 r., sygn. I ACz 1593/12, tekst orzeczenia znajduje się w bazie PORTALU Orzeczeń Sądów Powszechnych dostępnej pod adresem <http://orzeczenia.ms.gov.pl>; fragmenty orzeczenia LEX nr 1223391.

<sup>1066</sup> Tak, T. Wojciechowski, *Kontrola ugody sądowej*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2001, z. 3, s. 657 i n. oraz powołana tam literatura przedmiotu oraz J. Turek, *Ugoda w procesie cywilnym*, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 21, s. 1057 i n.

w której strony zmieniają (skracają lub przedłużają) terminy przedawnienia roszczeń (art. 291§4 k.p.). Ugoda zawiera sprzeczności, jeżeli jej postanowienia wzajemnie się wykluczają, a interpretacja ugody nie prowadzi do usunięcia rozbieżności uniemożliwiających jej wykonanie. Dotyczy to sprzeczności, których nie można usunąć w drodze interpretacji treści ugody<sup>1067</sup>. Ugoda jest niezrozumiała, jeżeli jej treść nie może być uznana za jasną przez przeciętnego odbiorcę<sup>1068</sup>. W literaturze przedmiotu prowadzona jest dyskusja w kwestii zasadności wprowadzenia przez ustawodawcę do art. 183<sup>14</sup> §3 k.p.c. dodatkowych kryteriów odmowy zatwierdzenia ugody<sup>1069</sup>.

Obejście prawa (*in fraudem legis*) polega na takim ukształtowaniu treści czynności prawnej, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się przepisom prawa, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu zakazanego przez prawo<sup>1070</sup>. W mojej ocenie, za ugodę zmierzającą do obejścia prawa można uznać ugodę, której celem byłoby przesunięcie terminu rozwiązania umowy o pracę jedynie dla uzyskania przez pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do przyznania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. emerytury lub renty). Co do zasady, za prawnie dopuszczalną uznaje się zmianę przy pomocy ugody trybu rozwiązania umowy o pracę (np. z rozwiązania ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika na porozumienie stron). Wymaga to jednak zgody pracownika na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu ze skutkiem natychmiastowym. Jednakże w orzecznictwie wskazano, że za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego można by uznać ugodę, w której strony chciałyby przekształcić tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.c.) na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, jeżeli przyczyną zastosowania rozwiązania ze skutkiem natychmiastowym było

---

<sup>1067</sup> Tak, M. Pazdan, *O mediacji...*, s. 22.

<sup>1068</sup> *Ibidem*.

<sup>1069</sup> A. Czepik, *Ugoda zawarta przed mediatorem*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 3, s. 40. Krytycznie względem do przesłanek odmowy zatwierdzenia ugody polegających na jej niezrozumiałości lub sprzeczności odnosi się np. P. Sobolewski, *Mediacja...*, s. 35-36.

<sup>1070</sup> Zob. wyrok SN z dnia 25 listopada 2004 r. I PK 42/04, LEX nr 151294 dotyczący art. 58 §1 k.c. „[...] czynności mające na celu obejście ustawy (*in fraudem legis*) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane”.

szczególnie rażące naruszenie przez pracownika jego obowiązków (np. popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy, czy też spożywanie alkoholu w czasie pracy)<sup>1071</sup>.

Ponadto należy przypomnieć, że - zgodnie z art. 18 § 2 k.p. - postanowienia umowy o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Ponadto, szczegółowe ograniczenia wynikają z innych przepisów Kodeksu pracy. W myśl art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Według art. 152 § 2 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Strony powinny pamiętać o tym przy zawieraniu ugody w sprawach pracowniczych. Innym przykładem obejścia prawa będzie zmowa pracownika i pracodawcy, w wyniku której zawierają oni fikcyjną ugodę w celu uniknięcia przez pracodawcę splaty zobowiązań wierzycieli. Zgodnie bowiem z art. 1025 § 1 pkt 3 k.p.c., należności za pracę za okres 3 miesięcy do wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach mają pierwszeństwo przy podziale sumy z egzekucji przed innymi należnościami, z wyjątkiem kosztów egzekucyjnych i należności alimentacyjnych.

Sądowa kontrola ugody zawartej przed mediatorem jest szersza niż kontrola ugody zawieranej przez strony przed sądem. O ile przy ugodzie sądowej sąd, formułując ugodę, sprawdza tylko, czy strony mogą zawrzeć ugodę danej treści, a więc czy nie jest ona sprzeczna z prawem, z zasadami współżycia społecznego, albo nie zmierza do obejścia prawa (art. 223 §2 w zw. z art. 203 § 4 k.p.c.), o tyle, zatwierdzając ugodę zawartą przed mediatorem, ocenia nie tylko dopuszczalność zawarcia ugody przez strony, ale i treść ugody sformułowanej przez mediatora – czy została sporządzona w sposób zrozumiały i czy nie zawiera sprzeczności<sup>1072</sup>. W piśmiennictwie wskazuje się, że przesłanki te dodano z uwagi na to, że mediator nie musi posiadać wiedzy prawniczej<sup>1073</sup>. W takiej ugodzie mogą wystąpić błędy natury terminologicznej lub związane z niezajomością obowiązujących przepisów prawa.

---

<sup>1071</sup> Wyrok SN z dnia 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 67.

<sup>1072</sup> A. Arkuszewska, A. Kościółek, *op. cit.*, s. 134.

<sup>1073</sup> T. Ereciński, [w:] T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komenatrz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Część druga. Postępowanie zabezpieczające. Komenatrz.*, Warszawa 2007, tom I, pod red. T. Erecińskiego, s. 444.

W orzecznictwie przyjęto, że sąd ma obowiązek poczynienia stosownych ustaleń, które pozwalają na ocenę dopuszczalności ugodowego zakończenia sporu według formuły wypracowanej przez strony<sup>1074</sup>. Według Sądu Najwyższego, obowiązku tego nie wyłącza okoliczność, że pracownik jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który w jego imieniu zawarł ugodę<sup>1075</sup>.

Wspomniane kryteria sądowej kontroli ugody, występujące również przy sądowej ocenie innych aktów dyspozycji materialnej, nawiązują pośrednio do art. 58 k.c. Treść tego przepisu należy więc uwzględnić także przy ocenie, czy zawarcie ugody przed mediatorem było dopuszczalne.

W sprawach z zakresu prawa pracy dodatkową przesłankę oceny ważności ugody przewiduje art. 469 k.p.c. Jest nią naruszenie słusznego interesu pracownika (obok niezgodności z prawem, sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub chęci obejścia prawa). Należy zwrócić uwagę, że sąd pracy nie jest zobowiązany do dbałości o słusze interesy pracodawcy<sup>1076</sup>. Zdaniem judykatury, ocena słusznego interesu pracownika powinna być dokonywana na podstawie przesłanek obiektywnych, to znaczy w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika<sup>1077</sup>. Należy w tym celu porównać treść ugody (ustaloną według kryteriów wskazanych w art. 65 k.c.) z przysługującymi pracownikowi roszczeniami wynikającymi z przytoczonych przez niego okoliczności faktycznych<sup>1078</sup>.

W orzecznictwie przyjęło się, iż pojęcie „słuszny interes pracownika” nie powinno być rozumiane zbyt szeroko, co oznacza m.in., że nie można wykluczać możliwości, aby pracownik ustąpił w części z dochodzonych roszczeń. Taka wykładnia stałaby bowiem w sprzeczności z definicją ugody, w której podkreśla się potrzebę wzajemnych ustępstw stron w zakresie stosunku prawnego, który je łączy.

---

<sup>1074</sup> Postanowienie SN z dnia 11 grudnia 2000, I PKN 808/00, OSNAPiUS 2002, nr 16, poz. 382.

<sup>1075</sup> Postanowienie SN z dnia 5 lipca 2002, I PKN 172/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 142.

<sup>1076</sup> Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 912/00, OSNAPiUS 2002, Nr 19, poz. 4.

<sup>1077</sup> Wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 488.

<sup>1078</sup> Zob. Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 51/10, LEX nr 685575; postanowienie SN z dnia 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002, Nr 5, poz. 116.

W tym miejscu warto zauważyć, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z 20 czerwca 2000 r.<sup>1079</sup>, stwierdził, że słuszny interes pracownika w rozumieniu art. 469 k.p.c. nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego świadczenia w pełnej wysokości. W tym postanowieniu sąd podtrzymał swoje stanowisko wyrażone w wyroku z 3 grudnia 1981 r.<sup>1080</sup> w którym uznano, że zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia z jego winy powoduje dla niego istotne skutki natury moralnej i majątkowej, dlatego też uniknięcie ich przez zawarcie ugody, w której prawnik rezygnuje z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest korzyścią konkretną i wymierną. Można uznać, że w ten właśnie sposób pracownik „zamienia” prawo do ekwiwalentu na inne korzyści majątkowe. W takiej sytuacji pogląd, że zrzeczenie się ekwiwalentu w każdym przypadku powoduje, iż ugoda narusza prawo, jest nieuzasadniony.

W postanowieniu z 5 lipca 2002 r. Sąd Najwyższy<sup>1081</sup>, podkreślając, że słuszny interes pracownika stanowi samodzielne kryterium oceny dopuszczalności zawarcia ugody sądowej, stwierdził, że z reguły nie jest zgodne z interesem pracownicy w ciąży, podlegającej szczególnej ochronie, uzyskanie w wyniku ugody sądowej odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zamiast przywrócenia do pracy.

Przy ocenie słuszności interesu pracownika trzeba mieć na względzie, czy obowiązujące przepisy prawa materialnego jednoznacznie określają roszczenia przysługujące pracownikowi, czy pozostawiają ich określenie ocenie organu rozstrzygającego spór lub - w pewnym zakresie – samego pracownika. Ustępstwa stron nie mogą bowiem prowadzić do rezygnacji z uprawnień przysługujących pracownikowi bezspornie z mocy obowiązujących przepisów prawa. Pracownik nie może tracić na tym, że pracodawca nie realizuje jego słusznych roszczeń przysługujących mu z mocy ustawy, układu zbiorowego pracy lub umowy<sup>1082</sup>. Wedle art. 917 k.c., przedmiotowo istotnym elementem ugody są wzajemne ustępstwa, jednakże dla poczynienia wzajemnych ustępstw nie jest konieczne istnienie niepewności lub sporu co do roszczeń

---

<sup>1079</sup> Postanowienie SN z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNP 2002, Nr 1, poz. 17.

<sup>1080</sup> Wyrok SN z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSiPKA 1983, Nr 10, poz. 212.

<sup>1081</sup> I PKN 172/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 142.

<sup>1082</sup> J. Wiśniewski, *Postępowanie ugodowe w sprawach ze stosunku pracy*, „Nowe Prawo” 1982, Nr 1-2, s. 75 i 77.

wynikających ze stosunku prawnego, w zakresie którego ugoda jest zawierana. Wzajemne ustępstwa mogą mieć też na celu zapewnienie wykonania roszczeń<sup>1083</sup>.

Trafne jest, moim zdaniem, twierdzenie T. Erecińskiego, że kontrola przez sąd ugody zawartej przed mediatorem nie może ograniczać się do oceny samej treści ugody, ale powinna obejmować wszystkie istotne okoliczności konkretnej sprawy i uwzględniać elementy stosunku prawnego, który ma być uregulowany tą ugoda<sup>1084</sup>. Sąd powinien wyjaśnić, czy zawarcie ugody sporządzonej przez uczestników sporu było dopuszczalne. Przy tym badanie takie nie może polegać na przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego – stałoby to w oczywistej sprzeczności z celem ugody, jakim jest wyeliminowanie długotrwałej i skomplikowanej procedury sądowej<sup>1085</sup>. W orzecznictwie występuje, trafny moim zdaniem, pogląd, że „kontrola dopuszczalności ugody zawartej przed mediatorem nie może polegać na merytorycznym rozpoznaniu sprawy”<sup>1086</sup>. W piśmiennictwie także można spotkać podobne opinie<sup>1087</sup>.

Zdaniem Sądu Najwyższego, gdy po przeprowadzonej kontroli sąd odmówi zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem, ugoda ta jest nieważna i nie wywołuje skutków ani w sferze materialnoprawnej ani procesowej<sup>1088</sup>. Natomiast K.W. Baran, moim zdaniem trafnie, uważa, że decydujące znaczenie mają przesłanki, które spowodowały decyzję sądu o niezatwierdzeniu ugody. Jeżeli jest to sprzeczność ugody z prawem, zasadami współżycia społecznego lub obejście prawa, uzasadnione jest twierdzenie, że jest ona nieważna w sferze materialnoprawnej. Natomiast jeżeli podstawą odmowy jej zatwierdzenia jest to, że ugoda jest niezrozumiała albo zawiera sprzeczności, to traci ona tylko przymiot ugody zawartej przed sądem (art. 183<sup>15</sup> §1 k.p.c.), co skutkuje głównie w sferze wykonalności<sup>1089</sup>. Wydaje się jednak, że to

---

<sup>1083</sup> Wyrok SN z dnia 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00, LEX nr 56895.

<sup>1084</sup> T. Ereciński, [w:] T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska, K. Weitz, P. Grzegorzczak, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Postępowanie rozpoznawcze*, pod red. T. Erecińskiego, Warszawa 2012, s. 884.

<sup>1085</sup> M.T. Romer, *Ugoda w postępowaniu...*, s. 293-296.

<sup>1086</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 stycznia 2014 r., I ACz 2163/13, LEX nr 1416238; tekst orzeczenia pochodzi z bazy Portalu Orzeczeń Sądów Powszechnych dostępnej pod adresem, <http://orzeczenia.ms.gov.pl>

<sup>1087</sup> Zob. R. Morek, *Mediacja i arbitraż...*, s. 86; A. Czepik, *op. cit.*, s. 40.

<sup>1088</sup> Por. wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011, Nr 11-12, poz. 147.

<sup>1089</sup> Tak, K. W. Baran, [w:] *System prawa pracy...*, s. 122.

rozróżnienie nie ma większego znaczenia w praktyce. Niezrozumiałość ugody uniemożliwia posługiwanie się nią w obrocie prawnym, a jej niespójność znacznie to utrudnia. Możliwość posługiwania się przez strony w obrocie prawnym ugodą, której sąd nie zatwierdził z powodu znajdujących się w niej sprzeczności, zależy od możliwości usunięcia tych sprzeczności w drodze interpretacji w konkretnym przypadku. Warto dodać, iż sprzeczności zawarte w ugodzie mogą sugerować pozorne rozwiązanie sporu.

Zdarza się, że w toku rozpatrywania przez sąd wniosku o nadanie ugodzie klauzuli wykonalności sąd uzna, że 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 potrzeby może wyznaczyć rozprawę<sup>1090</sup>.

Z treści art. 183<sup>14</sup>§ 3 k.p.c. wynika, że sąd może odmówić zatwierdzenia ugody lub nadania jej klauzuli wykonalności w całości lub w części. Odmowa zatwierdzenia części ugody powinna nastąpić także wtedy, gdy tylko część postanowień jest dotknięta wadami. Spotkałam się jednak z poglądem, że sąd powszechny powinien ocenić, czy niewadliwa część ugody jest spójna, odpowiada woli stron i może samodzielnie funkcjonować w obrocie. Jeżeli odpowiedź jest negatywna, to należy odmówić uznania ugody w całości<sup>1091</sup>. Zgadzam się z tym poglądem i jego argumentacją.

Możliwość odmowy nadania klauzuli wykonalności lub zatwierdzenia ugody w całości lub w części zwraca uwagę na istotne znaczenie mediatora przy formułowaniu postanowień ugody. Znajomość obszernego i zróżnicowanego katalogu przesłanek odmowy zatwierdzenia ugody pozwala na eliminację z treści formułowanej ugody postanowień mogących stać na przeszkodzie jej zatwierdzeniu<sup>1092</sup>. Mediator powinien dołożyć wszelkich starań, żeby treść ugody nie budziła wątpliwości sądu. Wymaganiom sporządzenia poprawnej ugody powinien sprostać mediator mający odpowiednie doświadczenie prawne. Jeżeli mediator nie ma wykształcenia prawniczego, przed

---

<sup>1090</sup> A. Marek, *op. cit.*, s. 14.

<sup>1091</sup> M. Muliński, *Krajowe tytuły egzekucyjne powstające w postępowaniu mediacyjnym oraz w postępowaniu przed sądem polubownym (arbitrażowym)*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 1, s. 5.

<sup>1092</sup> T. Żyznowski, *op. cit.*, s. 666.



sporządzeniem ostatecznego tekstu ugody powinien zasięgnąć porady prawnika, mając jednak na względzie konieczność zachowania poufności mediacji<sup>1093</sup>. Odmowa zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem (w przypadku mediacji sądowej) powoduje konieczność kontynuowania postępowania sądowego. W przypadku mediacji umownej strony w ogóle nie muszą informować sądu o zawarciu ugody i taka ugoda dla swej ważności nie będzie wymagać zatwierdzenia. Jednak nie będzie ona mogła zostać skierowana do przymusowej realizacji w postępowaniu egzekucyjnym i będzie wywoływać skutki tylko w sferze materialnoprawnej. Zasadnicze znaczenie dla skuteczności mediacji sądowej ma za zatwierdzenie przez sąd ugody wypracowanej w mediacji, skutkujące umorzeniem sprawy.

Przyjmijmy zatem, że jako skuteczną będziemy rozumieć taką mediację, w której ugoda została zatwierdzona przez sąd i przyjrzyjmy się skuteczności różnych rodzajów mediacji ujętej w liczbach bezwzględnych (Tabela nr 1).

---

<sup>1093</sup> T. Ereciński (red.), [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2012, s. 882; Por. A. Zienkiewicz, *Główne obawy stron co do rozwiązywania sporów poprzez mediację*, [w:] *Mediacja w prawie*, red. J. Czapska, M. Szelaż – Dylewski, Kraków 2014, s. 33; Zob. *Standardy prowadzenia mediacji i postępowania mediatora*, standard VII.

**Tabela 1.** Liczba spraw, w których umorzono postępowanie w następstwie zatwierdzenia przez sąd ugody zawartej przed mediatorem, z podziałem według rodzaju spraw – **we wszystkich sądach rejonowych i okręgowych** (opracowanie własne na podstawie danych zawartych na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości na portalu Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości (ISWS) <http://isws.ms.gov.pl>)

<b>Rok</b>	<b>Sprawy cywilne (bez pracowniczych)</b>	<b>Sprawy gospodarcze</b>	<b>Sprawy pracownicze</b>
<b>2006</b>	93	51	5
<b>2007</b>	111	64	8
<b>2008</b>	119	43	7
<b>2009</b>	90	98	22
<b>2010</b>	148	169	26
<b>2011</b>	159	253	22
<b>2012</b>	252	422	39
<b>2013</b>	275	535	57
<b>2014</b>	281	547	59
<b>2015</b>	321	640	123
<b>2016</b>	437	835	265
<b>2017</b>	775	996	386
<b>Razem</b>	<b>3061</b>	<b>4653</b>	<b>1019</b>

Jeżeli chodzi o sprawy pracownicze, to przede wszystkim relatywnie mało spraw jest przedmiotem mediacji, co mogłoby potwierdzać postawioną wcześniej tezę, że strony sporów pracy niechętnie godzą się na udział w mediacji. Skuteczność mediacji rozumianej jako liczba spraw zakończonych ugodą w stosunku do spraw skierowanych przedstawiona jest w tabelce nr 2.

**Tabela nr 2.** Zestawienie liczby spraw skierowanych do mediacji z zakresu prawa pracy przez sądy rejonowe i okręgowe oraz zatwierdzonych ugód zawartych w mediacji w latach 2006-2017 (opracowanie własne sporządzone na podstawie informacji uzyskanych z Ministerstwa Sprawiedliwości)

<b>Rok</b>	<b>sprawy skierowane do mediacji</b>	<b>umorzenia postępowania w wyniku zatwierdzenia ugody zawartej w mediacji</b>	<b>odmowy zatwierdzenia ugód</b>
<b>2006</b>	34	5	0
<b>2007</b>	74	8	0
<b>2008</b>	109	7	0
<b>2009</b>	253	22	1
<b>2010</b>	197	26	3
<b>2011</b>	66	22	0
<b>2012</b>	284	39	8
<b>2013</b>	326	57	4
<b>2014</b>	306	59	2
<b>2015</b>	528	123	7
<b>2016</b>	1465	265	16
<b>2017</b>	1805	386	21
<b>Razem</b>	<b>5447</b>	<b>1019</b>	<b>62</b>

Patrząc na statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości<sup>1094</sup>, można zauważyć, że sądy rejonowe i okręgowe w nielicznych przypadkach odmawiały zatwierdzenia ugody w sprawach pracowniczych (art. 183<sup>14</sup> §3 k.p.c.). Łącznie w latach 2006-2017 w postępowaniu sądowym (sądy okręgowe i rejonowe) zawarto 1019 ugód, zaś w 62 przypadkach odmówiono ich zatwierdzenia. Liczba ugód w sprawach z zakresu prawa pracy w latach 2006-2017 jest niewielka w porównaniu z ugodami w sprawach

<sup>1094</sup> Zob. Załącznik nr 1 s. 413, zob.: <http://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> oraz <http://ms.gov.pl/dzialalnosc/mediacje/publikacje-kty-prawne-statystyki/>; Załącznik nr 2, s. 414.

cywilnych, natomiast należy zauważyć, że od 2011 roku ta liczba systematycznie wzrasta.

Ponadto, należy przedstawić dane dotyczące mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy w postępowaniu pozasądowym (mediacje na podstawie umowy) . W dniu 20.08.2018 r. otrzymałam odpowiedź na wniosek o udostępnienie informacji publicznej z Ministerstwa Sprawiedliwości, z której wynika, że w okresie 2006-2017 mediacji pozasądowych w porównaniu z tymi ze skierowania przez sąd jest niewielka (tabela nr 3 i 4).

Po dokonaniu analizy danych otrzymanych z Ministerstwa Sprawiedliwości z dnia 20.08.2018 r. zwróciłam się do Ministerstwa z prośbą o dodatkowe informacje dotyczące mediacji pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy w sądach rejonowych (tabela nr 3). Z otrzymanej w dniu 26 listopada 2018 r. odpowiedzi z Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że rozbieżność polegająca na wyższej liczbie wniosków o zatwierdzenie ugody mediacyjnej w porównaniu do liczby złożonych protokołów z mediacji pozasądowej w latach 2006 – 2017 jest spowodowana tym, że mediatorzy składając wnioski o zatwierdzenie ugody nie w każdym przypadku dołączali protokoły z przebiegu mediacji. W latach 2015-2017 r. liczba wniosków o zatwierdzenie ugody jest mniejsza od ogólnej liczby zatwierdzonych ugód. Ministerstwo Sprawiedliwości poinformowało, że różnice te mogą wynikać z różnej praktyki w zakresie ewidencjonowania poszczególnych dokumentów w sekretariatach sądów, związanych z różnicami pomiędzy sporządzaniem dokumentacji przez mediatorów. Część mediatorów wniosek o zatwierdzenie ugody zawierało w ugodzie lub w protokole z przebiegu mediacji (wówczas nie jest to dodatkowy dokument), część zaś sporządziło odrębny dokument w postaci wniosku o zatwierdzenie ugody, który przesyła do sądu. Ponadto, Ministerstwo Sprawiedliwości podało, że różnice rachunkowe mogą także wynikać z faktu, że wniosek o zatwierdzenie ugody wpłynął w roku poprzedzającym rok, w którym taka ugoda została zatwierdzona. Ministerstwo Sprawiedliwości nie potrafiło wyjaśnić, dlaczego w 2008 roku, kiedy nie złożono żadnego protokołu z mediacji, wpłynęły 2 wnioski o zatwierdzenie ugody, a zatwierdzono aż 3 ugody.

Ograniczyło ono swoją odpowiedź do stwierdzenia, że dane zawarte w tabeli odzwierciedlają informacje nadesłane z poszczególnych sądów.

**Tabela nr 3** Mediacje pozasądowe w sprawach z zakresu prawa pracy w sądach rejonowych. Tabela sporządzona na podstawie informacji uzyskanych z Ministerstwa Sprawiedliwości w dniu 20.08.2018 r.

<b>POSTĘPOWANIE POZASĄDOWE</b>					
<b>SĄDY REJONOWE</b>					
<b>rok</b>	<b>liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183<sup>13</sup> § 3 k.p.c.)</b>	<b>liczba wniosków o zatwierdzenie ugody</b>	<b>zatwierdzono ugodę</b>		<b>odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183<sup>14</sup> § 3 k.p.c.</b>
			<b>ogółem</b>	<b>w tym przez nadanie klauzuli wykonalności art. 183<sup>14</sup> § 2 k.p.c.</b>	
<b>2006</b>	1	2	2	0	0
<b>2007</b>	0	5	5	1	0
<b>2008</b>	0	2	3	2	0
<b>2009</b>	0	8	8	1	0
<b>2010</b>	2	11	11	9	0
<b>2011</b>	2	4	3	3	0
<b>2012</b>	2	1	1	0	1
<b>2013</b>	5	5	6	5	1
<b>2014</b>	4	2	2	2	0
<b>2015</b>	15	16	17	11	1
<b>2016</b>	69	23	27	15	0
<b>2017</b>	62	27	31	12	0
<b>Razem</b>	<b>162</b>	<b>106</b>	<b>116</b>	<b>61</b>	<b>3</b>

**Tabela nr 4** Mediacje pozasądowe w sprawach z zakresu prawa pracy w sądach okręgowych. Tabela sporządzona na podstawie informacji uzyskanych z Ministerstwa Sprawiedliwości w dniu 20.08.2018 r.

<b>POSTĘPOWANIE POZASĄDOWE</b>					
<b>SĄDY OKRĘGOWE</b>					
<b>rok</b>	<b>liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183<sup>13</sup> § 3 k.p.c.)</b>	<b>liczba wniosków o zatwierdzenie ugody</b>	<b>zatwierdzono ugodę</b>		<b>odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183<sup>14</sup> § 3 k.p.c.</b>
			<b>ogółem</b>	<b>w tym przez nadanie klauzuli wykonalności art. 183<sup>14</sup> § 2 k.p.c.</b>	
<b>2006</b>	0	0	0	0	0
<b>2007</b>	0	0	0	0	0
<b>2008</b>	0	0	0	0	0
<b>2009</b>	0	0	0	0	0
<b>2010</b>	0	0	0	0	0
<b>2011</b>	0	0	0	0	0
<b>2012</b>	0	0	0	0	0
<b>2013</b>	0	0	0	0	0
<b>2014</b>	3	0	2	0	0
<b>2015</b>	2	0	1	0	2
<b>2016</b>	2	0	0	0	0
<b>2017</b>	2	3	2	2	0
<b>Razem</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Tabela nr 5.** Liczba spraw skierowanych do mediacji na podstawie postanowienia sądu, liczba ugód z mediacji na podstawie skierowania sądu, liczba ugód z mediacji na podstawie skierowania sądu, które nie zostały zatwierdzone w sądach rejonowych i okręgowych w latach 2006-2017 (opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Sprawiedliwości)

rok	sprawy cywilne			sprawy pracownicze		
	sprawy skierowane do mediacji	liczba ugód w danym roku	odmowa zatwierdzenia ugody	sprawy skierowane do mediacji	liczba ugód w danym roku	odmowa zatwierdzenia ugody
2006	1448	93	15	34	5	0
2007	1399	111	15	74	8	0
2008	1455	119	23	109	7	0
2009	1842	90	8	253	22	1
2010	2196	148	36	197	26	3
2011	2514	159	48	66	22	0
2012	2844	252	71	284	39	8
2013	3251	275	89	326	57	4
2014	3272	281	23	306	59	2
2015	4123	321	93	528	123	7
2016	6438	437	10	1465	265	16
2017	7668	775	47	1805	386	21
<b>Razem</b>	<b>38450</b>	<b>3061</b>	<b>478</b>	<b>5447</b>	<b>1019</b>	<b>62</b>

#### 6.2.3.6 Skutki prawne zatwierdzenia przez sąd ugody zawartej przed mediatorem

Konsekwencją zatwierdzenia przez sąd ugody zawartej przed mediatorem – gdy ugodę zawarto w toku postępowania sądowego – jest umorzenie tego postępowania przez sąd rozpoznający sprawę (art. 355 §1 k.p.c.). Postanowienie to może zapaść na posiedzeniu niejawnym (art. 355 § 2 k.p.c.). Jeżeli postanowienie o umorzeniu postępowania zapadło na posiedzeniu niejawnym, sąd doręcza je z urzędu obu stronom

wraz z uzasadnieniem. Warunkiem umorzenia postępowania jest w każdym przypadku uprzednie uprawomocnienie się postanowienia sądu zatwierdzającego ugodę<sup>1095</sup>.

Według art. 183<sup>15</sup> §1 k.p.c., uгода zawarta przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. Uгода zawarta przed mediatorem, którą zatwierdzono przez nadanie klauzuli wykonalności, jest tytułem wykonawczym. Ustawą nowelizującą z 16 września 2011 r. dokonano zmiany art. 777 §1 k.p.c. Przed nowelizacją uгода zawarta przed mediatorem była tytułem egzekucyjnym, który stawał się tytułem wykonawczym po zaopatrzeniu jej w klauzulę wykonalności. Takie rozwiązanie było niejasne i budziło wątpliwości, gdyż uгода zawarta przed mediatorem przed jej zawarciem i stwierdzeniem wykonalności, jako dokument prywatny, nie odpowiadała kryteriom przyjętym dla tytułów egzekucyjnych. Dlatego też usunięto ugodę zawartą przed mediatorem z listy tytułów egzekucyjnych, zawartej w art. 777 §1 k.p.c. (dokładnie uchylono pkt 2 i 2<sup>1</sup>), a po stwierdzeniu przez sąd jej wykonalności uгода staje się tytułem wykonawczym (art. 183<sup>15</sup> §1 k.p.c.).

Tytuł wykonawczy, którym jest uгода zawarta przed mediatorem zaopatrzona w klauzulę wykonalności, może być pozbawiony wykonalności, jeżeli zachodzą przesłanki przewidziane w art. 840 § 1 k.p.c.

Roszczenie stwierdzone ugodą zawartą przed mediatorem i zatwierdzoną przez sąd przedawnia się z upływem lat dziesięciu od dnia uprawomocnienia się postanowienia o zatwierdzeniu ugody, chociażby termin przedawnienia roszczeń tego rodzaju był krótszy. Jeżeli stwierdzone roszczenie dotyczy świadczenia okresowego, roszczenie o przyszłe świadczenia okresowe ulega przedawnieniu trzyletniemu (art. 125 § 1 k.c.).

Uгода zawarta przed mediatorem i zatwierdzona przez sąd nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej, lecz z powagi rzeczy ugodzonej. W przypadku wszczęcia nowego

---

<sup>1095</sup> Tak, R. Zegadło, *Mediacja w toku postępowania cywilnego – uwagi na tle projektu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego* [w:] *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, red. M. Szpunar, Kraków 2005, s. 1543; M. Białecki, *Mediacja...*, s. 229 i n.; T. Ereciński, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2012, s. 884; odmiennie A. Antkiewicz, *op. cit.*, s. 12, który uważa, że nadanie klauzuli wykonalności i umorzenie postępowania może nastąpić jednym postanowieniem.



postępowania w tej samej sprawie, pomiędzy tymi samymi stronami, strona ma możliwość podnieść zarzut rzeczy ugodzonej (*exceptio rei transactae*), który jest zarzutem merytorycznym i skutkuje oddaleniem powództwa<sup>1096</sup>.

### **6.2.3.7 Koszty mediacji**

#### **6.2.3.7.1 Uwagi ogólne**

Postępowanie mediacyjne jest odpłatne. W przypadku mediacji cywilnych z mocy art. 183<sup>5</sup> k.p.c., mediator ma prawo do wynagrodzenia i zwrotu wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji, chyba że wyraził zgodę na przeprowadzenie mediacji bez wynagrodzenia. Zdanie drugie cytowanego przepisu stanowi, że wynagrodzenie i zwrot wydatków mediatora obciążają strony. Przepisy dotyczące mediacji stanowią więc bardzo ogólnie, że koszty mediacji ponoszą strony, i nie odnoszą się do kwestii zorganizowania mediacji.

Wysokość oraz zasady ponoszenia kosztów postępowania mediacyjnego zależne są od sposobu prowadzenia mediacji, w związku z czym należy osobno omówić koszty mediacji wszczętej na podstawie umowy stron i koszty mediacji wszczętej na podstawie postanowienia sądu.

#### **6.2.3.7.2 Koszty mediacji wszczętej na podstawie umowy stron**

Koszty mediacji obejmują wynagrodzenie mediatora oraz zwrot wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji. Zasady ustalania kosztów mediacji w przypadku mediacji opartej na umowie stron (mediacja pozasądowa) określa umowa mediatora ze stronami sporu (tj. umowa o przeprowadzenie mediacji)<sup>1097</sup>. W tym miejscu warto zaznaczyć, że wynagrodzenie mediatora prowadzącego mediację umowną nie jest w tej sytuacji ograniczone żadnym progiem kwotowym i ponoszone jest przez strony w takich proporcjach, jakie zostaną między nimi uzgodnione<sup>1098</sup>.

---

<sup>1096</sup> M. Malczyk, *Komentarz do art. 183<sup>15</sup> k.p.c.* [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2016, Legalis 2018; M. Richter, *Uгода sądowa*, „Nowa Palestra” 1933, Nr 5, s. 17-18; wyrok SN z dnia 16 października 1934 r., C II 1451/34, OSN 1935, Nr 3, s. 335-336.

<sup>1097</sup> Zagadnienie dotyczące wynagrodzenia mediatora określa umowa o przeprowadzenie mediacji o której mowa w rozdziale IV niniejszej pracy.

<sup>1098</sup> K. Knoppek, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2015, s. 61.

Sposób i zakres wynagradzania mediatora strony określają indywidualnie, przez zastosowanie taryfy opłat danego ośrodka mediacyjnego, czy też przez odesłanie do przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 20.6.2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym<sup>1099</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<sup>1100</sup>. Mediator może wyrazić zgodę na nieodpłatne prowadzenie mediacji (nie jest to sytuacja czysto teoretyczna, ponieważ ośrodek mediacyjny może korzystać z grantów)<sup>1101</sup>.

Jeżeli strony zawarły umowę o mediację i mediacja okazała się skuteczna, tj. doszło do zawarcia ugody, a następnie została ona zatwierdzona przez sąd, to wyłącznie treść ugody mediacyjnej rozstrzyga o tym, która ze stron i w jakiej części poniesie koszty postępowania mediacyjnego. Należy pamiętać, że w omawianej sytuacji postępowanie sądowe nie będzie się toczyć, poza samym zatwierdzeniem przez sąd ugody mediacyjnej. Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 95 ust. 1 pkt 9 u.k.s.c. rozszerzono katalog wniosków, od których nie pobiera się opłaty, przez dodanie wniosku o zatwierdzenie ugody. Ma to na celu całkowite zwolnienie od opłaty sądowej wniosków o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem w wyniku mediacji pozasądowej. Wcześniej wniosek ten podlegał opłacie w wysokości 50 zł.

Należy dodać, że koszty mediacji umownej mogą być zaliczone do kosztów procesu, gdy postępowanie mediacyjne okaże się nieefektywne, a dotyczy to dwóch przypadków. Po pierwsze, jeżeli strony po przeprowadzeniu mediacji umownej nie zawrą ugody. W takiej sytuacji spór między stronami istnieje nadal i mogą one wystąpić w ściśle określonym terminie na drogę postępowania sądowego celem jego

---

<sup>1099</sup> Dz. U. z 2016 r. poz. 921.

<sup>1100</sup> A. Arkuszewska, M. Bosak, *Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów z zakresu prawa pracy*, [w:] *Sądy polubowne i mediacja*, red. J. Olszewski, Warszawa 2008, s. 165.

<sup>1101</sup> D. Wojtczak, *Przedsiębiorco, idź do mediatora*, „Na wokandzie” 2012, nr 1, s. 47.

rozstrzygnięcia. Po drugie, jeżeli strony w wyniku mediacji umownej zawrą ugodę, ale nie zostanie ona zatwierdzona przez sąd.

Artykuł 98<sup>1</sup> k.p.c. opisuje zasady dotyczące ustalania kosztów mediacji przeprowadzanej na podstawie umowy stron oraz na skutek skierowania przez sąd. W doktrynie słusznie stwierdzono, że wynik wykładni gramatycznej (językowej), funkcjonalno-celowościowej oraz zastosowanie wniosku *a contrario* z art. 98<sup>1</sup> § 1 k.p.c. pozwala na stwierdzenie, że art. 98<sup>1</sup> § 2 k.p.c. obejmuje swym zakresem określenie zasad co do kosztów mediacji prowadzonej na podstawie umowy stron<sup>1102</sup>. Zgodnie z tym przepisem, w przypadku niezawarcia ugody lub zawarcia ugody niezatwierdzonej przez sąd część kosztów mediacji – w wysokości nieprzekraczającej czwartej części opłaty od pisma inicjującego postępowanie sądowe – będzie stanowić składową kosztów postępowania, pod warunkiem skierowania przez strony sprawy na drogę sądową w terminie 3 miesięcy od dnia zakończenia mediacji lub uprawomocnienia się postanowienia o odmowie zatwierdzenia przez sąd ugody zawartej przed mediatorem.

#### **6.2.3.7.3 Koszty mediacji wszczętej na podstawie postanowienia sądu**

Zgodnie z art. 98<sup>1</sup> § 1 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu zalicza się koszty mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd. Jednak odwrotnie niż w mediacji umownej, koszty tej mediacji, tj. wynagrodzenie mediatora i jego wydatki, nie są ustalone na podstawie umowy stron, ale regulowane są rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości.

Od dnia 1 stycznia 2016 r. doszło do zmian dotyczących sposobu rozliczania kosztów mediacji sądowej w sprawach cywilnych. Mocą ustawy nowelizującej z 2015 roku uchylono art. 6 u.k.s.c., stanowiący, że koszty mediacji nie stanowią wydatków<sup>1103</sup> oraz uzupełniono katalog wydatków określony w art. 5 u.k.s.c. o koszty mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd. Wprowadzenie takiej zmiany umożliwiło zwolnienie strony od kosztów mediacji w całości lub w części, a także wypłatę

---

<sup>1102</sup> T. Demendecki, Komentarz do art. 98<sup>1</sup> k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-729*, red. A. Jakubecki, LEX 2018, nr 561610.

<sup>1103</sup> Zgodnie z art. 2 ust. 1 u.k.s.c., koszty sądowe składają się z opłat i wydatków.

wynagrodzenia mediatorowi w toku postępowania tymczasowo ze środków Skarbu Państwa (art. 100 ust. 1 u.k.s.c.; analogicznie jak przy wynagrodzeniu biegłego). Strona zwolniona częściowo od kosztów sądowych obowiązana jest ponieść wydatki w takiej wysokości, jaka nie jest objęta zwolnieniem przyznanym przez sąd (art. 101 ust. 3 u.k.s.c.). Stało się zatem osiągalne korzystanie z mediacji „sądowej” przez osoby i inne podmioty kwalifikujące się do zwolnienia od kosztów sądowych<sup>1104</sup>. Brak możliwości zwolnienia stanowił bowiem jedną z barier rozwoju mediacji.

Zaliczenie kosztów mediacji przez ustawę o kosztach do wydatków, powoduje konieczność rozważenia ewentualnej zasadności pobrania zaliczki od stron. Zgodnie z art. 130<sup>4</sup> k.p.c., strona, która zwraca się do sądu o podjęcie czynności związanej z wydatkami, zobowiązana jest do uiszczenia zaliczki na pokrycie ich kosztów, w wysokości i terminie oznaczonym przez sąd. Może zostać jednak z tego obowiązku zwolniona, albowiem stronie przysługuje prawo do złożenia wniosku o zwolnienie jej od obowiązku poniesienia kosztów sądowych, a wydatki stanowią element tych kosztów (art.117 k.p.c.). W tym miejscu warto zauważyć, że nałożenie na stronę obowiązku wniesienia zaliczki może przyczynić się do spadku liczby spraw kierowanych do mediacji. Chociaż sama mediacja jest odpłatna, (jej koszty zawsze obciążają strony), to konieczność uiszczenia zaliczki przed podjęciem mediacji może być zniechęcająca w szczególności w sprawach pracowniczych, gdzie opłaty sądowe są stosunkowo niewysokie, a strona może być zwolniona z opłat sądowych. Z tego też względu w praktyce sąd – po uzyskaniu zgody stron na mediację – nie wzywa ich do wniesienia zaliczki. Tego rodzaju postępowanie jest zgodne z literalnym brzmieniem przywołanego przepisu, który stanowi: „strona, która wnosi o podjęcie czynności połączonej z wydatkami obowiązana jest uiścić zaliczkę na ich pokrycie w wysokości i terminie oznaczonym przez sąd.” W przypadku gdy to sąd kieruje strony do mediacji (art. 130<sup>4</sup> §1 k.p.c.) – a zatem sąd występuje z inicjatywą próby polubownego rozwiązania sporu, realizując zalecenie wynikające z art. 10 k.p.c. – nie ma podstaw do zobowiązania stron do uiszczenia zaliczki na wynagrodzenie i wydatki mediatora.

---

<sup>1104</sup> Z dniem 1.1.2016 r. przepis art. 6 KSCU, według którego „koszty mediacji nie stanowią wydatków”, utracił moc (art. art. 7 ustawy z 10.9.2015 r. o zmianie niektórych ustaw związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów – Dz.U. z 2015 r. poz. 1595).

Według art. 98<sup>1</sup> § 4 k.p.c., Minister Sprawiedliwości określa, w drodze rozporządzenia, wysokość wynagrodzenia mediatora, w tym stałego mediatora, za prowadzenie postępowania mediacyjnego wszczętego na podstawie skierowania sądu i wydatki mediatora, w tym stałego mediatora, podlegające zwrotowi, biorąc pod uwagę rodzaj sprawy i wartość przedmiotu sporu oraz sprawny przebieg postępowania mediacyjnego, a także niezbędne wydatki związane z prowadzeniem mediacji.

Na podstawie tego przepisu wydane zostało rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym<sup>1105</sup> (zwane dalej rozporządzeniem). Wysokość wynagrodzenia reguluje § 2 rozporządzenia następująco:

„1. W sprawach o prawa majątkowe wynagrodzenie mediatora wynosi 1% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 150 zł i nie więcej niż 2000 zł za całość postępowania mediacyjnego.

2. W sprawach o prawa majątkowe, w których wartości przedmiotu sporu nie da się ustalić, oraz w sprawach o prawa niemajątkowe wynagrodzenie mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego wynosi za pierwsze posiedzenie 150 zł, a za każde kolejne – 100 złotych, łącznie nie więcej niż 450 zł”.

Ponadto wynagrodzenie mediatora, będącego podatnikiem zobowiązanym do rozliczenia podatku od towarów i usług, określone w § 2, oraz wydatki mediatora, o których mowa w § 3, podwyższa się o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towarów i usług (§ 5 rozporządzenia).

Rozporządzenie określa również szczegółowo zakres wydatków podlegających zwrotowi. Stanowi ono, że: „Zwrotowi podlegają udokumentowane i niezbędne wydatki mediatora poniesione w związku z przeprowadzeniem mediacji na pokrycie kosztów:

- 1) przejazdów – w wysokości i na warunkach określonych w przepisach dotyczących wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej;

---

<sup>1105</sup> Dz. U. z 2016 r., poz. 921.

- 2) wynajmu pomieszczenia niezbędnego do przeprowadzenia posiedzenia mediacyjnego, w wysokości nieprzekraczającej 70 zł za jedno posiedzenie;
- 3) korespondencji, w wysokości nieprzekraczającej 30 zł” (§ 3 rozporządzenia).

„W razie nieprzystąpienia stron do mediacji, mediatorowi przysługuje zwrot poniesionych wydatków w wysokości nieprzekraczającej 70 zł” (§ 4 rozporządzenia).

W myśl art. 104<sup>1</sup> k.p.c., koszty mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd i zakończonej ugodą znosi się wzajemnie, jeżeli strony nie postanowiły inaczej. Z przepisu tego wynika, że do jego zastosowania konieczne jest spełnienie dwóch warunków:

- 1) zawarcia ugody przed mediatorem,
- 2) zatwierdzenie tej ugody przez sąd.

Jeżeli zatem postępowanie mediacyjne nie osiągnęło pozytywnego skutku, tj. uгода nie została zawarta, rozliczenie kosztów postępowania następuje według zasad ogólnych, przy zastosowaniu przepisu art. 98<sup>1</sup> k.p.c.

Zniesienie kosztów mediacji prowadzonej na skutek skierowania sądu oznacza, że każda ze stron (uczestników postępowania) ponosi koszty związane ze swoim udziałem w postępowaniu mediacyjnym. Artykuł 104<sup>1</sup> *in fine* k.p.c. pozwala jednak na to, aby strony w ugodzie ustaliły inny sposób rozdziału kosztów między siebie. W takim wypadku obowiązuje sposób rozdziału kosztów ustalony przez strony.

Kwestię zwrotu opłaty w związku z zawarciem ugody reguluje art. 79 u.k.s.c. Jeżeli stronom sporu uda się osiągnąć ugodę w toku postępowania sądowego bez wyroku sądu, sąd z urzędu zwróci im uiszczoną opłatę w zależności od etapu, na którym zostanie wypracowana. Zgodnie z art. 79 ust. 1 pkt 1 u.k.s.c., sąd z urzędu zwraca stronie całą uiszczoną opłatę od pisma wszczynającego postępowanie w pierwszej instancji, jeżeli postępowanie zakończyło się zawarciem ugody przed rozpoczęciem rozprawy przed sądem pierwszej instancji. Na mocy art. 79 ust. 1 pkt 2 u.k.s.c. sąd z urzędu zwraca stronie trzy czwarte uiszczonej opłaty od pisma wszczynającego postępowanie w pierwszej instancji, jeżeli w toku postępowania sądowego zawarto ugodę przed mediatorem po rozpoczęciu rozprawy. Na podstawie art. 79 ust. 1 pkt 3 u.k.s.c. sąd z urzędu zwraca stronie połowę uiszczonej opłaty od pisma wszczynającego postępowanie w pierwszej instancji, jeżeli postępowanie w pierwszej instancji

zakończyło się zawarciem ugody sądowej po rozpoczęciu rozprawy, a także od pisma wszczynającego postępowanie w drugiej instancji, w której sprawa zakończyła się zawarciem ugody sądowej.

Analogiczne rozwiązania jak wyżej wprowadzono w przypadku uiszczenia przez pozwanego opłaty od zarzutów (postępowanie nakazowe). W sprawie, w której został wydany nakaz zapłaty i która zakończyła się zawarciem ugody przed mediatorem po rozpoczęciu rozprawy, sąd zwróci pozwanemu  $\frac{3}{4}$  uiszczonych opłat do zarzutów (zmiana w art. 79 ust. 1 pkt 2 lit. a u.k.s.c.). W sprawie, w której został wydany nakaz zapłaty i która zakończyła się zawarciem ugody sądowej po rozpoczęciu rozprawy, sąd zwróci pozwanemu połowę uiszczonych opłat do zarzutów (zmiana w art. 79 ust. 1 w pkt 3 lit. c u.k.s.c.),.

Natomiast według art. 95 ust. 1 pkt 9 k.s.c.u., nie pobiera się opłat od wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem w wyniku prowadzenia mediacji na podstawie umowy o mediację.

Znowelizowany art. 394 § 1 pkt. 9 k.p.c. stanowi, że „zażalenie do sądu drugiej instancji przysługuje na postanowienia sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie, a ponadto na postanowienia sądu pierwszej instancji i zarządzenia przewodniczącego, których przedmiotem jest: zwrot kosztów, określenie zasad ponoszenia przez strony kosztów procesu, wymiar opłaty, zwrot opłaty lub zaliczki, obciążenie kosztami sądowymi, jeżeli strona nie składa środka zaskarżenia co do istoty sprawy, koszty przyznane w nakazie zapłaty, zwrot kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz wynagrodzenie biegłego, mediatora i należności świadka. Dokonana ustawą z 2015 r. zmiana przepisów Kodeksu postępowania cywilnego wprowadza więc możliwość złożenia zażalenia na postanowienie w przedmiocie wynagrodzenia mediatora<sup>1106</sup>.

---

<sup>1106</sup> Przed nowelizacją art. 394 §1 pkt 9 zażalenie do sądu drugiej instancji przysługiwało na postanowienia sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie, a ponadto na postanowienia sądu pierwszej instancji i zarządzenia przewodniczącego, których przedmiotem jest zwrot kosztów, określenie zasad ponoszenia przez strony kosztów procesu, wymiar opłaty, zwrot opłaty lub zaliczki, obciążenie kosztami sądowymi, jeżeli strona nie składa środka zaskarżenia co do istoty sprawy, koszty przyznane w nakazie zapłaty, zwrot kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz wynagrodzenie biegłego i należności świadka.

Należy wskazać, że sąd, orzekając o wysokości zwrotu stronie kosztów procesu, będzie mógł uwzględnić czynności podjęte w celu pozasądowego rozwiązania sporu nawet przed wniesieniem pozwu. Udział w postępowaniu mediacyjnym może wiązać się z koniecznością poniesienia kosztów mediacji lub zwiększonych kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej lub własnego pełnomocnika.

Znowelizowany art. 109 § 2 k.p.c. stanowi, że sąd orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Powyższy przepis stanowi podstawę do uwzględniania celowych i niezbędnych kosztów profesjonalnego pełnomocnika poniesionych na dokonanie czynności podjętych w celu polubownego rozwiązania sporu nawet przed wniesieniem pozwu.<sup>1107</sup>

Niezależnie od wyniku sprawy, sąd może nałożyć na stronę lub interwenienta obowiązek zwrotu kosztów, wywołanych ich niesumiennym lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem (art. 103 § 1 k.p.c.). Przepis § 1 art. 103 k.p.c. dotyczy w szczególności kosztów powstałych wskutek uchylenia się od wyjaśnień lub złożenia wyjaśnień niezgodnych z prawdą, zatajenia lub opóźnionego powołania dowodów, a także oczywiście nieuzasadnionej odmowy poddania się mediacji (na podstawie skierowania sądu). Dotychczas możliwość obciążenia strony kosztami niezależnie od wyniku sprawy istniała tylko, jeżeli strona odmówiła poddania się mediacji, na którą

---

<sup>1107</sup> Przed nowelizacją art. 109 k.p.c. § 2 sąd, orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, miał brać pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd brał pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.



uprzednio wyraziła zgodę<sup>1108</sup>. Po zmianie możliwe stało się obciążenie kosztami strony, która nie poddała się mediacji, mimo że istniała perspektywa zawarcia ugody.

W piśmiennictwie pojawiły się już głosy krytyczne wobec zmian, jakie wprowadziła w zakresie kosztów ustawa nowelizująca z 2015 roku, wskazujące na to, że sytuacja pracownika nie poprawiła się, albo też poprawiła się w niezadowalającym stopniu<sup>1109</sup>. Moim zdaniem, dostrzegając potrzebę dalszych zmian, należy jednak ocenić tę nowelizację pozytywnie. Według mnie, sytuacja pracownika w stosunku do poprzedniego uregulowania znacząco się poprawiła. Dotyczy to możliwości całkowitego zwolnienia z opłaty sądowej, co ma znaczenie przede wszystkim dla pracowników, którzy wytaczają powództwa, w których wartość przedmiotu sporu wynosi powyżej 50 000 zł, oraz sporów, w których pracownicy występują jako strona pozwana. W przypadku sporów, w których pracownicy są powodami, a wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł, korzyść finansowa nie jest znacząca, z uwagi na niską kwotę opłaty podstawowej (30 zł). Natomiast w każdym z tych przypadków istotne znaczenie ma rozwiązanie wprowadzone ustawą nowelizującą, polegające na zaliczeniu wynagrodzenia mediatora do wydatków sądowych, bo powoduje to, że zastosowanie ma cały szereg przepisów związanych ze zwalnianiem z wydatków strony procesu. Dotyczy to w szczególności art. 97 u.k.s.c., który przewiduje ustawowe zwolnienie pracownika z obowiązku ponoszenia wydatków sądowych na czas trwania procesu, a jednocześnie stanowi, że obciążenie pracownika wydatkami - w tym wypadku również wydatkami obejmującymi wynagrodzenie mediatora - może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionych wypadkach.

Aktualne przepisy dotyczą tylko spraw wszczętych po 1 stycznia 2016 r. Sprawy zarejestrowane w 2015 r. i w latach wcześniejszych, niezależnie od tego, kiedy wpłynęły do mediacji – rozliczane są według poprzednio obowiązujących przepisów (strony

---

<sup>1108</sup> Przed nowelizacją art. 103 brzmiał „§ 1. Niezależnie od wyniku sprawy, sąd może włożyć na stronę lub interwenienta obowiązek zwrotu kosztów, wywołanych ich niesumiennym lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem.

§ 2. Przepis § 1 dotyczy zwłaszcza kosztów powstałych wskutek uchylenia się od wyjaśnień lub złożenia wyjaśnień niezgodnych z prawdą, zatajenia lub opóźnionego powołania dowodów, a także nieusprawiedliwionej odmowy poddania się mediacji, na którą strona uprzednio wyraziła zgodę”.

<sup>1109</sup> Tak, A. Góra – Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 18; K. Antolak, *Perspektywy rozwoju mediacji...*, s. 110.

bezpośrednio płacą za mediację) i stawek. W związku z tym, że koszty mediacji wliczane są w koszty sądowe, aktualnie mediator wystawia rachunek dla sądu, a nie jak poprzednio - stronom. Składając do sądu rachunek (fakturę), mediatorzy muszą od 1 stycznia 2016 r. poddać się weryfikacji przez sąd, który ustala i weryfikuje wynagrodzenie oraz poniesione koszty, w szczególności czy mieszczą się one w stawkach określonych w rozporządzeniu. Mediator wskazuje nakład pracy oraz wydatki poniesione na przeprowadzenie danej mediacji wraz z potwierdzającymi je rachunkami (np. liczbą spotkań mediacyjnych). Jest to oświadczenie lub wniosek złożony wraz z rachunkiem oraz protokołem z mediacji. Sąd po przeanalizowaniu rachunku (faktury) wypłaca mediatorowi kwotę wskazaną w rachunku.

### **6. 3. Podsumowanie**

Wprowadzone zmiany dotyczące możliwości redukcji kosztów postępowania oceniam pozytywnie. Uważam, że teraz strony częściej będą próbowały porozumieć się nie tylko na etapie sądowym, ale także przed wszczęciem procesu. Przychyłam się jednocześnie do stanowiska postulującego *de lege ferenda* wprowadzenie rozwiązania polegającego na przerzuceniu kosztów mediacji w przypadku sporów sądowych z zakresu prawa pracy na Skarb Państwa, podobnie jak jest to w przypadku mediacji w sprawach karnych i nieletnich<sup>1110</sup>. Obecna regulacja art. 97 u.k.s.c. pozwalająca na obciążenie pracownika wydatkami sądowymi – co prawda w wyjątkowych sytuacjach – nie gwarantuje pełnej bezpłatności mediacji, co może stanowić nadal przeszkodę w upowszechnieniu tej instytucji w sporach z zakresu prawa pracy.

Całe postępowanie mediacyjne zostało ukształtowane tak, aby doprowadziło do zawarcia ugody przez strony - pracownika i pracodawcę - przed mediatorem. Regulacja przebiegu postępowania mediacyjnego zawarta w Kodeksie postępowania cywilnego jest dość powściągliwa, co daje możliwość elastycznego ukształtowania tego postępowania. Moim zdaniem, zawiera ona niezbędne minimum formalności, aby zapewnić należytą elastyczność. Mediator ma szerokie możliwości w doborze odpowiednich metod, by pomóc stronom w dojściu do porozumienia i zawarciu ugody. Ugoda jest umową, która powinna zawierać elementy ustalone przez strony w trakcie

---

<sup>1110</sup> Por. art. 618 § 1 pkt 8 k.p.k. w zw. z art. 619 § 2 k.p.k.; art. 32 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich, tj. tekst jedn. Dz. U. z 2018, poz. 969.

posiedzeń mediacyjnych. To mediator redaguje ugody i powinien dbać, aby była zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego, aby nie zmierzała do obejścia prawa oraz by była zrozumiała i nie zawierała sprzeczności. Warto przypomnieć, że w sprawach z zakresu prawa pracy dodatkową przesłankę oceny ważności ugody stanowi poszanowanie słusznego interesu pracownika. Pragnę dodać na marginesie, że ze statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości (odnośnie mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd) wynika, iż znaczna większość ugód w sprawach z zakresu prawa pracy jest zatwierdzana przez sądy, a przypadki odmowy zatwierdzenia są nieliczne.

Zmiany dotyczące kosztów postępowania mediacyjnego wpłyną na szersze stosowanie mediacji. Pozytywnie oceniam wprowadzone przez ustawodawcę nowe regulacje prawne i postuluję wprowadzenie dalszych rozwiązań, które zachęcą pracownika i pracodawcę do rozwiązania sporu w drodze mediacji.

Polski ustawodawca dąży do nadania instytucji mediacji kształtu atrakcyjnego dla stron, opracowując mechanizm, który przyczyni się do przyśpieszenia rozwiązywania sporów. Trzeba przyznać, że ustawa nowelizująca z 2015 roku wprowadziła istotnie zmiany mające przybliżyć ten cel. Instytucja mediacji w sporach z zakresu prawa pracy jest przydatna i skuteczna. Trzeba jednak mieć świadomość pewnych zagrożeń łączących się z jej stosowaniem (np. wpływ podjęcia próby mediacji na późniejszą możliwość dochodzenia roszczeń przed sądem pracy).

---

**Rozdział VII. Korzyści stron sporu pracy (stron stosunku pracy)  
z zastosowania mediacji**

---

### 7.1. Uwagi ogólne

W ciągu ostatnich kilkunastu lat polski rynek pracy oraz relacje między pracodawcą a pracownikiem ulegały i nadal ulegają licznym przemianom. Odkąd państwo przestało być głównym pracodawcą, a strajk przestał być najbardziej skuteczną metodą walki o respektowanie bądź zwiększenie praw pracowniczych, zmieniły się zarówno metody, jak i podejście do sposobu rozwiązywania sporów oraz dochodzenia roszczeń pracowniczych.<sup>1111</sup> Sposób, w jaki są rozwiązywane spory, jest jednym z kluczowych czynników wpływających na stopień zmotywowania pracowników i ogólną atmosferę panującą w miejscu pracy. Skuteczne procedury rozwiązywania sporów przekładają się na efektywność wykonywania zleconych zadań. Brak pomysłu na rozwiązanie problemu negatywnie wpływa na stosunki w przedsiębiorstwie<sup>1112</sup>. Pracownik nie ma satysfakcji z wykonywanej pracy, co przekłada się na jej jakość. Może dojść do zatrzymania rozwoju zawodowego pracownika. Niejednokrotnie kończy się to syndromem wypalenia zawodowego i złożeniem wypowiedzenia pracodawcy.

W tym miejscu chcę nawiązać do rozmów, jakie przeprowadziłam z mediatorami w tej sprawie. Ich zdaniem, część pracodawców źle reaguje na wszelkie roszczenia pracowników; uważają oni, że roszczenia te są zazwyczaj bezzasadne. Pracownicy z reguły chcą nadal pracować u danego pracodawcy, ale chcą też zmian. Niekiedy uważają, że są pokrzywdzeni, bo nie mogą korzystać z uprawnień, np. nie mogą odebrać wolnych dni, nie mają precyzyjnie określonych obowiązków, nie są kierowani na szkolenia.

Pracodawca powinien wiedzieć, w jaki sposób może rozwiązać spór, zanim pracownik pójdzie do sądu. Postępowanie mediacyjne w każdej sytuacji umożliwia – zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy – polubowne rozwiązanie konfliktu. Pozwala na wypracowanie kompromisu, którego przyjęcie jest korzystne dla obu stron<sup>1113</sup>. Nie sposób przecenić korzyści, które daje stronom stosunku pracy udział w mediacji. Mediacja ma kilka zalet, które są ważne dla obu stron, np. swobodny wybór mediatora,

---

<sup>1111</sup> K. Zalas – Kamińska, *op. cit.*, s. 189.

<sup>1112</sup> A. Motyl, *Możliwość zastosowania technik ADR w rozwiązywaniu sporów pomiędzy pracodawcami i pracownikami*, „Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego. Seria Ekonomia i Zarządzanie” 2008, z. 1, s. 71.

<sup>1113</sup> K. Zalas – Kamińska, *op. cit.*, s. 186.

wybór odpowiedniego miejsca i czasu na spotkania mediacyjne, możliwość przedstawienia w pełni swoich racji.

Zgodnie z art. 183<sup>1</sup> k.p.c., do istoty mediacji należy dobrowolność. Tego przepisu nie należy jednak analizować w oderwaniu od pozostałych dotyczących mediacji. Ustawa nowelizująca z 2015 r. zmieniła art. 187 k.p.c., który określa obowiązkową treść pozwu. Wcześniej art. 187 §1 k.p.c. zawierał dwa punkty, które określały, jakie warunki powinien posiadać pozw, by czynić zadość warunkom pisma procesowego. Pierwszy odnosi się do dokładnie określonego żądania, a w sprawach o prawa majątkowe także oznaczenia wartości przedmiotu sporu, chyba że przedmiotem sprawy jest oznaczona kwota pieniężna. Drugi zaś dotyczy przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie, a w miarę potrzeby uzasadniających również właściwość sądu. Ustawa nowelizacyjna z 2015 roku zmieniła art. 187 k.p.c. w ten sposób, że w §1, po jego punkcie 2, dodano punkt 3 w brzmieniu: „informację, czy przed złożeniem pozwu strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego rozwiązania sporu, albo wyjaśnienie okoliczności, które stały na przeszkodzie takim próbom”. Oficjalną częścią każdego pozwu czy wniosku wszczynającego sprawę staje się od tej pory informacja o tym, czy strony podjęły przedsądowe działania związane z polubownym rozwiązaniem sporu. Celem tego rozwiązania było podniesienie wśród obywateli świadomości istnienia mediacji i innych metod pozasądowego rozwiązywania sporów. Ustawodawca za pomocą tego przepisu wyraźnie wskazuje stronom sporu, że przed skierowaniem sprawy do sądu powinny podjąć próbę rozwiązania sporu w drodze polubownej. Według zamiaru ustawodawcy, w każdej sprawie powód przed złożeniem pozwu powinien zweryfikować, czy w powstałym sporze jest możliwe ugodowe rozwiązanie sporu<sup>1114</sup>.

Z treści znowelizowanego art. 187 k.p.c., wynika, że choć ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie obowiązkowej mediacji, zobowiązał powoda do wskazania w pozwie, dlaczego nie podjął próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu. Jeżeli takiej próby zaniechano, powód ma obowiązek wyjaśnienia przyczyn tego zaniechania. Wprowadzone rozwiązanie nie ma charakteru

---

<sup>1114</sup> Uzasadnienie projektu..., *op. cit.*, s. 24-25.

przymuszającego<sup>1115</sup>. Brak informacji o skorzystaniu z polubownych metod rozwiązania sporu nie uniemożliwia nadania sprawie dalszego biegu, przewodniczący nie będzie wzywał powoda do uzupełnienia braków formalnych pozwu, a także nie będzie mógł zastosować sankcji zwrotu pozwu – zgodnie z przepisem art. 130 § 1 k.p.c.

Spotkałam się jednak z poglądem, że konieczność zawarcia tego rodzaju oświadczenia w pozwie jest nienazwanym wprost zobowiązaniem stron do podjęcia próby polubownego załatwienia sprawy przed wniesieniem pozwu do sądu<sup>1116</sup>. Jakkolwiek niewykonanie tego obowiązku nie jest obarczone sankcją, która przewidziana byłaby wprost w jakimkolwiek przepisie, to jednak z treści innych przepisów wynika, że strona może ponieść negatywne konsekwencje niepodjęcia próby ugodowej. Konsekwencje te polegają na opóźnieniu biegu procesu przy ograniczonej czasowo możliwości uchylenia się strony od negatywnych skutków czynności sądu z tym związanych<sup>1117</sup>. Moim zdaniem, rozwiązanie przyjęte przez ustawodawcę należy oceniać pozytywnie. Informacja zawarta w pozwie pozwoli sędziemu na poznanie przyczyn, dla których powód nie chce skorzystać z postępowania mediacyjnego. Brak podjęcia próby polubownego rozwiązania sporu lub informacji na ten temat w pozwie może mieć wpływ na postępowanie na dalszych etapach, np. na podjęcie przez sędziego decyzji o wezwaniu stron na spotkanie informacyjne lub posiedzenie niejawne w celu oceny, czy sprawa nadaje się do mediacji. Uważam, że aktualnie strony, idąc do sądu, liczą się z tym, że postępowanie sądowe będzie trwało dłuższy czas niż trzy miesiące.

Jak już wyżej wspomniałam, mediacja ma kilka zalet, które są ważne dla obu stron sporu z zakresu prawa pracy. Strony sporu nie mają wpływu na przydzielenie sprawy konkretnemu sędziemu, mogą natomiast wybrać mediatora, którym może zostać ekspert z dziedziny, której dotyczy spór. Zgodnie z art. 183<sup>9</sup> § 1 k.p.c., dopiero w sytuacji gdy strony nie uzgodnią osoby mediatora, sąd kierując strony do mediacji, wyznaczy mediatora mającego odpowiednią wiedzę i umiejętności praktyczne w sprawach danego rodzaju, biorąc pod uwagę w pierwszej kolejności stałych

---

<sup>1115</sup> *Ibidem*.

<sup>1116</sup> A. Góra – Błaszczkowska, *op. cit.*, s. 10.

<sup>1117</sup> *Ibidem*, s. 11.

mediatorów. Na przykład sprawa dotycząca mobbingu może zostać przydzielona mediatorowi z Krajowego Stowarzyszenia Antymobbingowego we Wrocławiu<sup>1118</sup>. Wybór mediatora przez strony jest wiążący dla sądu. Porozumienie stron sporu w kwestii wyboru osoby mediatora stanowi pierwszy krok w stronę pojednania oraz podkreśla znaczenie woli stron i ich samodzielność, co będzie miało znaczenie również przy kształtowaniu treści ugody<sup>1119</sup>.

Nie bez znaczenia dla obu stron ma także miejsce, w którym odbywają się spotkania mediacyjne. Atmosfera panująca na sali rozpraw jest dla stron stresująca (zwłaszcza w sprawach o molestowanie, dyskryminację, o mobbing) i nie sprzyja dochodzeniu do porozumienia. Na sali sądowej obowiązuje formalizm. Tymczasem spotkania mediacyjne odbywają się w miejscu neutralnym dla stron, np. w ośrodku mediacyjnym, mniej krępującym i stresującym niż sąd. Samo postępowanie mediacyjne jest na tyle mało sformalizowane, że strony mogą poczuć się swobodnie

Cechą mediacji istotną dla obu stron jest to, że strony są aktywnymi podmiotami postępowania, same aktywnie poszukują rozwiązań problemu i same kształtują wzajemne relacje<sup>1120</sup>. Jak słusznie zauważa jeden z sędziów, wyrok może zaskoczyć strony<sup>1121</sup>. Proces sądowy, ze względu na swoją dramaturgię i rygory formalne, może prowadzić do pogłębienia konfliktu między stronami. Strony, a raczej tylko jedna z nich, może uzyskać satysfakcjonujący ją wyrok, jednak dalsza współpraca między stronami będzie z reguły wykluczona.<sup>1122</sup> Tymczasem mediacja pozwala na zachowanie pełnej kontroli nad zakresem i rezultatem uzgodnień<sup>1123</sup>. Sprawa kończy się zgodnie z wolą stron. Mediacja daje stronom możliwość pełnego przedstawienia swoich racji w atmosferze zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Pozwala też stronom uświadomić sobie

---

<sup>1118</sup> Żaden z mediatorów z tego stowarzyszenia nie występuje na liście stałych mediatorów, lecz znajdują się oni na liście ośrodków mediacyjnych (poz.27), które są umieszczone na stronie Sądu Okręgowego we Wrocławiu – stan na dn. 3.02 2017 r.

<sup>1119</sup> Uzasadnienie projektu..., s. 23.

<sup>1120</sup> M. Liwo, E. Nowosiadły-Krzywonos, *op. cit.*, s. 77.

<sup>1121</sup> D. Wojtczak, *op. cit.*, s. 46.

<sup>1122</sup> K. Gonera, *Mediacja według projektu...*, s.71; G. Jędrejek, *Charakterystyka ogólna polubownych sposobów rozstrzygania sporów z zakresu prawa pracy*, [w:] *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, LEX (Lex Omega) 35/2014, nr 61894.

<sup>1123</sup> D. Wojtczak, *op. cit.*, s. 46.



ich rzeczywiste potrzeby, podczas gdy proces sądowy polega na pozostawaniu przy swoich stanowiskach sformułowanych w pismach procesowych<sup>1124</sup>.

Mediacja jest, moim zdaniem, szczególnie przydatna w sprawach ze stosunku pracy. Możliwość rozmowy w obecności mediatora pełni w tych sprawach zasadniczą rolę, podczas gdy w sądzie tego rodzaju konflikty często jeszcze bardziej się nasilają, co – uwzględniając fakt, że często spór toczy się w trakcie trwania stosunku pracy lub dotyczy przywrócenia do pracy, a więc ewentualnego kontynuowania stosunku pracy, ma szczególne znaczenie. Mediacja we wszystkich sprawach jest próbą porozumienia się stron w warunkach konfliktu. Nie do przecenienia jest tu rola bezstronnego mediatora, który - dzięki swoim umiejętnościom - ułatwia osiągnięcie porozumienia i zażegnanie konfliktu<sup>1125</sup>. Z punktu widzenia stron stosunku pracy mediacja pozwala na zapobieganie eskalacji konfliktu w miejscu pracy i ogranicza możliwości powrotu do niego – w wielu sprawach skierowanie pozwu do sądu jest bądź wyrazem bezsilności, bądź też swoistą chęcią odegrania się na pracodawcy albo na pracowniku. Poza tym postępowanie sądowe, choć jego rezultatem jest rozstrzygnięcie sporu, pogarsza, a często bezpowrotnie niszczy relacje pomiędzy stronami. Dlatego też, jeśli do niego dochodzi, jest to niemal zawsze równoznaczne z tym, że strony nie będą już współpracowały w przyszłości<sup>1126</sup>. Natomiast gdy sprawa trafi do mediacji i stronom uda się zawrzeć ugodę, jest niemal pewne, że nie skierują sprawy do sądu, z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, będą – mniej lub bardziej - zadowolone z przyjętych mocą własnej woli rozwiązań. Po drugie, przekonują się, że problemy w miejscu pracy lepiej i aktywniej można załatwić polubownie. Ponadto, mediacja może poprawić relacje stron. W atmosferze wzajemnego szacunku i zaufania, strony uczą się rozmowy i mają możliwość spojrzeć na ten sam problem z różnych perspektyw, a tym

---

<sup>1124</sup> M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda...*, s. 19.

<sup>1125</sup> M.T. Romer, *Prawo Pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 1194.

<sup>1126</sup> M.T. Romer, *Prywatnie... w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej?*, referat wygłoszony podczas I Międzynarodowej Konferencji *Czynnik prywatny w wymiarze sprawiedliwości*, która odbyła się 19 czerwca 2007 r. w Audytorium Starej Biblioteki Uniwersytetu Warszawskiego, niepubl. Autorka to sędzia Izby Pracy Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. Trafnie wskazała, że nawet jeśli sąd przywróci do pracy niesłusznie zwolnionego pracownika, to po pierwsze, trudno wyobrazić sobie harmonijną współpracę pomiędzy nim a pracodawcą, po drugie zaś, wiadomo, że była to osoba niechciana, a zatem pracodawca będzie szukał okazji, by następnym razem zwolnić go skutecznie.

samym zrozumieć wzajemnie swoje relacje i ukierunkować się na zmierzenie się z rzeczywistym problemem, a nie ze sobą.

Ponieważ przebieg mediacji nie został sformalizowany, nie znajdują tu zastosowania kodeksowe zasady postępowania dowodowego<sup>1127</sup>. Pewne kategorie sporów pracowniczych wydają się wręcz „stworzone” do rozwiązywania ich w ramach mediacji. Dotyczy to postępowań szczególnie „wrażliwych”, takich jak sprawy związane z molestowaniem, a z drugiej strony bardzo drobnych, np. o uchylenie kary porządkowej (szerzej na ten temat w podrozdziałach)<sup>1128</sup>.

Warto też uświadomić sobie, jaki skutek w postępowaniu sądowym może mieć dla stron niepowodzenie mediacji, rozumiane jako brak zawarcia ugody. Moim zdaniem, niepowodzenie mediacji nie oznacza niepowodzenia procesu społecznego, którego ta mediacja była elementem. Nie oznacza to również porażki mediatora czy też stron w drodze do przyszłego porozumienia. Głosy praktyków wskazują na to, że mediacja w wielu przypadkach była dla stron pierwszą od dawna okazją do podjęcia próby zrozumienia i oceny argumentów strony przeciwnej, a jej pozytywne skutki uwidaczniają się dopiero podczas dalszego postępowania formalnego przed sądem, przed organem administracji lub w postępowaniu przygotowawczym.<sup>1129</sup> Zwraca na to uwagę m.in. sędzia A. Rutkowska, która na podstawie swojej praktyki orzeczniczej w sprawach z zakresu prawa pracy konstatuje, że strony kierowane do mediacji, nawet gdy nie uda im się zakończyć jej ugodą, często wracają do sądu „lepsze”. Nie eskalują roszczeń i często zawierają ugodę sądową. Mediacje odnoszą więc pozytywne skutki w sferze psychiki stron, co ma finalnie pozytywne konsekwencje dla przebiegu procesu przed sądem<sup>1130</sup>. Można by nawet rozważyć wprowadzenie obowiązkowych mediacji

---

<sup>1127</sup> D. Wojtczak, *op. cit.*, s. 46.

<sup>1128</sup> A. Szlęzak, R. Pałubicki, *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych. Uwagi ogólne*, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak – Szymanski, Warszawa 2015, s. 27.

<sup>1129</sup> M. Tabernacka, *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Warszawa 2009, s. 34.

<sup>1130</sup> Wypowiedź SSR A. Rutkowskiej podczas międzynarodowej konferencji naukowej „Mediacje w społeczeństwie otwartym. Prawne, społeczne i ekonomiczne aspekty prowadzenia mediacji w obszarze działania władz publicznych”, która odbyła się na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego 21 i 22 października 2011 r., sprawozdanie z konferencji, M. Tabernacka, A. Śledzińska-Simon, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2012, nr 2, s. 9 i 11.

w sprawach z zakresu prawa pracy, co, zresztą, w cytowanej tu wypowiedzi pani sędzia postuluje.

## 7.2 Korzyści pracownika

Jeżeli chodzi o zalety mediacji z punktu widzenia pracownika, to dla niego przede wszystkim liczy się czas. Po pierwsze, dzięki mediacji można szybciej rozwiązać spór z pracodawcą. Po drugie, istotne znaczenie ma miejsce, gdzie odbywa się mediacja. Po trzecie, mediacja jest szczególnie potrzebna w postępowaniach szczególnie „wrażliwych”, tj. sprawach związanych mobbingiem, dyskryminacją.

Czas załatwienia sprawy jest bardzo ważny z punktu widzenia pracownika szczególnie w przypadku: żądania sprostowania świadectwa pracy, zapłacenia zaległego wynagrodzenia, czy przywrócenia do pracy. Pracownik, który poszukuje nowej pracy, potrzebuje świadectwa pracy. Gdy jest ono nieprawidłowe, ogranicza to znacznie możliwości pracownika znalezienia nowej pracy. Otrzymanie w krótkim czasie wypłaty zaległego wynagrodzenia jest także bardzo istotne dla pracownika i jego rodziny, często bowiem to wynagrodzenie jest jedynym źródłem utrzymania całej rodziny.

Mediacja może przynosić dobre rezultaty w sytuacjach, w których stan faktyczny jest sporny i istnieją trudności dowodowe w jego ustaleniu (np. co do liczby przepracowanych przez pracownika godzin nadliczbowych)<sup>1131</sup>. Strony mogą wówczas zgodzić się na ustalony w toku mediacji stan faktyczny<sup>1132</sup>.

Oparcie mediacji na zasadach dobrowolności i poufności z punktu widzenia pracownika może mieć szczególne znaczenie w przypadku prowadzenia mediacji w sprawach delikatnej natury, dotyczących m.in. mobbingu<sup>1133</sup>. Niektóre przykłady mogą

---

<sup>1131</sup> M. Latos – Miłkowska, *Aspekty prawne stosowania mediacji w relacjach pracy*, prezentacja z Seminarium z dn. 29.10.2010 r. nt. „Klauzula mediacyjna w prawie pracy” znajduje się na stronie: [www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fv036218.home.net.pl%2FAspekty%2520prawne%2520stosowania%2520mediacji%2520w%2520ralacjach%2520pracy%2520ML-M.ppt&ei=pGpYVZm3HYGvU6KegKgH&usg=AFQjCNGXCH1W05\\_rPBbNZ8tFc6xAieKOHA&vm=bv.93564037,d.d24](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fv036218.home.net.pl%2FAspekty%2520prawne%2520stosowania%2520mediacji%2520w%2520ralacjach%2520pracy%2520ML-M.ppt&ei=pGpYVZm3HYGvU6KegKgH&usg=AFQjCNGXCH1W05_rPBbNZ8tFc6xAieKOHA&vm=bv.93564037,d.d24) [dostęp: 15.05.2015 r.].

<sup>1132</sup> Por. Postanowienie SN z dnia 15 maja 1970 r., PRN 30/70.

<sup>1133</sup> K. Gonera, *Mediacja według projektu...*, s. 72.

wskazywać na to, że odpowiednia interwencja osób trzecich może przynieść wymierne efekty<sup>1134</sup>. Tak było na przykład w jednym z wrocławskich przedszkoli, gdzie podwładna oskarżyła dyrektorkę placówki o mobbing. Jak się okazało w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, w całej sprawie chodziło o konflikt międzyludzki opierający się na plotkach i niedomówieniach. Co jednak było niezwykle ważne, obu stronom zależało na dalszej współpracy. Wskutek długich rozmów z udziałem osób trzecich, m.in. inspektora pracy i członków stowarzyszenia antymobbingowego, (którzy w tym wypadku pełnili funkcję mediatorów), udało się podpisać ugode<sup>1135</sup>.

Przy ocenie celowości mediacji i technik stosowanych w mediacji w sprawach związanych z mobbingiem, należy wziąć pod uwagę, że nękanie w pracy trwa zwykle długo i ma pewne charakterystyczne fazy, a negatywny wpływ takiego stanu rzeczy dotyczy nie tylko ofiary mobbingu, ale też jej otoczenia. Wśród skutków mobbingu należy wymienić zespół stresu pourazowego, zaburzenia lękowe i zaburzenia tożsamości, które mogą dotyczyć nie tylko samej ofiary, ale także jej bliskich oraz współpracowników, będących świadkami poczynań mobbera<sup>1136</sup>. Mechanizmami mobbingowymi są stygmatyzacja i „zagłuszanie” oraz mechanizmy komunikacyjne, tkwiące w kulturze organizacyjnej panującej u pracodawcy oraz celowo stosowane przez mobbera<sup>1137</sup>. Mediacje pozwalają na nawiązanie komunikacji zarówno z mobberem, jak i z jego otoczeniem. Mogą być też okazją do tego, by wyjaśnić stan faktyczny. Nie we wszystkich przypadkach negatywne doświadczenia, z jakimi spotkał się pracownik, są elementem mobbingu, czasem mogą być wynikiem postępowania samego pracownika, którego nie może zaakceptować pracodawca, i mogą mieścić się w ramach dopuszczalnej reakcji osób zarządzających firmą na takie postępowanie. Niemniej osoba, której udziałem był mobbing lub silny konflikt z pracodawcą, może podlegać zjawisku wiktyimizacji oraz wiktyimizacji wtórnej (udział w mediacjach osoby dotkniętej tym problemem może wiązać się z pewnym zagrożeniem dla jej psychiki,

---

<sup>1134</sup> *Ibidem*.

<sup>1135</sup> K. Zalas – Kamińska, *op. cit.*, s. 194-195.

<sup>1136</sup> M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 70 i n; 150 i n.

<sup>1137</sup> Autorki zauważają, że proces zagłuszania z reguły eskaluje, odbierając ofierze szansę na zakomunikowanie swojego poglądu i swoich odczuć, co nieuchronnie prowadzi do izolacji i wykluczenia – *Ibidem*, s. 108, 110 i n.

które określa się mianem wiktylizacji wtórnej)<sup>1138</sup>. Osoba pokrzywdzona przestępstwem lub dotknięta traumatycznymi przejściami znajduje się często w kryzysie, co określa się jako zespół stresu pourazowego. Jak piszą R.K. James i B.E. Gilliland, uraz psychiczny jest procesem zapoczątkowanym przez wydarzenie stanowiące dla człowieka ogromne i obezwładniające doświadczenie, pozbawia jednostkę psychicznej stabilizacji oraz bezpiecznego poczucia zrozumienia tego, co było, i tego, co powinno być w przyszłości<sup>1139</sup>.

Mediacje w sprawach związanych z mobbingiem mogą dotyczyć odszkodowania za skutki mobbingu, jakich doznała ofiara mobbingu, lub spraw o przywrócenie do pracy, jeżeli utrata pracy była skutkiem mobbingu. W urzędach administracji publicznej i w innych strukturach władz publicznych, gdzie często występuje rotacja na wyższych stanowiskach, jest bardzo prawdopodobne, że mobbujący przełożony (najczęściej mobberem jest właśnie przełożony), nie będzie już nim w momencie orzekania w sprawie o mobbing. Przywrócenie do pracy może więc okazać się tu celowe. Perspektywa powrotu do pracy, gdzie ofiara mobbingu nie będzie narażona na kontakt ze sprawcą, jest szczególnym wskazaniem do udziału w mediacjach. Taki powrót może mieć istotne, pozytywne, znaczenie dla pracownika, a mediacje mogą być szansą na takie ułożenie stosunków z nowym przełożonym, które pozwoli ofierze na powrót do normalnego funkcjonowania w środowisku pracy<sup>1140</sup>.

Niestety, często walka pracodawcy z pracownikiem z sądu przenosi się do mediów. Może trwać wiele miesięcy i nawet wygrana pracownika po tak długim czasie nie jest w stanie przywrócić mu dawnej pozycji rynkowej<sup>1141</sup>.

---

<sup>1138</sup> O wiktylizacji wtórnej, M. Tabernacka, *Mediacje – przeciwdziałanie podziałom w praktyce stosowania prawa*, [w:] *Mediacje ponad podziałami*, red. M. Tabernacka, Wrocław 2013, s.35-38; rozdział I znajduje się na stronie

<http://www.bibliotekacyfrowa.pl/dlibra/docmetadata?id=43442&from=publication>

[dostęp: 18 marca 2017 r.].

<sup>1139</sup> R. K. James, B.E. Gilliland, *Strategie interwencji kryzysowej*, Warszawa 2008, s. 119.

<sup>1140</sup> M. Tabernacka, *Mediacje – przeciwdziałanie podziałom...*, s. 38.

<sup>1141</sup> *Ibidem*.

Praktyka pokazuje, że bardziej skłonni do mediacji są pracownicy<sup>1142</sup>. Do podjęcia próby polubownego załatwienia sprawy przed „profesjonalnym rozjemcą” skłania ich perspektywa udziału w długo trwałym procesie sądowym. Pracownicy, którzy planują wystąpić z pozwem do sądu, np. o odszkodowanie za mobbing czy zapłatę za przepracowane godziny nadliczbowe, biorą pod uwagę fakt, że choć w wyniku mediacji może dojść do porozumienia z pracodawcą co do zapłaty niższej kwoty niż wskazana w pozwie, to szybciej mogą ją uzyskać. Zdaniem niektórych mediatorów<sup>1143</sup>, pracownicy godzą się na ustępstwa, bo wolą dostać mniej pieniędzy, ale szybciej, np. w ciągu miesiąca od podpisania ugody.

### 7.3. Korzyści pracodawcy

Zalety mediacji z punktu widzenia pracodawcy, to po pierwsze, oszczędność czasu i pieniędzy. Po drugie, korzystając z mediacji i unikając dzięki temu procesów sądowych, pracodawca ratuje wizerunek firmy. Po trzecie, cechą mediacji jest poufność. Mediacja pozwala na utrzymanie dalszych poprawnych relacji wszystkich uczestników postępowania - pracodawca jest postrzegany jako dbający o interesy pracowników. Po czwarte, pozytywną cechą mediacji jest możliwość zainicjowania tej metody likwidacji sporu także przez pracodawcę (inaczej niż w przypadku postępowania przed komisją pojednawczą).

Procesy sądowe, wytaczane pracodawcom przez (najczęściej byłych) pracowników, mogą stać się w skrajnych sytuacjach przyczyną jego poważnych finansowych problemów. Problemem dla pracodawców są również procesy wytaczane przez wielu pracowników w tym samym czasie, gdyż w skrajnych przypadkach dochodzić może do uwikłania pracodawcy w kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt procesów jednocześnie<sup>1144</sup>.

---

<sup>1142</sup> Zob. K. Nowosielska, *Spory pracownicze rozwiązywane w drodze mediacji*, „Rzeczpospolita”, 11.08.2016 r. Publikacja on-line dostępna na stronie: <http://www.rp.pl/Kadry/308119991-Spory-pracownicze-rozwiazywane-w-drodze-mediacji.html> [dostęp w dniu: 10.02.2017 r.].

<sup>1143</sup> Tak, K. Nowosielska, *op. cit.*, publikacja on-line.

<sup>1144</sup> A. Góra – Błaszczkowska, *Kilka uwag procesualisty cywilnego na temat pozasądowych metod rozwiązywania sporów (na przykładzie mediacji)*, [w:] *Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia*, red. D. Jakimko, S.L. Stadniczeńko, Opole 2008, s. 59.

W sprawach z zakresu prawa pracy, w szczególności o wynagrodzenie (np. z tzw. ustawy „203” czy – w sprawach o wynagrodzenia za dyżury lekarskie), pozwani pracodawcy muszą przygotowywać jednocześnie nawet po kilkaset odpowiedzi na pozwy i inne pisma procesowe, zapewniać reprezentację w kilkuset postępowaniach. Nie jest trudno wyobrazić sobie, jak bardzo kosztowane dla pozwanych przedsiębiorców jest zapewnienie reprezentacji w masowo wytaczanych sprawach, nawet jeżeli ograniczyłaby się ona do przygotowania profesjonalnych odpowiedzi na pozwy<sup>1145</sup>.

Zdarza się, że prowadzone w sprawie cywilnej postępowanie dowodowe zmusza do przesłuchania w charakterze świadków niemal wszystkich członków załogi przedsiębiorstwa. Może wówczas dojść do tego, że w dniu rozprawy zakład pracy jest zamknięty, a pracodawca – przedsiębiorca, zamiast działać w celu maksymalizacji zysku i utrzymania siebie i swoich pracowników, stara się minimalizować straty przez doprowadzenie do przesłuchania wszystkich, wezwanych w charakterze świadków, swoich pracowników w ciągu jednego dnia<sup>1146</sup>. Procesy sądowe trwają długo i niszczą relacje między ludźmi. Postępowanie sądowe wymaga na ogół powoływania świadków, tak więc często sprawą żyje cały zakład.

Ekonomiczna koncepcja kosztu utraconych korzyści mówi, że dla wyboru określonej opcji istotne jest porównanie jej z najlepszym alternatywnym wyborem. Skierowanie sprawy do sądu i kontynuowanie procesu to koszty związane z reprezentowaniem strony przez adwokata lub radcę prawnego, powoływaniem biegłych, wnoszeniem zażaleń i apelacji. Ponadto należy brać pod uwagę możliwość uchylenia sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd drugiej instancji, co prowadzi do powstania nowych kosztów, które nie zostaną pokryte z opłaty od pozwu<sup>1147</sup>.

Ponadto pracodawca musi pamiętać o tym, że kilku kluczowych pracowników, tj. osoby z zarządu, działu budżetowego, kadr, czy działu prawnego będzie musiało

---

<sup>1145</sup> *Ibidem.*

<sup>1146</sup> *Ibidem.*

<sup>1147</sup> D. Wojtczak, *op. cit.*, s. 47.

uczestniczyć w postępowaniu sądowym, jeżeli nie dojdzie do ugodowego załatwienia sprawy, co należy wziąć pod uwagę przy liczeniu kosztów ich straconego czasu<sup>1148</sup>.

Mediatorzy, z którymi rozmawiałam, zaznaczają, że pracodawcy często decydują się na mediację, ponieważ zależy im na tym, aby pracownik, który osiągał wysokie wyniki w danej pracy, pozostał u niego. Zwłaszcza pracodawca, który długo szukał wykwalifikowanego pracownika na dane stanowisko, zazwyczaj nie chce szukać ponownie, czy szkolić od początku kogoś nowego.

Zalety mediacji dostrzega się szczególnie w branży budowlanej. Każdy spór na większej budowie jest nagłaśniany. Nie służy to prawidłowej działalności przedsiębiorstwa<sup>1149</sup>. Strony, zamiast szukać konstruktywnych rozwiązań, skupiają się na udowadnianiu swoich racji, nie zawsze obiektywnych. Ujawnienie sporu przez skierowanie sprawy do sądu nie wpływa dobrze na wizerunek firmy i na reakcje inwestorów. Walka może trwać wiele miesięcy i nawet wygrana po tak długim czasie nie jest w stanie przywrócić dawnej pozycji rynkowej przedsiębiorstwu<sup>1150</sup>.

Dzięki rzetelnej i rzeczowej rozmowie w toku mediacji dbamy o obecne i przyszłe partnerstwo. Być może takiej właśnie rozmowy zabrakło lub skorzystano z niej zbyt późno, w głośnych dzięki mediatorom, sprawach pracowniczych. Przykładem niech będzie sprawa związana z pracownikami jednej z dużych sieci sklepów, gdzie nie przestrzegano przepisów prawa pracy, nie wypłacano zaległych wynagrodzeń i wyzyskiwano pracowników. Sprawa zakończyła się w sądzie<sup>1151</sup>. Inaczej pokierowano

---

<sup>1148</sup> E. Stobiecka, *Mediacje gospodarcze: nowa Jakość w biznesie. Korzyści dla przedsiębiorstw z perspektywy praktyki obrotu gospodarczego w Polsce*, s. 3; prezentacja z Konferencji nt. „Centra Arbitrażu i Mediacji”, która odbyła się w dniu 15 grudnia 2014 r. w Ministerstwie Gospodarki w Warszawie [www.mg.gov.pl/Prawo+dla+przedsiębiorcy/Mediacje+i+arbitraz](http://www.mg.gov.pl/Prawo+dla+przedsiębiorcy/Mediacje+i+arbitraz) [dostęp: 15.05.2015 r.].

<sup>1149</sup> Tak, A. Cieślczak – Latawiec, *Mediacje w budownictwie*, „Inżynier budownictwa” 8.01.2013, s.2, artykuł znajduje się na stronie:

[www.inzynierbudownictwa.pl/biznes.prawo.arttykul.mediacje\\_w\\_budownictwie,6183](http://www.inzynierbudownictwa.pl/biznes.prawo.arttykul.mediacje_w_budownictwie,6183)

[dostęp: 18.03.2017 r.].

<sup>1150</sup> K. Gonera, *Mediacja według projektu...*, s.71.

<sup>1151</sup> M. Dubielis, *Jak budować markę firmy wykorzystując mediacje?*, artykuł dostępny na stronie internetowej Wolters Kluwers, Kadry:

<https://www.kadry.abc.com.pl/arttykuly/jak-budowac-marke-firmy-wykorzystujac-mediacje,62944.html>

[dostęp: 5.12.2017 r.].



problemami w podmiocie zajmującym się dystrybucją paliw, gdzie konflikt w spółce zakończono dzięki mediacjom, chęci współpracy i indywidualnemu spojrzeniu na problem. Ostatecznie wygaszono spór, a wypracowane ugody spowodowały, że ustalanie praw i obowiązków na drodze sądowej stało się bezprzedmiotowe, a szereg pozwów zostało wycofanych<sup>1152</sup>.

Zasada poufności mediacji ma także istotne znaczenie, zwłaszcza w przypadku dużych korporacji czy spółek notowanych na giełdzie, na których wycenę ogromny wpływ mają nie tylko czynniki stricte ekonomiczne, ale także ich renoma. W przypadku postępowania przed sądem, które z założenia jest jawne, procesy dotyczące dużych przedsiębiorstw pozostają w sferze zainteresowania mediów i są publicznie nagłaśniane<sup>1153</sup>. Często bowiem dzieje się tak, że niezadowolony, zwolniony z pracy pracownik rozpowszechnia niepocholebne informacje na temat pracodawcy, chcąc w ten sposób zemścić się, co wymiennie szkodzi reputacji pracodawcy<sup>1154</sup>. Nawet tylko pogłoski pomawiające lub zniesławiające pracodawcę wymiennie odbijają się na sytuacji finansowej całego przedsiębiorstwa<sup>1155</sup>. Medialne nagłaśnianie problemów przedsiębiorstwa, w dobie Internetu, a szczególnie portali społecznościowych, przy wykorzystaniu telewizji czy gazet jest bardzo proste i niesie ogromne zagrożenia dla pracodawcy. Mediacja daje szansę na utrzymanie pozytywnego wizerunku nowoczesnej firmy, a zasada poufności umożliwia przejście przez trudności biznesowe bez niepotrzebnego rozgłosu. Budowanie wizerunku firmy w oparciu o polubowne rozwiązywanie sporów świadczy o wysokiej kulturze biznesowej i prawnej<sup>1156</sup>.

Sala rozpraw nie jest miejscem przychylnym dla osób chcących zachować poufność kwestii związanych z działalnością gospodarczą. Wszystko jest protokołowane (lub coraz częściej nagrywane) i może zostać wykorzystane w

---

<sup>1152</sup> *Ibidem*.

<sup>1153</sup> Zob. A. Szumański, *Koncyliacja jako forma rozstrzygania sporów gospodarczych*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 2, s. 60.

<sup>1154</sup> M. Żurawska, *Mediacja jako nowa metoda...*, s. 122.

<sup>1155</sup> Zob. A. Szumański, *op. cit.*, s. 60.

<sup>1156</sup> M. Dubielis, *Jak budować markę firmy wykorzystując mediacje*, artykuł znajduje się na stronie: <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/jak-budowac-marke-firmy-wykorzystujac-mediacje> [dostęp: 18.03.2017 r.].

przyszłości<sup>1157</sup>. Tymczasem protokół z przebiegu mediacji zawiera jedynie takie informacje jak miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora, a ponadto wynik mediacji i treść ugody.

Mediacja jest również coraz częściej stosowana w sporach ze zwolnionymi z pracy nauczycielami. W piśmiennictwie, jako główne zalety mediacji w tych sporach, akcentowane są szybkość i niskie koszty<sup>1158</sup>. Najczęściej powodztwa wytaczane przez nauczycieli i innych pracowników szkoły dotyczą uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia do pracy, odszkodowania, bądź wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy, wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, sprostowania świadectwa pracy, odszkodowania związanego z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy.

Należy nadmienić, że warto zastanowić się, jakie znaczenie dla pracodawcy może mieć mediacja w sprawach dotyczących mobbingu. Z mocy art. 94<sup>3</sup> §1 k.p., pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. To on ponosi koszty finansowe tego typu konfliktów (przepisy nie określają górnej granicy odszkodowania, o które można się ubiegać przed sądem), nawet jeśli pracownik był nękanym przez współpracowników, a nie przez pracodawcę<sup>1159</sup>. W jednym z dolnośląskich gimnazjów pracownicy dostrzegli zalety mediacji, powołując się na walkę o dobry wizerunek szkoły w oczach lokalnej społeczności. W anonimowych ankietach przeprowadzonych przez inspektora pracy zaznaczali, że ta część z nich, która oskarża dyrektora szkoły o mobbing, celowo nie szuka dostępnych możliwości rozwiązania problemów. „Nie starali się poprzez rozmowę czy mediację wyjaśnić rzeczy, które według nich są

---

<sup>1157</sup> Tak, D. Wojtczak, *op. cit.*, s. 47.

<sup>1158</sup> „Do wyznaczenia pierwszej rozprawy może upłynąć dużo czasu i wówczas są szanse na mediację lub zawarcie porozumienia zmieniającego. To oznaczałoby także wycofanie przez nauczyciela pozwu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne – art. 45 § 1 k.p. [...] w ten sposób można uniknąć kosztów sądowych.” Szerzej, M. Grelewicz, *Rozwiązanie sporu ze zwolnionym nauczycielem*, „Dyrektor Szkoły” 2014, nr 7, s. 38.

<sup>1159</sup> K. Zalas – Kamińska, *op. cit.*, s. 194.

problemowe” – napisano w anonimie. Mediacja przyniosła szybkie zażegnanie konfliktu, powstałego w wyniku wzajemnych oskarżeń, pomówień i wyzwick<sup>1160</sup>.

Zbudowanie stadionu czy drogi jest procesem składającym się z wielu działań jego uczestników – inwestora, projektanta, kierownika budowy i inspektora nadzoru inwestorskiego. Współzależność wszystkich uczestników procesu przedsięwzięcia jest bezsprzeczna. Wydawać by się mogło, że poszczególne etapy ich działań są rozgraniczone i po zakończeniu jednego następuje kolejny. Wiadomo jednak, że to w trakcie fazy wykonawczej ujawniają się różne nieprzewidziane okoliczności, np. niedostarczenie przez inwestora w terminie określonym w umowie dokumentów niezbędnych do realizacji, brak pozwolenia na zajęcie pasa ruchu, nieprzekazanie części terenu budowy itp. Należy starać się eliminować wpływ takich działań na eskalację sporu<sup>1161</sup>. Uczestnicy procesu budowlanego działają w wąskiej branży. Nietrudno sobie wyobrazić, w jaki sposób nierozstrzygnięty spór związany z jednym kontraktem będzie przekładał się na współpracę przedstawicieli stron przy innym kontrakcie. Może dojść do sytuacji, kiedy jednego dnia przedstawiciele stron będący w konflikcie spotykają się w sądzie, a potem muszą uczestniczyć na spotkaniu koordynacyjnym przy innym projekcie<sup>1162</sup>. Współpraca pomiędzy takimi stronami zazwyczaj nie układa się dobrze. Radość jednej strony z wygranej w sądzie może trwać krótko. W takich przypadkach warto skorzystać ze wsparcia mediatora, a skierowanie sprawy do sądu należy traktować jako ostateczność.

Stronom umowy o roboty budowlane powinien przyświecać wspólny cel, tj. zakończenie inwestycji w terminie i w zaplanowanym budżecie. Odstąpienie od umowy i usunięcie wykonawcy budowy nie rozwiążą problemu, bo cel nie zostanie osiągnięty, powstaną opóźnienia, a pewnie zwiększy się też koszt, co w efekcie narazi obie strony na straty. Próba przerzucenia błędów na drugą stronę będzie zawsze budziła opór i

---

<sup>1160</sup> *Ibidem*, s. 195.

<sup>1161</sup> Tak, A. Cieślczak – Latawiec, *Mediacje w budownictwie*, „Inżynier budownictwa” 8.01.2013, s.2, artykuł znajduje się na stronie:

[www.inzynierbudownictwa.pl/biznes.prawo.artykul.mediacje\\_w\\_budownictwie.6183](http://www.inzynierbudownictwa.pl/biznes.prawo.artykul.mediacje_w_budownictwie.6183)

[dostęp: 18.03.2017 r.].

<sup>1162</sup> *Ibidem*.

prowadziła do eskalacji konfliktu. Strony powinny dążyć do rozwiązania sporu w taki sposób, aby mogły cieszyć się wspólnym sukcesem<sup>1163</sup>.

Istotną zaletą mediacji jest możliwość zainicjowania tej metody likwidacji sporu także przez pracodawcę. Uwidacznia się ona w porównaniu z postępowaniem przed komisjami pojednawczymi, w którym pracodawca jest jedynie biernym uczestnikiem, gdyż prawo inicjatywy w tym zakresie przysługuje wyłącznie pracownikowi<sup>1164</sup>.

Mediatorzy prowadzący sprawy pracownicze, z którymi rozmawiałam, podkreślali jeszcze jeden pozytywny aspekt mediacji. Dzięki niej często naprawiano błędy organizacyjne w danym przedsiębiorstwie czy urzędzie. Dotyczyło to sporów o zakres kompetencji pomiędzy pracownikami. Każdy twierdził, że to on ma prawo podejmować określoną decyzję w danej sprawie. W następstwie mediacji zmieniono zakres obowiązków jednego z pracowników. Poza tym dokonano zmiany warunków pracy i płacy przez przeniesienie pracownika na inne stanowisko. W miejscu pracy, w którym nie było dokumentacji pracowniczej, pracodawca rozpoczął jej prowadzenie.

Istota ugód pozasądowych polega na czynieniu zarówno ze strony pracodawcy jak i pracownika wzajemnych ustępstw w celu uchylenia niepewności co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnienia ich wykonania, uchylenia sporu istniejącego lub mogącego powstać. Wzajemne ustępstwa mogą mieć na celu jedynie zapewnienie wykonania roszczeń. Dopuszczalne jest więc zawarcie ugody między stronami stosunku pracy nawet wtedy, gdy zapadł już wcześniej wyrok sądowy (wyrok SN z 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00).

#### **7.4. Podsumowanie**

Reasumując należy wskazać, że wprowadzenie instytucji mediacji oznacza dla pracodawców i pracowników duże udogodnienie w rozwiązywaniu powstałych sporów. Może być ona zainicjowana przez każdą ze stron sporu (i przez sąd pracy), a nie tylko przez pracownika, jak postępowanie przed komisją pojednawczą. Proces sądowy jest sformalizowany, a rozstrzygnięcie jest zależne od sędziego. Postępowanie mediacyjne

---

<sup>1163</sup> *Ibidem*.

<sup>1164</sup> M. Liwo, E. Nowosiadły-Krzywonos, *op. cit.*, s. 78.

jest mniej sformalizowane (można powiedzieć, że mediacja prowadzona jest wręcz w atmosferze prywatności) i jest to atut tej metody w sprawach z zakresu prawa pracy. Istotne, że to strony mają wpływ i to one podejmują decyzję, kogo wybiorą do pomocy w rozwiązaniu sporu. Zaangażowanie pracownika i pracodawcy w wypracowanie rozwiązania z pewnością wpływa na poczucie słuszności dokonanego kompromisu, a w konsekwencji na późniejsze wywiązanie się z przyjętych zobowiązań. Ugoda sformułowana przez same strony jest przez nie chętniej akceptowana i wykonywana. Mediacja jest szybsza i tańsza niż postępowanie sądowe. Niewątpliwą jej zaletą jest także zapobieganie eskalacji konfliktu między stronami. Mediacją jest szansą na zachowanie poprawnych relacji. Wymienione zalety mediacji, stanowią podstawę do zwiększonego zainteresowania stron sporu pracy tą procedurą. Budowa zaufania do mediacji przebiega stopniowo. Niemniej jednak, pracodawcy i pracownicy, którzy potrafią dostrzec zalety mediacji i umiejętnie to wykorzystają, zakończą dany spór w sposób bardziej efektywny<sup>1165</sup>.

---

<sup>1165</sup> J. Zaleski, *Mediacja - sposób na rozwiązywanie sporów*, publikacja z konferencji zorganizowanej przez Polskie Stowarzyszenie Menadżerów Budownictwa, Mikołajki 3-24 listopada 2012 r., s. 20, artykuł znajduje się na stronie:

[www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.psmb.pl%2Fcms%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F01%2FJ.Zaleski-Mediacje.doc&ei=u2tYVdmhCcPsUumGgLGd&usg=AFQjCNF7RP9-cgEAW06xoEMRfGGmS\\_G4Qg&bvm=bv.93564037,d.d24](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.psmb.pl%2Fcms%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F01%2FJ.Zaleski-Mediacje.doc&ei=u2tYVdmhCcPsUumGgLGd&usg=AFQjCNF7RP9-cgEAW06xoEMRfGGmS_G4Qg&bvm=bv.93564037,d.d24) [dostęp 18.03.2017 r.].

---

## **Rozdział VIII. Mediacja a inne polubowne metody rozwiązywania sporów**

---

### **8.1. Uwagi ogólne**

Mediacja nie jest jedyną metodą polubownego rozwiązywania indywidualnych sporów pracy w prawie polskim. Kierując się zasadą polubownego załatwiania sporów ze stosunku pracy, wyrażoną w art. 243 k.p., ustawodawca wprowadził następujące instytucje, które mają służyć realizacji tej zasady. Są to:

1. Postępowanie przed komisją pojednawczą – uregulowane w Kodeksie pracy,
2. Instytucje postępowania cywilnego:
  - a) postępowanie pojednawcze,
  - b) mediacja,
  - c) postępowanie przed sądem polubownym.

Niezależnie od tego, strony stosunku pracy mogą w każdym czasie zawrzeć ugodę pozasądową, na podstawie art. 917 k.c. w zw. z art. 300 k.p., chociaż dopuszczalność ugód pozasądowych między stronami stosunku pracy istotnie ograniczają przepisy prawa pracy.

Strony stosunku pracy mają szansę rozwiązać spór wewnątrz zakładu pracy przed komisją pojednawczą, jednakże inicjatywę w tym zakresie posiada wyłącznie pracownik. Jeżeli w ten sposób nie uda się tego dokonać, pozostaje możliwość skierowania sprawy do postępowania pojednawczego przed sądem lub do mediacji, bądź też możliwość oddania sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Gdy strony zdecydują się na wdanie się w spór przed sądem powszechnym (sądem pracy), także wtedy – do prawomocnego zakończenia postępowania – istnieje możliwość zawarcia ugody przed sądem. Ponadto strony mogą prowadzić negocjacje równoległe do toczącego się postępowania sądowego, porozumiewając się poza salą sądową. Jeżeli dojdzie do zawarcia ugody pozasądowej, strony cofną pozew, a sąd umorzy postępowanie (art. 203 k.p.c i 355 k.p.c.).

Poniżej opisuję inne niż mediacja formy ugodowego załatwiania sporów z zakresu prawa pracy. Przedmiotem rozprawy jest mediacja w indywidualnych sporach z zakresu prawa pracy, w związku z czym w niniejszym rozdziale przedstawiono inne metody polubownego załatwienia indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy tylko

skrótowo, głównie w kontekście wad i zalet postępowania mediacyjnego, będącego zasadniczym przedmiotem rozprawy.

## **8.2. Polubowne rozwiązanie sporu między pracownikiem i pracodawcą przed komisją pojednawczą**

Ustawodawca, preferując polubowne likwidowanie sporów pracy, stworzył pracownikom możliwość korzystania z postępowania pojednawczego. Zasady i tryb powoływania komisji pojednawczych oraz zasady przeprowadzania postępowania pojednawczego uregulowane zostały w rozdziale II działu XII (art. 244-258) Kodeksu pracy. Możliwość powoływania zakładowych komisji pojednawczych, o których mowa w art. 244 k.p., wprowadzono z dniem 1 lipca 1985 r. na mocy ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych<sup>1166</sup>.

### **8.2.1 Charakterystyka komisji pojednawczych**

Postępowanie pojednawcze nie jest obligatoryjnym etapem rozwiązywania sporu, a same komisje nie są organami wymiaru sprawiedliwości władnymi samodzielnie rozstrzygnąć spór, lecz tylko organami pojednawczymi, zmierzającymi do zawarcia ugody przez strony sporu<sup>1167</sup>. W literaturze komisja pojednawcza bywa różnie określana, w szczególności jako: „organ mediacyjny” w tym znaczeniu, że pośredniczy w rozwiązywaniu sporu, wskazując jego stronom na możliwości ugodowego załatwienia sporu<sup>1168</sup>, „niezależny organ mediacyjny”<sup>1169</sup>, „organ społeczny”<sup>1170</sup>, „pozasądowy organ ochrony prawnej o charakterze społecznym”<sup>1171</sup>, „niezależny społeczny organ ochrony prawnej”<sup>1172</sup>, „kolegialny mediator”<sup>1173</sup>.

---

<sup>1166</sup> Dz. U. z 1985 r., Nr 20, poz. 85 ze zm.

<sup>1167</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2007, s. 278.

<sup>1168</sup> L. Florek, *Prawo...*, s. 265-266.

<sup>1169</sup> M. Głądoch, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 940; I. Zawacka, *Komentarz praktyczny do procesowego prawa pracy [w:] Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. A. Kamińska-Pietnoczko, K. Walczak, M. Wojewódzka, Warszawa 2015, s. 1054.

<sup>1170</sup> A. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 369.

<sup>1171</sup> K. W. Baran, *Postępowanie przed zakładowymi komisjami pojednawczymi*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, Nr 5-6, s. 59.

<sup>1172</sup> U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 525.

<sup>1173</sup> A. Kalisz, *Mediacja jako alternatywa dla sądu...*, s. 555; także W. Muszański (red.), *Kodeks pracy...*, Warszawa 2007, s. 242-244 i 248.



W świetle Konstytucji nie mają one przymiotu organów wymiaru sprawiedliwości ani w podmiotowym, ani w przedmiotowym znaczeniu tego pojęcia, ich działalność nie ma bowiem charakteru jurysdykcyjnego, wyrażającego się w funkcji orzekania<sup>1174</sup>. Komisje pojednawcze nie są uprawnione do wydawania orzeczeń rozstrzygających istotę sporu<sup>1175</sup>. Zgodnie z art. 244 § 1 k.p., komisje pojednawcze są powołane „w celu polubownego załatwiania sporów” o roszczenia ze stosunku pracy.

Rolą komisji jest rozwiązywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy. Komisja nie może zajmować się sporami, których przedmiotem są inne roszczenia, chociażby związane ze stosunkiem pracy. Przepis art. 244 §1 k.p. w żaden sposób nie ogranicza zakresu roszczeń pracownika ze stosunku pracy, które mogą być dochodzone przed komisją. Mogą to być roszczenia majątkowe i niemajątkowe. Pracodawca nie może występować z jakimikolwiek roszczeniami w stosunku do pracownika (np. z tytułu odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone pracodawcy).

Na komisji spoczywa obowiązek nakłaniania stron sporu do wyeliminowania sprzeczności, osiągnięcia kompromisu, zawarcia ugody i ewentualnie jej spisania. Komisja pojednawcza zajmuje względem stron stosunku pracy pozycję zewnętrzną<sup>1176</sup>. Występuje ona w roli quasi - mediatora, okazującego stronom sporu pomoc w wypracowaniu możliwej do przyjęcia przez każdą z nich kompromisowej formuły<sup>1177</sup>. W tym celu powinna ona starać się doprowadzić do takiego zbliżenia stanowisk stron,

---

<sup>1174</sup> K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy 2009...*, s. 1058; K.W. Baran, *Modele polubownego likwidowania sporów...*, s. 17; „Działalność ta nie może bez ustawowego upoważnienia przekształcić się w rozstrzygnięcie sporów...” - K. W. Baran (red.) [w:] *Zarys systemu prawa pracy...*, Warszawa 2010, t. I, s. 736.

<sup>1175</sup> Zob. E. Manowska, Komentarz do art. 244 k.p., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX/el. 2018, nr 569428.

<sup>1176</sup> Tak, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy...*, Warszawa 2011, s. 1079; K. Gawelko, *Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego...*, s. 94; por. M.T. Romer, *Pojednanie...*, s. 3 i n.

<sup>1177</sup> Zob. o funkcji komisji pojednawczych, A. Kalisz, *Mediacja jako alternatywa dla sądu...*, s. 555; także W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy...*, Warszawa 2007, s. 242-244 i 248.

by możliwe było zawarcie ugody, rozumianej jako porozumienie kończące spór, osiągnięte wskutek wzajemnych lub jednostronnych ustępstw<sup>1178</sup>.

### **8.2.2 Tryb powołania i organizacja komisji pojednawczych**

Jedną z cech postępowania pojednawczego - podobnie jak postępowania mediacyjnego - jest jego prostota, ułatwiająca osiągnięcie zamierzonego celu. Z tego powodu przepisy Kodeksu pracy nie regulują szczegółowo tego postępowania, określając jedynie ogólne założenia, którymi powinny kierować się komisje pojednawcze i upoważniając samą komisję do ustalenia regulaminu określającego tryb postępowania pojednawczego.

Powołanie komisji pojednawczych jest fakultatywne. Mogą powstać u każdego pracodawcy, bez względu na: przedmiot jego działalności, rodzaj własności, wielkość majątku, złożoność struktury wewnętrznej i liczbę zatrudnionych pracowników. Komisje mogą działać w szczególności w przedsiębiorstwach państwowych, prywatnych, spółdzielniach, organizacjach społecznych, spółkach kapitałowych, w urzędach samorządowych czy państwowych<sup>1179</sup>.

Obejmują swoją właściwością wszystkich pracowników, także zajmujących stanowiska kierownicze. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa taka organizacja, to komisję powołuje sam pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników (art. 244 §3 k.p.). Możliwość utworzenia komisji u pracodawcy należy do uprawnień określonych podmiotów, z którego te mogą, ale nie muszą skorzystać.

Jeżeli u pracodawcy działają dwie lub więcej zakładowych organizacji związkowych, sposób postępowania związków reguluje art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Wynika to z zasady równości

---

<sup>1178</sup> Tak, Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *op. cit.*, s. 316-317. Por. K. W. Baran, *Status prawny komisji pojednawczych po nowelizacji kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r.*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1997, t. 3, s. 327 i n.

<sup>1179</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy...*, Warszawa 2007, s. 278.

związków zawodowych wyrażonej w art. 1 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych, nakazującej pracodawcy jednakowo traktować wszystkie związki zawodowe. Oznacza to, że nie jest dopuszczalne ze strony pracodawcy zróżnicowanie uprawnień poszczególnych zakładowych organizacji związkowych w zakresie tworzenia komisji pojednawczej<sup>1180</sup>. Sposób ustalania i przedstawiania stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

Niestety, w analizowanych przepisach nie ma regulacji dotyczących sytuacji, gdy między zakładowymi związkami nie dochodzi do uzgodnienia stanowiska w sprawie powołania komisji pojednawczej. W doktrynie występuje pogląd<sup>1181</sup>, że nie ma podstaw do przyjęcia, że w razie braku porozumienia między organizacjami związkowymi prawo wyboru przechodzi wyłącznie na organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. W praktyce może to przysporzyć wiele trudności w powoływaniu komisji pojednawczych, gdyż przepisy prawa pracy nie przewidują kompetencji pracodawcy do samodzielnego powołania komisji pojednawczej, w razie braku wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych<sup>1182</sup>. Brak zgody którejkolwiek z organizacji związkowych wyklucza więc możliwość powołania komisji pojednawczej. Niedopuszczalne jest również zastąpienie zgody organizacji związkowej zgodą udzieloną przez pracowników uzyskaną np. w drodze referendum<sup>1183</sup>.

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, to powołanie komisji pojednawczej następuje przez samego pracodawcę po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników (art. 244 §3 k.p.). Przepis ten nie wskazuje, w jakim trybie pracodawca może uzyskać tę opinię. Przyjmuje się, że uzyskuje się ją w sposób zgodny ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy<sup>1184</sup>. W piśmiennictwie spotkałam kilka propozycji rozwiązania tej kwestii. Jednym z nich jest zorganizowanie wyborów wśród

---

<sup>1180</sup> W. Patulski, A. Kamińska – Pietnoczko, Komentarz do art. 244 k.p. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2017, wyd. 15, Legalis 2018.

<sup>1181</sup> K. W. Baran, [w:] *Prawo pracy*, K.W. Baran, B. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, Kraków 2006, s. 688.

<sup>1182</sup> I. Zawacka, *op.cit.*, s. 1054.

<sup>1183</sup> Tak, K. Więckowska, [w:] *Kodeks pracy 2014. Komentarz dla praktyków*, red. A. Patulski, G. Orłowski, Gdańsk 2014, s. 1142.

<sup>1184</sup> I. Zawacka, *op. cit.*, s. 1055.

załogi według zasad ustalonych u danego pracodawcy. Kandydaci muszą jednak uzyskać akceptację pracodawcy, jako że zgodnie z przepisem, to on dokonuje ich powołania. Inną propozycją doktryny jest wybór przedstawiciela spośród załogi, który w jej imieniu zaakceptuje decyzję pracodawcy w sprawie powołania komisji lub odmówi jej zaakceptowania<sup>1185</sup>. Inne rozwiązania zaproponowane w doktrynie to: referendum, wystąpienie skierowane przez określoną liczbę pracowników, opinia wyrażona na zebraniu pracowników. Jak wskazuje M.T. Romer, wydanie opinii związków w tej sprawie nie jest w żaden sposób sformalizowane. Kodeks nie wymaga nawet, aby była ona wyrażona na piśmie. Ważne jest, że inicjatywa pracodawcy spotka się z akceptacją pracowników<sup>1186</sup>.

Kodeks pracy nie określił szczegółowych warunków, jakie powinien spełniać kandydat na członka komisji pojednawczej. Członkiem komisji pojednawczej może być każdy pracownik danego pracodawcy, z wyjątkiem: osoby zarządzającej zakładem, głównego księgowego, radcy prawnego i osoby prowadzącej sprawę osobowe, zatrudnienia i płac (art. 246 k.p.). Wskazane w komentowanym przepisie wyłączenie podmiotowe ma na celu zapewnienie bezstronności komisji pojednawczej. Wyłączone z udziału w postępowaniu pojednawczym są osoby, które - z uwagi na zajmowane stanowisko - są szczególnie powołane do występowania w interesie pracodawcy, a ich udział mógłby osłabić zasadę bezstronności postępowania. W doktrynie występuje pogląd, że krąg wyłączonych osób określony w art. 246 k.p., nie stanowi katalogu zamkniętego i może zostać rozszerzony w porozumieniu o powołaniu komisji<sup>1187</sup>. Nie zgadzam się z tym poglądem. Nie można stosować tu wykładni rozszerzającej, zgodnie z zasadą *exceptiones non sunt extendendae*.

Artykuł 128 § 2 pkt 2 k.p., zawiera definicję pojęcia pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, którym jest pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępca oraz pracownik wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy. Wprawdzie powołana definicja została określona, co

---

<sup>1185</sup> M. Gładoch, *op. cit.*, s. 940.

<sup>1186</sup> M.T. Romer, *Pojednanie...*, s. 3.

<sup>1187</sup> Tak, K. Więckowska, *op.cit.*, s. 1143.

wynika z art. 128 § 2 k.p., jedynie na użytek przepisów Działu szóstego k.p., jednak można przyjąć, że powinna być także brana pod uwagę przy rekonstrukcji pojęcia osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, o której mowa w art. 246 pkt 1 k.p.

W tym miejscu należy się zastanowić, czy członkami komisji pojednawczej mogą być wyłącznie pracownicy danego pracodawcy bądź pracownicy i osoby zatrudnione u danego pracodawcy na innej podstawie prawnej, czy także osoby z zewnątrz. Kwestia dopuszczalności powołania osoby spoza zakładu pracy do składu komisji pojednawczej budzi w doktrynie wiele kontrowersji. Zdaniem niektórych autorów, członkiem komisji pojednawczej może zostać każda inna osoba, niż wymieniona w analizowanym przepisie<sup>1188</sup>. Nie musi być ona pracownikiem, ale wystarczy, że wykonuje czynności na rzecz danego pracodawcy (np. na podstawie umowy prawa cywilnego)<sup>1189</sup>. Występuje także pogląd, że możliwe jest powołanie do komisji głównego księgowego czy radcy prawnego innego zakładu pracy. Wskazuje się, że w takim przypadku nie istnieje uzależnienie od pracodawcy pozostającego w sporze, które legło u podstaw regulacji z art. 246 k.p.<sup>1190</sup>

W moim przekonaniu jedynie pracownicy wybrani do komisji u pracodawcy, u którego ją utworzono, dają rękojmię efektywnego wypełnienia swoich funkcji, a to z uwagi na należyłą znajomość pracowników i zwyczajów panujących u danego pracodawcy, a także posiadają rozeznanie co do sposobów szybkiego zakończenia konfliktu, w danym miejscu pracy<sup>1191</sup>, dlatego tylko oni mogą być członkami komisji.

Podobnie jak wobec mediatora w sprawach cywilnych, ustawa nie stawia przed członkami komisji pojednawczej specjalnych wymogów dotyczących wykształcenia lub stażu pracy. Należy jednak podkreślić, że pracodawca i zakładowa organizacja

---

<sup>1188</sup> J. Piątkowski, *Komentarz do art. 246 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, LEX 2018, nr 567263.

<sup>1189</sup> M. Gładoch, *op. cit.*, s. 941; W. Patulski, A. Kamińska – Pietnoczko, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 383.

<sup>1190</sup> Tak, J. Stelina, *Komentarz do art. 246 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy...*, Gdańsk 2004, LEX 2018, nr 8116.

<sup>1191</sup> Tak, U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 526; J. Stelina, *Komentarz do art. 246 [w:] Kodeks pracy...*, Gdańsk 2004, LEX 2018, nr 8116.; G. Kuczyński, K. Paczoska, *op. cit.*, s. 191.

związkowa mogą to uczynić przy ustalaniu warunków jej powoływania<sup>1192</sup>. Moim zdaniem, z uwagi na potrzebę oceny, czy ugoda nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, pożądane jest, aby członkowie komisji posiadali wiedzę, która umożliwi im w tym zakresie kontrolę treści ugody. Liczba powoływanych członków komisji powinna zależeć od wielkości zakładu pracy oraz ilości i złożoności sporów, jakie mogą się pojawiać<sup>1193</sup>. Popieram częściowo postulat M. Raczkowskiego, aby w skład komisji wchodziły osoby dysponujące uprawnieniami mediatora w rozumieniu art. 183<sup>1</sup> i n. k.p.c., ze względu na kompetencje takich osób do nakłaniania stron do polubownego rozwiązywania sporów. Umiejętności mediacyjnymi powinni, oczywiście, wykazywać się wszyscy członkowie komisji. Nie zgadzam się jednak z Autorem w tym zakresie, aby poszukiwać specjalistę zewnętrznego w przypadku braku osób o takich zdolnościach w danym zakładzie pracy<sup>1194</sup>. Moim zdaniem z idei komisji pojednawczej wynika, że w rozwiązanie sporu zaangażowane są osoby znające dobrze stosunki w danym zakładzie pracy. Pracodawca zapewnia komisji miejsce do działania, a pracującym społecznie jej członkom (art. 257 k.p.) wypłaca wynagrodzenie. Tego rodzaju działania służą promocji postaw społecznych w zakładzie pracy (zaangażowaniu w działalność komisji). Autorytet komisji pojednawczej opiera się na zaufaniu pracowników zakładu pracy. Biorąc pod uwagę szczególny charakter komisji pojednawczej, moim zdaniem powoływanie osoby z zewnątrz należy uznać w tym przypadku za bezcelowe.

W tym miejscu chcę zauważyć, że w doktrynie występuje pogląd, że art. 246 k.p. nie przewiduje sankcji za powołanie na członka komisji jednej z wymienionych w nim osób, które „nie mogą” być członkami komisji, co oznacza, że postępowanie przed komisją, pomimo jej nieprawidłowego składu, jest ważne, a ugoda zawarta przez pracownika i pracodawcę przed taką komisją nie jest dotknięta sankcją nieważności i jest skuteczna, a w konsekwencji może być podstawą postępowania egzekucyjnego<sup>1195</sup>.

---

<sup>1192</sup> U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 526; J. Piątkowski, *Komentarz do art. 246 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy...*, LEX 2018, nr 567263.

<sup>1193</sup> I. Zawacka, *op. cit.*, s. 1055.

<sup>1194</sup> M. Raczkowski, *Komentarz do art. 246 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gerdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Warszawa 2014, LEX 2014, nr 10106.

<sup>1195</sup> Tak, A. Rycak, *Komentarz do art. 246 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2018; Zob. K.W. Baran (red.), [w:] *System prawa pracy...*, s. 91 „Wadliwy sposób powołania

Nie zgadzam się z tym stanowiskiem. Moim zdaniem, skład zespołu, w którym komisja występuje, ma znaczenie. Wnioskowanie przyjęte przez autora tego poglądu, że skoro nie ma sankcji z tytułu powołania niewłaściwej osoby na członka komisji, to znaczy, że postępowanie jest ważne, uważam za nieprawidłowe. Ponadto, odnosząc się do kwestii zasiadania w komisji pojednawczej osób po zakończeniu kadencji (bez ponownego wyboru) to zgadzam się w pełni z poglądem, że działanie członków komisji pomimo upływu ich kadencji, należałoby uznać za sprzeczne z prawem<sup>1196</sup>.

Przy ocenie skutków zawarcia ugody przed komisją pojednawczą w nieprawidłowym składzie warto sięgnąć do argumentów prezentowanych w orzecznictwie i doktrynie dotyczących kwestii nieprawidłowego składu sądu. Należy bowiem zauważyć, że zarówno komisje pojednawcze jak i sądy są to ciała kolegialne, stąd podobne argumenty mają zastosowanie do obu tych podmiotów. Oczywiście należy też pamiętać, że to sąd rozstrzyga spory, zaś komisja pojednawcza działa w sposób umożliwiający zbliżenie stanowisk obu stron i nie ma kompetencji do rozstrzygania sporów.

Zgodnie z art. 47 k.p.c., skład sądu niezgodny z przepisami prowadzi w każdym wypadku do nieważności postępowania<sup>1197</sup>, przy czym niezgodność ta ma miejsce w sytuacji, gdy sąd orzekał w składzie nieznanym procedurze, np. 4 sędziów zawodowych, jak również w składzie większym od przewidzianego, albowiem nie ma składów lepszych lub gorszych, są tylko składy zgodne lub niezgodne z przepisami prawa. Nieważność powodować będzie również nienależyty skład z uwagi na brak uprawnienia sędziego do prowadzenia sprawy. Sędzia sądu niższego rzędu do orzekania w sądzie wyższego rzędu musi być prawidłowo delegowany, nie może przewodniczyć składowi zawodowemu, a może go jedynie uzupełniać<sup>1198</sup>. Odnosząc się do komisji pojednawczej, moim zdaniem, jeżeli skład komisji będzie nieprawidłowy albo też w jej

---

komisji nie rzutuje [...] na materialnoprawną ważność ugody. Nie ma ona jednak przymiotu tytułu egzekucyjnego w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania cywilnego.”

<sup>1196</sup> Tak, A. Rycak, [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 632.

<sup>1197</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1969, Nr 6, poz. 211.

<sup>1198</sup> J. Gibiec, Komentarz do art. 47 k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska-Krześ, stan na dzień 19.01.2018, Legalis 2018.

skład wejdzie osoba nieuprawniona do zasiadania w niej, a ugoda przed tak uformowaną komisją zostanie zawarta, postępowanie będzie nieważne, a ugoda nie będzie miała waloru ugody zawartej przed komisją pojednawczą. Przychyłam się do poglądu prezentowanego w nauce prawa, że ugoda zawarta przed komisją, której skład nie odpowiadał warunkowi określonemu w art. 249 k.p., jest niedopuszczalna jako sprzeczna z prawem (art. 253 k.p.), a sąd z tej przyczyny odmówi nadania jej klauzuli wykonalności (art. 255 k.p.)<sup>1199</sup>. Taką ugodę należy traktować jako zwykłą ugodę pozasądową w rozumieniu art. 917 k.c.

W przypadku gdy członek komisji obejmie stanowisko wymienione w art. 246 k.p., powinien być niezwłocznie odwołany ze składu komisji. Kwestie związane z odwołaniem członka komisji pojednawczej powinny być określone w zasadach powoływania komisji (art. 245 pkt. 1 k.p.)<sup>1200</sup>.

Pracodawca nie może wydawać jakichkolwiek poleceń czy wytycznych członkom komisji, bo w tym zakresie nie są oni jemu podporządkowani. Kodeks pracy nie gwarantuje członkom komisji pojednawczej niezawisłości ani niezależności przy sprawowaniu tej funkcji<sup>1201</sup>, nie są też oni objęci szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Uzasadnia się to charakterem postępowania pojednawczego, uznając, że prowadzenie czynności mediacyjnych nie wymaga zapewnienia członkom komisji pojednawczej takiej ochrony prawnej<sup>1202</sup>.

W tym miejscu pragnę podnieść problem, czy organy ochrony prawnej o charakterze zakładowym są obiektywne i bezstronne. Zgadzam się z poglądem, że organy ochrony prawnej o charakterze zakładowym są mniej obiektywne i bezstronne niż organy pozazakładowe, ponieważ te pierwsze są z reguły bardziej zaangażowane w spór. Trafnie dostrzeżono, że członkowie komisji, z uwagi na wykonywanie swojej działalności na terenie zakładu pracy, mogą one napotkać trudności z zachowaniem bezstronności, gdyż dużo łatwiej w takich sytuacjach o naciski zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawcy. Członkowie komisji nie dysponują – jak sądy –

---

<sup>1199</sup> Tak, M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, stan prawny na: 08.09. 2012 r., LEX nr 9026.

<sup>1200</sup> J. Piątkowski, *Komentarz do art. 246 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy...*, LEX 2018, nr 567263.

<sup>1201</sup> U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 526.

<sup>1202</sup> K.W. Baran, *Postępowanie...*, s. 19.



instrumentami procesowymi, które służą ustaleniu prawdy obiektywnej. Czasami nie mają także wystarczającej wiedzy i doświadczenia w prowadzeniu postępowania dowodowego w sprawach z zakresu prawa pracy. W postępowaniu przed komisją nie obowiązują zasady postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>1203</sup>. Komisja działa na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu<sup>1204</sup>.

O trybie powołania komisji, czasie trwania kadencji i liczbie członków komisji, w zasadzie, decydują pracodawca i organizacja związkowa, zgodnie z art. 244 §3 k.p. W tym samym trybie może też być, moim zdaniem ograniczona liczba kadencji, przez które może zasiadać dana osoba w komisji. Jeśli takie ograniczenie nie zostanie w tym trybie wprowadzone, to znaczy, że nie obowiązuje. Natomiast porządek wewnętrzny, zasady „procesowe” rozwiązywania sporów ustala samodzielnie skład komisji. Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego, które powinno być przeprowadzone w zespołach składających się z co najmniej 3 członków komisji. Kodeks pracy nie określa treści regulaminu postępowania pojednawczego. W doktrynie występuje pogląd, że z uwagi na cel postępowania pojednawczego – polubowne zlikwidowanie sporu między stronami – postanowienia regulaminu powinny mieć charakter odformalizowany. Nadmierny formalizm i rygoryzm, który miałby utrudniać osiągnięcie porozumienia stron sporu, stałby w sprzeczności z istotą omawianych regulacji<sup>1205</sup>. Regulamin powinien być sporządzony w formie pisemnej i uwzględniać przepisy dotyczące trybu i terminów rozstrzygnięcia spraw (art. 251 k.p.). Warto zastrzec w regulaminie zasady jego zmiany, zasady akceptowania ugody przez skład komisji, jak również terminy lub częstotliwość posiedzeń komisji, w szczególności termin jej zwołania liczony od złożenia wniosku przez pracownika<sup>1206</sup>.

Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną (art. 257 k.p.). Zachowuje on prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w

---

<sup>1203</sup> Tak, M. Mędrala, *Funkcja ochronna...*, s. 352.

<sup>1204</sup> Do uchwalenia regulaminu, zaliczanego do swoistych źródeł prawa pracy, obliguje komisje art. 247 k.p. Szerzej na ten temat zob. K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, Kraków 2003, s. 168-169.

<sup>1205</sup> Tak, U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 526; . G. Kuczyński, K. Paczoska, *op. cit.*, s. 191.

<sup>1206</sup> I. Zawacka, *op. cit.*, s. 1056.

związku z udziałem w pracy komisji. Wyplacone przez pracodawcę wynagrodzenie zalicza się do wydatków związanych z działalnością komisji pojednawczej (art. 258 § 2 k.p.). Zgodnie z §4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy<sup>1207</sup>, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów Kodeksu pracy. Podstawę takiego zwolnienia stanowi między innymi udział członka komisji pojednawczej w jej pracach. Dotyczy to także pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym (§8 wyżej wymienionego rozporządzenia). W myśl art. 80 k.p., pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy tylko wtedy, gdy przepisy tak stanowią. Takim przepisem jest art. 257 k.p.

Kodeks pracy nie reguluje terminów i pory posiedzeń komisji pojednawczych. Zatem regulamin komisji pojednawczej powinien określić, w jakim czasie komisja obraduje (art. 247 k.p.). Jeżeli prace komisji odbywają się w czasie pracy to pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym (art. 258 § 2 k.p.). Jeżeli posiedzenia komisji odbywają się poza godzinami pracy, pracownik, także członek komisji nie ma prawa do wynagrodzenia z tego tytułu.

Pracodawca ponosi wydatki związane z działalnością komisji. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające jej właściwe funkcjonowanie (art. 258 § 1 k.p.).

Poddanie sporu postępowaniu pojednawczemu zależy wyłącznie od pracownika i nie stanowi przesłanki dopuszczalności dochodzenia przez niego roszczeń na drodze sądowej. Pracodawca nie może zgłosić wniosku o wszczęcie postępowania pojednawczego.

### **8.2.3 Wszczęcie i przebieg postępowania przed komisją pojednawczą**

Komisja pojednawcza nie działa z urzędu, lecz na wniosek pracownika, zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Dopuszczalne jest zgłoszenie wniosku

---

<sup>1207</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632.

przez pełnomocnika pracownika, ustanowionego zgodnie z art. 95 i n. k.c.<sup>1208</sup> Pełnomocnikiem może być adwokat, przedstawiciel związku zawodowego, inny pracownik pracodawcy, u którego dochodzący swych roszczeń pracownik jest zatrudniony, oraz członek rodziny pracownika. Natomiast pracodawcę może reprezentować radca prawny, adwokat bądź upoważniony przez podmiot zatrudniający pracownik<sup>1209</sup>.

Zgodnie z dyrektywą ograniczonego formalizmu obowiązującą w postępowaniu pojednawczym, żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego może być zgłoszone w formie pisemnego wniosku lub ustnie do protokołu<sup>1210</sup>. Z uwagi na skutki procesowe ugody zawartej przed komisją pojednawczą oraz terminy na załatwienie spraw (art. 251 k.p.), obligatoryjnie należy udokumentować w protokole datę wpływu wniosku inicjującego postępowanie pojednawcze. W piśmiennictwie można spotkać pogląd, że pracownik może zgłosić wniosek do komisji podczas jej posiedzenia (w innej sprawie lub obradującej w celu przyjęcia wniosku pracownika). Możliwa jest też sytuacja, w której członkowie komisji pojednawczej wytypują konkretnego członka komisji do przyjęcia ustnego wniosku pracownika oraz sporządzenia z tej czynności protokołu, który podpisać powinni wszyscy jej członkowie<sup>1211</sup>.

Jeśli chodzi o pisemną formę wszczęcia postępowania pojednawczego, to w piśmiennictwie spotkać pogląd że pismo pracownika wszczynające postępowanie powinno odpowiadać podstawowym wymaganiom dotyczącym pozwu określonym w art. 187 k.p.c.<sup>1212</sup>. Stanowisko to nie jest, moim zdaniem, trafne. Zgodnie z art. 254 k.p., po zakończeniu postępowania pojednawczego w przypadku niezawarcia ugody, pracownik ma prawo złożyć do komisji wniosek o przekazanie sprawy do sądu<sup>1213</sup>. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje w takiej sytuacji pozew. Wymóg spełnienia przesłanek z art. 187 k.p.c. w

---

<sup>1208</sup> Tak, M. Gładoch, *op. cit.*, s. 942.

<sup>1209</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy...*, s. 279; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *op. cit.*, s. 527.

<sup>1210</sup> Tak, A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, s. 244.

<sup>1211</sup> I. Zawacka, *op. cit.*, s. 1057.

<sup>1212</sup> Tak, A. Rycak, *Komentarz do art. 248 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. 26, Legalis 2018.

<sup>1213</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 244.

takim przypadku pozwoli uniknąć konieczności uzupełnienia braków formalnych<sup>1214</sup>. W mojej ocenie wynika z tego, że byłoby dobrze, aby wniosek spełniał wymogi dotyczące pozwu, ale nie jest to konieczne do wszczęcia postępowania przed komisją pojednawczą.

Przy dochodzeniu roszczeń związanych z nawiązaniem albo ustaniem stosunku pracy obowiązuje 21 dniowy termin zawity, określony w art. 264 k.p., dla wniesienia do sądu pracy:

- 1) odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę - liczony od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę;
- 2) żądania przywrócenia do pracy albo odszkodowania, liczony od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę;
- 3) żądania nawiązania umowy o pracę, liczony od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Wniesienie wniosku do komisji przerywa bieg tych terminów (art. 248 §2 k.p.). Przerwanie to wywołuje jednak częściowo odmienny skutek niż określony w art. 295 §2 zd.2 k.p. Po zakończeniu biegu postępowania pojednawczego termin wprawdzie biegnie na nowo, jednak na zasadach określonych w art. 254 k.p. Oznacza to, że w razie skierowania do komisji pojednawczej sporu związanego z wypowiedzeniem stosunku pracy, jeśli komisja nie doprowadzi do zawarcia ugody, pracownikowi przysługuje 14 dniowy termin do żądania skierowania przez komisję pojednawczą sprawy do sądu pracy. Termin 14 dniowy z art. 254 zd. 1 k.p. nie podlega przywróceniu<sup>1215</sup>

Jeśli pracownik, zamiast skierować do komisji żądanie przekazania sprawy do sądu, zdecyduje się samodzielnie wsząć postępowanie przed sądem pracy, musi to uczynić na zasadach ogólnych. Oznacza to, że przerwany termin z art. 264 k.p. biegnie na nowo ze wszystkimi tego konsekwencjami, a zatem odwołanie od wypowiedzenia pracownik musi wnieść do sądu pracy w terminie 21 dni, z uwzględnieniem czasu, który

---

<sup>1214</sup> *Ibidem*.

<sup>1215</sup> M. Raczkowski, *op. cit.*, s. 1280.

upłynął od dnia przerwania jego biegu tj. dnia wniesienia wniosku do komisji pojednawczej. Nie ma w tym wypadku zastosowania uprawnienie wynikające ze zdania 1 komentowanego artykułu<sup>1216</sup>.

Jeżeli pracownik nie zażąda od komisji pojednawczej przekazania sprawy do sądu w terminie 14 dni, o którym mowa w art. 254 k.p, może domagać się jedynie przed sądem przywrócenia terminów z art. 264 k.p. na podstawie art. 265 k.p.

Artykuł 249 k.p. wprowadza obowiązek kolegiального przeprowadzenia postępowania pojednawczego, w składzie co najmniej 3 członków komisji. W zależności decyzji podmiotów powołujących komisję, może działać jeden zespół procedujący w ramach komisji pojednawczej lub więcej takich zespołów<sup>1217</sup>. W doktrynie wyrażany jest pogląd, że rozpatrywanie sprawy przez komisję w składzie mniejszym niż trzech członków nie wpływa na ważność zawartej przed nią ugody<sup>1218</sup> i nie może stanowić podstawy do odmowy przez sąd nadania takiej ugodzie klauzuli wykonalności, jeżeli nie jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego<sup>1219</sup>. Nie zgadzam się z tym poglądem, skoro ustawodawca zastrzegł minimalny skład zespołu orzekającego w komisji, to tylko taki, moim zdaniem, jest zgodny z prawem. Mniejszy skład, w mojej ocenie, nie ma uprawnień do działania. Moim zdaniem, ugoda zawarta przed taką komisją pojednawczą jest nieważna. Za trafny należy natomiast uznać pogląd, że niewłaściwy skład komisji prowadzącej postępowanie pojednawcze nie zmienia faktu, że wniosek pracownika o wszczęcie

---

<sup>1216</sup> *Ibidem*.

<sup>1217</sup> M. Gładoch, *op. cit.*, s. 943.

<sup>1218</sup> „Zawarcie ugody przed niewłaściwie obsadzoną komisją nie wpływa na jej ważność” tak, J. Stelina, Komentarz do art. 249 k.p., [w:] *Kodeks pracy*..., Gdańsk 2004, LEX 2018, nr 8116.

<sup>1219</sup> Tak, K. Więckowska, *op. cit.*..., s. 1144; Zdaniem J. Skoczyńskiego, art. 255 § 2 zd. 1 k.p. stanowi, że sąd odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Chodzi tu jednak tylko o sprzeczność treści ugody z przepisami prawa materialnego, a nie o naruszenie przy zawieraniu ugody wymogu kolegiального prowadzenia postępowania pojednawczego, J. Skoczyński, Komentarz do art. 249 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, stan prawny na: 15.01.2008, LEX, nr 10002. Odmienne, M. T. Romer „Nie będzie miało mocy prawnej postępowanie prowadzone przez komisję składającą się np. z dwóch osób, podczas gdy większy niż trzyosobowy skład komisji będzie zgodny z prawem. Ugoda zawarta przed komisją, której skład nie odpowiadał warunkowi określonemu w art. 249 k.p., jako sprzeczna z prawem jest niedopuszczalna (art. 253 k.p.), a sąd odmówi nadania jej klauzuli wykonalności z tej samej przyczyny (art. 255 k.p.). Tak, M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX nr 9026.

postępowania pojednawczego złożony z zachowaniem terminów przewidzianych w art. 264 k.p. może być skierowany do sądu, a terminy te biegną od nowa<sup>1220</sup>.

Posiedzenia komisji odbywają się jawnie. Tylko w wyjątkowych sytuacjach, np. gdy wchodzi w grę możliwość ujawnienia tajemnicy handlowej pracodawcy, przewodniczący komisji może na podstawie wniosku każdej ze stron zarządzić tajne posiedzenie.

Postępowanie pojednawcze składa się z kilku etapów. Pierwszy etap to dokładne ustalenie spornych okoliczności pomiędzy stronami, co pozwala na precyzyjne określenie przedmiotu postępowania. Na tym etapie należy ustalić, jakie jest stanowisko pracodawcy wobec zgłoszonych roszczeń. Drugi etap posiedzenia to nakłanianie stron do pojednania i zawarcia ugody. Jeżeli strony uzależniają zawarcie ugody od przeprowadzenia określonych dowodów, które są możliwe do przeprowadzenia przed komisją, kolejnym etapem postępowania powinno być postępowanie dowodowe<sup>1221</sup>. W aktualnym stanie prawnym komisja nie ma prawnych możliwości zobowiązania organów państwowych czy społecznych do dostarczenia jej znajdujących się w ich posiadaniu dokumentów. Jeżeli pracownik wnosił o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków, komisja powinna wezwać ich na termin posiedzenia. Podobnie jak z dowodami z dokumentów, komisja nie ma środków prawnych, które pozwalają na wyegzekwowanie stawienia świadków na posiedzenie pojednawcze. Jeżeli chodzi o dowód z opinii biegłego, należy przyjąć, że koszty sporządzenia opinii ponosi strona, która o nią wnosi<sup>1222</sup>.

Istotną zasadą rządzącą postępowaniem pojednawczym jest zasada szybkości. Jej realizacji służy wprowadzenie terminów, w których ma nastąpić załatwienie sprawy. Komisja powinna dążyć do ugodowego załatwienia sprawy w terminie 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku. Postępowanie kończy się albo z mocy prawa, albo przez zawarcie ugody. Z mocy prawa kończy się z upływem 14 dni od złożenia wniosku przez pracownika w sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania

---

<sup>1220</sup> M. T. Romer, *Prawo pracy...*, Warszawa 2012, LEX nr 9026.

<sup>1221</sup> A. Rycak, [w:] *Prawo...*, s. 633.

<sup>1222</sup> *Ibidem*, s. 634.

stosunku pracy, o których mowa w art. 264 k.p., a z upływem 30 dni w innych sprawach niż wymienione powyżej. W praktyce wymaga to takiej organizacji pracy komisji, aby mogła nie tylko rozpatrzyć wniosek pracownika, ale skłonić strony do polubownego zakończenia sporu.

Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu. Konsekwencje prawne zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą z mocy prawa należy rozumieć w ten sposób, że jakiegokolwiek czynności podjęte po tym terminie nie wywołują skutków prawnych. Ugodę, którą by zawarto po tym czasie, można traktować jako zwykłą ugodę pozasądową, w rozumieniu art. 917 k.c. Nie wyrze ona skutków prawnych związanych z zawarciem ugody przed komisją pojednawczą (w szczególności nie może jej być nadana przez sąd klauzula wykonalności – por. art. 255 k.p.)<sup>1223</sup>.

Ustawa nie określa wymogów formalnych protokołu, jednak z uwagi na cel i następstwa prawne postępowania pojednawczego, powinien on zawierać co najmniej: określenie miejsca i daty toczącego się postępowania, określenia stron sporu, daty wpływu wniosku złożonego przez pracownika, zwięzłego opisu sporu, wypowiedzi stron (łącznie z propozycjami dotyczącymi ugody) oraz treści samej ugody lub stwierdzenia, że strony nie doszły do porozumienia<sup>1224</sup>.

Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia co do zawarcia ugody, komisja powinna stwierdzić to w protokole i pouczyć następnie pracownika o możliwości złożenia wniosku o przekazanie sprawy do sądu, zgodnie z art. 254 k.p. Komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, niezwłocznie przekazuje sprawę sądowi pracy.

Jeżeli strony dojdą do porozumienia jedynie co do części zgłoszonych przez pracownika roszczeń, komisja powinna doprowadzić do zawarcia ugody obejmującej te

---

<sup>1223</sup> Tak, M. Głądoch, *op. cit.*, s. 943; I. Zawacka, *op. cit.*, s. 1057-1058; A. Kijowski, Komentarz do art. 255 kodeksu pracy, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1255-1229; podobnie J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 900.

<sup>1224</sup> M. Głądoch, *op. cit.*, s. 944.

roszczenia. Pozostałe żądania, na wniosek pracownika, mogą być przedmiotem przekazania sądowi pracy<sup>1225</sup>.

Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu komisji pojednawczej, który podpisują strony i członkowie zespołu (art. 252 k.p.). Powinna być ona wyodrębniona w treści protokołu. Co do zasady, treść ugody jest dowolna i jedynie zależna od woli stron sporu. Jednakże, zgodnie z art. 253 k.p., nie może być ona sprzeczna z prawem ani z zasadami współżycia społecznego.

Pracodawca jest zobowiązany do dobrowolnego wykonania postanowień ugody. W przypadku uchylania się od tego obowiązku, pracownik, na podstawie właściwych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, może wystąpić do sądu z wnioskiem o nadanie ugodzie klauzuli wykonalności. Sądem właściwym do złożenia wniosku o nadanie ugodzie klauzuli wykonalności jest rejonowy sąd pracy właściwości ogólnej pracodawcy, czyli sąd, w okręgu którego ma siedzibę zakład pracy (art. 781 §2 k.p.c.).

Przepis art. 255 § 1 k.p. przewiduje, że ugoda ma walor wykonalności. Egzekucja uznanych w ugodzie roszczeń następuje w trybie przepisów o sądowym postępowaniu egzekucyjnym uregulowanym w części trzeciej Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z art. 776 k.p.c., ugoda, zaopatrzona w klauzulę wykonalności, staje się tytułem wykonawczym, który stanowi podstawę egzekucji. Potrzeba egzekucji powstaje wówczas, gdy pracodawca dobrowolnie nie wykonuje ugody, którą zawarł z pracownikiem.

Sąd jest obowiązany odmówić stwierdzenia wykonalności ugody, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 255 §2 k.p.). Ustawodawca ogranicza jednak zakres materii stanowiącej przedmiot oceny sądu do treści akt postępowania pojednawczego. Nie mogą zatem stanowić podstawy odmowy nadania klauzuli wykonalności okoliczności,

---

<sup>1225</sup> Tak, A. Rycak, [w:] *Prawo...*, s. 634.



których w toku postępowania pojednawczego nie podnoszono (brana będzie pod uwagę sprzeczność z normami powszechnie obowiązującymi)<sup>1226</sup>.

Oznacza to, że sąd ma obowiązek z urzędu badać treść ugody pod względem jej zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Jeżeli sąd dojdzie do wniosku, że ugoda narusza któreś z tych kryteriów, wyda postanowienie o odmowie nadania ugodzie klauzuli wykonalności. Na podstawie art. 781<sup>1</sup> k.p.c. wniosek o nadanie klauzuli wykonalności sąd rozpoznaje niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 dni od dnia jego złożenia.

Zgodnie z art. 795 §2 k.p.c., postanowienie o odmowie nadania ugodzie klauzuli wykonalności można zaskarżyć zażaleniem do sądu wyższej instancji w terminie 7 dni od daty doręczenia pracownikowi tego postanowienia. Pracodawca, jako dłużnik, ma prawo wnieść zażalenie na postanowienie o nadaniu ugodzie klauzuli wykonalności w terminie 7 dni od daty doręczenia mu przez komornika zawiadomienia o wszczęciu egzekucji. W postępowaniu wywołanym wnioskiem o nadanie klauzuli wykonalności sąd nie ma prawa badać zasadności i wymagalności obowiązku wynikającego z ugody<sup>1227</sup>.

Pracownik może ponadto wystąpić do sądu pracy z żądaniem uznania ugody za bezskuteczną, jeżeli uważa, że narusza ona jego słuszny interes (art. 256 k.p.). Badanie przez sąd naruszenia w treści ugody „słusznego interesu pracownika” następuje tylko na wyraźny wniosek. Pracownik musi więc, występując z powództwem, w sposób jednoznaczny określić żądanie uznania ugody za bezskuteczną w związku z naruszeniem jego słusznego interesu<sup>1228</sup>.

Prawo do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem uznania ugody za bezskuteczną przysługuje pracownikowi w terminie 30 dni, a w sprawach dotyczących nawiązania lub ustania stosunku pracy – 14 dni od zawarcia ugody. Terminy te mają charakter

---

<sup>1226</sup> M. Raczkowski, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 1280.

<sup>1227</sup> I. Zawacka, *op. cit.*, s. 1059.

<sup>1228</sup> K. Więckowska, [w:] *Kodeks pracy 2014...*, s. 1149.

materialnoprawny, toteż nie mogą być przywracane. Sąd oddala powództwo w przypadku, gdy upłynie termin określony w art. 256 k.p.<sup>1229</sup>.

#### **8.2.4 Komisyjne postępowanie pojednawcze a mediacja w sporach ze stosunku pracy**

Postępowanie pojednawcze przed komisją pojednawczą podobnie jak mediacja, należy do pozasądowych postępowań polubownych, o charakterze fakultatywnym. Inaczej niż w przypadku mediacji, tylko pracownik ma prawo dochodzenia roszczeń przed komisją pojednawczą, pracodawca nie ma prawa do zainicjowania postępowania pojednawczego, co jest znacząca słabością tej metody rozwiązywania sporów. Należy też zauważyć, że próba zawarcia ugody przed komisją pojednawczą nie wyłącza możliwości przeprowadzenia mediacji, choć spotkałam się z poglądem, że zasadność prowadzenia mediacji w takiej sytuacji jest raczej wątpliwa<sup>1230</sup>.

Mankamentem pojednawczego postępowania komisyjnego, są też, w stosunku do mediacji, krótkie terminy dochodzenia roszczeń i ograniczone w czasie rozpatrywanie sprawy przez komisję, co tylko w prostych sprawach, gdzie chodzi głównie o szybkie działanie, może być postrzegane jako zaleta. To wskazuje, moim zdaniem, na potrzebę istnienia obok siebie obu tych pozasądowych trybów rozpatrywania sporów, aby pracownik miał wybór odpowiadającej mu w danej sprawie drogi postępowania. Należy zaznaczyć, że postępowanie mediacyjne jest poufne, zaś postępowanie przed komisją pojednawczą jest jawne.

Komisje pojednawcze funkcjonują obecnie u stosunkowo niewielu pracodawców, a często pomimo ich istnienia, pracownicy i tak kierują swoje roszczenia wprost do sądów pracy. W doktrynie spotkałam się z postulatem, że w związku z niewątpliwą potrzebą szybkiego załatwiania setek tysięcy sporów pracowniczych, należałoby dążyć do tego, aby u większej niż dotąd liczby pracodawców powstawały komisje pojednawcze i więcej spraw było do nich kierowanych przez pracowników<sup>1231</sup>.

---

<sup>1229</sup> Zob. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986, nr 12, poz. 194; OSPiKA 1987, nr 1, poz. 19 z glosą T. Zielińskiego.

<sup>1230</sup> Tak, M. Gładoch, *op. cit.*, s. 937.

<sup>1231</sup> Tak, W. Patulski, A. Kamińska – Pietnoczko, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015, s. 383.

### **8.3. Postępowanie pojednawcze przed sądem pracy**

#### **8.3.1 Charakterystyka sądowego postępowania pojednawczego**

Postępowanie pojednawcze przed sądem jest uregulowane w art. 184-186 k.p.c. Jest to postępowanie wszczęte przez jedną stronę spornego stosunku prawnego przeciwko drugiej stronie jeszcze przed wytoczeniem powództwa, w celu zawarcia ugody sądowej<sup>1232</sup>. Postępowanie pojednawcze zwane jest także tradycyjnie zawezwaniem do próby ugodowej. Nie jest ono postępowaniem pomocniczym<sup>1233</sup>. Postępowanie to ma status odrębnego postępowania procesowego, o samodzielnym charakterze, będącego odpowiednikiem postępowania w sprawie i jest strukturalnie wyodrębnione<sup>1234</sup>. Postępowanie pojednawcze jest dopuszczalne także w sprawach z zakresu prawa pracy.

Ma ono charakter fakultatywny, co oznacza, że strona nie ma obowiązku poprzedzenia wniesienia pozwu postępowaniem pojednawczym. Udział w nim drugiej strony ma również charakter dobrowolny, ponieważ nieusprawiedliwione niestawiennictwo przeciwnika na posiedzeniu pojednawczym może skutkować jedynie obciążeniem go kosztami wywołanymi próbą ugodową w ewentualnym przyszłym procesie (art. 186 §2 k.p.c.).

Od mediacji postępowanie pojednawcze przed sądem różni się przede wszystkim tym, że w osiągnięciu zamierzonego efektu rolę pomocniczą odgrywa sąd, gromadząc strony w swojej obecności i nie dopuszczając do zawarcia ugody „niezgodnej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub rażąco naruszającej usprawiedliwiony interes osób uprawnionych.”

Zakres przedmiotowy postępowania pojednawczego obejmuje wszystkie sprawy z zakresu prawa pracy, dla których dopuszczalna jest droga sądowa. Oznacza to, że postępowanie to nie jest dopuszczalne w kategoriach sporów, o których mowa w art. 262 §2 pkt 1-2 k.p. Wniosek o zawezwanie do próby ugodowej w sprawie, która nie

---

<sup>1232</sup> Tak, K. Knoppek, *op. cit.*, s. 334.

<sup>1233</sup> uzasadnienie postanowienia SN z dnia 4 lipca 2008 r., I CZ 139/07, OSNC-ZD 2009, nr A, poz. 18.

<sup>1234</sup> T. Ereciński, Komentarz do art. 184 k.p.c., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz Tom II. Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, LEX 2016, nr 10476.

należy do drogi sądowej, powinien być odrzucony (art. 199 §1 pkt 1 w zw. z art. 13 §2 k.p.c.).

Postępowanie pojednawcze dopuszczalne jest zarówno w sprawach, w których właściwe jest postępowanie procesowe, jak i nieprocesowe.

Zainicjowanie postępowania pojednawczego zaczyna się od wniesienia przez stronę wniosku o zawezwanie do próby ugodowej do sądu rejonowego właściwego dla strony przeciwnej (art. 185 §1 k.p.c.). Właściwość miejscowa sądu rejonowego jest określana na podstawie przepisów o właściwości ogólnej (art. 27-30 k.p.c.). Wniosek powinien zostać złożony w formie pisma procesowego, a jego ustne zgłoszenie do protokołu jest możliwe wyłącznie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w których pracownik lub ubezpieczony działa bez adwokata lub radcy prawnego (art. 466 k.p.c.).

Wniosek o zawezwanie do próby ugodowej powinien spełniać wymogi przewidziane dla pisma procesowego, określone w art. 126 k.p.c., przy czym należy przyjąć, że dotyczy to także wymogów wynikających z §2 pkt 1 i 2 w brzmieniu wynikającym z nowelizacji z 2013 roku. Przy tym, zgodnie z art. 185 §1 k.p.c., w zawezwaniu do próby ugodowej należy jedynie zwięźle oznaczyć sprawę, dlatego wniosek nie musi być tak ściśle sprecyzowany jak pozew<sup>1235</sup>. Wnioskodawca powinien określić żądanie we wniosku w taki sposób, aby było wiadomo, o jakie roszczenia i w jakiej wysokości chodzi oraz od kiedy są one wymagalne. Ponadto na wnioskodawcy spoczywa obowiązek przedstawienia argumentacji uzasadniającej żądanie oraz przytoczenia dowodów na jego poparcie<sup>1236</sup>.

W orzecznictwie wskazano, że wymóg przytoczenia we wniosku o zawezwanie do próby ugodowej okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie wynika z art. 187 §1 pkt 2 k.p.c., natomiast kwalifikacja tego stanu faktycznego należy do sądu. Powoda nie obciążają skutki powołania wadliwej podstawy prawnej żądania. Sąd nie jest bowiem związany wskazaną przez powoda podstawą prawną roszczenia, lecz jest

---

<sup>1235</sup> wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 238/06, LEX nr 358793.

<sup>1236</sup> postanowienie SN z dnia 17 czerwca 2014 r., V CSK 586/13, LEX nr 1493992.

obowiązany rozpatrzyć sprawę wszechstronnie i wziąć pod rozwagę wszystkie przepisy prawne, które powinny być zastosowane w rozważanym przypadku<sup>1237</sup>.

Braki formalne wniosku o zawezwanie do próby ugodowej podlegają uzupełnieniu na podstawie art. 130 k.p.c. W orzecznictwie prezentowany jest, trafny moim zdaniem pogląd, że na zarządzenie przewodniczącego o zwrocie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej nie przysługuje zażalenie<sup>1238</sup>. Sąd Najwyższy stwierdził, że należy wykluczyć odpowiednie stosownie do postępowania pojednawczego art. 394 §1 k.p.c. na podstawie art.13 § 2 k.p.c., ponieważ sprzeciwiają się temu argumenty systemowe. Nie można bowiem mówić o odpowiednim stosowaniu przepisów o procesie do postępowań normowanych także przepisami o procesie, do których zaliczane jest postępowanie pojednawcze, albowiem wówczas przepisy stosuje się tylko wprost, o ile istnieją do tego podstawy<sup>1239</sup>.

Legitymacja czynna do zgłoszenia wniosku o zawezwanie do próby ugodowej przysługuje przede wszystkim stronom sporu. W wypadku zaistnienia współuczestnictwa materialnego koniecznego lub jednolitego po stronie czynnej lub biernej, przysługuje ona łącznie wszystkim współuczestnikom. Legitymację taką ma również kurator spadku i syndyk masy upadłości, którzy zajmują samodzielne stanowisko w sprawie<sup>1240</sup>. Wniosek taki może być złożony zarówno przez pracodawcę jak i pracownika, wynika to bowiem z treści art. 185 §1 k.p.c. Użyty w tym przepisie termin „przeciwnik” odnosi się do obu stron sporu, wobec siebie są one bowiem zawsze „przeciwnikami.” Takie uprawnienie nie przysługuje natomiast prokuratorowi ani organizacji społecznej, czy też inspektorowi pracy, ponieważ w sprawach, w których mogą wytoczyć powództwo na rzecz określonego podmiotu, nie mają uprawnienia do samodzielnego rozporządzania przedmiotem sporu (art. 56 §2, art. 62, 63<sup>1</sup>, 63<sup>2</sup> k.p.c.).

---

<sup>1237</sup> wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I CK 132/05, LEX nr 646306.

<sup>1238</sup> uchwała SN z dnia 28 kwietnia 2010 r., III CZP 10/10, OSNC 2010, nr 10, poz.137; Odmienne, na zasadzie art. 13 § 2 k.p.c. w tym zakresie znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy usuwania braków formalnych pism procesowych, K. W. Baran, K. Flaga-Gieruszyńska, *Postępowanie pozasądowe i przedsądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016, s.109-110.

<sup>1239</sup> Zob. K. W. Baran, K. Flaga-Gieruszyńska, [w:] *System prawa pracy...*, s.109-110.

<sup>1240</sup> E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I, red. M. Manowska, Warszawa 2015, s. 534.

Złożenie wniosku przez podmiot nieposiadający legitymacji procesowej powoduje, że gdy dojdzie do zawarcia ugody, sąd powinien wydać postanowienie o uznaniu jej za niedopuszczalną<sup>1241</sup>.

Po złożeniu wniosku sąd wyznacza posiedzenie pojednawcze, na którym strony w obecności sędziego będą miały szansę dojść do porozumienia. Postępowanie pojednawcze przeprowadza sąd w składzie jednego sędziego. Sąd pełni tu niejako rolę mediatora. Wszczęcie postępowania pojednawczego (art. 123 §1 pkt 1 k.c.), podobnie jak wszczęcie mediacji (art. 123 §1 pkt 3 k.c.) powoduje przerwanie biegu przedawnienia roszczenia. Zasadą jest, że zawezwanie do próby ugodowej przerywa bieg terminu przedawnienia jedynie co do wierzytelności w zawezwaniu tym określonych, zarówno co do przedmiotu żądania, jak i wysokości. Złożenie wniosku o przeprowadzenie posiedzenia pojednawczego jest bowiem także dochodzeniem roszczenia, skoro w ten sposób może być osiągnięty cel, jakiemu służy dochodzenie roszczenia przez wniesienie pozwu. Skutek w postaci przerwy biegu przedawnienia następuje niezależnie od tego, czy ugoda została zawarta, a więc także wtedy, gdy postępowanie zakończyło się stwierdzeniem sądu, że do ugody nie doszło<sup>1242</sup>. Bieg przedawnienia nie zostaje natomiast przerwany co do innych roszczeń, które mogą wynikać z tego samego stosunku prawnego, ani ponad kwotę określoną w zawezwaniu<sup>1243</sup>.

Możliwość wielokrotnego występowania z wnioskami opartymi na art. 184 k.p.c. nie stwarza żadnego zagrożenia dla obrotu prawnego, nie kreuje zwłaszcza nieokreślonego w czasie stanu niepewności między stronami. Jeśli bowiem dłużnik kwestionuje istnienie obowiązku spełnienia określonego świadczenia na rzecz wierzyciela, może na podstawie art. 189 k.p.c. wystąpić z powództwem o ustalenie nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, na którym wierzyciel opiera roszczenie objęte kolejnym wnioskiem ugodowym<sup>1244</sup>. Jednak oceniając, czy kolejny wniosek o zawezwanie do próby ugodowej przerywa bieg przedawnienia, należy zwrócić uwagę,

---

<sup>1241</sup> *Ibidem*.

<sup>1242</sup> wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2014 r., V CSK 274/13, LEX nr 1460982.

<sup>1243</sup> wyrok SN z dnia 25 listopada 2009 r., II CSK 259/09, LEX nr 551105.

<sup>1244</sup> wyrok SA w Warszawie z dnia 11 grudnia 2013 r., I ACa 982/13, Legalis.

że przerwanie biegu przedawnienia nie jest podstawowym celem instytucji postępowania pojednawczego i nie można uznać, aby prawnie dopuszczalne było przerywanie biegu terminu przedawnienia w nieskończoność przy pomocy kolejnych wniosków o zawezwanie do próby ugodowej<sup>1245</sup>.

Postępowanie pojednawcze jest przeprowadzane na posiedzeniu jawnym niebędącym rozprawą. Z posiedzenia tego sporządza się protokół. Należy zaznaczyć, że - w przeciwieństwie do postępowania przed komisjami pojednawczymi - sądowe postępowanie pojednawcze nie jest ograniczone żadnym terminem.

Postępowanie pojednawcze polega na prowadzeniu negocjacji. W czasie trwania postępowania pojednawczego nie przeprowadza się, co do zasady, postępowania dowodowego, choć nie jest to wykluczone<sup>1246</sup>. Zgodnie z orzecnictwem do zakończenia sporu ugodą sądową nie jest potrzebne poprzedzenie jej postępowaniem dowodowym<sup>1247</sup>. Celem ugody jest bowiem skrócenie i zakończenie postępowania sądowego z chwilą jej zawarcia przed sądem. Nie wyłącza to jednak obowiązku wyjaśnienia przez sąd okoliczności sprawy i związanych z nimi przesłanek ugody w granicach niezbędnych do prawidłowej oceny dopuszczalności jej zawarcia. Sąd przyjmuje jednak za prawdziwe oświadczenia stron o okolicznościach faktycznych sprawy w takich granicach, w jakich nie budzą one uzasadnionych wątpliwości co do zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy.

W świetle przepisów art. 184-186 k.p.c., postępowanie pojednawcze może zakończyć się w trojaki sposób:

- 1) zawarciem ugody, której osnowę wciąga się na posiedzeniu do protokołu albo zamieszcza w odrębnym dokumencie stanowiącym część protokołu (art. 185 §3 k.p.c.)
- 2) brakiem ugody z powodu braku zgody stron na ugodę
- 3) uznaniem ugody sądowej za niedopuszczalną, jeżeli jej treść jest niezgodna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia

---

<sup>1245</sup> wyrok SA w Łodzi z dnia 7 listopada 2014 r., I ACa 1017/14, Legalis.

<sup>1246</sup> postanowienie SN z dnia 14 września 2000 r., I PKN 510/00, Legalis.

<sup>1247</sup> Por. uchwała SN z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 40.

prawa (art.184 k.p.c.) a w sprawach z zakresu prawa pracy także, gdy czynność ta narusza słuszny interes pracownika (art. 469 w zw. z art. 13 ust. 2 k.p.c.) lub jeżeli sąd uzna ugodeę za niedopuszczalną z tego powodu, że charakter sprawy nie zezwala na uregulowanie jej w drodze ugody sądowej.

Jeżeli strony nie doszły do porozumienia i dalsze pertraktacje są niecelowe, postępowanie wywołane wnioskiem o zawezwanie do próby ugodowej kończy się z chwilą zakończenia wyznaczonego posiedzenia. Sąd nie wydaje wówczas żadnego postanowienia, a jedynie stwierdza w protokole, że do zawarcia ugody nie doszło<sup>1248</sup>.

Jeżeli strony dojdą do porozumienia i zawrą ugodeę, to wówczas osnowę ugody wpisuje się do protokołu. Przy podpisywaniu ugody w sądzie ważne jest dokładne sprawdzenie jej treści. Chodzi o to, żeby sformułowania były jasne i precyzyjne. Precyzyjne sformułowanie ugody jest niezwykle istotne, bowiem po wpisaniu ugody do protokołu i podpisaniu jej przez strony nie podlega ona - inaczej, aniżeli w przypadku wyroku - sprostowaniu lub uzupełnieniu. Sąd pracy nie jest też uprawniony dokonywać jej wykładni (wyjaśniać ewentualne niejasne sformułowania). Strony korzystają ze swobody w zakresie kształtowania treści ugody, jednakże podlega ona kontroli sądu pod względem zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego, a także tego, czy charakter sprawy zezwala na zawarcie ugody. W sprawach z zakresu prawa pracy wszczętych w postępowaniu pojednawczym zawarcie ugody podlega kontroli sądu także pod względem ewentualnego naruszenia w ugodzie słusznego interesu pracownika. Na wydane przez sąd rejonowy w postępowaniu pojednawczym postanowienie o uznaniu ugody za niedopuszczalną przysługuje zażalenie (zob. uchwała SN z dnia 18 czerwca 1985 r.)<sup>1249</sup>.

Różnice występujące między ugodeę sądową i pozasądową są dla stron istotne. Tylko ugody sądowe i zatwierdzone przez sąd ugody zawarte przed mediatorem są tytułami egzekucyjnymi (art. 777 §1 pkt 1 i art. 183<sup>15</sup> §1 k.p.c.). Natomiast egzekwowanie roszczeń stwierdzonych ugodeę materialnoprawną, w tym

---

<sup>1248</sup> E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego...*, Warszawa 2015, s. 535.

<sup>1249</sup> III CZP 28/85, OSNCP 1986, nr 4, poz. 48.



niezatwierdzoną przez sąd ugodą zawartą przed mediatorem, wymaga uprzedniego uzyskania tytułu egzekucyjnego w postaci wyroku sądowego lub ugody sądowej.

Zaletą postępowania pojednawczego jest to, że w przypadku jego zakończenia ugodą stanowi ono krótszą, prostszą i tańszą formę rozwiązania sporu oraz generuje zasadniczo mniejsze koszty niż postępowanie przed sądem powszechnym<sup>1250</sup>. Sporządzenie ugody w formie aktu notarialnego, który przy spełnieniu określonych warunków stanowi tytuł egzekucyjny, jest rozwiązaniem mniej atrakcyjnym pod względem ekonomicznym w porównaniu z kosztami związanymi z postępowaniem pojednawczym<sup>1251</sup>. Od 1 stycznia 2016 r. opłata sądowa od wniosku o przeprowadzenie postępowania pojednawczego w sprawach o prawa majątkowe, gdy wartość przedmiotu sporu nie przekracza 10.000 zł wynosi zaledwie 40 zł (art. 23 pkt 3 u.k.s.c.), co stanowi niewątpliwie zachętę ze strony ustawodawcy do wszczynania postępowań pojednawczych poprzedzających właściwe postępowanie rozpoznawcze. Opłata sądowa od wniosku o przeprowadzenie postępowania pojednawczego w sprawach o prawa majątkowe, gdy wartość przedmiotu sporu przekracza 10.000 zł wynosi 300 zł (art.24 ust. 1 pkt 5 u.k.s.c.). Taka opłata powinna być uiszczona niezależnie od tego, czy stroną wzywającą jest pracownik czy też pracodawca.

W przypadku zawarcia ugody koszty postępowania pojednawczego, w tym koszty opłaty sądowej od wniosku, koszty strony związane z dojazdem do sądu, utraconego zarobku związanego z jej stawiennictwem w sądzie czy koszty zastępstwa procesowego ulegają wzajemnemu zniesieniu. Strony mają jednak możliwość postanowić w ugodzie inaczej, zgodnie z art. 104 k.p.c. Obowiązek zwrotu kosztów wywołanych próbą ugodową może obciążyć wnioskodawcę wyjątkowo, jeżeli ten nie stawi się na posiedzenie pojednawcze, a strona wezwana obecna na posiedzeniu pojednawczym, złoży w tym przedmiocie odpowiedni wniosek (art. 186 §1 k.p.c.).

---

<sup>1250</sup> W przypadku postępowania sądowego maksymalna dopuszczalna opłata od pozwu - 100 tys. zł - należna będzie w postępowaniu zwykłym w przypadku roszczenia w wysokości 2 mln zł. Zob. art. 13 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tekst jedn. Dz.U. z 2018, poz. 300 ze zm.

<sup>1251</sup> G. Kuczyński, K. Paczoska, *op. cit.*, s. 195.

W razie nieusprawiedliwionego niestawiennictwa osoby wezwanej przez sąd, na żądanie wzywającego, który wniósł następnie w tej sprawie pozew, sąd uwzględni koszty wywołane próbą ugodową w orzeczeniu kończącym postępowanie sądowe (art. 186 §2 k.p.c.).

W postępowaniu pojednawczym sąd ustala wynagrodzenie pełnomocnika na podstawie stawki minimalnej, o której mowa w §8 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych<sup>1252</sup>.

Najczęściej zawezwanie do ugody stosowane jest jako najprostszy i najtańszy sposób przerwania biegu przedawnienia roszczeń (zgodnie z art. 123§ 1 pkt 1 k.c.), szczególnie gdy są one niepewne lub wymagają długotrwałego postępowania dowodowego<sup>1253</sup>. Zawezwanie do pojednania powoduje również zawieszenie biegu terminów do dochodzenia przez pracownika roszczeń wynikających z rozwiązania, wygaśnięcia bądź nienawiązania stosunku pracy (art. 264 k.p.) do momentu zakończenia<sup>1254</sup>.

Zdarza się, że instytucja sądowego postępowania pojednawczego jest wykorzystywana do zawarcia ugody sądowej, której treść strony ustaliły już wcześniej. Zasadniczym motywem takiego postępowania stron jest uniknięcie konieczności zapłaty podatku dochodowego od osób fizycznych, ponieważ niektóre odszkodowania wypłacane pracownikom są z niego zwolnione, tylko jeżeli wynikają z ugód sądowych<sup>1255</sup>. Celem ustawodawcy było wprawdzie umożliwienie pogodzenia sprzecznych stanowisk stron, nie zaś ułatwianie przerwania biegu przedawnienia lub omijania przepisów podatkowych, w doktrynie słusznie jednakże zauważono, że dostępność niedrogo i prostego sposobu przerwania biegu przedawnienia przez zapobiegliwą stronę nie stoi w sprzeczności z założeniami systemu prawnego, jeśli

---

<sup>1252</sup> Dz. U. z 2015, poz. 1804 ze zm.

<sup>1253</sup> Przerwanie biegu przedawnienia następuje tylko w granicach dochodzonego we wniosku roszczenia. Por. wyrok SA w Lublinie z dnia 15 lutego 1996 r., III APr 1/96, OSA 1998, z.1, poz. 1, s. 69.

<sup>1254</sup> Por. J. Wratny [w:] J. Wratny (red.) *Kodeks pracy*, Warszawa 2001, s. 379-380.

<sup>1255</sup> art. 21 ust.1 pkt 3 lit g Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.

instytucja ta nie jest nadużywana<sup>1256</sup>. Co do zasady, postępowanie pojednawcze jest sądową drogą zakończenia sporu przez zawarcie ugody sądowej jeszcze przed wniesieniem pozwu do sądu. Postępowanie pojednawcze jest zwykle korzystne dla obu stron sporu. Jeżeli wzywającym jest wierzyciel, dzięki zawarciu ugody, może uzyskać szybko i tanio tytuł egzekucyjny w postaci ugody sądowej (art. 777 §1 k.p.c.). Mankamentem jest opóźnienie procesu, w razie niedojścia do ugody, jednakże zawezwanie do próby ugodowej przerywa bieg przedawnienia roszczenia (art. 123 §1 pkt 1 k.c.)<sup>1257</sup>. Natomiast dłużnik, który wie, że ma dług, może w postępowaniu pojednawczym uzyskać pewne ustępstwa od wierzyciela i uniknąć większych kosztów ewentualnego procesu.

### **8.3.2 Sądowe postępowanie pojednawcze a mediacja**

Postępowanie pojednawcze może być wszczęte jedynie przed wniesieniem pozwu (art. 184 zd. 1 k.p.c), podczas gdy mediacja może być wszczęta w każdym czasie, zarówno przed wytoczeniem powództwa, jak i w toku postępowania sądowego. Postępowanie pojednawcze toczy się przed sądem i jest co do zasady jawne, w odróżnieniu od mediacji, która nie jest jawna. Jest to istotna zaleta mediacji w stosunku do postępowania pojednawczego.

W mediacji strony mają prawo wybrać mediatora, w postępowaniu pojednawczym możliwość taka nie istnieje. W przypadku postępowania mediacyjnego strona, składając wniosek o jego przeprowadzenie, nie może być pewna, że mediacja odbędzie się (zależy od woli drugiej strony), tymczasem w przypadku postępowania pojednawczego posiedzenie w tej sprawie odbędzie się niezależnie od stanowiska przeciwnika, z którym strona nie musi się nawet wcześniej kontaktować i przedstawiać propozycji ugodowych.

Postępowanie pojednawcze w stosunku do mediacji jest bardziej sformalizowane oraz mniej elastyczne. W przypadku postępowania pojednawczego występują określone wymogi co do formy i treści wniosku wszczynającego postępowanie (i większy jest

---

<sup>1256</sup> A. Szlęzak, R. Pałubicki, *op. cit.*, s. 28.

<sup>1257</sup> Zob. wyrok SN z dnia 3 czerwca 1964 r., II CR 675/63, OSNC 1965, nr 2, poz. 34.

formalizm w toku tego postępowania). W postępowaniu pojednawczym strony zawierają ugodę przed sądem, w mediacji zaś strony zawierają ugodę przed mediatorem.

Mediator ma prawo do wynagrodzenia i zwrotu wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji, chyba że wyrazi zgodę na prowadzenie mediacji bez wynagrodzenia; wynagrodzenie i zwrot wydatków obciążają strony.

W postępowaniu pojednawczym specyficznie ukształtowany jest obowiązek zwrotu kosztów procesu. Zgodnie z art. 186 k.p.c., jeżeli wzywający nie stawia się na posiedzenie, sąd na żądanie przeciwnika włoży na niego obowiązek zwrotu kosztów wywołanych próbą ugodową. Jeżeli przeciwnik bez usprawiedliwienia nie stawia się na posiedzenie, sąd na żądanie wzywającego, który wniósł następnie w tej sprawie pozew, uwzględni koszty wywołane próbą ugodową w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie. Sąd nie orzeka o kosztach postępowania pojednawczego z urzędu, a jedynie na wniosek uprawnionej strony. Przepis ma na celu przeciwdziałanie pochopnemu wszczynaniu postępowania pojednawczego przez wzywającego oraz lekceważeniu przez przeciwnika wniosku prób ugodowych. Obowiązek zwrotu kosztów wywołanych próbą ugodową obciąża zatem wzywającego, jeżeli nie stawia się na posiedzenie pojednawcze (art. 186 § 1 k.p.c.). Koszty te zostaną zasądzone, jeżeli przeciwnik stawia się na posiedzenie i nie dojdzie ono do skutku z winy wnioskodawcy. W razie usprawiedliwionego niestawiennictwa wzywającego posiedzenie powinno być odroczone i sąd powinien wyznaczyć kolejny termin posiedzenia. Udział w postępowaniu pojednawczym przeciwnika wniosku pozostawiono jego uznaniu. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo osoby wezwanej spowoduje zasądzenie od niej kosztów na rzecz wnioskodawcy tylko wtedy, gdy wzywający wytoczy następnie pozew w sprawie i jednocześnie włoży wniosek o zasądzenie tych kosztów.

Niestety, jak pokazuje praktyka, w postępowaniu pojednawczym często nie chodzi o pojednanie, ale o przerwanie biegu terminu przedawnienia, i w tym celu jest ono wykorzystywane.<sup>1258</sup>

---

<sup>1258</sup> A. Szlęzak, R. Pałubicki, *op. cit.*, s. 28.

Warto zaznaczyć, że niepowodzenie mediacji nie pozbawia stron możliwości skorzystania z postępowania pojednawczego (z zastrzeżeniem wyżej wspomnianych warunków). Są to dwa odrębne postępowania i nie muszą się wzajemnie wykluczać. Wyłącznie do stron należy wybór, czy chcą one skorzystać z mediacji, czy z postępowania pojednawczego.

#### **8.4. Postępowanie przed sądem polubownym (arbitrażowym) w sporach z zakresu prawa pracy**

##### **8.4.1 Uwagi wstępne**

Instytucja sądu polubownego (arbitrażu) sięga swoją genezą prawa rzymskiego, w którym znana była umowa stron o powierzeniu rozstrzygnięcia sporu osobie prywatnej. Na oznaczenie tej umowy używano słowa *compromissum*, na oznaczenie zaś osoby mającej rozstrzygnąć spór - słowa *arbiter ex compromisso*<sup>1259</sup>. Do określeń tych nawiązuje współczesna terminologia. W dawnym prawie polskim sądownictwo polubowne określano jako jednanie. W okresie zaś zaborów społeczeństwo polskie dość szeroko korzystało z sądownictwa polubownego, chcąc w ten sposób uniknąć rozpoznawania spraw przez sądy państw zaborczych. Szczególny rozwój sądownictwa polubownego zarówno w poszczególnych państwach jak i w stosunkach międzynarodowych, nastąpił w czasach nowożytnych, co wiąże się z rozwojem obrotu gospodarczego<sup>1260</sup>.

Sądy polubowne są instytucjami odrębnymi od sądów państwowych. Nie zostały one wymienione w Konstytucji wśród organów stanowiących tzw. władzę sądowniczą. W literaturze określa się sąd polubowny jako sąd niepaństwowy, powołany zgodną wolą stron stosunku prawnego, dla rozstrzygnięcia sporu (względnie rozstrzygnięcia sporów)

---

<sup>1259</sup> „*Arbiter* był to pierwotnie sędzia (zazwyczaj było ich kilku), który rozstrzygał spory o podział gruntów, o miedzę graniczną; później zaś te sprawy, w których chodziło o rozstrzygnięcie wątpliwego stosunku prawnego między stronami, np. sprawy o podział spadku. Do arbitra należały sprawy tak natury ekonomicznej, jak i prawnej. Sąd, w którym brał udział jeden lub kilku arbitrów, nazywał się *arbitrium*. Należy go odróżnić od sądu polubownego, którego sędzią rozjemczy był ustanowiony przez same strony i zwał się arbiter ex compromisso”. W. Osuchowski, *op. cit.*, s. 155; Por. W. Litewski, *Słownik encyklopedyczny...*, s. 24-25.

<sup>1260</sup> I. Kunicki, [w:] W. Broniewicz, A. Marciniak, I. Kunicki, *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 2016, s. 495.

między nimi, wyrokiem mającym moc równą mocy wyrokowi sądu państwowego<sup>1261</sup>. W definicji tej zaznacza się przeciwstawienie sądu polubownego sądowi państwowemu. Przeciwstawność ta znajduje wyraz m.in. w odmiennym charakterze działalności sądu polubownego i sądu państwowego<sup>1262</sup>. Sąd polubowny nie sprawuje bowiem wymiaru sprawiedliwości, który zastrzeżony jest dla sądu państwowego (art. 175 ust. 1 Konstytucji, art. 1 § 1 u.s.p.), lecz jedynie rozpoznaje i rozstrzyga sprawy cywilne. Chociaż sądownictwo polubowne nie jest częścią składową sądownictwa państwowego, państwo sankcjonuje działalność sądów polubownych.

Wyrok sądu polubownego z chwilą wydania go nie uzyskuje mocy prawnej zrównującej go z wyrokiem sądu państwowego. To samo dotyczy ugody zawartej przed sądem polubownym. Niezbędne jest orzeczenie sądu państwowego uznające lub stwierdzające wykonalność wyroku sądu polubownego lub ugody przed nim zawartej. Wyroki nienadające się do wykonania w drodze egzekucji podlegają uznaniu; wyroki nadające się do wykonania w drodze egzekucji podlegają stwierdzeniu ich wykonalności (art. 1214). Ustawa zatem wprowadza specjalny, dodatkowy tryb postępowania, odmienny niż w stosunku do orzeczeń sądu państwowego.

Podstawę prawną funkcjonowania sądów polubownych stanowią przepisy piątej części Kodeksu postępowania cywilnego (art. 1154-1217), która jest poświęcona w całości sądom polubownym. Należy zaznaczyć, że sądy polubowne (arbitrażowe) związane są wyłącznie przepisami części piątej i nie dotyczą ich pozostałe przepisy Kodeksu postępowania cywilnego (art. 1184 §2 *in fine* k.p.c.).

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o sądach arbitrażowych są w znacznym stopniu wzorowane na regulaminie arbitrażowym nr 39/98 Komisji Organizacji Narodów Zjednoczonych do spraw Międzynarodowego Prawa Handlowego (United Nations Comissions on International Trade Law; dalej – UNCITRAL), który został uchwalony 15 grudnia 1976 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ jako rezolucja nr 31/98. Następnie w 1985 r. w poprawionej wersji został on uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ jako tzw. ustawa modelowa UNCITRAL. Obecnie

---

<sup>1261</sup> *Ibidem.*

<sup>1262</sup> *Ibidem.*

obowiązuje regulamin znowelizowany przez UNCITRAL w dniu 29 czerwca 2010 r. Nie jest to zatem akt prawa międzynarodowego, a w szczególności umowa międzynarodowa, ale jedynie wzorzec prawny zalecany przez ONZ do uwzględnienia przez państwa członkowskie w ich ustawodawstwach wewnętrznych. Liczne przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o sądownictwie polubownym stanowią dosłowne powtórzenia postanowień „ustawy modelowej” UNCITRAL.

Od nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego dokonanej ustawą z dnia 28 lipca 2005 r. strony stosunku pracy mogą poddać istniejący między nimi spór pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Poprzednio obowiązujący w tym zakresie art. 697 §1 k.p.c. wyłączał taką możliwość. Zgodnie z aktualnie obowiązującym art. 1157 k.p.c., jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, strony mogą poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego spory o prawa majątkowe lub spory o prawa niemajątkowe – mogące być przedmiotem ugody sądowej, z wyjątkiem spraw o alimenty.

#### **8.4.2 Rodzaje sądów polubownych**

Sądy polubowne (arbitrażowe) dzielimy na dwie grupy: sądy stałe i sądy niestałe. Te ostatnie zwane są również sądami *ad hoc*. Stałe sądy polubowne mają stałą siedzibę, własny aparat administracyjny i regulamin postępowania, a przede wszystkim – własną listę arbitrów, tj. osób, które w imieniu sądu rozpoznają sprawy. Stałe sądy polubowne mogą być sądami krajowymi albo międzynarodowymi. W Polsce istnieje wiele stałych sądów polubownych. Najczęściej funkcjonują one przy izbach gospodarczych lub przy innych instytucjach (np. organizacjach pracodawców). Jako przykłady można wymienić Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej, Sąd Polubowny przy Izbie Bawełny w Gdyni. Niektóre z sądów zrzeszone są w Polskim Stowarzyszeniu Sądownictwa Polubownego (ang. Polish Arbitration Association).

Sądy *ad hoc* powołane są wyłącznie do rozpoznania określonej sprawy i po jej rozpoznaniu przestają istnieć. Arbitrami sądu polubownego *ad hoc* są osoby wskazane imiennie przez strony sporu spośród tych osób, które w ogóle mogą być arbitrami w sądach polubownych (por. art. 1170 k.p.c.). Strony mogą zdecydować się na

postępowanie prowadzone według wybranego regulaminu lub też ustalić inne zasady procedowania przez sąd arbitrażowy *ad hoc*<sup>1263</sup>.

### 8.4.3 Zdatność arbitrażowa w sporach z zakresu prawa pracy

Ogólna zdatność arbitrażowa sporu<sup>1264</sup> oznacza dopuszczalność poddania danego sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego z uwagi na jego przedmiot. Po raz pierwszy terminem tym posłużył się A. Wiśniewski<sup>1265</sup>. Jak trafnie wskazał, w języku polskim brak jest polskich odpowiedników instytucji istniejących w obcych językach prawniczych (ang. *arbitrability*, franc. *arbitrabilité*, niem. *Schiedsfähigkeit*). Zdatność arbitrażowa stanowi niezbędną przesłankę ważności tzw. zapisu na sąd polubowny, czyli umowy stron o poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego i wpływa tym samym na kompetencję sądu polubownego. Brak zdatności arbitrażowej oznacza, że rozstrzygnięcie danego sporu może dokonać tylko sąd państwowy<sup>1266</sup>.

Zgodnie z art. 1157 k.p.c., jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, strony mogą poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego spory majątkowe lub spory o prawa niemajątkowe, mogące być przedmiotem ugody sądowej, z wyjątkiem spraw o alimenty. Zdatność arbitrażowa jest zatem zdeterminowana zdatnością ugodową, tzn. każdy spór mogący zakończyć się ugodą ma zdatność arbitrażową.

Kategorie sporów, które mogą być przedmiotem rozstrzygnięcia sądu polubownego, ustalone zostały w art. 1157 k.p.c. Spory spełniające przesłanki w nim określone posiadają tzw. zdatność arbitrażową<sup>1267</sup> i mogą być przedmiotem zapisu.

---

<sup>1263</sup> Por. A. Szumański, *Pojęcie, rodzaje i charakter prawny arbitrażu handlowego*, [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 8. *Arbitraż handlowy*, pod red. A. Szumańskiego, Warszawa 2010, s. 37; Ł. Błaszczak, M. Ludwik, *Sądownictwo polubowne (arbitraż)*, Warszawa 2007, s. 12.

<sup>1264</sup> Pojęciem tym posługuje się m.in. M. Białecki, *Pojęcie zdatności arbitrażowej i klauzuli arbitrażowej*, „ADR. Arbitraż i mediacja” 2009, nr 5, s.5-14; M. Pietraszewski, *Zdatność arbitrażowa sporu w świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 2, s. 87-97.

<sup>1265</sup> A. W. Wiśniewski, *Rozstrzygnięcie sporów korporacyjnych spółek kapitałowych przez sądy polubowne – struktura problemu (cz. I - II)*, „Prawo spółek” 2005, nr 4-5. Pojęciem tym posługują się przedstawiciele nauki jak i sędziowie, zob. uzasadnienie uchwały SN z dnia 7 maja 2009 r., III CZP 13/09, OSNC 2010, nr 3, poz. 34.

<sup>1266</sup> Ł. Błaszczak, *Sądownictwo polubowne w sporach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, tom VI, s. 150.

<sup>1267</sup> Terminem tym posługuje się A. W. Wrześniewski, por. *Rozstrzygnięcie sporów korporacyjnych w spółkach kapitałowych przez sądy polubowne – struktura problemu*, cz. I, „Prawo spółek” 2005, nr 4, s. 10.



Strony mogą poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego spory z zakresu prawa pracy o prawa majątkowe i niemajątkowe, nadające się do ugody sądowej. Przesłanka zdolności ugodowej sporów według przeważającej części doktryny odnosi się zarówno do spraw o charakterze majątkowym, jak i niemajątkowym, choć na tle obecnego brzmienia przepisu niewykluczony jest pogląd, iż dotyczy ona jedynie spraw o charakterze niemajątkowym<sup>1268</sup>. Dopuszczalność i kwestie związane z ugodą reguluje Kodeks postępowania cywilnego, według którego sprawy, których charakter na to zezwala, mogą być regulowane drogą ugody sądowej zawartej przed wniesieniem pozwu (art. 10 k.p.c.). Ponadto ugoda ta musi spełniać przesłanki materialne umowy ugody z Kodeksu cywilnego.

Należy zwrócić uwagę, że przed sądem polubownym mogą być rozpatrywane i rozstrzygane wszystkie sprawy wskazane w art. 476 §1 k.p.c., które mają zdatność arbitrażową. Jednak pojęcie spraw z zakresu prawa pracy użyte w art. 476 § 1 k.p.c. jest pojęciem węższym od pojęcia spraw z zakresu prawa pracy użytego w art. 1 k.p.c.<sup>1269</sup>. Trafny jest więc pogląd, zgodnie z którym w art. 1164 k.p.c. chodzi o szersze rozumienie pojęcia, z art. 1 k.p.c. Rozszerza to zakres przedmiotowy spraw wynikających ze stosunku pracy lub pozostających w związku ze stosunkiem pracy, rozstrzyganych przez sąd polubowny. Zakres podmiotowy sporu po stronie pracownika należy definiować zgodnie z art. 476 §5 pkt 1 k.p.c.

Podstawę prawną funkcjonowania oraz zakres kognicji sądu polubownego wyznaczają dwa elementy: umowa stron, zwana zapisem na sąd polubowny lub umową arbitrażową, oraz odpowiedni przepis ustawy, który zezwala na rozpatrzenie danego sporu przed sądem polubownym. Istnienie zapisu na sąd polubowny jest tzw. względną przesłanką procesową, tzn. uwzględnianą przez sąd w postępowaniu na zarzut strony zgłoszony do określonego etapu postępowania. Zgodnie z art. 1165 §1 k.p.c., w razie

---

<sup>1268</sup> Zob. T. Ereciński, [w:] T. Ereciński (red.), J. Gudowski, M. Jędrzejewska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część czwarta. Przepisy z zakresu międzynarodowego postępowania cywilnego. Część piąta. Sąd polubowny (arbitrażowy)*, Warszawa 2007. Dopuszczalność i kwestie związane z ugodą reguluje kodeks postępowania cywilnego, według którego sprawy, których charakter na to zezwala, mogą być regulowane drogą ugody sądowej zawartej przed wniesieniem pozwu (art. 10 k.p.c.). Ponadto ugoda ta musi spełniać przesłanki materialne umowy ugody z kodeksu cywilnego.

<sup>1269</sup> Ł. Błaszczak, M. Ludwik, *op. cit.*, s. 1061.

podniesienia przez stronę zarzutu jego istnienia „przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy”, droga sądowa zostaje wyłączona i sąd odrzuca pozew.

Poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądowi polubownemu, zgodnie z art. 1161 §1 k.p.c., wymaga umowy stron, w której należy wskazać przedmiot sporu lub stosunek prawny, z którego spór wyniknął lub może wyniknąć (zapis na sąd polubowny). Umowa ta, w sprawach z zakresu prawa pracy, charakteryzuje się jednak pewnymi odrębnościami, co może mieć wpływ na zmniejszenie zainteresowania stron rozstrzygnięciem sporów z zakresu prawa pracy przez sąd polubowny.

Biorąc pod uwagę ogólne zasady, możliwe jest zawarcie umowy o arbitraż dotyczącej sporu już zaistniałego (kompromis), albo sporów mogących powstać w przyszłości (klauzula arbitrażowa). Nie dotyczy to jednak spraw z zakresu prawa pracy, gdzie kwestia ta jest regulowana odmiennie. Z przepisu art. 1164 k.p.c. wynikają dwa zasadnicze ograniczenia dotyczące dochodzenia roszczeń z zakresu prawa pracy przed sądem polubownym – tylko *ex post*, po powstaniu sporu. Po pierwsze, ustawodawca wskazał moment w stosunkach między pracodawcą a pracownikiem, w którym można dokonać zapisu na sąd polubowny. Po drugie, wprowadził obowiązek stosowania pisemnej formy tego zapisu, co w znacznym stopniu odróżnia tę kategorię spraw cywilnych od innych, w których liberalizuje się podejście do formy skutecznie zawartego zapisu na sąd polubowny.

#### **8.4.4 Zapis na sąd polubowny**

Zapis na sąd polubowny obejmujący spór z zakresu prawa pracy może być sporządzony tylko po powstaniu sporu i wymaga zachowania formy pisemnej (art. 1164 k.p.c). Jak wynika z treści uzasadnienia projektu ustawy zmieniającej k.p.c., przyczyną wprowadzenia takiego rozwiązania było dążenie do ochrony praw pracownika<sup>1270</sup>. Wynika z niej, że wykluczone jest umieszczanie klauzuli arbitrażowej w umowie o pracę<sup>1271</sup>. Niedopuszczalne jest zatem poddanie pod rozstrzygnięcie sądu polubownego sporów mogących wyniknąć w przyszłości z łączącego pracodawcę i pracownika

---

<sup>1270</sup> Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, druk sejmowy nr 3434 Sejmu Rzeczypospolitej IV kadencji.

<sup>1271</sup> R. Gólat, *Specyfika polubownego rozstrzygnięcia sporów...*, s. 9.

stosunku pracy. Chodzi o uniknięcie sytuacji, w której pracownik musiałby zaakceptować klauzulę arbitrażową przy zawieraniu umowy o pracę (jako jedno z jej integralnych postanowień) w obawie, że w przeciwnym razie nie dojdzie do zawarcia tej umowy. Ryzyko to nie istnieje, gdy pomiędzy stronami powstał już spór.

Zapis na sąd polubowny w sporach z zakresu prawa pracy powinien być sporządzony w formie pisemnej (art. 1164 §1 k.p.c.). Artykuł ten jest przepisem szczególnym w odniesieniu do przepisów o treści i formie zapisu na sąd polubowny zawartych w art. 1162 k.p.c.<sup>1272</sup>. Wyłączenie przez ustawodawcę stosowania art. 1162 §2 k.p.c. oznacza, że nie należy stosować przepisów, które łagodzą wymogi formy pisemnej. Pracownik i pracodawca mogą podpisać jeden wspólny dokument, może też dojść między nimi do wymiany dokumentów dotyczących poddania sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Niedopuszczalne jest natomiast zawarcie zapisu przez wymianę pism złożonych za pomocą środków porozumiewania się na odległość oraz przez powołanie się na dokument zawierający poddanie sporu sądowi polubownemu.

Zapis na sąd polubowny w sprawach z zakresu prawa pracy nazywany jest kompromisem albo zapisem kompromisarskim<sup>1273</sup>. W zapisie strony mogą określić liczbę sędziów sądu polubownego (arbitrów), którzy mają rozpoznawać spór, sposób ich powoływania (zarówno gdy dokonują tego strony sporu, jak i osoba trzecia) oraz tryb postępowania o wyłączenie arbitra. W razie braku takich postanowień, znajdują zastosowanie odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego: art. 1169 §2 k.p.c. odniesieniu do składu, art. 1171 i 1172 k.p.c. – co do sposobu powoływania arbitrów, art. 1176 k.p.c. – co do możliwości wyłączenia arbitra.

Arbitrem może być każda osoba fizyczna, mająca pełną zdolność do czynności prawnych, bez względu na obywatelstwo. Jedyne przewidziane przez ustawę wyłączenie dotyczy sędziów państwowych, z wyjątkiem sędziów w stanie spoczynku.

---

<sup>1272</sup> M. P. Wójcik, Komentarz do art. 1164 k.p.c. [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, t. V, Warszawa 2015, s. 1527.

<sup>1273</sup> Nazwa pochodzi od łac. *compromissum*, oznaczającego „układ, porozumienie, przyrzeczenie.” Zob. Ł. Błaszczyk, M. Ludwik, *op. cit.*, s. 107.

#### **8.4.5 Postępowanie przed sądem polubownym w zarysie**

Sposób postępowania przed sądem polubownym powinny określić strony. W szczególności mogą one określić chwilę rozpoczęcia postępowania (art. 1186 k.p.c.), miejsce odbywania posiedzeń sądu polubownego, narad arbitrów i przeprowadzania dowodów (art. 1185 k.p.c.), język lub języki, w których będzie prowadzone postępowanie (art. 1187 k.p.c.). Do stron należy też decyzja, czy należy prowadzić rozprawę w celu przedstawienia przez strony swoich twierdzeń lub dowodów na ich poparcie, czy też postępowanie będzie prowadzone na podstawie dokumentów i innych pism, bez wyznaczania rozprawy (art. 1189 § 1 k.p.c.), czy postępowanie przed sądem polubownym ma być jedno czy wieloinstancyjne (art. 1205 k.p.c.). Swoboda stron w tym zakresie nie może jednak naruszać ogólnej reguły ustanowionej przez ustawodawcę w art. 1183 k.p.c., zgodnie z którą strony w postępowaniu przed sądem polubownym powinny być traktowane równoprawnie, a każda z nich ma prawo do wysłuchania i przedstawienia swoich twierdzeń oraz dowodów na ich poparcie (art. 1183 k.p.c.). Sąd polubowny nie jest związany przepisami o postępowaniu przed sądem powszechnym – a zatem także przepisami zawartymi w art. 1184 k.p.c. Rozstrzyga spór według prawa właściwego dla danego stosunku, a gdy strony wyraźnie go do tego upoważniły – według ogólnych zasad prawa lub zasad słuszności. W każdym jednak przypadku powinien brać pod uwagę postanowienia umowy oraz ustalone zwyczaje, które mają zastosowanie do danego stosunku prawnego (art. 1194 §1 i § 2 k.p.c.).

#### **8.4.6 Orzekanie w postępowaniu polubownym**

Postępowanie przed sądem polubownym kończy się: wydaniem wyroku, zawarciem ugody przez strony przed tym sądem, albo wydaniem postanowienia o umorzeniu postępowania.

Wyrok sądu polubownego, stosownie do art. 1197 k.p.c., powinien być sporządzony na piśmie, wskazywać zapis, na podstawie którego był wydany, zawierać datę i miejsce wydania, oznaczenie stron i arbitrów oraz podpisy arbitrów, którzy go wydali. Wyrok doręcza się stronom. Wyrok sądu polubownego może zostać uchylony wyłącznie przez sąd powszechny w wyniku skargi o uchylenie wyroku sądu polubownego (art. 1205-1211 k.p.c.). Wyrok wydany przez sąd polubowny nie jest wyrokiem wydanym w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej (art. 174 Konstytucji), jak w

przypadku sądów państwowych. Sądy polubowne czerpią swoją legitymację tylko ze źródeł rangi ustawowej, podczas gdy sądy państwowe – z Konstytucji. Sądy arbitrażowe - z woli stron - zastępują sąd państwowy w zakresie zadań polegających na rozpoznaniu i rozstrzygnięciu sprawy. Poddając spór pod rozstrzygnięcie sądu polubownego, strony stosunku pracy nie korzystają ze swojego konstytucyjnego prawa do sądu.

Osnowę ugody wciąga się do protokołu albo zamieszcza w odrębnym dokumencie stanowiącym część protokołu i stwierdza podpisami stron (art. 1196 §1 k.p.c.). Zawarcie ugody przed sądem polubownym powoduje – podobnie jak w przypadku ugody zawartej przed sądem powszechnym – że dalsze prowadzenie postępowania staje się zbędne (art. 1198 k.p.c.). Sąd polubowny nie jest uprawniony do badania dopuszczalności zawartej przez strony ugody. Kontroli tej dokonuje sąd powszechny (państwowy), wydając orzeczenie w przedmiocie uznania lub stwierdzenia wykonalności ugody (art. 1213 i 1214 k.p.c.). Na podstawie art. 1196 §2 k.p.c. ugodzie zawartej przez strony, na ich wniosek, sąd polubowny może nadać formę wyroku, który powinien odpowiadać wymaganiom z art. 1197 k.p.c. i wywołuje takie skutki, jak każdy inny wyrok sądu polubownego.

Uгода zawarta przed sądem polubownym jest ugodą pozasądową, do której znajdują zastosowanie przepisy art. 917 i 918 k.c. Uгода ta podlega kontroli sądu powszechnego i w konsekwencji tej kontroli – po jej uznaniu bądź po nadaniu jej klauzuli wykonalności ma moc prawną ugody sądowej. Zasadniczą różnicą pomiędzy wyrokiem sądu polubownego a ugodą zawartą przed tym sądem jest okoliczność, że sąd polubowny (podobnie jak sąd powszechny) rozstrzyga spór między stronami, podczas gdy w przypadku zawarcia ugody to same strony, na mocy osiągniętego porozumienia, rozwiązują istniejący między nimi spór.

Wyrok sądu polubownego lub uгода przed nim zawarta mają moc prawną na równi z wyrokiem sądu powszechnego lub ugodą sądową (zawartą przed sądem powszechnym) po ich uznaniu przez sąd powszechny albo po stwierdzeniu przez ten sąd ich wykonalności (art. 1212 §1 k.p.c.). O uznaniu wyroku sądu polubownego lub ugody przed nim zawartej, nienadających się do wykonania w drodze egzekucji, sąd powszechny orzeka – na wniosek strony – postanowieniem wydanym na posiedzeniu

niejawnym (art. 1214 §1 k.p.c.). Stwierdzenie wykonalności wyroku sądu polubownego lub ugody przed nim zawartej, nadających się do wykonania w drodze egzekucji, następuje przez nadanie im przez sąd powszechny klauzuli wykonalności (art. 1214 §2 k.p.c.). Dotyczy to orzeczeń nadających się do wykonania w drodze egzekucji. W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczy to wyroków zasądających świadczenia pieniężne, np. wypłatę zaległego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe lub świadczeń niepieniężnych, np. dopuszczenie pracownika do pracy itp. Sąd powszechny odmawia uznania wyroku sądu polubownego lub ugody zawartej przed tym sądem (albo stwierdzenia ich wykonalności), jeżeli według przepisów k.p.c. spór nie może być poddany pod rozstrzygnięcie sądu polubownego, a także gdy uznanie lub wykonanie wyroku sądu polubownego lub ugody w nim zawartej byłoby sprzeczne z podstawowymi zasadami porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej (klauzula porządku publicznego) ( art. 1214 §3 k.p.c.).

Sąd polubowny wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania zarówno w razie zawarcia ugody przez strony (art. 1196 §1 k.p.c.), jak i w sytuacji, gdy powód cofnie pozew lub gdy sąd polubowny stwierdzi, że dalsze prowadzenie postępowania stało się zbędne lub niemożliwe (art. 1198 k.p.c.).

#### **8.4.7 Koszty**

W sądzie polubownym stałym o wysokości opłat decyduje regulamin, w którym z reguły przyjmowane są stawki opłat korzystniejsze dla stron niż w sądzie państwowym. Dotyczy to szczególnie spraw o dużej wartości przedmiotu sporu, które opłaca się kierować na drogę arbitrażową, gdyż w sądzie państwowym opłata od pozwu byłaby wyższa<sup>1274</sup>. W sądzie polubownym powołanym *ad hoc* o kosztach postępowania, czyli w istocie o wynagrodzeniu arbitrów, decyduje wyłącznie umowa arbitrów ze stronami. Umowa ta najczęściej obejmuje stawki opłat niższe aniżeli opłata stosunkowa pobierana przez sąd państwowy<sup>1275</sup>.

---

<sup>1274</sup> Zob. B. Gessel-Kalinowska vel Kalisz, M. Trąbski, *Fakty i mity o arbitrażu*, artykuł dostępny na stronie <http://gessel.pl/publikacje/tematy/fakty-i-mity-o-arbitrazu> [dostęp w 17.06.2017 r.].

<sup>1275</sup> Tak, K. Knoppek, *op. cit.*, s. 92-93.

#### 8.4.8 Porównanie arbitrażu i mediacji

Arbitraż i mediacja mają swoje źródło ustawowe w Kodeksie postępowania cywilnego, ale zachodzi pomiędzy nimi wiele zasadniczych różnic. Mediacja różni się od sądownictwa polubownego sposobem załatwiania sporów. W sądzie polubownym, inaczej niż w postępowaniu mediacyjnym, sprawy cywilne są, co do zasady, rozstrzygane.

Do mediacji może dojść na podstawie umowy o mediację albo skierowania stron przez sąd do mediacji. Właściwość sądu polubownego oparta jest zawsze na umowie – zapisie na sąd polubowny, którego skutek jest o wiele dalej idący niż w przypadku umowy o mediację, a mianowicie wyłącza właściwość sądu powszechnego - na zarzut strony, zgłoszony przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy. W przypadku mediacji wyłączenie to ma charakter czasowy, bowiem jeżeli w ciągu trzech miesięcy nie dojdzie do zawarcia ugody, przewodniczący wyznaczy rozprawę.

Ponadto postępowanie arbitrażowe jest nacechowane większym formalizmem w porównaniu z postępowaniem mediacyjnym. Z uwagi na zasadę dobrowolności mediacji, strony mogą w każdej chwili wycofać się z mediacji, jak również odmówić wzięcia udziału w postępowaniu mediacyjnym<sup>1276</sup>. Odmienna jest także regulacja w odniesieniu do instytucji wyłączenia arbitra i mediatora. Ustawodawca nie przewidział możliwości wyłączenia mediatora, co może mieć miejsce w przypadku arbitra, lecz w razie stwierdzenia, że mediator nie jest bezstronny i niezależny, istnieje możliwość przerwania mediacji<sup>1277</sup>. Arbiter nie ma uprawnień do prowadzenia posiedzeń oddzielnie z każdą ze stron, w przeciwieństwie do mediatora, którego technika pracy zezwala na odbywanie spotkań oddzielnie z każdą ze stron bądź w obecności obu stron. Mediator nie może zagwarantować rozwiązania sporu przez doprowadzenie do zawarcia ugody – zobowiązuje się jedynie do działań zmierzających w tym kierunku<sup>1278</sup>, natomiast sąd polubowny gwarantuje rozstrzygnięcie.

---

<sup>1276</sup> M. Pazdan, *Umowa...*, s. 263.

<sup>1277</sup> R. Zegadło, [w:] *Rozprawy prawnicze...*, s. 1537.

<sup>1278</sup> M. Pazdan, *Prawa i obowiązki...*, s. 383.

Mediacja polega na rozwiązaniu sporu przez strony z pomocą mediatora, w przeciwieństwie do arbitrażu, którego istotą jest władcze rozstrzygnięcie sporu przez arbitrów.

Pozytywnie oceniam rozszerzenie przez ustawodawcę zakresu sporów, które mogą być przedmiotem zapisu na sąd polubowny o spory z zakresu prawa pracy, jednakże sądownictwo polubowne nie jest rozwiązaniem w polskich warunkach odpowiednim dla wszystkich pracowników. Uważam, że zapis na sąd polubowny może okazać się atrakcyjną formą załatwiania sporów, gdy obu stronom będzie zależało na szybkim załatwieniu sprawy, a spór będzie dotyczył znacznej kwoty (zwłaszcza w przypadku pracownika, gdy jest to kwota powyżej pięćdziesięciu tysięcy złotych). Częściej będą to sprawy, w których strona pozwana jest pracownik lub grupa pracowników, zaś rozstrzygnięcie sprawy przez sąd pracy nie jest do końca przewidywalne. Umowy arbitrażowe mogą być chętniej zawierane w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych, menadżerów, którzy z reguły, ze względu na otrzymywane wyższe wynagrodzenie, są w stanie ponieść koszty związane z postępowaniem przed sądem polubownym<sup>1279</sup>.

Obecna regulacja sądownictwa polubownego w sprawach z zakresu prawa pracy powoduje, że jest to rzadko wykorzystywana droga rozwiązywania tego rodzaju sporów. Ze względu na dopuszczalność zawierania umowy arbitrażowej dopiero po powstaniu sporu z zakresu prawa pracy strony mogą podchodzić do niej dosyć nieufnie. Z reguły bowiem osoby skonfliktowane rzadziej dążą do wzajemnych negocjacji i ustępstw. W niektórych kategoriach spraw, z uwagi na krótkie terminy prekluzyjne, do wszczęcia postępowania pracownik z ostrożności wybierze z pewnością drogę postępowania przed sądem powszechnym. Umowa kompromisarska w sprawach z zakresu prawa pracy jest spotykana sporadycznie w obrocie prawnym<sup>1280</sup>. Zgadzam się w pełni z przedstawicielami nauki prawa pracy, że bez dalszych działań zarówno legislacyjnych,

---

<sup>1279</sup> Tak, M. Mędrala, *Funkcja ochronna ...*, *op. cit.*, s. 364; A. Szlęzak, R. Pałubicki, *op. cit.*, s. 26.

<sup>1280</sup> M. Mędrala, *Funkcja ochronna ...*, *op. cit.*, s. 366.



jak i informacyjnych, sądownictwo polubowne będzie nadal odgrywało marginalną rolę w rozstrzygnięciu sporów z udziałem pracowników<sup>1281</sup>.

### **8.5. Podsumowanie**

Przepisy polskiego prawa pracy jak i prawa postępowania cywilnego zawierają mechanizmy prawne pozwalające na polubowne załatwienie sporu w sposób szybki, bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania przed sądem pracy. Niestety, pomimo pozornego bogactwa instrumentów pozasądowego rozwiązywania i rozstrzygnięcia sporów pracowniczych w prawie pracy, rzeczywiste znaczenie tych instytucji jest niewielkie. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w uprzedzeniach stron stosunku pracy, jak i niekorzystnych rozwiązaniach legislacyjnych.

Choć każda z metod rozwiązywania sporów ma swoje walory, to na tle wszystkich przedstawionych wyżej możliwości rozwiązania i rozstrzygnięcia sporów, trzeba podkreślić, że postępowanie mediacyjne ma najwięcej zalet z punktu widzenia pracodawcy i pracownika. Może być zainicjowane przez każdą ze stron sporu (i dodatkowo przez sąd pracy). Nie ma już takiej możliwości w przypadku postępowania przed komisją pojednawczą. Na pewno mediacja jest szybsza i tańsza niż postępowanie przed sądem. Ponadto, ta metoda nie zaostrza tak konfliktu między stronami jak postępowanie sądowe<sup>1282</sup>.

Dokonując krótkiego porównania wszystkich dostępnych metod, należy zauważyć, że postępowanie sądowe trwa najdłużej. W pozostałych metodach strony mogą mieć wpływ na szybkość dochodzenia rozwiązania, np. mediacja, sądownictwo polubowne. W przypadku postępowania sądowego strony muszą liczyć się z tym, że muszą „czekać na swoją kolej”, to jest na termin, który zostanie wyznaczony przez sędziego prowadzącego sprawę w sądzie powszechnym.

Co do kosztów, to postępowanie sądowe jest najbardziej kosztowne, choćby z uwagi na potrzebę zaangażowania przez strony wykwalifikowanych prawników, którzy

---

<sup>1281</sup> K. Flaga – Gieruszyńska, *Sądownictwo polubowne w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych*, (red.) A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, Warszawa 2015, s. 77; A. Szlęzak, R. Pałubicki, *op. cit.*, s. 32.

<sup>1282</sup> Tak, T. Liszcz, *Prawo...*, Warszawa 2016, s. 572.

w ich imieniu prowadzą spór przed sądem i to zazwyczaj na każdym etapie (wszystkie instancje). Najtańsze może okazać się postępowanie przed komisją pojednawczą, następnie na drugim miejscu w tej kategorii będzie postępowanie mediacyjne. Koszty związane z sądem polubownym mogą także okazać się znaczne, jednak nie aż tak wysokie jak koszty postępowania przed sądem powszechnym.

Jeżeli chodzi o wpływ stron na wynik sprawy, to zarówno podczas postępowania przed komisją pojednawczą, jak i w trakcie procesu mediacji to strony decydują o kształcie ugody. Strony w obu tych postępowaniach same lub z pomocą mediatora dochodzą do porozumienia. W przypadku postępowania sądowego strony nie mają wpływu na wybór sędziego, a przebieg i wynik postępowania zależy w przeważającej mierze od sądu. W przypadku zaś skierowania sprawy do sądu polubownego, strony, zawierając umowę o zapis na sąd polubowny, decydują samodzielnie o rodzaju przebiegu postępowania.

Komisje pojednawcze funkcjonują u nielicznych pracodawców, dlatego też ich rola w rozwiązywaniu sporów ze stosunku pracy jest znikoma<sup>1283</sup>. Nie zgadzam się jednak z postulatem uchylecia przepisów Kodeksu pracy o postępowaniu pojednawczym<sup>1284</sup>. Moim zdaniem, wyeliminowanie z porządku prawnego jednego ze sposobów pozasądowego rozwiązania sporów z zakresu prawa pracy zubożyłoby paletę sposobów polubownego rozwiązywania sporów pracy. Zaletą komisji pojednawczych jest ich kolegialność i znajomość specyfiki danego zakładu pracy. Ponadto warto zauważyć że, pracownicy i pracodawcy rzadko także korzystają z możliwości rozstrzygnięcia sporu przed sądami polubownymi. Sądownictwo polubowne nie jest rozwiązaniem w polskich warunkach odpowiednim dla wszystkich pracowników - szczególnie tych zatrudnionych na niższym szczeblu; korzystne jest dla przedstawicieli wyższej kadry zarządczej. Ze względu na dopuszczalność zawierania umowy

---

<sup>1283</sup> Zob. P. Miłoszewski, *Mediacje w sporach zbiorowych oraz metody rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych*, [w:] *Mediacje gospodarcze*, red. A. Binsztok, Wrocław 2015, s. 52; Ł. Guza, *Martwe przepisy w kodeksie pracy*, „Gazeta Prawna” z dnia 22.02.2013 r.; artykuł dostępny na stronie: <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/684333,martwe-przepisy-w-kodeksie-pracy.html> [dostęp, 2 grudnia 2016 r.]; M. Żurawska, *Mediacja jako metoda rozwiązywania...*, s. 234; T. Romer, *Postępowanie pojednawcze i ugodowe w sprawach ze stosunku pracy*, [w:] *Arbitraż i mediacja w prawie pracy*, red. G. Goździewicz, Lublin 2005, s. 111.

<sup>1284</sup> Tak, A. Szlęzak, R. Pałubicki, *op. cit.*, s. 24; R. Flejszar, *op. cit.*, s. 328.

arbitrażowej jedynie po powstaniu sporu z zakresu prawa pracy strony sporadycznie korzystają z tej metody. Choć te dwie metody polubowne nie są często wybierane przez strony stosunku pracy, to nie ma potrzeby ich eliminacji w sprawach pracowniczych, gdyż przynajmniej w niektórych z nich mogą one odegrać użyteczną rolę.

Niestety, wadą obecnej regulacji dotyczącej postępowania mediacyjnego jest to, że wszczęcie mediacji na podstawie umowy stron stosunku pracy nie przerywa biegu – bardzo krótkich – terminów do wniesienia przez pracownika roszczeń z tytułu bezprawnego doprowadzenia do ustania stosunku pracy przez pracodawcę, określonych w art. 264 k.p., inaczej niż ma to miejsce w przypadku zgłoszenia przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej, czy też złożenia pozwu do sądu.

## Zakończenie

Konflikt między pracodawcą a pracownikiem zawsze wpływa negatywnie na ich wzajemne relacje i często destrukcyjnie oddziałuje na pozostałych pracowników. Dlatego tak istotne jest, w miarę możliwości, szybkie i ugodowe likwidowanie sporów z zakresu prawa pracy. Ostatnie kilkadziesiąt lat to okres bardzo intensywnego rozwoju nowych metod rozwiązywania sporów między uczestnikami obrotu prawnego. Określa się je mianem alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Jedną z nich jest mediacja. Rosnące znaczenie tej metody sprawiło, że rozwinęły się tendencje do jej prawnego uregulowania i instytucjonalizacji. Inicjatywa mająca na celu promowanie mediacji podjęta została przez Radę Europy i przez Unię Europejską. Jeśli chodzi o tę pierwszą, to spośród aktów normatywnych dotyczących tej problematyki należy wyróżnić Rekomendację (2002)<sup>10</sup> w sprawie mediacji w sprawach cywilnych z dnia 18 września 2002 roku, natomiast jeśli chodzi o prawo unijne, to kluczowe znaczenie ma przyjęta w dniu 21 maja 2008 roku Dyrektywa 2008/52/EC w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, która reguluje podstawy europejskiego prawa mediacji. Doświadczenia krajów Unii Europejskiej i innych państw wskazują, że mediacja jest drogą szybszą, prostszą, mniej kosztowną od drogi sądowej, a przede wszystkim prowadzącą do rozwiązania sporu w drodze ugody, którą kształtują same strony stosunku pracy. Cechy te sprawiają, że postępowanie mediacyjne może być dostosowane do różnych okoliczności i potrzeb stron.

W polskim systemie prawnym mediacja – jako instytucja tak *expressis verbis* nazwana – pojawiła się po raz pierwszy w ustawie z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Warto odnotować, że podobnie jak w Stanach Zjednoczonych, tak i w Polsce mediacja została wykorzystana po raz pierwszy do rozwiązywania sporów pomiędzy pracodawcami a ich pracownikami. Przed pojawieniem się instytucji mediacji w Polsce istniały różne formy ugodowego załatwiania sporów pracy. W szczególności do dzisiaj istnieją w niektórych zakładach pracy komisje pojednawcze, do których pracownik (wyłącznie pracownik) może zwrócić się w celu ugodowego załatwienia sprawy przed wniesieniem jej do sądu pracy.

W polskim prawie procesowym mediacja znalazła się najpierw w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, a następnie wprowadzono ją do postępowania w sprawach nieletnich. Ustawą z dnia 28 lipca 2005 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, wprowadzono w życie przepisy regulujące stosowanie mediacji w sprawach pracowniczych, rodzinnych i gospodarczych. Przepisy dotyczące mediacji zostały znowelizowane ustawą z 10 września 2015 r., która weszła w życie 1 stycznia 2016 r.

W polskim prawie brak jest legalnej definicji mediacji. Samo słowo „mediacja” wywodzi się z łacińskiego *mediatio* – pośrednictwo, wstawiennictwo. Dyrektywa 2008/52 uznaje za mediację „zorganizowane postępowanie o dobrowolnym charakterze, bez względu na jego nazwę lub określenie, w którym przynajmniej dwie strony sporu próbują same osiągnąć porozumienie w celu rozwiązania ich sporu, korzystając z pomocy mediatora. Postępowanie takie może być zainicjowane przez strony sporu, albo może je zaproponować lub zarządzić sąd lub nakazać prawo państwa członkowskiego”. W praktyce mediacja to postępowanie, które zmierza do ugodowego zakończenia sporu zaistniałego między zwaśnionymi stronami, przy udziale i wsparciu niezależnego i bezstronnego mediatora. Celem mediacji jest umożliwienie załatwienia określonej sprawy w drodze porozumienia, które zostanie wypracowane przez strony.

Postępowanie mediacyjne wyróżnia się kilkoma cechami. Są nimi: dobrowolność, akceptowalność, bezstronność, neutralność, poufność, niejawnosc, szybkość i elastyczność. Mediacja jest dobrowolna dla wszystkich jej uczestników. Ponadto jest ona „akceptowalna”, czyli może odbywać się tylko wtedy, gdy strony akceptują swój udział w mediacji, zasady mediacji oraz osobę mediatora. Mediatora powinna cechować bezstronność i neutralność. Mediator nie może faworyzować żadnej ze stron, lecz powinien traktować obie w sposób równy, zapewniając im w jednakowym stopniu udział w postępowaniu mediacyjnym. Neutralność w mediacji polega na nienarzucaniu stronom przez mediatora własnych propozycji rozwiązania sporu. Postępowanie mediacyjne nie jest jawne, co oznacza, że wszelkie informacje dotyczące tego postępowania i okoliczności ujawnione w trakcie prowadzenia postępowania mediacyjnego tak mediator, jak i strony powinni zachować w tajemnicy. Nakaz ten

dotyczy także innych podmiotów uczestniczących w postępowaniu mediacyjnym, na przykład pełnomocników procesowych stron. Do obowiązków mediatora należy zachowanie w tajemnicy faktów, o których powziął wiadomość w związku z prowadzeniem mediacji w danej sprawie. Mediator nie może być świadkiem co do faktów, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolnią go z obowiązku zachowania tajemnicy mediacji. Zasada szybkości postępowania przejawia się między innymi w braku lub ograniczeniu postępowania dowodowego, braku sformalizowanej procedury, jak i w określeniu ram czasowych prowadzonej mediacji. Te zasady powinny być brane pod uwagę zarówno przez pracownika, pracodawcę i ich pełnomocników, jak i przez sąd, przy podjęciu decyzji o wyborze sposobu rozwiązania indywidualnego sporu pracy.

Stosowanie mediacji w sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy ma podstawy w znowelizowanym art. 10 k.p.c., zgodnie z którym we wszystkich sprawach, w których zawarcie ugody jest dopuszczalne, możliwe jest też zawarcie ugody przed mediatorem. Dotyczy to więc także spraw pracowniczych. Dodatkowo należy wskazać na art. 183<sup>1</sup> §4 k.p.c., zgodnie z którym mediację prowadzi się przed wszczęciem postępowania (sądowego), a za zgodą stron także w toku sprawy. Skoro powołany przepis nie różnicuje w sferze przedmiotowej ani kategorii spraw, ani rodzajów postępowania, w pełni uzasadniony wydaje się pogląd, że ma on zastosowanie do wszystkich spraw z zakresu prawa pracy, jeżeli charakter sprawy pozwala na zawarcie w nich ugody.

Katalog sporów pracowniczych, które mogą być przedmiotem mediacji, jest bardzo szeroki. Dla wskazania najważniejszych z nich można posłużyć się przepisem art. 476 §1 k.p.c., stanowiącym, że sprawami z zakresu prawa pracy są sprawy o: roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy; odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Sprawy z zakresu prawa pracy są pojmowane w Kodeksie postępowania

cywilnego szerzej niż wynikałoby to z podmiotowego i przedmiotowego zakresu materialnego prawa pracy. Orzecznictwo rozszerzając bowiem interpretuje zarówno pojęcie spraw ze stosunku pracy, jak i spraw związanych ze stosunkiem pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się następujące przykłady sporów ze stosunku pracy: spór o wypłatę ekwiwalentu za korzystanie przez pracownika przy świadczeniu pracy z własnego sprzętu; domaganie się odszkodowania od zakładu pracy przez pracownika, który poniósł szkodę z powodu niezwrócenia świadectwa szkolnego lub innych dokumentów łączących się ze stosunkiem pracy.

Należy stwierdzić, że ustawodawca, wprowadzając mediację do Kodeksu postępowania cywilnego, nie uwzględnił specyfiki spraw z zakresu prawa pracy. Wprowadzone w 2005 roku przepisy dotyczą mediacji we wszystkich, szeroko rozumianych, sprawach cywilnych. To rozwiązanie może zaskakiwać, z uwagi na fakt, że ustawodawca z zasady dostrzega specyfikę rozwiązywania sporów pracowniczych. Polubowne załatwianie sporów ze stosunku pracy było zasadą w polskim prawie pracy od samego początku regulowania sposobów likwidowania sporów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Przepisy regulujące postępowanie przed organami pozasądowymi oraz przed sądami pracy, począwszy od rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 października 1934 roku – Prawo o sądach pracy, zawsze zawierały normy obligujące te organy do podejmowania prób polubownego załatwiania sporów ze stosunku pracy.

Spory te mają bowiem swoją specyfikę, na co składa się kilka czynników. Pierwszy z nich to nierówna zazwyczaj sytuacja materialna stron sporu pracy, która przekłada się na możliwość prowadzenia sporu przez pracodawcę przy pomocy profesjonalnego pełnomocnika, przy braku takiej możliwości po stronie pracownika. Drugi to okoliczność, że przedmiotem sporów są najczęściej roszczenia o świadczenia pieniężne, które są przeznaczone na zaspokojenie podstawowych potrzeb materialnych pracowników i ich rodzin. Trzeci dotyczy tego, że spór ze stosunku pracy toczy się w zamkniętym środowisku pracy, na które następnie oddziałuje orzeczenie kończące ten spór. Czwarty to konieczność uwzględniania przy ferowaniu wyroków tego, że po zakończeniu sporu jego strony mogą nadal pozostawać ze sobą w stosunku pracy, który

powinien być oparty na wzajemnym zaufaniu i lojalności. Piąty dotyczy ograniczonego dostępu pracowników do dowodów z dokumentów będących, co do zasady, w posiadaniu pracodawcy.

Mimo że ustawodawca w art. 243 k.p. nakłada na strony stosunku pracy obowiązek dążenia do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy, strony te rzadko wywiązują się z tego obowiązku. Poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu powinno być ostatecznością, stosowaną tylko wtedy, gdy rozwiązanie sporu nie będzie możliwe w sposób polubowny. Biorąc pod uwagę statystyki, dostrzegam jednak, że regułą jest dochodzenie swych praw przez pracownika i pracodawcę na drodze postępowania sądowego, a wyjątkiem jest korzystanie z innych rozwiązań.

W odróżnieniu od postępowania sądowego, mediacja nie polega na rozstrzygnięciu sporu, lecz na jego rozwiązaniu, umożliwiając dostosowanie rozwiązania do indywidualnych potrzeb stron. Metoda ta, moim zdaniem, szczególnie nadaje się do stosowania w sporach z zakresu prawa pracy. Atutami mediacji są elastyczność, dyskrecja i szybkość. Mediacja szczególnie sprawdzałaby się, moim zdaniem, w postępowaniach dotyczących spraw szczególnie wrażliwych, takich jak związane z molestowaniem, dyskryminacją czy mobbingiem. Zastosowanie tej metody rozwiązania sporu sprawia, że zarówno pracownik, jak i pracodawca będą mogli osiągnąć pewne korzyści. Sprawy o mobbing z natury rzeczy mają charakter bardzo emocjonalny. Dla pracownika mediacja będzie także korzystna, gdy liczy się szybkie załatwienie spraw – takich jak - sprawy o zapłatę zaległego wynagrodzenia czy przywrócenia do pracy. Mediacja trwa maksymalnie trzy miesiące, chyba że strony wystąpią o jej przedłużenie. Kolejny jej atut to miejsce, w którym odbywają się spotkania mediacyjne - zazwyczaj są to ośrodki mediacyjne. Dla pracownika wiąże się to z mniejszym stresem i większą szansą na współpracę w przyszłości niż rozpatrywanie sprawy przez sąd.

Pracodawcy mediacja pozwala zaoszczędzić pieniądze i czas. Procesy sądowe wytaczane pracodawcom przez pracowników mogą stać się w przyszłości przyczyną poważnych problemów finansowych całego przedsiębiorstwa. Koszty prowadzenia procesu obejmują: reprezentowanie strony przez adwokata lub radcę prawnego, opinie biegłych, brak pracowników w miejscu pracy z uwagi na stawiennictwo w sądzie w



charakterze świadków. Szczególne znaczenie dla dużych korporacji i spółek notowanych na giełdzie ma zasada poufności mediacji. Na ich wycenę na rynku duży wpływ mają bowiem nie tylko czynniki ekonomiczne, ale i renoma firmy. Istotną zaletą tej metody likwidowania sporów jest możliwość zainicjowania jej także przez pracodawcę (nie może on tego uczynić w postępowaniu przed komisją pojednawczą). Z moich badań wynika, że zdarza się, iż dzięki mediacji ustalono błędy w organizacji przedsiębiorstwa czy urzędu, a następnie dokonano ich naprawy (spory o zakres kompetencji, zmianę warunków pracy i płacy).

Warto zauważyć, że mediacja, oprócz niewątpliwych zalet, niesie ze sobą pewne niebezpieczeństwo, takie jak zawieranie ugód w celu obejścia prawa, dla pozoru, sprzecznych z zasadami współżycia społecznego czy – co charakterystyczne dla prawa pracy - naruszających słuszny interes pracownika. Wynika to paradoksalnie z podstawowych zalet mediacji, jakimi jest poufność i elastyczność mediacji. Zapobiegać temu niebezpieczeństwu mają wbudowane w proces cywilny mechanizmy związane z sądową kontrolą ugód, w szczególności konieczność zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem przez sąd. Należy przy tym zaznaczyć, że chociaż samo zatwierdzenie ugody odbywa się, co do zasady, na posiedzeniu niejawnym, to sąd zawsze może wyznaczyć rozprawę i wyjaśnić ewentualne wątpliwości. Będą to, rzecz jasna, sytuacje wyjątkowe, ale sama taka możliwość zmniejsza opisywane niebezpieczeństwo nadużywania instytucji mediacji.

Pracownik i pracodawca mogą skorzystać z mediacji zarówno przed wszczęciem procesu sądowego, jak i po wniesieniu pozwu do sądu pracy. W pierwszym przypadku strony zawierają umowę o mediację, w której określa się szczegółowo przedmiot mediacji, a także osobę mediatora bądź sposób jego wyboru. W drugim przypadku wszczęcie postępowania mediacyjnego następuje na podstawie postanowienia sądu, po stwierdzeniu zawarcia umowy o mediację, bądź za zgodą drugiej strony, na wniosek o przeprowadzenie mediacji. Mediator może prowadzić posiedzenia, tj. oficjalne spotkania z udziałem stron, a jeżeli obie strony wyrażą zgodę, to postępowanie mediacyjne może toczyć się bez posiedzeń. W tym ostatnim przypadku mediator będzie przekazywał wzajemnie stronom stanowiska strony przeciwnej. Z prowadzenia

mediacji sporządzany jest protokół, w którym zamieszcza się m.in. informację o wyniku mediacji. Mediacja może zakończyć się zawarciem ugody albo jej brakiem. Należy pamiętać, że ugoda zawarta przed mediatorem może obejmować szerszy zakres spraw niż ten określony w umowie o mediację. Natomiast mediacja prowadzona na podstawie skierowania sądu powinna obejmować zakres sporu objęty żądaniem pozwu. Zawartą przed mediatorem ugodę, podpisaną przez strony, zamieszcza się w protokole albo załącza do niego. Przez podpisanie ugody strony - poinformowane o tym wcześniej przez mediatora – wyrażają tym samym zgodę na wystąpienie do sądu z wnioskiem o jej zatwierdzenie.

Mediacja w indywidualnych sporach ze stosunku pracy, mimo licznych zalet, jest rzadko stosowana w praktyce. W rozprawie przedstawiłam możliwości wykorzystania tej metody w tego rodzaju sporach oraz bariery, które hamują jej rozwój. Moim zdaniem, ustawodawca powinien w przyszłości rozważyć wprowadzenie pewnych zmian.

Pracownicy prawdopodobnie częściej korzystaliby z mediacji, gdyby przepisy gwarantowały, że wszczęcie mediacji nie spowoduje utraty terminu do odwołania się od wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., jak to czyni art. 248 §2 k.p., stanowiąc że zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg przedawnienia. Postuluję wprowadzenie podobnego rozwiązania dotyczącego mediacji.

Moim zdaniem, pozytywnie należy ocenić zmiany dotyczące redukcji kosztów mediacji wprowadzone przez ustawę nowelizującą z 2015 roku, jednak są one niewystarczające. Proponuję wprowadzić rozwiązanie polegające na przerzuceniu kosztów mediacji w sporach z zakresu prawa pracy na Skarb Państwa. Obecna regulacja, zawarta w art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nie gwarantuje pełnej bezpłatności mediacji, co na pewno stanowi barierę w stosowaniu tej instytucji w sporach z zakresu prawa pracy. Zwolnienie z kosztów obu stron sporu –pracodawcy i pracownika, choć może wydawać się zbyt radykalne, to, moim zdaniem przyczyniłoby się do znacznie większego zainteresowania tą formą rozwiązania sporu w sprawach dotyczących pracowników i pracodawców. Proponowana zmiana może wydawać się

niewłaściwa, bo zakłada zwolnienie z kosztów przedsiębiorcy, czyli strony która z reguły dysponuje wystarczającymi środkami finansowymi. W ostatecznym rozrachunku jest to jednak, moim zdaniem, rozwiązanie korzystniejsze dla Skarbu Państwa niż koszty związane z wieloletnim niekiedy prowadzeniem postępowania sądowego.

Przed wszystkim jednak należałoby sprecyzować, jakie wymagania powinien spełniać mediator zajmujący się mediacjami w sprawach z zakresu prawa pracy. Powinno to dotyczyć wszystkich mediatorów (stałych oraz pozostałych, wpisanych na listę mediatorów przez organizacje, stowarzyszenia, uczelnie). Moim zdaniem, należy wprowadzić wymóg ukończenia studiów wyższych, ze względu na potrzebę traktowania mediatora jako równego partnera przez sędziów i pełnomocników. Mediator w sprawach pracowniczych powinien posiadać szczególną znajomość prawa pracy. Podobne wymaganie zawarte jest w art. 158 §2<sup>1285</sup> ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych<sup>1286</sup> w odniesieniu do ławników orzekających w sądach pracy. Dodatkowo mediator w sprawach z zakresu prawa pracy powinien przedstawić dokumenty potwierdzające doświadczenie zawodowe. Obecnie, zgodnie z art. 157a i n. p.u.s.p., określone warunki musi spełniać tylko osoba, która chce uzyskać status stałego mediatora. Mam także zastrzeżenia co do wieku wymaganego od stałego mediatora w sprawach cywilnych. Wiek 26 lat dla mediatora stałego, mającego zajmować się zawodowo trudnymi często sprawami z zakresu prawa cywilnego czy prawa pracy jest za niski. Moim zdaniem, stały mediator powinien mieć co najmniej 29 lat, aby mieć szansę zdobyć co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe po ukończeniu studiów.

Ponadto, moim zdaniem, należy wprowadzić instytucję wyłączenia mediatora, ponieważ na przykład pokrewieństwo z jedną ze stron lub inne związki o charakterze osobistym lub majątkowym mogą wpłynąć na zachowanie neutralności czy bezstronności przez mediatora.

W Kodeksie postępowania cywilnego nie ma przepisów, które wykluczałyby możliwość bycia mediatorem przez innych pracowników sądu niż sędziowie, tj.

---

<sup>1285</sup> art. 158 § 3 „Do orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy ławnikiem powinna być wybrana osoba wykazująca szczególną znajomość spraw pracowniczych”.

<sup>1286</sup> tekst jednolity, Dz.U. z 2019 r., poz. 52.

referendarzy, asystentów sędziego czy sekretarzy sądowych. Tymczasem art. 23a §3 k.p.k. stanowi, że postępowania mediacyjnego nie może prowadzić m.in. osoba zatrudniona w sądzie, prokuraturze lub innej instytucji uprawnionej do ścigania przestępstw. W mojej ocenie, w tym względzie powinno dojść do zmiany przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Uważam, że należy ujednoclić wymogi stawiane mediatorom, nie ma bowiem powodu, by dokonywać różnicowania w tym zakresie. Te argumenty przemawiają za wyłączeniem wszystkich pracowników sądowych z grona kandydatów na mediatorów również w postępowaniu cywilnym.

Uważam, że organy państwa, w szczególności sądy, oraz adwokaci i radcowie prawni rzadko doceniają pozytywne działanie mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy. Postuluję organizowanie większej liczby szkoleń i konferencji ogólnokrajowych dotyczących mediacji w sprawach pracowniczych dla sędziów, adwokatów, radców prawnych. W okresie ponad 10 lat obowiązywania mediacji w Kodeksie postępowania cywilnego, tego rodzaju konferencji było zaledwie kilka. Moim zdaniem, w głównej mierze od organów prowadzących postępowanie sądowe i pełnomocników stron sporu w sprawach z zakresu prawa pracy zależy, czy pracownik i pracodawca skorzystają z tej możliwości, czy też nie.

Po kilkunastu latach doświadczeń związanych z funkcjonowaniem mediacji w polskim prawie cywilnym trzeba zauważyć, że zakres korzystania z tej instytucji nie spełnia jeszcze pokładanych w niej oczekiwań. Wprowadzone w ostatnim czasie zmiany proceduralne oceniam jako pozytywne, ale niewystarczające. Uważam, że propozycje rozwiązań zawarte w mojej pracy przyczyniłyby się do powszechniejszego korzystania przez pracowników i pracodawców z mediacji w celu rozwiązywania powstałych pomiędzy nimi sporów.

# ZAŁĄCZNIKI

## ZAŁĄCZNIK NR 1

### Sprawy mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy

w sądach rejonowych w latach 2006 - 2017<sup>1287</sup>

Lata	POSTĘPOWANIE SĄDOWE				POSTĘPOWANIE POZASĄDOWE				
	Liczba spraw, w których strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu (art. 183 <sup>8</sup> § 1 kpc)	Liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183 <sup>13</sup> § 2 kpc)	Umorzono postępowanie w wyniku zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem (art. 183 <sup>14</sup> § 1 i 2 kpc)	Odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183 <sup>14</sup> § 3 kpc	Liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183 <sup>13</sup> § 1 kpc)	Liczba wniosków o zatwierdzenie ugody	Zatwierdzono ugodę		Odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183 <sup>14</sup> § 3 kpc)
							ogółem	w tym przez nadanie klauzuli wykonalności (art. 183 <sup>14</sup> § 2 kpc)	
<b>2006</b>	33	14	5	-	1	2	2	-	-
<b>2007</b>	74	15	8	-	-	5	5	1	-
<b>2008</b>	107	18	7	-	-	2	3	2	-
<b>2009</b>	252	31	22	1	-	8	8	1	-
<b>2010</b>	195	96	26	3	2	11	11	9	-
<b>2011</b>	65	33	22	-	2	4	3	3	-
<b>2012</b>	284	140	39	8	2	1	1	-	1
<b>2013</b>	324	184	57	4	5	5	6	5	1
<b>2014</b>	297	164	59	2	4	2	2	2	-
<b>2015</b>	512	265	120	7	15	16	17	11	1
<b>2016</b>	1409	799	259	12	69	23	27	15	-
<b>2017</b>	1751	940	369	21	62	27	31	12	-

<sup>1287</sup> Źródło: Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy w latach 2006-2017, Ministerstwo Sprawiedliwości – statystyki, [www.ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/publikacje-akty-prawne-statystyki/download,1652.html](http://www.ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/publikacje-akty-prawne-statystyki/download,1652.html) [dostęp:22.08.2018 r.].

**ZAŁĄCZNIK NR 2**  
**Sprawy mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy**

w sądach okręgowych w latach 2006 - 2017<sup>1288</sup>

Lata	POSTĘPOWANIE SĄDOWE				POSTĘPOWANIE POZASĄDOWE				
	Liczba spraw, w których strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu (art. 183 <sup>8</sup> § 1 kpc)	Liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183 <sup>13</sup> § 2 kpc)	Umorzono postępowanie w wyniku zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem (art. 183 <sup>14</sup> § 1 i 2 kpc)	Odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183 <sup>14</sup> § 3 kpc	Liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183 <sup>13</sup> § 1 kpc)	Liczba wniosków o zatwierdzenie ugody	Zatwierdzono ugody		Odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183 <sup>14</sup> § 3 kpc)
						ogółem	w tym przez nadanie klauzuli wykonalności (art. 183 <sup>14</sup> § 2 kpc)		
2006	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2007	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2008	2	1	0	0	0	0	0	0	0
2009	1	1	0	0	0	0	0	0	0
2010	2	1	0	0	0	0	0	0	0
2011	1	1	0	0	0	0	0	0	0
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	2	1	0	0	0	0	0	0	0
2014	9	1	0	0	3	0	2	0	0
2015	16	15	3	0	2	0	1	0	2
2016	56	43	6	4	2	0	0	0	0
2017	54	33	17	0	2	3	2	2	0

### ZAŁĄCZNIK NR 3

**Wpływ spraw z zakresu prawa pracy, w których strony skierowano do mediacji  
na podstawie postanowienia sądu art. 183<sup>8</sup> §1 kpc,  
w sądach rejonowych w latach 2006-2017  
i w sądach okręgowych w latach 2012-2017<sup>1289</sup>**

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sądy powszechne - ogółem												
<b>Sądy okręgowe - ogółem</b>	1	0	2	1	2	1	0	2	9	16	56	54
<b>Sądy rejonowe - ogółem</b>	33	74	107	252	195	65	284	324	297	512	1409	1751
Apelacja Białostocka												
Okręg Białostocki												
SO w Białymstoku							0	0	0			
SR w Białymstoku	11	3	5	2	13	4	1			4	17	23
SR w Bielsku Podlaskim												
SR w Sokółce												
Okręg Łomżyński												
SO w Łomży												
SR w Łomży		1			21						1	1
SR w Zambrowie												
Okręg Olsztyński												
SO w Olsztynie		1					0	0	0	0		
SR w Bartoszycach												
SR w Biskupcu											1	
SR w Giżycku												
SR w Kętrzynie						3						
SR w Mrągowie												
SR w Olsztynie					1						10	13
SR w Szczytnie								1				

<sup>1288</sup> Źródło: Dane statystyczne przesłane z Ministerstwa Sprawiedliwości z dnia 20.08.2018 r. w odpowiedzi na wniosek o dostęp do informacji publicznej z dnia 8.08.2018 r.

<sup>1289</sup> Ministerstwo Sprawiedliwości nie udzieliło informacji, które dokładnie sądy okręgowe, skierowały strony do mediacji z zakresu prawa pracy na podstawie postanowienia sądu art. 183<sup>8</sup> §1 kpc w latach 2006-2011.

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Okręg Ostrołęcki</b>												
SO w Ostrołęce												
SR w Ostrołęce												7
SR w Ostrowi Mazowieckiej												
SR w Przasnyszu												
SR w Wyszkanie												
<b>Okręg Suwalski</b>												
SO w Suwałkach							0	0	0	0		1
SR w Augustowie												
SR w Ełku										3		
SR w Olecku												
SR w Suwałkach											4	
Apelacja Gdańska												196
<b>Okręg Bydgoski</b>												
SO w Bydgoszczy							0	0	0	0	1	3
SR w Bydgoszczy			2								11	29
SR w Inowrocławiu												29
SR w Szubinie												
SR w Świeciu n/Wisłą												6
<b>Okręg Elbląski</b>												
SO w Elblągu											0	
SR w Braniewie												
SR w Elblągu									6	4	5	10
SR w Iławie												
SR w Ostródzie											2	7
<b>Okręg Gdański</b>												
SO w Gdańsku							0	1	1	3	8	6
SR Gdańsk-Południe								23	82	43	48	73
SR Gdańsk-Północ												
SR w Gdyni						4	35	11	23	16	15	9
SR w Kartuzach											3	1
SR w Kwidzynie												
SR w Malborku								1	1		3	6
SR w Sopocie												



Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SR w Starogardzie Gdańskim												
SR w Tczewie												
SR w Wejherowie												
<b>Okręg Słupski</b>												
SO w Słupsku								0	0	0	0	
SR w Chojnicach												
SR w Człuchowie												1
SR w Lęborku												
SR w Słupsku				2	1					1	1	17
<b>Okręg Toruński</b>												
SO w Toruniu							0	0	0			
SR w Brodnicy												
SR w Chełmnie												
SR w Grudziądzu												1
SR w Toruniu						1				4	3	7
<b>Okręg Włocławski</b>												
SO we Włocławku							0	0		0		
SR w Aleksandrowie Kuj.												
SR w Lipnie												
SR we Włocławku										33		
Apelacja Katowicka												
<b>Okręg Bielski</b>												
SO w Bielsku-Białej							0	0	0		1	
SR w Bielsku-Białej	1											
SR w Cieszynie												
SR w Żywcu											3	
<b>Okręg Częstochowski</b>												
SO w Częstochowie							0	0	0	0	0	
SR w Częstochowie	6								1		14	5
SR w Lublińcu												
SR w Myszkowie												
SR w Zawierciu					3							
<b>Okręg Gliwicki</b>												
SO w Gliwicach							0	0	0	3	1	

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SR w Gliwicach							1	1	1			6
SR w Jastrzębiu Zdroju							2		1		4	1
SR w Raciborzu												
SR w Rudzie Śląskiej												
SR w Rybniku										74	93	20
SR w Tarnowskich Górach	1											
SR w Wodzisławiu Śląskim												
SR w Zabrze	4	1				1	1				5	2
SR w Żorach												
Okręg Katowicki												
SO w Katowicach							0	0	0	0	0	
SR Katowice-Zachód						1		2		7	10	
SR Katowice-Wschód												
SR w Będzinie				1	1						1	
SR w Bytomiu					1							
SR w Chorzowie										1		1
SR w Dąbrowie Górniczej							1				8	
SR w Jaworznie												1
SR w Mikołowie												
SR w Mysłowicach												
SR w Pszczynie											1	2
SR w Siemianowicach Śląskich												
SR w Sosnowcu	1		1			1	2			5	1	2
SR w Tychach										1		
Apelacja Krakowska												
Okręg Kielecki												
SO w Kielcach							0	0	0	0	1	
SR w Busku-Zdroju												
SR w Jędrzejowie												
SR w Kielcach		2									3	13
SR w Końskich												
SR w Ostrowcu Świętokrzyskim											5	2

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SR w Sandomierzu												
SR w Skarżysku Kamiennej								1				
SR w Starachowicach												1
<b>Okręg Krakowski</b>												
SO w Krakowie							0	0	1	1	11	5
SR dla Krakowa-Krowodrzy												
SR dla Krakowa-Nowej Huty						1	1	1	3	2	75	157
SR dla Krakowa-Podgórze												
SR dla Krakowa-Śródmieścia												3
SR w Chrzanowie					1			1				
SR w Myślenicach												
SR w Olkuszu												
SR w Oświęcimiu												
SR w Wadowicach												
SR w Wieliczce												
<b>Okręg Nowosądecki</b>												
SO w Nowym Sączu									0	0	0	
SR w Gorlicach												1
SR w Limanowej												
SR w Nowym Sączu											3	10
SR w Nowym Targu											1	2
SR w Zakopanem												
<b>Okręg Tarnowski</b>												
SO w Tarnowie							0	0	0	0	0	
SR w Tarnowie												1
SR w Bochni											1	2
SR w Brzesku												
<b>Apelacja Lubelska</b>												
<b>Okręg Lubelski</b>												
SO w Lublinie							0	0	0	0	1	3

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SR Lublin (przed zm.org.)					3							
SR Lublin-Zachód									2	7	8	9
SR Lublin-Wschód zs.w Świdniku												
SR w Białej Podlaskiej												2
SR w Chełmie				1	1						7	19
SR w Kraśniku												
SR w Lubartowie												
SR w Łukowie												
SR w Puławach											2	8
SR w Radzynie Podlaskim												
Okręg Radomski												
SO w Radomiu							0		0	0	0	1
SR w Grójcu												
SR w Kozienicach												
SR w Przysusze												
SR w Radomiu										2	2	6
Okręg Siedlecki												
SO w Siedlcach									0	0	1	
SR w Garwolinie												
SR w Mińsku Mazowieckim												
SR w Siedlcach			1							2	22	90
SR w Węgrowie												
Okręg Zamojski												
SO w Zamościu							0		0	0	0	
SR w Biłgoraju					1							
SR w Hrubieszowie												
SR w Tomaszowie Lub.												
SR w Zamościu												
Apelacja Łódzka												
Okręg Kaliski												
SO w Kaliszu							0	0	0			
SR w Kaliszu				2	1		1	1		1	3	10
SR w Jarocinie												
SR w Kępnie												1
SR w Ostrowie Wielkopolskim					1	2	2		1			

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Okręg Łódzki</b>												
SO w Łodzi											5	
SR dla Łodzi-Śródmieścia	7				2	2		1	2	3	2	5
SR dla Łodzi-Widzewa												
SR w Kutnie											4	8
SR w Łowiczu												
SR w Pabianicach											1	
SR w Skierniewicach												
SR w Zgierzu												
<b>Okręg Piotrkowski</b>												
SO w Piotrkowie Tryb.							0	1	3	0		
SR w Bełchatowie						1	1					
SR w Opocznie												
SR w Radomsku											1	1
SR w Tomaszowie Maz.												
SR w Piotrkowie Tryb.							1	1				
<b>Okręg Sieradzki</b>												
SO w Sieradzu							0					
SR w Łasku												
SR w Sieradzu												
SR w Wieluniu								2		2		
SR w Zduńskiej Woli												1
<b>Okręg Płocki</b>												
SO w Płocku									1	3	6	1
SR w Ciechanowie				15	23	15	30	40	16	5	10	7
SR w Gostyninie												
SR w Mławie												
SR w Płocku				1		10	6	24	59	134	180	155
SR w Płońsku												
SR w Sochaczewie												
SR w Żyrardowie							5	9	4	1	16	9
Apelacja Poznańska												
<b>Okręg Koniński</b>												

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SO w Koninie							0		0	0		1
SR w Koninie						1	3	1	2		18	166
SR w Kole	1	5			2							
SR w Słupcy					1							
SR w Turku												
Okręg Poznański												
SO w Poznaniu										0	3	14
SR w Gnieźnie											2	2
SR w Grodzisku Wielkopolskim							1	1			2	2
SR w Kościanie												
SR w Lesznie												
SR w Pile											19	18
SR Poznań- Grunwald i Jezyce					1	1	1	1	2	4	33	165
SR Poznań- Nowe Miasto i Wilda												
SR Poznań- Stare Miasto												
SR w Szamotułach								2				
SR w Środzie Wlkp.						1						23
SR w Trzciance												
SR w Wągrowcu												
SR w Złotowie					1							
Okręg Zielonogórski												
SO w Zielonej Górze							0		0	0	0	
SR w Krośnie Odrzańskim												
SR w Nowej Soli										1		1
SR w Świebodzinie												
SR w Zielonej Górze												4
SR w Żaganiu												
SR w Żarach												
Apelacja Rzeszowska												
Okręg Krośnieński												
SO w Krośnie							0		0	0	0	
SR w Jaśle												
SR w Krośnie				1								
SR w Lesku												

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SR w Sanoku												
Okręg Przemyski												
SO w Przemysłu												1
SR w Jarosławiu											0	39
SR w Przemysłu											69	
Okręg Rzeszowski												
SO w Rzeszowie											2	1
SR w Dębicy												
SR w Łańcucie												
SR w Rzeszowie							1				44	14
Okręg Tarnobrzeski												
SO w Tarnobrzegu							0		0	0	0	
SR w Mielcu												
SR w Stalowej Woli												
SR w Tarnobrzegu											5	2
Apelacja Szczecińska												
Okręg Gorzowski												
SO w Gorzowie Wlkp.									0		0	
SR w Gorzowie Wlkp.				4	1		1	2	1	1	3	2
SR w Międzyrzeczu												
SR w Słubicach											4	2
Okręg Koszaliński												
SO w Koszalinie							0		0	0	0	
SR w Białogardzie											1	
SR w Drawsku Pomorskim												
SR w Kołobrzegu												
SR w Koszalinie					2					1		
SR w Wałczu												
SR w Szczecinku												
Okręg Szczeciński												

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SO w Szczecinie							0		0	0	0	1
SR w Goleniowie												
SR w Gryficach												
SR w Gryfinie												
SR w Myśliborzu												
SR w Stargardzie Szczecińskim									1			
SR Szczecin-Centrum						2	1	1		1	1	2
SR Szczecin-Prawobrzeże i Zachód												
SR w Świnoujściu												
Apelacja Warszawska												
Okręg Warszawski												
SO w Warszawie							0		3	6	11	13
SR dla m. st. Warszawy		26	4	86	48	5	8	21	4	11	337	139
SR dla Warszawy-Mokotowa												
SR dla Warszawy Śródmieścia			1		2		8	13	1	21	56	61
SR dla Warszawy Woli												
SR dla Warszawy Żoliborza						1	161	146	58	46	96	179
SR w Grodzisku Mazowieckim												
SR w Piasecznie												
SR w Pruszkowie				1	1							
Okręg Warszawsko-Praski												
SO Warszawa-Praga							0	0	0	0	2	3
SR dla Warszawy Pragi-Północ						2	1	2		8	5	10
SR dla Warszawy Pragi-Południe			29	12			2	1	2	2	10	11
SR w Legionowie												



Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SR w Nowym Dworze Mazow.												
SR w Otwocku												
SR w Wołominie												
Apelacja Wroclawska												
Okręg Jeleniogórski												
SO w Jeleniej Górze											1	
SR w Bolesławcu												
SR w Jeleniej Górze												
SR w Lubaniu												
SR w Zgorzelcu												
Okręg Legnicki												
SO w Legnicy							0		0	0	1	
SR w Głogowie												
SR w Legnicy								1		2	3	2
SR w Lubinie												
SR w Złotorzy			4								1	
Okręg Opolski												
SO w Opolu							0		0	0	0	
SR w Brzegu												
SR w Kędzierzynie-Koźlu		31	55	59	1	1						
SR w Kluczborku												
SR w Nysie												
SR w Oleśnie				1								
SR w Opolu		3						1	10	57	70	76
SR w Prudniku					1							
SR w Strzelcach Opolskich												
Okręg Świdnicki												
SO w Świdnicy							0	0	0	0	0	
SR w Dzierżonowie							2	4				
SR w Kłodzku	1										2	3
SR w Świdnicy							1		1			
SR w Wałbrzychu												
SR w Ząbkowicach Śląskich												2

Sądy	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Okręg Wrocławski												
SO we Wrocławiu												
SR dla Wrocławia-Fabrycznej												
SR dla Wrocławia-Krzyków												
SR dla Wrocławia-Śródm.		1	3	64	60	5	3	7	15		17	16
SR w Oleśnicy			2									
SR w Oławie												
SR w Środzie Śląskiej												
SR w Trzebnicy												

#### ZAŁĄCZNIK NR 4

Lista stałych mediatorów prowadzących sprawy z zakresu prawa pracy<sup>1290</sup>

Lp.	imię i nazwisko mediatora	rok urodzenia	wykształcenie	egzamin prawniczy, aplikacja	Sąd Okręgowy
1.	Adamczyk Bożena	1972	wyższe-pedagogika		Opole
2.	Adaszyńska Marta	1954	średnie		Opole
3.	Adkonis Maria	1947	wyższe-historia		Słupsk
4.	Amissah-Pszczółkowska Karolina	1984	wyższe - prawo		Poznań, Warszawa
5.	Andraszewska Renata	1972	wyższe* <sup>1291</sup>		Warszawa
6.	Antoszevska-Komorska Joanna	1962	wyższe - prawo		Lublin
7.	Artwich Elżbieta	1958	wyższe - prawo		Suwałki
8.	Badowska - Zygmuntowicz Kinga	1976	wyższe - prawo	radca prawny	Bydgoszcz
9.	Balcerzak Marlena	1983	wyższe – zarządzanie administracją publiczną		Bydgoszcz
10.	Bałaga-Rubaj Monika	1977	wyższe-psychologia		Lublin
11.	Bednarska – Kolbiarz Edyta	1971	wyższe-pedagogiczne		Opole
12.	Bellewon Magda	1976	wyższe-prawo		Gdańsk
13.	Bereżycka Izabela	1973	wyższe-administracja		Wrocław
14.	Biłgorajski Artur	1983	wyższe – prawo dr nauk prawnych	radca prawny	Bielsku – Biała Częstochowa Gliwice, Katowice
15.	Binkowski Leszek	1964	wyższe-prawo	radca prawny	Poznań
16.	Blajer Paweł	1980	Wyższe- finanse i bankowość/prawo		Warszawa
17.	Błażewicz Dominika	1981	wyższe-psychologia		Wrocław

<sup>1290</sup> Opracowanie własne, wykonane na podstawie list stałych mediatorów znajdujących się na stronach internetowych 45 sądów okręgowych w Polsce w lutym 2017 r.

<sup>1291</sup> \*brak danych lub dane są nieprecyzyjne.

18.	Bochowicz Agnieszka	1976	wyższe – psychologia w biznesie		Bydgoszcz, Toruń
19.	Bochyńska Anna	1965	wyższe - prawo		Gdańsk
20.	Bocianowski Piotr	1983	wyższe-prawo	adwokat	Warszawa
21.	Bronowicka Beata	1975	wyższe-prawo	adwokat	Wrocław
22.	Broś Ireneusz	1972	wyższe-prawo	radca prawny	Wrocław
23.	Brzeziński Andrzej	1975	wyższe*		Nowy Sącz
24.	Buszkiewicz Izabela	1980	wyższe - prawo		Kielce
25.	Bukowska Renata	1963	wyższe - prawo		Lublin
26.	Butowska Monika	1977	wyższe- pedagogika		Koszalin
27.	Cecuga Przemysława	1971	wyższe - prawo		Opole
28.	Cetera Magdalena	1976	wyższe- politologia		Legnica, Opole, Wrocław
29.	Chalecka Wiesława	1946	wyższe- psychologia		Siedlce
30.	Chmiel Aneta	1984	wyższe-prawo	aplikacja notarialna	Płock, Warszawa
31.	Chlebowicz Jeremi	1989	wyższe - prawo		Bydgoszcz, Gdańsk, Słupsk
32.	Chociej Adam	1973	wyższe - prawo		Warszawa
33.	Chociej Zbigniew	1976	wyższe - prawo		Warszawa
34.	Chudzińska Krystyna	1981	wyższe - prawo		Gdańsk
35.	Ciesielska Teodora	1986	wyższe - prawo		Wrocław
36.	Czacharowski Sławomir	1976	wyższe - prawo	radca prawny	Bydgoszcz
37.	Czapski Michał	1983	wyższe - prawo	notariusz	Warszawa
38.	Czarnecki Jarosław	1953	wyższe - prawo		Płock
39.	Czarnota Edyta	1974	wyższe-ekonomia		Kraków
40.	Czupryńska Anna	1972	wyższe - prawo		Kielce
41.	Damn Elżbieta	1974	brak danych dot. wykształcenia*		Przemysł, Rzeszów
42.	Dankowska Antonina	1948	wyższe - prawo	radca prawny	Opole
43.	Derlacka Magdalena	1973	wyższe- zarządzanie		Warszawa
44.	Didowicz Anna	1971	wyższe-filologia rosyjska		Łódź, Piotrków Trybunalski, Sieradz

45.	Dittmer Magdalena	1978	wyższe - prawo		Gdańsk
46.	Dominik Dorota	1964	wyższe- pedagogika		Rzeszów
47.	Drożdżynska Katarzyna	1965	wyższe- pedagogika		Gdańsk
48.	Drzewiecka Danuta	1961	wyższe- pedagogika		Płock
49.	Dubielis Marta	1971	wyższe - prawo		Warszawa
50.	Dudziak Joanna	1984	wyższe- politologia		Szczecin
51.	Duszyńska Elżbieta	1953	wyższe - prawo		Płock, Warszawa, Warszawa- Praga
52.	Dybiec Marcin	1981	wyższe - prawo	aplikacja radcowska	Warszawa
53.	Dzidowska Dagna	1974	wyższe - prawo		Wrocław
54.	Dziki Marcin	1976	wyższe - prawo	radca prawny	Wrocław
55.	Fedorowska Dorota	1965	wyższe- psychologia kliniczna		Legnica, Wrocław
56.	Feleńczak Anna	1979	wyższe- socjologia		Rzeszów
57.	Feliksik Ewa	1980	wyższe - prawo		Katowice, Kraków
58.	Figat Waldemar	1963	wyższe - prawo		Warszawa
59.	Franecka Joanna	1970	wyższe- socjologia i pedagogika		Szczecin
60.	Frankowska- Neścior Aneta	1976	wyższe – prawo i archeologia		Gdańsk
61.	Fundator Dariusz	1996	wyższe - pedagogika		Bydgoszcz, Toruń
62.	Gierczak Mariusz	1976	wyższe - prawo		
63.	Gilarska Katarzyna	1968	wyższe- socjologia		Wrocław
64.	Głowacka Anna	1966	wyższe- socjologia		Warszawa
65.	Górnjak-Dzioba Daria	1973	wyższe - prawo	radca prawny	Płock, Toruń, Wrocław
66.	Górska Grażyna	1978	wyższe- prawo i administracja		Sieradz, Wrocław
67.	Greiner Patrycja	1978	wyższe- psychologia		Kraków
68.	Grubińska – Jaskóła Jolanta	1988	wyższe- pedagogika		Poznań
69.	Grudziecka Magdalena	1967	wyższe- resocjalizacja i		Warszawa

			profilaktyka społeczna		
70.	Gwiazdowski Janusz	1984	wyższe-prawo	aplikacja radcowska	Warszawa
71.	Hajewska Ilona	1949	wyższe - prawo	sędzia w stanie spoczynku	Bielsku - Biała
72.	Halbersztadt Władysław	1977	wyższe-ekonomia		Warszawa
73.	Helińska Izabela	1971	wyższe*		Szczecin
74.	Hinz Grażyna	brak danych*	wyższe-filologia germańska		Słupsk
75.	Hromiak Anita	1969	wyższe-pedagogika		Gdańsk
76.	Ignatowicz Grzegorz	1973	wyższe-ekonomiczne		Łomża
77.	Iwiński Maciej	1988	wyższe – prawo i filologia angielska		Bydgoszcz
78.	Janeczek – Niedbała Wioletta	1972	wyższe - prawo		Częstochowa
79.	Janus Paweł	1987	wyższe - prawo	aplikacja adwokacka	Warszawa
80.	Jaksa Michał	1973	wyższe-inżynierskie dr nauk ekonomicznych		Elbląg, Warszawa
81.	Janik Janina	1967	wyższe*		Opole
82.	Janus Paweł	1987	wyższe - prawo	adwokat	Warszawa
83.	Jaroszyńska Beata	1957	wyższe-pedagogika		Warszawa
84.	Jastrzębska Bożena	1979	wyższe-psychologia		Łomża
85.	Jaszczyńska Katarzyna	1967	wyższe-psychologia		Kraków
86.	Jaśkiewicz-Wyrębska Iwona	1965	wyższe-socjologia		Warszawa, Warszawa-Praga
87.	Jaworska Krystyna	1957	wyższe-prawo		Szczecin
88.	Jaworska – Metzner Anna	1974	wyższe-zarządzanie i marketing		Warszawa, Warszawa-Praga
89.	Jaworska – Śmietana Magdalena	1976	wyższe-Wydział Prawa i Administracji UAM*		Legnica
90.	Jeleń Marta	1977	wyższe - prawo	aplikacja radcowska	Wrocław
91.	Jędrzejczak Anna	1976	wyższe - prawo		Koszalin

92.	Józwiak Katarzyna	1979	wyższe- pedagogika		Poznań
93.	Jur Karolina	1988	wyższe- pedagogika		Tarnobrzeg
94.	Kajkowski Michał	1982	wyższe-prawo	radca prawny	Płock
95.	Kamer Wojciech	1972	wyższe- pedagogika		Gdańsk
96.	Kamińska Aldona	1977	wyższe - prawo	radca prawny	Poznań
97.	Kamińska Katarzyna	1974	wyższe-sztuka		Gdańsk, Kraków, Poznań, Warszawa
98.	Kaniewska Anna	1958	wyższe - prawo	radca prawny	Włocławek
99.	Kaniewska Jolanta	1960	wyższe - prawo	radca prawny	Włocławek
100.	Karwowska Weronika	1989	wyższe - psychologia		Płock
101.	Kaszczyszyn Robert	1964	wyższe- pedagogika		Lublin
102.	Kaźmierczak Monika	1979	wyższe - psychologia		Bydgoszcz, Włocławek
103.	Kaźmierczak Janusz	1979	wyższe – socjologia i filozofia		Bydgoszcz, Włocławek
104.	Kieliszak Ireneusz	1955	wyższe- politologia		Szczecin
105.	Kleszczewska Ewa	1972	wyższe- administracja		Łomża, Ostrołęka, Suwałki
106.	Kłós Paweł	1976	wyższe - prawo		Lublin
107.	Kobacka – Świtoń Joanna	1977	wyższe- techniczne		Opole
108.	Kochanowska – Cydzik Anita	1965	wyższe - prawo		Warszawa
109.	Kolak Paweł	1984	wyższe-prawo	radca prawny	Wrocław
110.	Kolińska Dominika	1981	wyższe - prawo	adwokat	Łódź
111.	Kołąkowska- Halbersztad Zofia	1979	wyższe - prawo	adwokat	Warszawa
112.	Kołąkowski Kornel	1972	wyższe - prawo		Warszawa
113.	Kołodziński Rafał	1976	wyższe - prawo		Poznań
114.	Konopczyńska Wiesława	1958	wyższe - prawo	radca prawny	Włocławek
115.	Kosiorek Krzysztof	1971	wyższe-ekonomia		Łódź, Płock, Warszawa, Warszawa- Praga

116.	Kosiorowski Marcin	1990	wyższe - prawo		Tarnobrzeg
117.	Kosowicz Marta	1987	wyższe-prawo		Wrocław
118.	Kossak Jolanta	1970	wyższe-marketing i zarządzanie		Wrocław
119.	Kościukiewicz- Świerczewska Ewelina	1978	wyższe - prawo		Wrocław
120.	Kot Joanna	1986	licencjat - socjologia		Bydgoszcz
121.	Kot-Komsta Diana	1982	wyższe - prawo		Lublin
122.	Kowalczyk Ewa	1964	wyższe- rehabilitacja ruchowa		Wrocław
123.	Kowalczyk – Wawrzekiewicz Jolanta	1980	wyższe - prawo	egzamin sędziowski	Warszawa
124.	Kowska Anna	1986	średnie- kształcenie środowiska		Olsztyn
125.	Kozieł Wiesława	1960	wyższe - prawo		Kielce
126.	Kozioł Rafał	1985	wyższe - prawo	radca prawny	Rzeszów
127.	Kozłowska Agnieszka	1974	wyższe - prawo	radca prawny	Poznań
128.	Kożyczkowska Ewelina	1982	wyższe- pedagogika		Gdańsk
129.	Kraszewska Hanna	1956	wyższe- psychologia społeczna		Warszawa
130.	Kręc Maria	1971	wyższe - prawo		Bydgoszcz
131.	Król Małgorzata	1970	wyższe-prawo		Tarnobrzeg
132.	Krupski Dariusz	1962	wyższe - prawo		Koszalin, Słupsk
133.	Krzywda Paweł	1989	wyższe - prawo		Poznań
134.	Krzywonos Dawid	1982	wyższe - prawo	adwokat	Rzeszów
135.	Książak Bernard	1976	wyższe- resocjalizacja		Warszawa
136.	Książek Jerzy	1951	wyższe- resocjalizacja		Warszawa
137.	Kubiak Aleksandra	1975	wyższe - prawo		Płock, Włocławek
138.	Kucharczyk Monika	1973	wyższe- informacja naukowa		Gdańsk, Poznań, Toruń
139.	Kucharska – Szydelska Małgorzata	1962	wyższe- pedagogika specjalna		Warszawa



140.	Kudarewko Wojciech	1971	wyższe - prawo		Płock
141.	Kujawa Małgorzata	1967	wyższe - prawo	aplikacja radcowska	Warszawa, Warszawa-Praga
142.	Kujawa Paweł	1983	wyższe*		Olsztyn
143.	Kulbat Sylwia	1977	wyższe- psychologia		Piotrków Trybunalski
144.	Kupczak Agata	1989	wyższe - prawo		Przemyśl, Rzeszów
145.	Kuran – Ząbecka Maria	1948	wyższe- pedagogika		Warszawa
146.	Kusak Alicja	1970	wyższe-filologia polska		Wrocław
147.	Kuterba Halina	1958	wyższe- socjologia		Poznań
148.	Kwaśniewski Marcei	1964	wyższe- kulturoznawstwo		Poznań
149.	Kwiatek Beata	1960	wyższe – inżynier rybactwa morskiego		Słupsk
150.	Kwiatkowska Ewa	1973	wyższe - prawo		Bydgoszcz
151.	Kwiatkowski Janusz	1955	wyższe- inżynierskie		Opole
152.	Lewandowska-Szczęśna Dorota	1964	wyższe- pedagogika		Konin
153.	Lewicka Anna	1963	wyższe- zarządzanie i marketing		Kraków
154.	Luty Katarzyna	1988	wyższe - prawo		Lublin
155.	Maciejewski Jan	1987	wyższe- zarządzanie		Częstochowa
156.	Maciejko Wojciech	1977	wyższe-prawo i administracja dr hab. nauk prawnych		Warszawa
157.	Majerek Anna	1987	wyższe-prawo i socjologia	adwokat	Warszawa, Warszawa-Praga
158.	Majewska-Siwek Agnieszka	1964	wyższe- socjologia		Kraków
159.	Malec Agnieszka	1974	wyższe-ekonomia		Warszawa
160.	Małek Anna	1987	wyższe - prawo	radca prawny	Płock
161.	Marciniak Beata	1974	wyższe- socjologia		Gorzów Wlkp.
162.	Marciniak Janusz	1951	wyższe-inżynier		Warszawa
163.	Markocka Agnieszka	1987	wyższe-prawo		Opole

164.	Marquez-Vasquez Magdalena	1975	wyższe-prawo		Warszawa, Warszawa-Praga
165.	Marszołek Marcin	1968	wyższe - prawo		Katowice
166.	Maryjowska Judyta	1988	wyższe - prawo		Opole
167.	Marzoch Ireneusz	1977	wyższe-socjologia		Szczecin
168.	Maślikowska Jolanta	1967	wyższe-nauki polityczne		Kraków, Legnica, Poznań, Warszawa, Wrocław
169.	Maślikowska Jolanta	1974	wyższe-nauki społeczne		Opole
170.	Matyśkiewicz Krystyna	1985	wyższe - prawo	radca prawny	Częstochowa
171.	Maziarz Agata	1984	wyższe – zarządzanie i marketing		Legnica
172.	Mazur Łukasz	1976	wyższe – matematyka i psychologia		Warszawa
173.	Mąkosa Małgorzata	1960	wyższe-administracja		Radom
174.	Mendrek Aneta	1978	wyższe-prawo dr nauk prawnych	adwokat	Kraków
175.	Michniewicz Dorota	1965	wyższe*		Warszawa
176.	Mikusek – Kokornaczyk Agnieszka	1973	wyższe-psychologia		Warszawa
177.	Milani Monika	1977	wyższe - prawo		Warszawa
178.	Miler Mateusz	1984	wyższe-politologia		Gdańsk
179.	Miluski Sławomir	1956	wyższe-pedagogika		Słupsk
180.	Miśko-Pawłowska Ewelina	1979	wyższe - prawo	radca prawny	Wrocław
181.	Mlicki Paweł	1958	Wyższe-pedagogika i psychologia dr nauk społecznych Utrecht		Warszawa
182.	Moll Tomasz	1977	wyższe-prawo dr nauk prawnych		Gliwice
183.	Mormul Izabela	1973	wyższe-politologia		Jelenia Góra
184.	Moryc Iwona	1983	wyższe-prawo	adwokat	Kraków

185.	Mólka Michał	1986	wyższe*		Nowy Sącz
186.	Nadera Sylwia	1971	wyższe- menadżerskie		Warszawa
187.	Neuman – Czarnecka Katarzyna	brak danych	wyższe-filologia		Płock, Warszawa
188.	Nita Agnieszka	1985	wyższe-nauki o rodzinie		Kraków
189.	Nowak Piotr	1975	wyższe-prawo		Warszawa
190.	Nowak- Trochimiuk Barbara	1976	wyższe-prawo i ekonomia	radca prawny	Kielce
191.	Nowosiadły – Krzywonos Edyta	1979	wyższe-prawo i ekonomia	adwokat	Rzeszów
192.	Nowosiska Katarzyna	1985	wyższe-prawo		Warszawa
193.	Ociepa-Mendel Sabina	1979	wyższe-prawo prawnik zagraniczny		Poznań
194.	Olbryś-Walasek Karina	1976	wyższe-filozofia		Warszawa- Praga
195.	Olesiński Daniel	1975	wyższe-historia		Warszawa
196.	Olszewska Małgorzata	1970	wyższe- ekonomiczne		Koszalin
197.	Orlicki Sergiusz	1954	wyższe*		Szczecin
198.	Ossowska Katarzyna	1979	wyższe-prawo		Płock
199.	Paczkowska Irena	1966	wyższe – finanse i psychologia w zarządzaniu		Bydgoszcz
200.	Parysjanowicz Krystyna	1955	wyższe- pedagogika dr nauk humanistycznych		Włocławek
201.	Pasieczny Karol	1988	wyższe-prawo		Lublin, Warszawa, Zamość
202.	Paskal Tomasz	1972	wyższe-prawo	radca prawny	Włocławek
203.	Pater Małgorzata	1953	wyższe- bibliotekoznawst wo i informacja naukowa		Poznań
204.	Pawlak Tomasz	1972	wyższe- inżynierskie		Katowice
205.	Pawłowska-Rak Mariola	1973	wyższe- pedagogika		
206.	Pelc-Skimina Teresa	1980	wyższe-prawo	radca prawny	Kraków
207.	Pękala Mateusz	1984	wyższe-prawo		Kraków

			dr nauk prawnych		
208.	Pierożyńska Beata	1961	wyższe-prawo	radca prawny	Płock
209.	Pietrański Jacek	1957	wyższe-dziennikarstwo		Warszawa
210.	Pietrus Wiesław	1961	wyższe-prawo		Kraków
211.	Pniewska Franciszka	1953	wyższe-prawo		Koszalin
212.	Pniewski Łukasz	1980	wyższe-prawo		Koszalin
213.	Pniewski Paweł	1982	wyższe-prawo		Koszalin
214.	Podgórska Renata	1962	wyższe – pedagogika i zarządzanie zasobami ludzkimi		Bydgoszcz, Płock, Włocławek
215.	Podyma Katarzyna	1974	wyższe-prawo		Katowice
216.	Pomagruk Joanna	1978	wyższe-pedagogika specjalna		Wrocław
217.	Potempa Piotr	1965	wyższe-psychologia		Poznań, Warszawa
218.	Proszak Stanisław	1984	wyższe-prawo		Kraków
219.	Przybyłowski Piotr	1967	wyższe-pedagogika specjalna		Opole
220.	Przybysz Iwona	1972	wyższe-pedagogika		Gdańsk
221.	Raczyńska Renata	1963	wyższe-pedagogika		Bielsku – Biała, Katowice
222.	Radko-Mozoluk Joanna	1976	wyższe-prawo		Gdańsk
223.	Ratajczyk – Dobrowolska Małgorzata	1971	wyższe*		Warszawa, Warszawa-Praga
224.	Ratajski Ryszard	1968	Wyższe -inżynierskie dr nauk ekonomicznych		Koszalin
225.	Raźniewska-Półkoszek Marzena	1974	wyższe -filologia polska dr nauk ekonomicznych		Konin, Poznań
226.	Rewald Roman	1953	wyższe -administracja i prawo dr nauk prawa		Warszawa
227.	Rogowska Anna	1979	wyższe-prawo		Katowice

228.	Rojek – Ludera Ewelina	1986	wyższe- pedagogika, prawo i stosunki międzynarodowe		Warszawa
229.	Roman Karolina	1983	wyższe*		Nowy Sącz
230.	Romanek Iwona	1960	wyższe- pedagogika		Łomża
231.	Rommel Aleksandra	1986	wyższe-prawo	radca prawny	Bydgoszcz
232.	Ronowska Alina	1972	wyższe- pedagogika		Gdańsk
233.	Rosenau Dominik	1979	wyższe-prawo		Bydgoszcz
234.	Roszkowska Małgorzata	1986	wyższe-prawo	radca prawny	Kraków
235.	Roś Krzysztof	1977	wyższe-geologia poszukiwawcza geologia inżynieryjna		Warszawa
236.	Roś Paulina	1977	wyższe-prawo		Warszawa
237.	Roth Magdalena	1974	wyższe-prawo	aplikacja adwokacka	Wrocław
238.	Róg Anna	1975	wyższe- administracja		Jelenia Góra, Szczecin
239.	Róg Piotr	1972	wyższe-prawo		Jelenia Góra
240.	Rudzińska Beata	1966	wyższe - prawo		Bielsku – Biała, Gliwice, Katowice, Warszawa
241.	Rudziński Robert	1964	wyższe- pedagogika		Bielsku – Biała, Gdańsk, Gliwice, Katowice, Kraków, Warszawa
242.	Rybak Marcin	1978	wyższe-prawo		Tarnobrzeg
243.	Rzeszut Paulina	1988	wyższe - prawo	adwokat	Gliwice
244.	Rzymowska Edyta	1979	wyższe- psychologia		Łódź
245.	Sachs Agnieszka	1969	wyższe-stosunki międzynarodowe		Warszawa
246.	Sadowski Piotr	1971	wyższe - prawo	radca prawny	Warszawa
247.	Sadowski Robert	1973	wyższe*		Bydgoszcz
248.	Sadowski Marek	1970	wyższe - prawo		Łomża, Suwałki
249.	Sala Tomasz	1973	wyższe-ekonomia		Tarnobrzeg
250.	Samoiłło-Dąbrowska Ewa	1982	wyższe - prawo		Olsztyn
251.	Samulska Grażyna	1964	wyższe-sztuka		Warszawa, Warszawa- Praga
252.	Sendlewska Kamila	1984	wyższe- pedagogika		Koszalin

253.	Siewiec Dorota	1968	wyższe*		Warszawa, Warszawa- Praga
254.	Sikorska Natalia	1985	wyższe - prawo	adwokat	Kalisz, Wrocław
255.	Skałecka – Włodarczyk Justyna	1956	wyższe - prawo		Szczecin
256.	Skarżyńska Katarzyna	1974	wyższe - prawo	radca prawny	Płock, Włocławek
257.	Sobolewski Tomasz	1973	wyższe- dziennikarstwo i nauki polityczne		Płock
258.	Sołtysiak Paweł	1972	wyższe- administracja		Wrocław
259.	Spryszak Katarzyna	1976	wyższe-filologia polska		Warszawa
260.	Spychalski Jakub	1978	wyższe - prawo		Płock
261.	Stalpińska Magdalena	1954	wyższe-historia		Warszawa, Warszawa- Praga
262.	Stan-Siewierska Jadwiga	1957	wyższe-prawo i administracja		Radom
263.	Staszewski Waldemar	1965	wyższe*		Konin, Koszalin, Poznań
264.	Stawicka Jadwiga	1951	wyższe- ekonomia i prawo		Łódź, Płock, Radom, Siedlce, Warszawa, Warszawa - Praga
265.	Stelągowska- Kurczyn Dorota	1978	wyższe - prawo	adwokat	Jelenia Góra
266.	Strumpf – Rybicka Anna	1975	wyższe - prawo	adwokat	Wrocław
267.	Sugajski Andrzej	1957	wyższe-ekonomia		Warszawa
268.	Surzycki Jan	1982	wyższe - prawo	adwokat	Bielsku - Biała
269.	Szalińska Aldona	1979	wyższe-prawo		Warszawa- Praga
270.	Szalst - Maciąga Patrycja	1987	wyższe - prawo		Warszawa
271.	Szczepaniak Anna	1979	wyższe - prawo	adwokat	Łódź, Sieradz
272.	Szczepaniak Remigiusz	1978	wyższe - prawo	adwokat	Konin
273.	Szeląg Mariusz	1973	brak danych*		Szczecin
274.	Szkudlarek Bernadeta	1977	wyższe - prawo	radca prawny	Wrocław
275.	Szlachetka Przemysław	1985	wyższe - prawo	adwokat	Poznań

276.	Szmit Aleksandra	1984	wyższe- pedagogika		Kielce, Tarnobrzeg
277.	Szmuc Renata	1972	wyższe- administracja		Rzeszów
278.	Szostak Patryk	1989	wyższe - prawo		Koszalin, Poznań, Słupsk
279.	Szponarska Joanna	1970	wyższe - prawo		Gorzów Wlkp.
280.	Szumska Celina	1963	wyższe- inżynieryjne		Warszawa
281.	Szyca-Modras Urszula	1956	wyższe- pedagogika		Słupsk
282.	Szymańska Katarzyna	1981	wyższe - prawo		Płock
283.	Szymańska- Jarosz Ewa	1966	wyższe - prawo		Radom
284.	Świecimska- Grzejaszczyk Anna	1968	wyższe-ekonomia		Płock
285.	Świerczewski Jerzy	1966	wyższe- mechanika		Wrocław
286.	Świętoń-Górniak Alicja	1978	wyższe - prawo		Rzeszów
287.	Świtluk Jakub	1972	wyższe-prawo		Warszawa
288.	Tarczyński Dawid	1975	wyższe - prawo		Przemyśl
289.	Tatucha Małgorzata	1980	wyższe - prawo	adwokat	Łódź
290.	Templin Agnieszka	1970	wyższe - prawo	radca prawny	Wrocław
291.	Trawczyńska Roma	1967	wyższe - prawo	radca prawny	Płock
292.	Treder Marta	1982	wyższe		Warszawa
293.	Trela Mariusz	1964	wyższe - prawo		Bydgoszcz, Elbląg Gdańsk, Łódź, Olsztyn, Płock, Poznań, Włocławek
294.	Trudnowska Joanna	1985	wyższe - prawo	adwokat	Poznań
295.	Truksa Edwin	1978	wyższe - prawo		Warszawa
296.	Trzebińska Zuzanna	1977	wyższe - prawo		Warszawa
297.	Tucholski Marcin	1987	wyższe - prawo		Bydgoszcz
298.	Urban Edward	1946	wyższe - prawo	radca prawny	Konin
299.	Urbanowicz Bożena	1970	wyższe- pedagogika pracy		Olsztyn
300.	Wajda Ewelina	1989	wyższe - prawo		Rzeszów
301.	Walczak Agata	1984	wyższe - prawo	adwokat	Legnica, Wrocław

302.	Warlich Anna	1984	wyższe-ekonomia		Poznań
303.	Wawro Robert	1967	wyższe- administracja		Rzeszów
304.	Wawrzyczek Piotr	1978	wyższe - prawo	radca prawny	Gliwice, Katowice
305.	Wawrzyńska Anna	1973	wyższe-ekonomia		Siedlce
306.	Wiecha Paweł	1951	wyższe- socjologia		Kraków
307.	Wicher Patryk	1986	wyższe*		Nowy Sącz
308.	Widerszal- Piotrowska Olga	1968	wyższe- socjologia		Radom, Warszawa
309.	Wielgorz Elwira	1980	średnie-technik administracji, pracownik socjalny		Szczecin
310.	Wilczewski Dariusz	1976	wyższe - prawo		Gdańsk
311.	Wirska Magdalena	1982	wyższe - prawo		Zamość
312.	Wiśniewska Renata	1969	wyższe- resocjalizacja, organizacja i zarządzanie		Warszawa
313.	Włodarek-Piętka Małgorzata	1961	wyższe - prawo	egzamin prokuratorski	Wrocław
314.	Wojcieszuk - Kwiatkowska Katarzyna	1972	wyższe - prawo	adwokat	Bielsku - Biała
315.	Wojdyło Katarzyna	1968	wyższe		Wrocław
316.	Wojnarowicz Bogusław	1959	wyższe - prawo		Przemyśl
317.	Wojtas Katarzyna	1965	wyższe - prawo	prokurator	Gliwice
318.	Wojtaszek Katarzyna	1974	wyższe- zarządzanie zasobami ludzkimi (Golden Gate University, san Francisco, USA)		Wrocław
319.	Wycik Piotr	1965	wyższe- pedagogika		Łomża, Olsztyn, Ostrołęka, Suwałki
320.	Wyląg Anna	1979	wyższe - prawo	aplikacja adwokacka	Gliwice
321.	Wyrzykowska- Dudek Urszula	1963	wyższe- pedagogika		Siedlce
322.	Wysocka- Fronczek Marta	1981	wyższe-prawo		Warszawa



323.	Zubczyńska- Wyrobek Anna	1981	wyższe - prawo		Siedlce, Warszawa
324.	Żak Jolanta	1958	wyższe-prawo i historia	notariusz	Rzeszów, Tarnobrzeg
325.	Żarek Agnieszka	1973	wyższe- psychologia społeczna/finanse i ubezpieczenia		Warszawa

## BIBLIOGRAFIA

- Antkiewicz A., Problemy w stosowaniu przepisów o mediacji w postępowaniu cywilnym, „Radca Prawny” 2008, Nr 6
- Antolak K., Zagadnienie kwalifikacji mediatorów w sprawach cywilnych, „Mediator” 2008, nr 3
- Antolak K., Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach cywilnych w Polsce, [w:] Sąd dla Obywatela – alternatywne rozwiązywanie sporów i rola sądów karnych, red. A. Adamska – Gallant, J. Przygucki, Warszawa 2010
- Antolak-Szymanski K., Perspektywy rozwoju mediacji w sprawach pracowniczych, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. A. Góra-Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, Warszawa 2015
- Antolak- Szymanski K., Piaskowska O. M., Mediacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz, Warszawa 2017
- Arkuszevska A., Bosak M., Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów z zakresu prawa pracy, [w:] Sądy polubowne i mediacja, red. J. Olszewski, Warszawa 2008
- Arkuszevska A., Pełnomocnik strony – zastępca, doradca, psycholog, negocjator, mediator, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, Nr 2
- Arkuszevska A., A. Kościółek, Fazy i etapy mediacji, [w:] Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych, red. A. Arkuszevska i J. Lis, Warszawa 2014
- Araszkiewicz M., Płaszka K., The concept of alternative dispute resolution [w:] Mediation in Poland: Theory & practice, cz. I ADR: From Conceptualization in Theory to Implementation in legal procedures, red. M. Araszkiewicz, J. Czapska, M. Pękała, K. Płaszka, Kraków 2015
- Banaszevska A., Umowa mediatorska, [w:] Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka – teoria perspektywy, red. A. Torbus, Ministerstwo Gospodarki 2015
- Banaszyk Z., Granecki P., O istocie należytej staranności, „Palestra” 2002, nr 8
- Baran K.W., Postępowanie przed zakładowymi komisjami pojednawczymi, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, Nr 5-6
- Baran K.W., Przyczynek do problematyki indywidualnych sporów pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1988, Nr 2

- Baran K.W., Zakres swobody kontraktowania w ugodach zawieranych w sporach o roszczenia ze stosunku pracy, „Palestra”1990, nr 11-12
- Baran K.W., Ugodowe likwidowanie sporów o roszczenia ze stosunków pracy, Kraków 1992
- Baran K. W., Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy, Warszawa 1996
- Baran K. W., Status prawny komisji pojednawczych po nowelizacji kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r., „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1997, t. 3
- Baran K.W., Spór indywidualny a zbiorowy w prawie pracy [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Toruń 2000
- Baran K.W., Zbiorowe prawo pracy, Kraków 2002
- Baran K.W., Procesowe prawo pracy, Kraków 2003
- Baran K. W., Likwidowanie sporów pracy. Zagadnienia praktyczne, Warszawa 2003
- Baran K. W., Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3
- Baran K.W., Ćwiertniak B., Mitrus L., Sobczyk A., Prawo pracy, Kraków 2006
- Baran K.W., Modele polubownego likwidowania sporów z zakresu prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 10
- Baran K.W. [w:] Kodeks pracy 2009. Komentarz, red. B. Wagner, Gdańsk 2009
- Baran K.W., Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2010
- Baran K.W., Zasada polubownego likwidowania sporów z zakresu prawa pracy, [w:] Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Cześć ogólna prawa pracy, red. K. W. Baran, Warszawa 2010
- Baran K. W., Ćwiertniak B. M., Dörre – Nowak D., Walczak K., Prawo pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2010
- Baran K. W. (red.), Książek D., Wujczyk M., Procesowe prawo pracy. Wzory pism, Warszawa 2013
- Baran K.W., Z problematyki wykonalności uгод zawieranych w sprawach z zakresu prawa pracy, [w:] Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów), red. B.M. Ćwiertniak, tom III, Sosnowiec 2013

- Baran K.W., Wujczyk M., Z problematyki ugód w sprawach z zakresu prawa pracy, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak – Szymanski, Warszawa 2015
- Baran K. W., Książek D., Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak – Szymanski, Warszawa 2015
- Baran K. W., Procedury polubownego likwidowania indywidualnych sporów pracy, [w:] System prawa pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy, red. K.W. Baran K.W., Warszawa 2016
- Baran K.W. (red.), System prawa pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy, Warszawa 2016
- Baran K.W., Flaga-Gieruszyńska K., Postępowanie pozasądowe i przedsądowe w sprawach z zakresu prawa pracy [w:] System prawa pracy, red. Krzysztof W. Baran, Warszawa 2016
- K.W. Baran Komentarz do art. 5, [w:] Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, LEX 2016, nr 10395
- Bargiel-Matusiewicz K., Negocjacje i mediacje, Warszawa 2007
- Bartz A.W., Uwagi o znaczeniu i skutkach ugody sądowej według KPC, „Głos Prawa” 1936, Nr 4-6
- Bartz A.W., Istota ugody, A.W. Bartz, Replika, „Głos Prawa” 1937, Nr 1-2
- Barzycka – Banaszczyk M., Prawo pracy, Warszawa 2015
- Berutowicz W., Znaczenie prawne sądowego dochodzenia roszczeń, Warszawa 1966
- Berutowicz W., Postępowanie cywilne w zarysie, Warszawa 1974
- Białecki M., Pojęcie zdatności arbitrażowej i klauzuli arbitrażowej, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2009, nr 5
- Białecki M., Mediacja w postępowaniu cywilnym, Warszawa 2012
- Bicz A., Kwalifikacje mediatorów w sprawach gospodarczych, [w:] Mediacja – nowa przestrzeń zarządzania konfliktem, wyznawania, strategię, rozwiązania, red. S. Morgała, E. Stopyra, Warszawa 2014

- Bicz A., Dowód z opinii biegłego w postępowaniu rozpoznawczym a postępowanie mediacyjne wszczęte na podstawie postanowienia o skierowaniu stron do mediacji, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2016, nr 2
- Bieliński A., Rola i pozycja profesjonalnego pełnomocnika w ramach procedur alternatywnego rozwiązywania sporów, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, Nr 2
- Bieliński A., Prawnik i jego misja w ramach procedur alternatywnego rozwiązywania sporów w warunkach kryzysu klasycznego wymiaru sprawiedliwości, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, Nr 2
- Bieniek G., Prawo pracy a prawo cywilne I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 9
- Bieńkowska E., Podstawowe zagadnienia mediacji w sprawach cywilnych, „Jurysta” 2008, nr 2
- Bieńkowska E., Mazowiecka L., Kontrowersje wokół polskich regulacji prawnych dotyczących mediacji i mediatorów, [w:] Sąd dla obywatela – alternatywne rozwiązywanie sporów i rola sądów karnych, red. A. Adamska – Gallant, J. Przygucki, Warszawa 2010
- Bińczycka-Majewska T. (red.), Konstrukcje prawa emerytalnego, , Kraków 2004
- Błaszczak Ł., M. Ludwik, Sądownictwo polubowne (Arbitraż), Warszawa 2007
- Błaszczak Ł., Charakter prawny umowy o mediację, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 1
- Błaszczak Ł., Postępowanie sądowe w sprawach mediacyjnych, [w:] Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka – teoria - perspektywy, red. A. Torbus, Warszawa 2015
- Błaszczak Ł., Sądownictwo polubowne w sporach z zakresu prawa pracy, [w:] System prawa pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2016
- Błaszczak Ł., Ludwik M., Sądownictwo polubowne (arbitraż), Warszawa 2007
- Bobrowicz M., Mediacje gospodarcze – jak mediować i przekonywać, Warszawa 2004
- Bobrowicz M., Rola pełnomocników procesowych w mediacji cywilnej (cz. I), „Radca Prawny” 2007, nr 3

- Bobrowicz M., *Mediacja. Jestem za*, Warszawa 2008
- Bodio J., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2008
- Brol J., Rozwiązywanie sporów zbiorowych, „*Służba Pracownicza*” 1992, nr 7-8
- Broniewicz W., glosa do orzeczenia SN z dnia 13 czerwca 1975 r., II CZ 91/75, OSPiKA 1977, z. 5, poz. 83
- Broniewicz W., *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 2006
- Brzozowski W., *Zakładowe komisje pojednawcze*, Warszawa 1986
- Budyniak-Rogała A., Morek R., [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2016, Legalis 2017
- Buczowski P., Ugoda w prawie cywilnym materialnym i procesowym – wady i zalety, „*Przegląd Prawa Handlowego*” 2010, nr 5
- Byra S., Konflikt interpersonalny – istota i funkcje [w:] *Profesjonalny mediator. Zostań nim. Poradnik metodyczny*, red. A. Lewicka, Lublin 2008
- Campbell Black H., *Black’s Law Dictionary, Abridged Version*, 6<sup>th</sup> ed, St. Poul, Minnesota, 1991
- Casale G., Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy w Europie Środkowej i Wschodniej, „*Polityka Społeczna*” 1999, Nr 2
- Cebula R., *Mediacja w polskim prawie cywilnym*, *Mediator* 2005, nr 34
- Cebula R., Postanowienie sądu o skierowaniu stron do mediacji w świetle Kodeksu postępowania cywilnego, „*Radca Prawny*” 2008, nr 1
- Cebula R., Zakres przedmiotowy ugody zawartej przed mediatorem w postępowaniu cywilnym, „*Radca Prawny*” 2011, nr 9
- Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, LEX 2009
- Chalimoniuk-Zięba M., Oklejak G., Sprawiedliwość naprawcza i jej zastosowanie w praktyce, „*ADR. Arbitraż i Mediacja*” 2013, nr 1
- Chańko P., Strumiłło T., Przerwanie biegu terminu przedawnienia na skutek wszczęcia mediacji, „*ADR. Arbitraż i Mediacja*” 2010, nr 1
- Chmielnicki P. (red.), *Pochodzenie, tworzenie, efektywność prawa*, Warszawa 2014
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997
- Chłopecki J., *Socjologia – wybór tekstów*, Rzeszów 2000

- Cieply F., Sprawiedliwość naprawcza wobec przestępstwa, [w:] Mediacja w teorii i praktyce, red. A. Gretkowski, D. Karbarz, Stalowa Wola 2009
- Cieślczak – Latawiec A., Mediacje w budownictwie, „Inżynier budownictwa” 8.01.2013 r., artykuł znajduje się na stronie:  
[www.inzynierbudownictwa.pl/biznes,prawo,artykul,mediacje\\_w\\_budownictwie,6183](http://www.inzynierbudownictwa.pl/biznes,prawo,artykul,mediacje_w_budownictwie,6183)  
[dostęp:18.03.2017 r.]
- Cooter R., Ulen T., Ekonomiczna analiza prawa, Warszawa 2009
- Cudak A., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom IV. Komentarz. Art. 1096-1217, red. A. Marciniak, Warszawa 2017, Legalis 2017
- Cudowski B., Reprezentacja strony pracowniczej w sporze zbiorowym, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 4
- Cudowski B., Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998
- Cudowski B., Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – bilans dziesięciolecia [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002
- Cudowski B., Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4
- Cudowski B., Model rozwiązywania sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, red. G. Goździewicz, Toruń 2010
- Cybulko A., Konflikt [w:] Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009
- Cydzik S., Mediatorem sądowym może zostać każdy, „Rzeczpospolita”, Prawo co dnia 2016/4/26, LEX 2017, nr 291616/1
- Czarnecki R., Ugoda, „Nowe Prawo” 1967, nr 10, poz. 1287
- Czech A., O sztuce porozumienia. Mediacja w sprawach cywilnych, [w:] Disputatio „Oblicza konfliktów”, tom IX, Gdańsk 2009
- Czepik A., Ugoda zawarta przed mediatorem, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2011, nr 3
- Ćwiczowska M., Projekty wprowadzenia mediacji przysądowej w Niemczech i jej wyniki, [w:] Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji – zagadnienia prawne i ekonomiczne, red. A. Binsztok, Wrocław 2012

- Ćwiertniak B.M., Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy: kilka uwag w związku z art. 300 kodeksu pracy, [w:] Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. I, red. T. Zieliński, Katowice 1977
- Dahrendorf R., Class and Class Conflict in Industrie Society, London 1969
- Dahrendorf R., Teoria konfliktu w społeczeństwie przemysłowym [w:] Elementy teorii socjologicznych, Warszawa 1975
- Dalka S., Sądowe postępowanie cywilne. Założenia ogólne i proces cywilny, t. 1, Gdańsk 1984
- Demendecki T., Komentarz do art. 98<sup>1</sup> k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-729, red. A. Jakubecki, stan prawny: 14.05. 2018 r., LEX/el., 2018, nr 561610
- Dmowski S., Komentarz do art. 917 k.c., [w:] Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania. Tom 1-2, red. G. Bieniek, Warszawa 2011, LEX 2011
- Doherty N., Guylor M., The essential guide to workplace mediation & conflict resolution, London and Philadelphia 2008
- Dorton M., P. Coleman (red.), Rozwiązywanie konfliktów. Teoria i praktyka, Kraków 2005
- Dubieliś M., Jak budować markę firmy wykorzystując mediacje?, artykuł dostępny na stronie internetowej Wolters Kluwers, Kadry:  
<https://www.kadry.abc.com.pl/artykuly/jak-budowac-marke-firmy-wykorzystujac-mediacje,62944.html>
- [dostęp: 5.12.2017 r.]
- Dulęba D., Ugoda w polskim prawie cywilnym, Warszawa 2012, LEX 2018, nr 159316
- Duss-von Werdt J., Homo mediator, Geschichte und Menschenbild der Mediation, Stuttgart 2005
- Duszka – Jakimko H., Haczkowska M., ADR a zasada prawa do sądu w perspektywie teoretycznej i konstytucyjnej, [w:] Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce – wybrane zagadnienia, red. S.L. Stadniczenko, H. Duszka – Jakimko, Opole 2008



- Dzienisiuk D., Latos- Miłkowska M., Mediacja a specyfika spraw z zakresu prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 1
- Ereciński T., Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego, t.1, Warszawa 2002
- Ereciński T. (red.), Gudowski J., Jędrzejewska M., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze. Część druga. Postępowanie zabezpieczające. Komentarz, tom I, Warszawa 2007
- Ereciński T. (red.), Gudowski J., Jędrzejewska M., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część czwarta. Przepisy z zakresu międzynarodowego postępowania cywilnego. Część piąta. Sąd polubowny (arbitrażowy), Warszawa 2007
- Ereciński T., Weitz K., Sąd arbitrażowy, Warszawa 2008
- Ereciński T. (red.), Gudowski J., Jędrzejewska M., Weitz K., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze, tom I, Warszawa 2009
- Ereciński T., Bariery w stosowaniu mediacji i arbitrażu, [w:] Współczesne przemiany postępowania cywilnego, red. Pogonowski P., Cioch P., Gapska E., Nowińska J., Warszawa 2010
- Ereciński T. (red.), Gudowski E., Jędrzejewska M., Weitz K., Grzegorzczak P., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, t. I, Warszawa 2012
- Ereciński T. (red.), Grzegorzczak P., Gudowski J., Jędrzejewska M., Weitz K., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze, Warszawa 2016
- Ereciński T., Komentarz do art. 184 k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz Tom II. Postępowanie rozpoznawcze, red. T. Ereciński, LEX 2016, nr 10476
- Falkiewicz K., Kwaśnicki R.L., Arbitraż i mediacja w świetle najnowszej nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, nr 11
- Fedorowska D., Wymogi prawne wobec mediatorów, artykuł znajduje się na stronie: <http://www.mediacje.lex.pl/czytaj/-/artykul/wymogi-prawne-wobec-mediatorow> [dostęp: 15.05.2015 r.]

- Fierich F.K., O spoczywaniu procesu cywilnego. Studium procesowe, Lwów 1896
- Fisher R.J., Konflikt międzygrupowy, [w:] Rozwiązywanie konfliktów, teoria i praktyka, M. Teutsch, P.T. Coleman (red.), Kraków 2005
- Flaga – Gieruszyńska K., Sądownictwo polubowne w sprawach z zakresu prawa pracy, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak-Szymanski, Warszawa 2015
- Flaga – Gieruszyńska K., [w:] Terminy procesowe w postępowaniu cywilnym. Skutki uchybienia i przywrócenia terminu. Komentarz praktyczny z orzecznictwem. Wzory pism procesowych, red. K. Flaga – Gieruszyńska, A. Klich, M. Wojdała, Warszawa 2016
- Flaga – Gieruszyńska K., [w:] System prawa pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2016
- Flejszar R., Ugodowe rozwiązywanie sporów z zakresu prawa pracy, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2010, t. 1
- Florek L. (red.), [w:] Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2009
- Florek L., Prawo pracy, Warszawa 2015
- Florek L. (red.), [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, LEX 2016
- Frączek G., Umowa o mediację, [w:] Mediacja w sprawach gospodarczych. Praktyka-teoria-perspektywy, red. A. Torbus, Warszawa 2015
- Gajda K., Alternatywne metody rozwiązywania sporów – projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, [w:] materiałach z konferencji nt. Problemów Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego, vol. IV, A.D. MMVI
- Garbacik A., Podstawy zarządzania konfliktami, Poznań 2000
- Gawełko K., Nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego a rozpatrywanie spraw z zakresu prawa pracy, „Radca Prawny” 2006, nr 3
- Gersdorf M., W kwestii pracowniczej zdolności prawnej, Nowe Prawo 1979, nr 5
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010

- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011
- Gessel-Kalinowska vel Kalisz B., Trąbski M., Fakty i mity o arbitrażu, artykuł dostępny na stronie <http://gessel.pl/publikacje/tematy/fakty-i-mity-o-arbitrazu> [dostęp w 17.06.2017 r.]
- Gibiec J., Komentarz do art. 47 k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, (red.) E. Marszałkowska- Krześ, stan na dzień 19.01.2018, Legalis 2018
- Gil I., Mediacja w postępowaniu cywilnym i sądowo - administracyjnym – zagadnienia prawno – porównawcze, [w:] Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości, J. Olszewski, B. Sagan, R. Eliaz (red.), Rzeszów 2006
- Gładoch M., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015
- Gmurzyńska E., Mediacja w Stanach Zjednoczonych. Rola prawników, [w:] R. Świeżak, M. Tański, Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Przegląd zagadnień, Warszawa 2003
- Gmurzyńska E., Rola prawa i prawników w mediacjach na przykładzie praktyki w Stanach Zjednoczonych, „Radca Prawny” 2005, Nr 6
- Gmurzyńska E., Kierunki rozwoju mediacji sądowej w sprawach cywilnych w USA i w Europie, „Europejski Przegląd Sądowy” 2006, nr 11
- Gmurzyńska E., Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym - zastosowanie w Europie i w Polsce, Warszawa 2007
- Gmurzyńska E., Mediacja a prawnicy [w:] Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009
- Gmurzyńska E., R. Morek (red.), Mediacja. Teoria i praktyka, Warszawa 2009
- Gmurzyńska E., R. Morek (red.), Mediacja. Teoria i praktyka, Warszawa 2014
- Gmurzyńska E., Rola prawników w alternatywnych metodach rozwiązywania sporów, Warszawa 2014
- Golann D., Prawnik w mediacji. Rola prawników w mediacji, e-book udostępniony przez „MIDA. Magazyn dla prawników” [dostęp: 21.10.2013 r.] s.225
- Golat R., Specyfika polubownego rozstrzygnięcia sporów w stosunkach pracowniczych, „Służba Pracownicza” 2006, nr 9
- Golat R., Polubowne rozstrzygnięcie sporów, Warszawa 2007

- Gołąb S., Zarys polskiego procesu cywilnego, Kraków 1932
- Gołąb S., Wusatowski Z., Kodeks postępowania cywilnego, Kraków 1933
- Gonera K., Mediacja według projektu zmian kodeksu postępowania cywilnego, Warszawa 2008
- Gonera K., [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011
- Gonera K., Komentarz do art. 300 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX 2017, nr 10643
- Goździewicz G., Spory zbiorowe. Strajk, Toruń 1991
- Goździewicz G., Mediacja i arbitraż w polskim prawie pracy [w:] Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie, red. G. Goździewicz, Lublin 2005
- Goździewicz G., Komentarz do art. 22 k.p., [w:] red. Florek L., Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2011, stan prawny na 16.05.2011 r.;
- Góra – Błaszczkowska A., Kilka uwag procesualisty cywilnego na temat pozasądowych metod rozwiązywania sporów (na przykładzie mediacji), [w:] Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia, red. D. Jakimko, S.L. Stadniczeńko, Opole 2008
- Góra-Błaszczkowska A., Obowiązkowa mediacja w sprawach pracowniczych?, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. A. Góra – Błaszczkowska, K. Antolak – Szymanski, Warszawa 2015
- Góral Z., Prawo pracy w samorządzie terytorialnym, Warszawa 1999
- Góral Z., [w:] Boruta I., Góral Z., Hajn Z., Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, zbiorowych sporach pracy, Łódź 1992
- Górska G., Rozstrzygnięcie sporów pracowniczych, „Kwartalnik Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej we Wrocławiu” 2013, nr 20
- Grelewicz M., Rozwiązanie sporu ze zwolnionym nauczycielem, „Dyrektor Szkoły” 2014, nr 7
- Groszyk H., Korybski A., Konflikt interesów i prawo, Warszawa 1990

- Grzybowski S., [w:] System prawa cywilnego, t. III, cz.1 Prawo zobowiązań część ogólna, red. Radwański Z., Wrocław–Warszawa-Kraków-Gdańsk- Łódź 1981
- Guddat T., Ugoda procesowa w postępowaniu przed niemieckim sądem pracy. Model, który odniósł sukces?, [w:] Wymiar sprawiedliwości w Unii Europejskiej i w krajach Partnerstwa Wschodniego, red. Ł. Piebiak, Warszawa 2012
- Gudowski J., Komentarz do art. 476 k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, red. T. Ereciński, LEX 2016, nr 10368.
- Guza Ł., Martwe przepisy w kodeksie pracy, Gazeta Prawna z 22.02.2013 r.; artykuł dostępny na stronie:  
<http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/684333,martwe-przepisy-w-kodeksie-pracy.html> [dostęp, 2 grudnia 2016 r.];
- Gwiadomorski J., Materiały I Ogólnopolskiego Integracyjnego Zjazdu Cywilistów w dniach 28-30 września 1972 r., Rzeszów 1974
- Hajn Z., Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, cz. I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 5
- Hajn Z., Pracodawca. Komentarz praktyczny, LEX 2016, nr 68833
- Huryn V., Wprowadzenie instytucji mediacji do Kodeksu postępowania cywilnego, „Temidium”, Nr 1 (36), marzec 2005
- Iwulski J., Sanetra W., Kodeks pracy z komentarzem, Warszawa 2009
- Jackowiak C., Postępowanie pojednawcze w sporach ze stosunku pracy, „Państwo i Prawo” 1965, z. 4
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Prawo pracy: Podręcznik dla studentów prawa, Warszawa 2012
- Jakubiak - Mirończuk A., Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów sądowych, Warszawa 2008
- Jakubiak-Mirończuk A., Zmiany zachodzące w charakterze form alternatywnego rozwiązania sporów sądowych – rozwój idei „zarządzania sporem”, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne”, rocznik 2011, tom IX

- Jakubiak – Mirończuk A., Zmiany zachodzące w charakterze form alternatywnego rozwiązywania sporów sądowych – rozwój idei „zarządzania sporem”, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 4
- James R. K., Gilland B.E., Strategie interwencji kryzysowej, Warszawa 2008
- Jaśkiewicz W., Prawne problemy służby państwowej w nauce prawa pracy i prawa administracyjnego, [w:] Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej, red. W. Piotrowski, Poznań 1981
- Jaśkowski K., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2006
- Jaworska M., Charakter prawny ugody mediacyjnej w postępowaniu cywilnym, [w:] Mediacje gospodarcze, red. A. Binsztok, Wrocław 2015
- Jedynak S., Teorie konfliktu społecznego, [w:] Konflikt i walka, red. A. Żuk, Lublin 1996
- Jędrejek G., Charakterystyka ogólna polubownych sposobów rozstrzygnięcia sporów z zakresu prawa pracy, [w:] Mobbing. Środki ochrony prawnej, Warszawa 2007, LEX (Lex Omega) 35/2014, nr 61894
- Jędrzejewska M., Wpływ czynności procesowych na bieg przedawnienia, Warszawa 1984
- Jodłowski J., [w:] Materiały I ogólnopolskiego integracyjnego zjazdu cywilistów, Rzeszów 1974
- Jodłowski J., W.Siedlecki, Postępowanie cywilne, Warszawa 1958
- Jodłowski J., Reisch Z., Postępowanie cywilne, Warszawa 1987
- Jodłowski J., Reisch Z., Lapierre J., Misiuk-Jodłowska T., Postępowanie cywilne, Warszawa 1996
- Jodłowski J., Z. Reisch, J. Lapierre, T. Misiuk-Jodłowska, K. Witz, Postępowanie cywilne, Warszawa 2005
- Jończyk J., Konflikty organizacyjne i zatargi zbiorowe w stosunkach pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1982, nr 7
- Jończyk J., Spory ze stosunku pracy, Warszawa 1965
- Jończyk J., Prawo pracy, Warszawa 1992
- Jończyk J., Prawo pracy, Warszawa 1995

- Kaczyński L., W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5
- Kalisz-Prakopik A., Alternatywne rozwiązywanie sporów – recepcja rozwiązań czy globalizacja koncepcji? [w:] Filozofia prawa wobec globalizmu, red. J. Stelmach, Kraków 2003
- Kalisz A., Rozwiązywanie konfliktów przez państwo i obywateli, [w:] Konflikty i mediacje we współczesnej rzeczywistości społecznej, red. D. Czakon, A. Margasiński, Częstochowa 2007
- Kalisz A., Mediacja jako alternatywa dla sądu a usprawnienie pracy wymiaru sprawiedliwości- przegląd instytucji polskiego systemu prawnego, [w:] Księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Arturowi Korobowiczowi, red. W. Witkowski, Lublin 2008
- Kalisz, E. Prokop – Perzyńska A., Mediacja cywilno-prawna w kontekście uregulowań polskich i europejskich [w:] Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia, red. H. Duszka-Jakimko, S. L. Stadniczenko, Opole 2008
- Kalisz A., Mediacja jako forma dialogu w stosowaniu prawa, Warszawa 2016
- Kalisz A., Zienkiewicz A., Mediacja sądowa i pozasądowa, Warszawa 2009
- Kalisz A., Myślińska M., Szot A., Obecność mediacji w kształceniu prawników w Polsce, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 3.
- Kalisz A., Prokop-Perzyńska E., Mediacja w sprawach cywilnych w prawie polskim i europejskim, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 11
- Kalisz A., Zienkiewicz A., Prawnik w mediacji, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2013, Nr 2
- Kallas M., A. Latyński, Historia ustroju i prawa Polski Ludowej, Warszawa 2000
- Kierska M., Marek T., Zatwierdzenie i stwierdzenie wykonalności ugody w kontekście zasady poufności mediacji, Zeszyty naukowe KUL 57 (2014), nr 2 (226)
- Kijowski A., Komentarz do art. 255 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2011

- Kłóska I., [w:] D. Czakon, A. Margasiński (red.), Konflikty w miejscu pracy, Częstochowa 2007
- Kmieciak Z., Mediacja i koncyliacja w prawie administracyjnym, Kraków 2004
- Knoppek K., Postępowanie cywilne, Warszawa 2015
- Kolańczyk K., Prawo rzymskie, Warszawa 1999
- Kolasiński K., Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego, Toruń 1999
- Kołodkowski K., Postępowanie wyjaśniające w sprawach pracowniczych, „Nowe Prawo” 1967, nr 2, poz. 211 i in.
- Konieczna M., Mediacje w sporach pracowniczych, „Atest. Ochrona pracy” 2011, nr 11 <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/07010001.htm> [dostęp w dniu 14.09.2017 r.]
- Kordasiewicz S., Historyczna i międzynarodowa perspektywa mediacji, [w:] Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009
- Korus P., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015
- Korybski A., Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA, Lublin 1993
- Korybski A., Leszczyński L., Pieniążek A., Wstęp do prawoznawstwa, Lublin 2003
- Koszkowski M., Prawno – etyczne aspekty wykonywania zawodu mediatora (zasady etyki mediatora) z uwzględnieniem standardów europejskich, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 4
- Koźmin Z., Zarządzanie konfliktami, artykuł znajduje się na stronie [http://www.samorzad.infor.pl/sektor/organizacja/pracownicy/artykuly/393132.zarzadzanie\\_konfliktami.html](http://www.samorzad.infor.pl/sektor/organizacja/pracownicy/artykuly/393132.zarzadzanie_konfliktami.html) [dostęp: 15.05.2015 r.]
- Krajewski J., Naruszenie prawa materialnego jako podstawa rewizji według k.p.c., „Nowe Prawo” 1958, nr 10
- Kubot Z., Pojęcie kierownictwa pracodawcy, [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002
- Kubot Z., Kwalifikacje prawne spółki kapitałowej oraz zakładu opieki zdrowotnej, utworzonego przez tę spółkę, „Prawo Spółek” 2006, nr 10
- Kubot Z., Rola spółki dominującej w sporze zbiorowym spółki zależnej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 10
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010



- Kuczyński G., Paczoska K., Ugodowe rozwiązywanie sporów ze stosunku pracy [w:]  
Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw, red. J. Stelina, Gdańsk 2010
- Kuczyński T., Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych,  
Wrocław 2000
- Kulski R., Umowy procesowe w postępowaniu cywilnym, Warszawa 2006
- Kulski R., Charakter prawny umów procesowych, „Państwo i Prawo” 2002, z. 1
- Kunicki I., [w:] W. Broniewicz, A. Marciniak, I. Kunicki, Postępowanie cywilne w  
zarysie, Warszawa 2016
- Kuratowski R., Sądownictwo polubowne. Studium teoretyczno-praktyczne z  
uwzględnieniem prawodawstwa, obowiązującego w trzech dzielnicach  
Rzeczypospolitej i Polskiego Kodeksu Postępowania Cywilnego z roku  
1930, Warszawa 1932
- Kurczewski J., Prawo prymitywne. Zjawiska prawne w zjawiskach przedpaństwowych,  
Warszawa 1973
- Kurczewski J., Spór i sądy, Warszawa 1982
- Kuźmicka-Sulikowska J., Podstawa prawna odpowiedzialności cywilnej mediatora,  
„ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 3
- Kwiatkowska K., Prawnik w mediacji: kluczową rolę powinien odgrywać klient, artykuł  
znajduje się na stronie:  
[http://www.mediacje.lex.pl/czytaj/-/artykul/prawnik-w-mediacji-kluczowa-  
role-powinien-odgrywac-klient](http://www.mediacje.lex.pl/czytaj/-/artykul/prawnik-w-mediacji-kluczowa-role-powinien-odgrywac-klient)
- [dostęp: 15.05.2015 r.]
- Latos – Miłkowska M., Klauzula mediacyjna a specyfika sporów z zakresu prawa pracy,  
prezentacja z Seminarium z dn. 29.10.2010 r. nt. „Klauzula mediacyjna w  
prawie pracy”; znajduje się na stronie:  
[http://www.nowa.mediacje.biz/pliki/obrazy/wydarzenia/klauzula-  
mediacyjna/prezentacja-seminarium-Klauzula-Mediacyjna-29.10.10.pdf](http://www.nowa.mediacje.biz/pliki/obrazy/wydarzenia/klauzula-<br/>mediacyjna/prezentacja-seminarium-Klauzula-Mediacyjna-29.10.10.pdf)
- [dostęp: 15.05.2015 r.]
- Latos – Miłkowska M., Aspekty prawne stosowania mediacji w relacjach pracy,  
prezentacja z Seminarium z dn. 29.10.2010 r. nt. „Klauzula mediacyjna w  
prawie pracy” znajduje się na stronie:

[www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fv036218.home.net.pl%2FAspekty%2520oprawne%2520stosowania%2520mediacji%2520w%2520ralacjach%2520pracy%2520ML-M.ppt&ei=pGpYVZm3HYGvU6KegKgH&usg=AFQjCNGXCH1W05\\_rPBbNZ8tFc6xAieKOHA&bvm=bv.93564037,d.d24](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fv036218.home.net.pl%2FAspekty%2520oprawne%2520stosowania%2520mediacji%2520w%2520ralacjach%2520pracy%2520ML-M.ppt&ei=pGpYVZm3HYGvU6KegKgH&usg=AFQjCNGXCH1W05_rPBbNZ8tFc6xAieKOHA&bvm=bv.93564037,d.d24) [dostęp: 15.05.2015 r.]

Lapierre J., Ugoda sądowa w polskim procesie cywilnym, Warszawa 1968

Lapierre J., Ugoda sądowa w polskim procesie cywilnym, „Przeгляд Sądowy” 1996, nr 2

Lapierre J., Reisch Z., [w:] Jodłowski J., Reisch Z., Lapierre J., Misiuk-Jodłowska T., Weitz K., Postępowanie cywilne, Warszawa 2007

Leszczyński L., Zjawisko prawne w kulturze społecznej Japonii, „Studia Prawnicze” 1991, z.1

Leszczyński L., Gyoseishido w japońskiej kulturze prawnej, Lublin 1996

Leszczyński L., Zagadnienia teorii stosowania prawa. Doktryna i tezy orzecznictwa, Kraków 2001

Lewandowski H., Spory zbiorowe pracy, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 1997/98, t. 4

Lewicki R. J., Saunders D.M., Barry A., Minton J.W., Zasady negocjacji, Poznań 2005

Liszczyński T., Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć, [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, red. Z. Góral, Warszawa 2009

Liszczyński T., Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 1

Liszczyński T. (red.), Borek – Buchajczuk R., Perdeus W., Prawo urzędnicze, Lublin 2010

Liszczyński T., W sprawie podporządkowania pracownika, [w:] Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, (red.) L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011

Liszczyński T., Prawo pracy, Warszawa 2016

- Litewski W., Rzymskie prawo prywatne, Warszawa 1994
- Litewski W., Słownik encyklopedyczny prawa rzymskiego, Kraków 1998
- Liwo M., Nowosiadły - Krzywonos E., Mediacja zamiast sądu w prawie pracy, „Palestra” 2012, nr 3-4
- Longchamps de Berier R., Zobowiązania, Poznań 1948
- Lubiński K., W poszukiwaniu prawa dobrego i sprawiedliwego. Księga pamiątkowa ku czci Jana Tredera, Warszawa 2013,
- Ludwikowska A., System prawa Stanów Zjednoczonych, Toruń 1999
- Ładysz I., Znaczenie mediacji jako alternatywnej metody rozwiązywania sporów w Polsce w latach 2006-2012, „Rocznik Bezpieczeństwa Międzynarodowego” 2014, tom 8, z. 2
- Łojko E., Rola prawa i zadania prawników w zmieniającym się społeczeństwie, Warszawa 2005
- Machnikowski P., [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2006
- Machnikowski P., [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2014
- Maciejewski T., Historia powszechna ustroju i prawa, Warszawa 2004
- Magowska M., Społeczno-kulturowe podłoże konfliktów prawnych, PAN 1991
- Majewski A., Mularczyk K., Mediacja jako ADR w prawie pracy, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, z. 3
- Malanowski A., Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę, „Państwo i Prawo” 1978, Nr 12
- Malczyk M., Komentarz do art. 183<sup>6</sup> k.p.c., 183<sup>9</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do artykułów 1-729, red. A. Góra – Błaszczkowska, Warszawa 2015, Legalis 2015
- Malczyk M., Komentarz do art. 183<sup>15</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-729, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2015, LEX 2016

- Malczyk M., Komentarz do art.183<sup>1</sup> k.p.c., 183<sup>14</sup> k.p.c., 183<sup>15</sup> k.p.c., [ w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-729, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2016, Legalis 2018
- Maniewska E., Wspólnicy spółki cywilnej jako „zbiorowy pracodawca”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 1
- Manowska E., Komentarz do art. 244 k.p., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el. 2018, nr 569428
- Manowska M., Rafalska A., Koszty mediacji, [w:] Koszty procesu i koszty sądowe w postępowaniu cywilnym, Warszawa 2017, LEX, nr 315495
- Marek A., Mediacja – sposób rozwiązywania sporów pracowniczych, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3
- Markert K., Konflikty w firmie zagrożenie czy szansa, „Personel Plus” 2014, nr 3
- Markiewicz K., Postępowanie mediacyjne, [w:] Mediacja w spawach gospodarczych. Praktyka – teoria - perspektywy, red. A. Torbus , Ministerstwo Gospodarki 2015
- Marszałkowska- Krześ E., Błaszczak Ł., Zapis na sąd polubowny a czynności notarialne (wybrane zagadnienia), „Rejent” 2007, Nr 9
- Masewicz W., Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998
- Mateja S., Zatarg zbiorowy a spór indywidualny, „Przegląd Prawa Pracy” 1938, nr 1
- Mazowiecka L. (red.), Mediacja karna jako forma sprawiedliwości naprawczej, Warszawa 2011
- Mędrala M., Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy, Warszawa 2011
- Mędrala M., Zapis na sąd polubowny w sprawach z zakresu prawa pracy, [w:] red. A.M. Świątkowski, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2007
- Miczek Z., Mediacja w sprawach cywilnych, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 6

- Miłoszewski P., Mediacje w sporach zbiorowych oraz metody rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych, [w:] Mediacje gospodarcze, red. A. Binsztok, Wrocław 2015
- Miroszewski L., Czy spółka cywilna jest pracodawcą?, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, Nr 9
- Miszkin-Wojciechowska M., Prawne gwarancje poufności mediacji gospodarczej i cywilnej – ocena regulacji prawa polskiego na tle wybranych rozwiązań w prawie obcym, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 2
- Mokry J., Odwołałość czynności procesowych w sądowym postępowaniu cywilnym, Warszawa 1973
- Morawski L., Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych), „Państwo i Prawo” 1993, z.1
- Morawski L., Główne problemy współczesnej filozofii prawa. Prawo w toku przemian, Warszawa 2000
- Morawski L., Główne problemy współczesnej teorii i filozofii prawa, Warszawa 2005
- Morawski L., Podstawy filozofii prawa, Toruń 2014
- Morek R., ADR - w sprawach gospodarczych, Warszawa 2004
- Morek R., Czy sąd może skierować sprawę do mediacji, pomimo iż strona „nie wyraziła zgody na mediację”? Uwagi o zasadzie dobrowolności mediacji na tle art. 183<sup>8</sup> §3 k.p.c., [w:] Arbitraż i mediacja jako instrumenty wspierania przedsiębiorczości, Facultas Iuridica Universitatis Ressoviensis, Rzeszów 2006
- Morek R., Czy prawnicy mają obowiązek informować swoich klientów o metodach polubownego rozwiązywania sporów, „Biuletyn Arbitrażowy” 2006, nr 1
- Morek R., Mediacja i arbitraż (art. 183<sup>1</sup>–183<sup>15</sup>, 1154–1217 KPC). Komentarz, Warszawa 2006
- Morek R., Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/EC z 21.5.2008 r. o niektórych aspektach mediacji w sprawach cywilnych i handlowych: nowy etap w rozwoju mediacji w Europie, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 3

- Morek R., Umowa o mediację i jej charakter prawny, [w:] Europeizacja prawa prywatnego, red. M. Pazdan, W. Popiołek, E. Rott-Pietrzyk, M. Szpunar, t. I, Warszawa 2008
- Morek R., Mediacja w sprawach cywilnych,[w:] Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009
- Morek R., Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-729, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2015, stan na 27.03.2015 r., Legalis 2016, wyd.13
- Morek R., Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. Marszałkowska – Krześ E., stan na: 10.10.2017 r., LEX 2017.
- Morek R., Komentarz do art. 183<sup>5</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. Marszałkowska- Krześ E., Warszawa 2015, wyd. 19, Legalis 2017, stan na 2.09.2017 r.
- Morek R., Komentarz do art. 183<sup>12</sup> k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, (red.) E. Marszałkowska- Krześ, Legalis stan na dzień: 10.10.2017 r.
- Morek R., Budniak-Rogala A., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. Marszałkowska-Krześ E., Komentarz Beck Online, Legalis 2018
- Moore Ch.W., Effective Mediation, Colorado 1989
- Moore Ch.W., The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict, San Francisco 1986, 1996, 2003
- Moore Ch.W., The Mediation Process, San Francisco, 1996
- Moore Ch.W., The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict, San Francisco 2003
- Moore Ch. W., Mediacja. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów, Warszawa 2009, 2012
- Moore Ch.W., Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów, Warszawa 2012

- Mostowik P., Europejskie wzorcowe unormowanie mediacji w sprawach cywilnych i handlowych z 2008 r. a obowiązujące od 2005 r. rozwiązania Kodeksu postępowania cywilnego, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2009, nr 1
- Motyl A., Możliwość zastosowania technik ADR w rozwiązywaniu sporów pomiędzy pracodawcami i pracownikami, „Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego. Seria Ekonomia i Zarządzanie” 2008, z. 1
- Mól A., Pojęcie i znaczenie alternatywnych metod rozstrzygania sporów (ADR), „Przegląd Prawa Handlowego” 2001, nr 12
- Muliński M., Krajowe tytuły egzekucyjne powstające w postępowaniu mediacyjnym oraz w postępowaniu przed sądem polubownym (arbitrażowym), „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2008, nr 1
- Mullak I., Seroczyńska M., Jak uczyć prawników dobrej komunikacji z klientem, Warszawa 2006
- Muszalski W., Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2000
- Muszalski W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2007
- Myślińska M., Problematyka odpowiedzialności cywilnej mediatora, [w:] Arbitraż i mediacja. Aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych. III Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Nałęczów – Zdrój, 8-9 maja 2009 r., red. J. Olszewski, Rzeszów 2009
- Niedbała Z. (red.), Prawo pracy, Warszawa 2010
- Nordhelle G., Mediacja. sztuka rozwiązywania konfliktów, Gdańsk 2010
- Nowosielska K., Spory pracownicze rozwiązywane w drodze mediacji, „Rzeczypospolita”, 11.08.2016 r. Publikacja on-line dostępna na stronie: <http://www.rp.pl/Kadry/308119991-Spory-pracownicze-rozwiazywane-w-drodze-mediacji.html> [dostęp w dniu: 10.02.2017 r.]
- Olaś A., [w:] Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Kazimierzowi Lubińskiemu, red. A. Laskowska-Hulisz, J. May, M. Mrówczyński, Warszawa 2017, LEX 2018

- Olejniczak A., Komentarz do art. 355 k.c., [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, red. A. Kidyba, stan na:1.05.2014 r.; LEX 2017
- Olszewski J., Arbitraż i Mediacja - aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych, Rzeszów 2009
- Oniszczyk J., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, Kraków 2000
- Orłowski G., [w:] A. Patulski, W. Patulski, K. Walczak, M. Nałęcz, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Podręcznik dla studentów ekonomii i zarządzania, Warszawa 2007
- Osowy P., Powództwo o zasądzenie świadczenia w sądowym postępowaniu cywilnym, „Państwo i Prawo” 2002, nr 6
- Osowy P., Umowa o właściwość sądu jako przykład umowy przedprocesowej. Uwagi na tle art. 46 k.p.c., „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2005, z. 2
- Orzeł A., Alama – Osmólska K., Rola pełnomocników procesowych w mediacji, [w:] Mediacje w prawie, red. Czapska J., Szelaąg – Dylewski M., Kraków 2014
- Osuchowski W., Zarys rzymskiego prawa prywatnego, Warszawa 1971
- Pańków W., Instytucje pracy w procesach transformacji. Polskie doświadczenia z lat 1990-1992, Warszawa 1993
- Pasierb B. (red.), Sprzeczności i konflikty oraz ich skutki polityczne, Warszawa 1989
- Patulski A., Spory ze stosunków pracy a inne rodzaje sporów, Warszawa 1984
- Patulski A., [w:] Patulski A., Walczak K., Orłowski G., Nałęcz M., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Podręcznik dla studentów ekonomii i zarządzania, Warszawa 2007
- Patulski A., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2009
- Patulski A., Prawo pracy, Kraków 2010
- Patulski W., Kamińska – Pietnoczko A., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2015



- Patulski W., Kamińska – Pietnoczko A., Komentarz do art. 243 k.p., art. 244 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2017, wyd. 15, Legalis 2018
- Pazdan M., O mediacji i projekcie jej normowania w Polsce, „Rejent” 2004, nr 2
- Pazdan M., Umowa o mediację, [w:] Księga pamiątkowa ku czci Profesora J. Szwaji, red. E. Nowińska, M. du Vall, Prace Instytutu Prawa Własności Intelektualnej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2004, z. 88
- Pazdan M., Prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność cywilna mediatora, [w:] Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora A. Szpunara, red. M. Pyziak- Szafnicka, Kraków 2004
- Pazdan J., Kollizyjnoprawne aspekty mediacji, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2009, nr 2
- Piątkowski J., Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, Toruń 1997
- Piątkowski J., Komentarz do art. 246 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) K. W. Baran, stan prawny na 2.01.2016, LEX 2018
- Piątkowski J., Komentarz do art. 246 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) Baran K.W., B.M. Ćwiertniak S.Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, K. Stefański. M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T.Wyka, stan prawny na 2.01.2016 r., LEX 2018
- Piekarski M., Czynności materialnoprawne a czynności procesowe w sprawach cywilnych (wybrane zagadnienia), „Studia Prawnicze” 1973, z. 37
- Pietras K., Mediacja jako alternatywna forma rozwiązywania sporów w Niemczech – zagadnienia wybrane, „Mediator” 2008, nr 3
- Pietraszewski M., Zdarność arbitrażowa sporu w świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego, „ADR. Arbitraż i mediacja” 2011, nr 2
- Pietryga T., Zawód mediator, [w:] „Rzeczpospolita. Prawo co dnia”, 29.10.2009 r., s.1, artykuł znajduje się na stronie: <http://prawo.rp.pl/arttykul/384367.html>  
[\[dostęp: 15.05.2015 r.\]](#)
- Pietrzykowski H., Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych, Warszawa 2009
- Pietrzykowski H., Czynności procesowe zawodowego pełnomocnika w sprawach cywilnych, Warszawa 2010

- Pinkowicz A., Mediacja w polskim postępowaniu cywilnym jako skuteczna metoda alternatywnego rozwiązywania sporów, z uwzględnieniem mediacji w sprawach rodzinnych i z zakresu prawa pracy, [w:] Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych w wymiarze jednostkowym i społecznym, (red.) M. Plucińska, Poznań 2014
- Prokop-Perzyńska E., Mediacja cywilnoprawna w kontekście uregulowań polskich i europejskich [w:] Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce. Wybrane zagadnienia, red. Duszka-Jakimko H., Stadniczeńko S.L., Opole 2008
- Pruś P., [w:] red. M. Manowska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2011
- Puławska E., Umowa o pracę w jednoosobowych spółkach z o.o., „Monitor Podatkowy” 2001, nr 4
- Pyziak – Szafnicka M., Uznanie długu, Łódź 1995
- Raczkowski M., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., Warszawa 2014
- Radwański Z., Panowicz – Lipska J., Zobowiązania – część szczegółowa, Warszawa 2001
- Rafacz-Krzyżanowska M., Rozstrzygnięcie sporów pracowników o roszczenia ze stosunku pracy, Warszawa 1980
- Rajski J., Rola mediacji przy rozwiązywaniu sporów związanych ze stosunkami w obrocie gospodarczym, [w:] Prawo prywatne czasu przemian. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Stanisławowi Sołtysińskiemu, Poznań 2005
- Rękas A., Mediacja w polskim prawie karnym, Warszawa 2011
- Rękas A., Uregulowania prawne mediacji transgranicznej w polskim prawie, [w:] Mediacje w prawie, red. J. Czapska, M. Szelaż-Dylewski, Kraków 2014
- Richter M., Ugoda sądowa, „Nowa Palestra” 1933, Nr 5
- Reykowski J., Negocjacje drogą paktu społecznego, Warszawa 1996
- Romer M.T., Pojednanie w prawie pracy (art. 244-258), „Prawo pracy” 1997, nr 1

- Romer M.T., Ugoda w postępowaniu procesowym i pojednawczym, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11
- Romer T., Postępowanie pojednawcze i ugodowe w sprawach ze stosunku pracy, [w:] Arbitraż i mediacja w prawie pracy, red. G. Goździewicz, Lublin 2005
- Romer M.T., Prywatnie... w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej?, referat wygłoszony podczas I Międzynarodowej Konferencji Czynniki prywatny w wymiarze sprawiedliwości, która odbyła się 19 czerwca 2007 r. w Audytorium Starej Biblioteki Uniwersytetu Warszawskiego, niepubl.
- Romer M.T., Prawo Pracy. Komentarz, Warszawa 2010
- Romer M.T., M. Najda, Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym, Warszawa 2010
- Romer M. T., Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2012, LEX, nr 9026
- Rosner A., Tradycja staropolskiego sądownictwa polubownego: próba zarysowania problemu, [w:] Sprawiedliwość naprawcza: Idea. Teoria. Praktyka, red. M. Płatek, M. Fajst, Warszawa 2005
- Rowińska M., Polubowne rozwiązanie sporu między pracownikiem a pracodawcą przed komisją pojednawczą, [w:] Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej, red. B. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013
- Rozwadowski W., Prawo rzymskie. Zarys wykładu wraz z wyborem źródeł, Poznań 1992
- Rycak A., [w:] Prawo pracy, red. J. Stelina, Warszawa 2016
- Rycak M., Komentarz do art. 243 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) Walczak K., stan prawny maj 2016, Beck Online Komentarz, wyd.20, Legalis 2017
- Rycak A., Komentarz do art. 248 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, wyd. 26, Legalis 2018
- Rycak A., [w:] Prawo pracy, J. Stelina (red.), A. Rycak, M. Rycak, M. Tomaszewska, M. Zieleniecki, Warszawa 2016
- Rycak A., Komentarz do art. 248 k.p., art. 246 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) K. Walczak, stan prawny na 1.09.2017 r., Legalis 2018.

- Salwa Z., Nowa regulacja rozwiązywania sporów zbiorowych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991, nr 8-9
- Salwa Z., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2002
- Salwa Z., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2006
- Salwa Z., Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2007
- Sanetra W., Kilka uwag o pojęciu znaczeniu i zróżnicowaniu interesów w prawie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1988, nr 6
- Schmidt R., Nadanie klauzuli wykonalności ugodzie zawartej przed mediatorem, „ADR. Arbitraż i mediacja” 2010, Nr 1
- Serafin T., Geneza instytucji mediacji, [w:] Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych, Warszawa 2014
- Seweryński M., Wybrane zagadnienia rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, [w:] Arbitraż i mediacja w prawie pracy pod red. G. Goździewicza, Lublin 2005
- Siedlecki W., Czynności procesowe, „Państwo i Prawo” 1951, z. 11
- Siedlecki W., Zasady wyrokowania w procesie cywilnym, Warszawa 1957
- Siedlecki W., Nieważność procesu cywilnego, Warszawa 1965
- Siedlecki W., Zarys postępowania cywilnego, Warszawa 1966
- Siedlecki W., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 1969, t. 1
- Siedlecki W., O tzw. umowach procesowych, [w:] Księga pamiątkowa ku czci prof. A. Ohanowicza, „Studia z prawa zobowiązań”, red. Z. Radwański, Warszawa-Poznań 1979
- Skąpski A., Ograniczenia dowodzenia w procesie cywilnym, Warszawa – Kraków 1981
- Skąpski M., [w:] Z. Niedbała (red.), D. E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślęzak, Prawo pracy, Warszawa 2012
- Skoczyński J., Komentarz do art. 249 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, M. Gersdorf, K. Rączka, stan prawny na: 15.01.2008, LEX nr 10002.
- Skoczyński J., [w:] Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Salwa Z. (red.), Warszawa 2008
- Skubisz R., Skrzydło-Tefelska E. (red.), *Prawo europejskie*, Lublin 2005

- Skrzypczak G., Prawnik a sposoby rozwiązywania sporów, „Monitor Prawniczy” 2004, nr 4
- Skulimowska B., Tryb i procedury rozwiązywania zatargów w Polsce na tle porównawczym, Warszawa 1992
- Sławicki P., Obowiązki mediatora w zakresie przygotowania ugody przed nim zawartej i złożenia protokołu mediacyjnego w sądzie, „ADR Arbitraż i mediacja” 2017, nr 2, Legalis 2017
- Smoktunowicz E. (red.), Wielka Encyklopedia Prawa, Warszawa 2000
- Sobczak K., Mediacji zawsze warto próbować „Kancelaria” 2009, nr 5
- Sobolewski P., Mediacja w sprawach cywilnych, „Przegląd Prawa Handlowego” 2006, nr 2
- Sobolewski P., Skutki prawne umowy o mediację, „Przegląd Prawa Handlowego” 2007, nr 8
- Sondel J., Słownik łacińsko - polski dla prawników i historyków, Kraków 1997
- Steczowska D.P., Sposoby wszczęcia postępowania mediacyjnego w sprawach ze stosunku pracy, *Ius et Administratio* 2007, z.1
- Stręć T., Poradnik praktyczny. Indywidualne spory pracy, Kraków 2003
- Stefańska E. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, tom I (art. 1-505<sup>37</sup>), red. M. Manowska, Adamczuk A., Manowska M., Prus P., Radwan M., Sieńko M., Warszawa 2011
- Stefańska E. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, tom I (art. 1-505<sup>38</sup>), red. M. Manowska, Adamczuk A., Manowska M., Prus P., Radwan M., Sieńko M., Warszawa 2015
- Stelina J., Komentarz do art. 22 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, LEX 2017
- Stelina J., Komentarz do art. 243 k.p., 246 k.p., 249 k.p., 256 k.p. [w:] Kodeksu pracy. Komentarz, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, stan prawny na dzień 1.07.2004 r., LEX 2018; nr 8116
- Stelina J., [w:] Prawo pracy, red. J. Stelina, Warszawa 2016
- Stobiecka E., Mediacje gospodarcze: nowa Jakość w biznesie. Korzyści dla przedsiębiorstw z perspektywy praktyki obrotu gospodarczego w Polsce,

prezentacja z Konferencji nt. „Centra Arbitrażu i Mediacji”, która odbyła się w dniu 15 grudnia 2014 r. w Ministerstwie Gospodarki w Warszawie

[www.mg.gov.pl/Prawo+dla+przedsiębiorcy/Mediacje+i+arbitraz](http://www.mg.gov.pl/Prawo+dla+przedsiębiorcy/Mediacje+i+arbitraz) [dostęp: 15.05.2015 r.]

Strumiłło T., Skierowanie stron do mediacji, „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 3  
Strzebinczyk J., [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. E. Gniewek, Warszawa 2016,  
Suter - Kunach J., Nowe regulacje dotyczące mediacji, „Na wokandzie” 2/2016, artykuł  
dostępny na stronie: <https://nawokandzie.ms.gov.pl/numer-29/dobre-praktyki-2-numer-29/nowe-regulacje-dotyczace-mediacji.html> [dostęp w dn. 25.11.2017 r.]

Suzuki T., Proces modernizacji w Azji a tradycje kultury prawnej, „Państwo i Prawo” 1998, z. 6

Sychowicz M., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz art. 1-366, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Tom I, Warszawa 2014

Sychowicz M., Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-366, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Warszawa 2016, Legalis, stan na 19.01.2018 r.

Sychowicz M., Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-366, red. A. Marciniak, K. Piasecki, Legalis 2016

Sychowicz M., Komentarz do art. 183<sup>9</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Tom I, Komentarz, Art. 1-366, red. K. Piasecki, Warszawa 2016, Legalis 2016

Szewczyk H., Zatrudnienie w służbie cywilnej, Bydgoszcz-Katowice 2006

Szewczyk H., Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa 2007

Szlęzak A., Pałubicki R., Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych. Uwagi ogólne, [w:] Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych, red. Góra – Błaszczkowska A., Antolak – Szymanski K., Warszawa 2015

Szmidt R., Nadanie klauzuli wykonalności ugodzie zawartej przed mediatorem, „Arbitraż i Mediacja” 2010, nr 1

Szpunar A., Z problematyki ugody w prawie cywilnym, „Przełęcz Sądowy” 1995, nr 9

- Szubert W. Zarys prawa pracy, Warszawa 1972
- Szubert W., Zarys prawa pracy, Warszawa 1980, PAN
- Szubert W., Zarys prawa pracy, Warszawa 2008, PAN
- Szumański A., Koncyliacja jako forma rozstrzygania sporów gospodarczych, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 2
- Szumański A., Pojęcie, rodzaje i charakter prawny arbitrażu handlowego, [w:] System Prawa Handlowego, t.8. Arbitraż handlowy, red. A. Szumański, Warszawa 2010
- Ślązak M., Alternatywne sposoby rozwiązywania sporów w sprawach cywilnych i handlowych w pracach CCBE, „Radca Prawny” 2003, nr 2
- Świątkowski A., Rozwiązywanie sporów zbiorowych pracy, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” Kraków 1994, t. 1
- Świątkowski A. M., Prawo pracy, Kraków – Gdańsk 2001
- Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, t. II
- Świątkowski A., Polskie prawo pracy, Warszawa 2014
- Święcicka – Wystrychowska P. (red.), Prawo rzymskie, Kraków 2004
- Święcicki M., Prawo pracy, Warszawa 1969
- Tabernacka M., Negocjacje i mediacje w sferze publicznej, Warszawa 2009
- Tabernacka M., Śledzińska-Simon A., sprawozdanie z konferencji naukowej „Mediacje w społeczeństwie otwartym. Prawne, społeczne i ekonomiczne aspekty prowadzenia mediacji w obszarze działania władz publicznych”, która odbyła się na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego 21 i 22 października 2011 r., „ADR. Arbitraż i Mediacja” 2012, nr 2
- Tabernacka M., Mediacje – przeciwdziałanie podziałom w praktyce stosowania prawa, [w:] Mediacje ponad podziałami, (red.) M. Tabernacka, Wrocław 2013, s. 35-38; rozdział I znajduje się na stronie <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/dlibra/docmetadata?id=43442&from=publication>
- [dostęp: 18 marca 2017 r.]

- Tański M., Alternatywne, skuteczne, odpowiednie: krótki przegląd nowoczesnych metod rozwiązywania sporów [w:] Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Przegląd zagadnień, Warszawa 2003
- Telenga P., [w:], Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Jakubecki, Warszawa 2010
- Telenga P., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Jakubecki, Warszawa 2011
- Telenga P., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, (red.) A. Jakubecki, Warszawa 2012
- Telenga P., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Jakubecki, Warszawa 2015
- Telenga P., Komentarz do art. 183<sup>2</sup> [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 1-729, tom I, red. A. Jakubecki, stan prawny na 1.09.2017 r. , LEX 2017.
- Telenga P., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do art. 1-729, red. A. Jakubecki, Warszawa 2017
- Telenga P., Komentarz do art. 183<sup>1</sup>k.p.c., art. 183<sup>15</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I, art. 1-729, red. A. Jakubecki, LEX 2018, nr 561725
- Tokarczyk R. A.T., Alternatywne rozstrzygnięcie sporów w Stanach Zjednoczonych, „Palestra” 1995, nr 9-10
- Tokarczyk R., Prawo amerykańskie, Kraków 1998
- Tokarczyk R., Prawo amerykańskie, Warszawa 2011
- Trammer H., Ugoda wedle przepisów kodeksu postępowania cywilnego, Kraków 1933
- Turek J., Ugoda w procesie cywilnym, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 21
- Turner J. H., Struktura teorii socjologicznej, Warszawa 1985
- Uliasz M., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do artykułów 1-505<sup>14</sup>, t. I, Warszawa 2007
- Uliasz M., Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2008
- Wach A., L'amible composition jako samodzielna forma rozwiązywania sporów prawnych, „Radca prawny” 2004, nr 6



- Wach A., Alternatywne formy rozstrzygnięcia sporów sportowych, Warszawa 2005
- Wach A., Znaczenie ADR dla realizacji roszczeń w postępowaniu cywilnym, [w:] Ewolucja polskiego postępowania cywilnego wobec przemian politycznych, społecznych i gospodarczych, red. Dolecki H., Flaga-Gieruszyńska K., Warszawa 2009
- Wagner B., W sprawie pracodawcy pośredniego, „Państwo i Prawo” 1990, z.10
- Walczak-Zaremba H., Alternatywne metody rozwiązywania sporów, [w:] Arbitraż i Mediacja. Praktyczne aspekty stosowania przepisów, red. J. Olszewski, Rzeszów 2007
- Waligórski M., Proces cywilny. Funkcja i struktura, Warszawa 1947
- Watrakiewicz M., Wiek a zdolność do czynności prawnych, Kwartalnik Prawa Prywatnego 2003, z.3
- Waś M., Przesłanki pełnienia funkcji arbitra w świetle Kodeksu postępowania cywilnego oraz porozumienia stron, „Przeгляд sądowy” 2014, nr 11-12
- Waśkowski E., Istota czynności procesowych, „Polski Proces Cywilny” 1937, nr 24
- Waśkowski E., Podręcznik procesu cywilnego. Ustrój sądów cywilnych. Postępowanie sporne, Wilno 1932
- Weitz K., Mediacja w sprawach gospodarczych, [w:] System Prawa Handlowego. T. 7: Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2007
- Wietz K., Mediacja w sprawach gospodarczych [w:] Postępowanie sądowe w sprawach gospodarczych, t. VII, Warszawa 2008
- Weitz K., Gajda-Roszczyńska K., Mediacja w sprawach gospodarczych, [w:] System Prawa Handlowego. Postępowanie sądowe w sprawach cywilnych z udziałem przedsiębiorców, t. VIII, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2013
- Wieleba I., Zatrudnianie dzieci w celu zarobkowym według polskiego prawa pracy, Lublin 2014
- Więckowska K., [w:] Kodeks pracy 2014. Komentarz dla praktyków, red. A. Patulski, G. Orłowski, Gdańsk 2014

- Wiśniewski A.W., Rozstrzyganie sporów korporacyjnych spółek kapitałowych przez sądy polubowne – struktura problemu (cz. I-II), „Prawo spółek” 2005, nr 4-5.
- Wiśniewski J., Postępowanie ugodowe w sprawach ze stosunku pracy, „Nowe Prawo” 1982, Nr 1-2
- Wiśniewski T., Przebieg procesu cywilnego, Warszawa 2009, LEX 2018, nr 96324
- Włosińska A., Obowiązki mediatora w postępowaniu mediacyjnym w sprawach cywilnych, „Palestra” 2016, nr 11
- Wojciechowski T., Kontrola ugody sądowej, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2001, z. 3
- Wojciechowski T., Charakter prawny ugody sądowej, „Przeгляд Sądowy” 2001, nr 6
- Wojtczak D., Przedsiębiorco, idź do mediatora, „Na wokandzie” 2012, nr 1
- Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K., Prawo cywilne – zarys części ogólnej, Warszawa 2000
- Wołodkiewicz W., Zabłocka M., Prawo rzymskie. Instytucje, Warszawa 1996
- Wójcik M. P., Komentarz do art. 1164 k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Jakubecki, t.V, Warszawa 2015
- Wratny J. [w:] Wratny J. (red.) Kodeks pracy, Warszawa 2001
- Wronkowska S., Zieliński M., Ziemiński Z., Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe, Warszawa 1974
- Wronkowska S., Ziemiński Z., Zarys teorii prawa, Poznań 2001
- Wróblewski J., Prawo i homeostaza, „Państwo i Prawo” 1982, z. 12
- Wrzecionek R., Protokół z mediacji w sprawach z zakresu prawa cywilnego w formie aktu notarialnego, „Rejent” 2009, nr 1
- Wrzecionek R., Protokół z mediacji w sprawach z zakresu prawa cywilnego, [w:] Sztuka skutecznego prowadzenia mediacji – zagadnienia prawne i ekonomiczne, red. A. Binsztok, Wrocław 2012
- Wrześniewski A. W., Rozstrzyganie sporów korporacyjnych w spółkach kapitałowych przez sądy polubowne – struktura problemu, cz. I, Prawo spółek 2005, nr 4
- Wrześniewski P., Mediacja zamiast sądu, Rzeczpospolita, 6 grudnia 2005 r., dodatek „Dobra Firma” 2005

- Wyrwiński M., Komentarz do art. 183<sup>3</sup> k.p.c., [w:] Komentarz do ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.05.172.1438), M. Wyrwiński, LEX/el. 2006, nr 74471
- Zalas – Kamińska K., Otwarcie na mediację, artykuł na stronie <http://www.biurokarier.asesor.pl/otwarcie-na-mediacje-katarzyna-zalas-kaminska/articles/otwarcie-na-mediacje-katarzyna-zalas-kaminska> [dostęp: 15 maja 2015 r.]
- Zaleski J., Mediacja - sposób na rozwiązywanie sporów, publikacja z konferencji zorganizowanej przez Polskie Stowarzyszenie Menadżerów Budownictwa, Mikołajki 3-24 listopada 2012 r.  
artykuł znajduje się na stronie:  
[www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.psmb.pl%2Fcms%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F01%2FJ.Zaleski-Mediacje.doc&ei=u2tYVdmhCcPsUumGgLGd&usg=AFQjCNF7RP9-cgEAW06xoEMRfGGmS\\_G4Qg&bvm=bv.93564037,d.d24](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.psmb.pl%2Fcms%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F01%2FJ.Zaleski-Mediacje.doc&ei=u2tYVdmhCcPsUumGgLGd&usg=AFQjCNF7RP9-cgEAW06xoEMRfGGmS_G4Qg&bvm=bv.93564037,d.d24) [dostęp 18.03.2017 r.]
- Zawacka I., Komentarz praktyczny do procesowego prawa pracy, [w:] Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników, red. A. Kamińska-Pietnoczko, K. Walczak, M. Wojewódzka, Warszawa 2015
- Zawiślak K., Receptum arbitrii, Warszawa 2012
- Zegadło R., Mediacja w toku postępowania cywilnego – uwagi na tle projektu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego, [w:] Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana, red. M. Szpunar, Kraków 2005
- Zgud Z., Mediacja sądowa – z dużej chmury mały deszcz, „Krajowa Rada Sądownicza” 2011, nr 3
- Zieliński A., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2012

- Zieliński A., Komentarz do art. 183<sup>1</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2015, s. LEX 2016.
- Zieliński A., Komentarz do art. 183<sup>8</sup> k.p.c., art. 183<sup>9</sup> [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. A. Zieliński, K. Flaga – Gieruszyńska, Warszawa 2017, wyd. 9, Legalis 2017
- Zieliński A., Komentarz do art. 183<sup>2</sup> k.p.c. , [w:] red. A. Zieliński, K. Flaga-Gieruszyńska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, wyd. 9, Legalis 2018
- Zieliński T., Prawo pracy. Zarys systemu, Warszawa-Kraków 1986, t. 3
- Zieliński T., Nowy model rozstrzygnięcia sporów pracy i ubezpieczeń społecznych, „Państwo i Prawo” 1986, z. 2
- Zieliński T., Zarys wykładu prawa pracy. Część ogólna , Katowice 1979
- Zieliński T., Kodeks pracy - komentarz, Dom Wydawniczy ABC, 2000
- Zieliński T., Skoczyński J. [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2009
- Zienkiewicz A., Studium mediacji. Od teorii ku praktyce, Warszawa 2007
- Zienkiewicz A., Mediacja w kontinuum form wymiaru sprawiedliwości, [w:] pracy zbiorowej pod red.
- Duszka – Jakimko H., M. Haczkowska, ADR a zasada prawa do sądu w perspektywie teoretycznej i konstytucyjnej, [w:] Alternatywne formy rozwiązywania sporów w teorii i w praktyce – wybrane zagadnienia, Opole 2008
- Zienkiewicz A., Główne obawy stron co do rozwiązywania sporów poprzez mediację, [w:] Mediacja w prawie, red. J. Czapska, M. Szeląg – Dylewski, Kraków 2014
- Zoll F., Zobowiązania w zarysie, Warszawa 1948
- Żurawska M., Mediacja jako nowa metoda rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy[w:] Sądy polubowne i mediacja, red. J. Olszewski, Warszawa 2008
- Żurawska M., Mediacja jako metoda rozwiązywania indywidualnych i zbiorowych sporów pracy, [w:] Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2009

Żyznowski T., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I, red. H. Dolecki, T. Wiśniewski, Warszawa 2011

Żyznowski T., Komentarz do art. 183<sup>4</sup> k.p.c. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, red. Dolecki H., t. I, Artykuły 1-366, Warszawa 2013, LEX 2017

## **AKTY PRAWNE I INNE REGULACJE**

### **I. Akty prawa polskiego**

- 1.** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.)
- 2.** Ustawa z 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz.1257 ze zm.)
- 3.** Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1360 ze zm.)
- 4.** Ustawa z 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy, (Dz.U. z 1968 r. , Nr 3, poz. 8 ze zm.)
- 5.** Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.)
- 6.** Ustawa z 26 marca 1982 r. o Trybunale Stanu, (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 2050 ze zm.)
- 7.** Ustawa z 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz.1184 ze zm.)
- 8.** Ustawa z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1870 ze zm.)
- 9.** Ustawa z 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1285)
- 10.** Ustawa z 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich, (tekst jedn. Dz. U. z 2018, poz. 969)
- 11.** Ustawa z 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, (Dz. U. z 1985 r., Nr 20, poz. 85 ze zm.)
- 12.** Ustawa z 6 kwietnia 1990 r.- o Policji, (tekst jedn. Dz. U. z 2017 poz. 2067 ze zm.)
- 13.** Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, (tekst jedn. Dz. U. 2018 r., poz. 399 ze zm.)
- 14.** Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1509 ze zm.)

15. Ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, (Dz. U. z 2014 r. poz. 851 ze zm.)
16. Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1316)
17. Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, (Dz.U. z 1996, Nr 24, poz. 110)
18. Ustawa z 6 czerwca 1997 – Kodeks postępowania karnego, (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1904 ze zm.)
19. Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1600 ze zm.)
20. Ustawa z 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 652 ze zm.)
21. Ustawa z 21 sierpnia 1997 r. – Prawo o ustroju sądów wojskowych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1921)
22. Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 511, ze zm.)
23. Ustawa z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2157 ze zm.)
24. Ustawa z 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn. Dz. U. z 2018, poz. 1218)
25. Ustawa z 11 kwietnia 2001 r. o rzecznikach patentowych, (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1314 ze zm.)
26. Ustawa z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 52)
27. Ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1376 ze zm.)
28. Ustawa z 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy – kodeks postępowania karnego, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks postępowania karnego, ustawy o

- świadku koronnym oraz ustawy o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2003, Nr 17, poz. 155)
- 29.** Ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 450 ze zm.)
  - 30.** Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.)
  - 31.** Ustawa z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, (tekst jedn. Dz. U. z 2017, poz. 2183 ze zm.)
  - 32.** Ustawa z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, (Dz. U. z 2005 r. Nr 172, poz. 1438)
  - 33.** Ustawa z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.)
  - 34.** Ustawa z 1 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1559 )
  - 35.** Ustawa z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, (Dz. U. Nr 56, poz. 458 ze zm. )
  - 36.** Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2206, ze zm.)
  - 37.** Ustawa z 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów, (Dz.U. z 2015 r. poz. 1595)
  - 38.** Ustawa z 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, (Dz. U. z 2016 r., poz. 2261 ze zm.)
  - 39.** Dekret z 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisji rozjemczych (Dz. U. z 1954 r., Nr 10, poz. 35)
  - 40.** Rozporządzenie z 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, (Dz. U. z 1974 r., Nr 45, poz. 272, ze zm.)
  - 41.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)



42. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 2 grudnia 2003 r. w sprawie opłat za czynności rzeczników patentowych, (Dz.U. z 2003 r., Nr 212, poz. 2076 ze zm.)
43. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 23 grudnia 2015 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych, ( Dz. U. z 2015 r., poz. 2316 ze zm.)
44. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, (tekst jedn. Dz. U. z 2018, poz. 265)
45. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.)
46. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 20 czerwca 2016 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym, (Dz. U. z 2016 r., poz. 921).
47. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu, (Dz.U. z 2016 r., poz. 1714 ze zm.)
48. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu, (Dz. U. z 2016 r., poz. 1715 ze zm.)

## **II. Akty prawa europejskiego**

1. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z 25 marca 1957 r., Dz. Urz. C Nr 224 z 31.08.1992 r.
2. Dyrektywa Unii Europejskiej 94/33 z 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych, Dz. Urz. WE 1994, L 216/12 ze zm.
3. Program haski: wzmacnianie wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości w Unii Europejskiej (2005/C 53/01), Dz. Urz. C Nr 53 z 3 marca 2005 r.
4. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. o niektórych aspektach mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, Dz. Urz., L 136, 24.05. 2008 r.
5. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej 2012/C 326/02, Dz. Urz. UE C 326/391

6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/11/UE z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie alternatywnych metod rozstrzygania sporów konsumenckich oraz zmiany rozporządzenia (WE) nr 2006/204 i dyrektywy 2009/22/WE (dyrektywa w sprawie ADR w sporach konsumenckich), Dz. Urz. UE L 165/63, 18.06. 2013 r.
7. Rozporządzenie (WE) Nr 861/2007/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 lipca 2007 r. ustanawiające europejskie postępowanie w sprawie drobnych roszczeń, Dz. Urz. L Nr 199 z 31 lipca 2007 r.
8. Rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych, Dz. Urz. L Nr 12 z 16.01.2001 r.

### **III. Inne europejskie regulacje dotyczące mediacji**

1. Rezolucja Komitetu Ministrów Rady Europy nr R (78) z 2 marca 1978 r. dotycząca pomocy prawnej i doradztwa
2. Zalecenie nr R (81) 7 o środkach ułatwiających dostęp do wymiaru sprawiedliwości z 14 maja 1981 r.
3. Zalecenie nr R (86) ośrodkach zapobiegających nadmiernemu obciążaniu sądów i ograniczających to obciążenie z 16 września 1986 r.
4. Rezolucja nr 1 (2000) w sprawie wymierzania sprawiedliwości w XXI wieku przyjęta podczas 23 Konferencji Ministrów Sprawiedliwości z państw należących do Rady Europy
5. Zalecenie nr R (01) 9 Komitetu Ministrów w sprawie alternatywnych w stosunku do drogi sądowej metod rozwiązywania sporów pomiędzy organami administracji a jednostkami
6. Zalecenie nr R (2002) 10 (rekomendacja Rec (2002) 10 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich w sprawie mediacji w sprawach cywilnych z dnia 18 września 2002 r., znajduje się na stronie internetowej: <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/mediacje/.../download,188,1.html> [dostęp w dn. 7.10.2018 r.]

**7.** Zielona Księga w sprawie alternatywnego rozwiązywania sporów w prawie cywilnym i handlowym (ang. Green Paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law) z 19 kwietnia 2002 r., znajduje się na stronie internetowej:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52002DC0196>

[dostęp: 11.10.2018 r.]

**8.** Zalecenie nr R (2002) 10 w sprawie mediacji w sprawach cywilnych z 18 września 2002 r.

**9.** Interinstitutional agreement on better law-making, Dz. Urz. UE C 321 z 31 grudnia 2003 r.

**10.** Europejski Kodeks Postępowania Mediatorów z 2 lipca 2004 r.

**11.** Wniosek Komisji Europejskiej z dnia 22 października 2004 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, znajduje się na stronie internetowej (SEC(2004)1314) COM (2004)718 final, 2004/0251 (COD), Aneks, s 6.

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2004\)0718\\_/com\\_com\(2004\)0718\\_pl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2004)0718_/com_com(2004)0718_pl.pdf) [dostęp: 11.10.2018]

**12.** Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady na temat niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych”, Dz. Urz. C Nr 286 z 17.11.2005 r. [COM(2004)718 końcowy-2004/0152 (COD)] (2005/C 286/01)

**13.** Rezolucja Legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 29 marca 2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (COM(2004)0718 - C6-0154/2004 - 2004/0251(COD)) Dz. Urz. 027 E, 31/01/2008 P. 0129 – 0129)

**14.** Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego w sprawie stosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, znajduje się na stronie internetowej:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2016:0542:FIN:PL:PDF>

[dostęp: 11.10.2018 r.]

**15.** Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wdrożenia dyrektywy o mediacji w państwach członkowskich, jej wpływie na mediację i stosowaniu przez sądy ([2011/2026\(INI\)](#)) 2011/2026 INI, publikacja znajduje się na stronie internetowej:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0361+0+DOC+XML+V0//PL> [dostęp: 11.10.2018 r.]

#### **IV. Akty prawa międzynarodowego**

1. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 r. , (Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284)

#### **V. Akty prawne innych państw dotyczące mediacji**

1. Mediationsgesetz, znajduje się na stronie internetowej

<https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/MediationsG.pdf>

[dostęp: 11.10.2018 r.]

# ORZECZNICTWO

## Sąd Najwyższy

1. Wyrok SN z dnia 16 października 1934 r., C II 1451/34, OSN1935, Nr 3
2. Uchwała SN z dnia 21 czerwca 1961 r., I CO 16/61, OSNC 1963, Nr 9, poz. 187
3. Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1964 r., II CR 675/63, OSNC 1965, nr 2, poz. 34
4. Uchwała SN z dnia 22 listopada 1968 r., III CZP 108/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 190, LEX Omega, nr 905
5. Uchwała SN z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1969, Nr 6, poz. 211
6. Uchwała SN – zasada prawna z dnia 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNC Nr 5-6/1987, poz. 67
7. Postanowienie SN z dnia 17 stycznia 1969 r., II PZ 43/68, opublikowane w „Nowe Prawo” 1970, nr 3
8. Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1969 r., III PRN 35/69, OSNCP 1970, nr 3, poz. 47
9. Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970 z.3, poz. 40
10. Postanowienie SN z dnia 15 maja 1970 r. PRN 30/70
11. Postanowienie SN z dnia 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, OSNCP 1972, Nr 2, poz. 30
12. Wyrok SN z dnia 13 października 1972 r., III PRN 66/72, „Nowe Prawo” 1974, Nr 3
13. Uchwała SN z dnia 26 lipca 1974 r., III PZP 22/74, OSNCP 1975, nr 2, poz. 23
14. Postanowienie SN z dnia 3 czerwca 1974 r., II CR 253/74, LEX nr 7512
15. Uchwała SN z dnia 2 grudnia 1975 r., I PZP 43/75, OSNCP 1976, nr 5, poz. 107
16. Uchwała SN z dnia 5 grudnia 1975 r., I PZP 46/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 123
17. Postanowienie SN z dnia 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, LexPolonica nr 313043, OSPiKA 1977 nr 6, poz. 100
18. Uchwała SN z dnia 1 grudnia 1976 r., IV PZP 5/76, OSNCP 1977, nr 5-6, s. 86
19. Uchwały SN z dnia 31 grudnia 1976 r., I PZP 55/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 87

20. Uchwała SN z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77 OSPiKA, Nr 7-8, poz. 124
21. Postanowienie SN z dnia 7 listopada 1978 r., I PZ 21/78, OSNCP 1979, nr 4, poz. 82
22. Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNC 1979, Nr 10, poz. 205
23. Postanowienie SN z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79, OSNCP 1980, nr 4, poz. 83
24. Uchwała SN z dnia 25 marca 1980 r., I PZP 7/80, „Nowe Prawo” 1982, nr 7-8
25. Postanowienie SN z dnia 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79, OSNC 1980, nr 4, poz. 83
26. Wyrok SN z dnia 21 maja 1981 r., IV PRN 6/81, OSNC 1981, nr 11, poz. 225
27. Wyrok SN z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSiPKA 1983, Nr 10, poz. 212
28. Uchwała SN z dnia 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNCP 1982, nr 7, poz. 94
29. Wyrok SN z dnia 17 lipca 1984 r., II CR 214/84
30. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1985 r., III CZP 28/85, OSNCP 1986, nr 4, poz. 48
31. Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986, nr 12, poz. 194
32. Postanowienie SN z dnia 17 lipca 1986 r., IV CZ 93/86, OSNCP 1987, nr 11, poz. 177
33. Wyrok SN z dnia 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNCP 1987, nr 5-6, poz. 67
34. Uchwała SN z dnia 4 grudnia 1987 r., III PZP 85/86, OSNCP 1988, nr 9, poz. 109
35. Uchwała SN z dnia 20 września 1990 r., III PZP 14/90, OSNCP 1991, nr 2-3, poz. 29
36. Postanowienie SN z dnia 5 czerwca 1991 r., III CRN 125/91
37. Uchwała SN (7) z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNC 1993, Nr 4, poz. 49

38. Wyrok SN z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 5-6
39. Uchwała SN z dnia 23 lutego 1993 r., I PZP 37/92, OSNCP 1993, nr 7-8, poz. 119
40. Uchwała SN z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123
41. Uchwała SN z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996, Nr 19, poz. 286
42. Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36
43. Postanowienie SN Kolegium Arbitrażu Społecznego z dnia 17 października 1996 r., KAS 2/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 180
44. Wyrok SN z dnia 24 października 1996 r., II URN 31/96 OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 167
45. Wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, Nr 22, poz. 431
46. Uchwała SN z dnia 30 kwietnia 1997 r., III CZP 37/76, OSNCP 1978, nr 2, poz. 19.
47. Wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239
48. Wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 501
49. Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 686
50. Wyrok SN z dnia 18 marca 1998 r., I PKN 436/97, OSNAPiUS 1999, nr 4, poz. 126
51. Wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 560/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 160
52. Wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 385
53. Wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r. I PKN 594/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 589

54. Wyrok SN z dnia 28 czerwca 1998 r., I PKN 207/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 455
55. Postanowienie SN z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 241/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 553
56. Wyrok SN z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 442/98, OSNP 2000, nr 6, poz. 217, LEX Omega nr 39342
57. Postanowienie SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 314
58. Wyrok SN z dnia 01 lutego 2000 r., I PKN 503/99, OSNP Nr 12/2001, poz. 411
59. Wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 409
60. Postanowienie SN z dnia 1 marca 2000 r., I CKN 738/99
61. Wyrok SN z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, OSNAPiUS 2001, nr 15, poz. 490
62. Postanowienie SN z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNP 2002, Nr 1, poz. 17
63. Postanowienie SN z dnia 21 lipca 2000 r., I PKN 451/00, OSNAPiUS 2002, Nr 5, poz. 116
64. Postanowienie SN z dnia 14 września 2000 r., I PKN 510/00, Legalis
65. Postanowienie SN z dnia 11 grudnia 2000 r., I PKN 808/00, OSNAPiUS 2002, nr 16, poz. 382
66. Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10, s. 38, LEX nr 55363
67. Wyrok SN z dnia 02 lutego 2001 r., I PKN 225/00, PKN 225/00, OSNP Nr 20/2002, poz. 487
68. Wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 274/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 533, z glosą A. Rutka, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 5
69. Wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 488
70. Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 798/00, LEX nr 558280



71. Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 912/00, OSNAPiUS 2002, Nr 19, poz. 4
72. Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, LEX nr 55363
73. Postanowienie SN z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 172/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 142
74. Wyrok SN z dnia 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00, LEX nr 56895
75. Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 297
76. Wyrok SN z dnia 1 października 2003 r. II CK 92/02, LEX nr 602225
77. Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/2002, OSNP 2004, nr 17, poz. 297; LexPolonica nr 368569
78. Wyrok SN z dnia 25 listopada 2004 r. I PK 42/04, LEX nr 151294
79. Postanowienie SN z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 172/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 142
80. Wyrok SN z dnia 04 lutego 2004 r., I CK 178/03, LEX nr 163975
81. Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 413/04, Lex Polonica nr 387658; OSNP 2006, nr 13-14, poz. 211
82. Wyrok SN z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04. Lex Polonica nr 380987; OSNP 2005, nr 14, poz. 206
83. Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNAPiUS 2006, nr 13-14, poz. 210
84. Wyrok SN z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005, nr 3, poz. 34
85. Wyrok SN z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 502/04, LEX nr 177277
86. Uchwała SN z dnia 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNP 2005, nr 10, poz. 138
87. Wyrok SN z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSNP 2006, Nr 3–4, poz. 42
88. Wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I CK 132/05, LEX nr 646306
89. Wyrok SN z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, Nr 13-14, poz. 210
90. Wyrok SN z dnia 22 września 2005 r., IV CK 94/05, LEX nr 187118
91. Wyrok SN z dnia 03 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNP Nr 3-4/2007, poz. 41
92. Wyrok SN z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05, LEX nr 180811
93. Wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, Nr9-10, poz. 125

94. Wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, Nr 11-12, poz. 159
95. Wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 238/06, LEX nr 358793
96. Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, LEX nr 396077
97. Wyrok SN z dnia 16 października 2007 r., II CSK 261/07, OSNC-ZD 2008, nr C, poz. 84
98. Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 51/10, LEX nr 685575
99. Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07, LEX 2018, nr 465966
100. Wyrok SN z dnia 17 września 2008 r., I PK 28/08, LexPolonica nr 2119560; OSNP 2010, nr 3-4, poz. 38
101. Postanowienie SN z dnia 4 lipca 2008 r., I CZ 139/07, OSNC-ZD 2009, nr A, poz. 18
102. Wyrok SN z dnia 15 stycznia 2009 r., II PK 125/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 180
103. Uchwała SN z dnia 7 maja 2009 r., III CZP 13/09, OSNC 2010, nr 3, poz. 34
104. Wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011, Nr 11-12, poz. 147
105. Wyrok SN z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, Legalis
106. Wyrok SN z dnia 25 listopada 2009 r., II CSK 259/09, LEX nr 551105
107. Uchwała SN z dnia 28 kwietnia 2010 r., III CZP 10/10, OSNC 2010, nr 10, poz.137
108. Wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 10; LexPolonica nr 2575068
109. Wyrok SN z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150
110. Wyrok SN z dnia 15 marca 2012 r., I CSK 330/11, LEX nr 1147729
111. Wyrok SN z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 280/12, Legalis, nr 697891
112. Postanowienie SN z dnia 17 maja 2013 r. I CSK 122/13, LEX nr 1353039
113. Wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2014 r., V CSK 274/13, LEX nr 1460982
114. Postanowienie SN z dnia 17 czerwca 2014 r., V CSK 586/13, LEX nr 1493992
115. Wyrok SN z dnia 29 października 2014 r., I PK 64/14, „Monitor Prawa Pracy” 2015, Nr 4

116. Wyrok SN z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 3, poz. 145.
117. Wyrok SN z dnia 13 stycznia 2016 r., II PK 301/14; „Monitor Prawniczy” 2016, Nr 6
118. Wyrok SN z dnia 29 września 2016 r., III PK 149/15, LEX nr 2141248

### **Trybunał Konstytucyjny**

1. Wyrok TK z dnia 13 marca 1996 r. - K 11/95, OTK 1996, nr 2 poz.9
2. Wyrok TK z dnia 8 grudnia 1998 r. – K.41/97, OTK ZU 1998/7, poz. 117

### **Sądy Apelacyjne**

1. Wyrok SA w Lublinie z dnia 15 lutego 1996 r., III APr 1/96, OSA 1998, z.1, poz.1
2. Wyrok SA w Poznaniu z dnia 16 października 2012 r., sygn. I ACz 1593/12, tekst orzeczenia znajduje się w bazie PORTALU Orzeczeń Sądów Powszechnych dostępnej pod adresem <http://orzeczenia.ms.gov.pl>; fragmenty orzeczenia LEX nr 1223391
3. Wyrok SA w Warszawie z dnia 11 grudnia 2013 r., I ACa 982/13, Legalis
4. Wyrok SA w Poznaniu z dnia 14 stycznia 2014 r., I ACz 2163/13, LEX nr 1416238
5. Wyrok SA w Łodzi z dnia 7 listopada 2014 r., I ACa 1017/14, Legalis

# WZORY PISM

## WZÓR NR 1

### UGODA O NAPRAWIENIE SZKODY PRZEZ PRACOWNIKA

W dniu .....roku w ..... pomiędzy:  
....., zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez .....,  
a  
....., zam. w ....., zwanym dalej Pracownikiem,  
w ramach odpowiedzialności materialnej pracownika zostaje zawarta ugoda przed mediatorem Panem/ią  
..... z Centrum Mediacji i Rozwiązywania Sporów w Rzeszowie o naprawienie szkody o  
następującej treści:

#### § 1

1. Pracownik w ramach odpowiedzialności za szkodę w mieniu Pracodawcy zobowiązuje się wyrównać wyrządzoną Pracodawcy szkodę ustaloną w protokole szkody poprzez zapłatę odszkodowania ustalonego przez strony w wysokości: ..... zł (słownie: ..... złotych).

2. Strony zgodnie postanowiły obniżyć wysokość odszkodowania do kwoty wskazanej w ust. 1, przy uwzględnieniu następujących okoliczności występujących w sprawie ..... Ponadto Pracodawca uwzględnił również stopień winy pracownika i dotychczasową postawę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

#### § 2

1. Kwotę określoną w § 1 ust. 1 Pracownik wpłaci na konto Pracodawcy do dnia ..... roku.

#### lub

1. Zapłata kwoty określonej w § 1 ust. 1 następować będzie w miesięcznych ratach w wysokości ..... zł (słownie: ..... złotych), płatnych do dnia ..... każdego miesiąca, wraz z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia którejkolwiek z rat.

#### lub

1. Pracownik wyraża zgodę na potrącanie z wynagrodzenia za pracę przez Pracodawcę należnego mu z tytułu niniejszej ugody odszkodowania w comiesięcznej kwocie ..... zł (słownie: ..... złotych).

#### § 3

Strony zgodnie oświadczają, że niniejsza ugoda reguluje wszelkie wzajemne roszczenia wynikające z powstałego konfliktu.

#### § 4

Strony zgodnie oświadczają, że postanowienia ugody są dla nich zrozumiałe i nie wnoszą żadnych zastrzeżeń co do jej treści.

#### § 5

W przypadku naruszenia treści ugody strony zobowiązują się do skorzystania w pierwszej kolejności z pomocy mediatora.

#### § 6

Odpis ugody doręczono stronom z pouczeniem, że mogą zwrócić się do sądu właściwego o nadanie klauzuli wykonalności niniejszej ugodzie.

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis pracodawcy)

.....  
(podpis mediatora)

Źródło: A. M. Arkuszewska, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, (red.) A. Arkuszewska, J. Plis, Warszawa 2014, s. 205-206.

**UGODA MEDIACYJNA  
Z TYTUŁU ODSZKODOWANIA ZA DYSKRYMINACJĘ**

Ugoda zawarta przed mediatorem Panem/ią ..... z Centrum Mediacji i Rozwiązywania Sporów w Rzeszowie na skutek skierowania przez Sąd Rejonowy w ..... w dniu ..... roku w ..... pomiędzy:

..... (zwanym dalej Pracodawcą)  
a ..... (zwanym dalej Pracownikiem).

**§ 1**

Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty odszkodowania w wysokości ..... zł (słownie: ..... złotych) z tytułu złamania wobec Pracownika zasady równego traktowania i dyskryminacji ze względu na płeć.

**§ 2**

Pracodawca zobowiązuje się uregulować należność określoną w § 1 w następujący sposób: ..... wraz z ustawowymi odsetkami w razie uchybienia płatności.

**§ 3**

Strony zgodnie oświadczają, że niniejsza ugoda reguluje wszelkie wzajemne roszczenia wynikające z powstałego konfliktu.

**§ 4**

Strony zgodnie oświadczają, że postanowienia ugody są dla nich zrozumiałe i nie wnoszą żadnych zastrzeżeń co do jej treści.

**§ 5**

Odpis ugody doręczono stronom z pouczeniem, że mogą zwrócić się do Sądu właściwego o nadanie klauzuli wykonalności niniejszej ugodzie.

**§ 6**

W przypadku naruszenia treści ugody strony zobowiązują się do skorzystania w pierwszej kolejności z pomocy mediatora.

**§ 7**

Ugodę sporządzono w sześciu jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron, trzy dla sądu i jeden dla mediatora.

.....  
(podpis pracodawcy)

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis mediatora)

### WZÓR NR 3

#### UGODA ZAWARTA PRZED MEDIATOREM W ZAKRESIE ZMIANY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Strony:

....., zam. ....- Pracownik

i

..... – Pracodawca

wyrażają zgodną wolę do polubownego zakończenia postępowania toczącego się przed Sądem Rejonowym w .... Wydział Pracy (i Ubezpieczeń Społecznych), sygn. akt: ..... przed mediatorem ..... z Centrum Mediacji i Rozwiązywania Sporów w Rzeszowie, w ten sposób, że:

1. Pracodawca zobowiązuje się zapłacić rzecz Pracownika kwotę w wysokości ..... zł (słownie: .....złotych) w terminie do dnia ..... na rachunek bankowy Pracownika, wraz z ustawowymi odsetkami w razie opóźnienia w płatności tejże kwoty.

2. Strony zgodnie oświadczają, że dokonują zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, zastępując dotychczasowe oświadczenie Pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę / rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - zgodnym rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy).

3. Pracodawca wyda Pracownikowi świadectwo pracy, uwzględniające ten tryb rozwiązania umowy o pracę w terminie do dnia .....

4. Strony zgodnie oświadczają, że niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie ich wzajemne roszczenia związane z łączącym je stosunkiem pracy.

5. Strony zgodnie oświadczają, że postanowienia ugody są dla nich zrozumiałe i nie wnoszą żadnych zastrzeżeń co do jej treści.

6. Odpis ugody doręczono stronom z pouczeniem, że mogą zwrócić się do Sądu właściwego o nadanie klauzuli wykonalności niniejszej ugodzie.

7. W przypadku naruszenia treści ugody strony zobowiązują się do skorzystania w pierwszej kolejności z pomocy mediatora.

8. Ugodę sporządzono w sześciu jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron, trzy dla sądu i jeden dla mediatora.

.....  
(podpis pracodawcy)

.....  
(podpis pracownika)

Źródło: A. M. Arkuszewska, [w:] *Zarys metodyki pracy mediatora w sprawach cywilnych*, (red.) A. Arkuszewska, J. Plis, Warszawa 2014, s. 2.

**UGODA ZAWARTA PRZED SĄDEM**

**w sprawie o przywrócenie do pracy, odszkodowanie w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.**

1. Pozwana LUX PRACA S.A. z siedzibą w ..... reprezentowana przez pełnomocnika procesowego adw. .... oświadcza, iż cofa oświadczenie woli z dnia ..... r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką ..... reprezentowaną przez pełnomocnika procesowego radcę prawnego ..... na co powódka wyraża zgodę.
2. Strony zgodnie ustalają, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło z dniem ..... r. na mocy porozumienia stron.
3. Pozwana LUX PRACA S.A. z siedzibą w ..... wypłaci powódce ..... kwotę ..... zł (..... złotych) na rachunek bankowy powódki znany pozwanej w terminie 10 dni od daty uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania w związku z zawarciem niniejszej ugody.
4. Pozwana LUX PRACA S.A. z siedzibą w ..... wyda powódce ..... nowe świadectwo pracy zgodne z treścią niniejszej ugody po uprzednim zwrocie przez powódkę wydanego świadectwa pracy niezwłocznie po uprawomocnieniu się postanowienia o umorzeniu postępowania w związku z zawarciem niniejszej ugody.
5. Strony oświadczają, że rozumieją treść ugody, jest ona zgodna z ich wolą i wyczerpuje wszelkie roszczenia pomiędzy stronami wynikające z niniejszego postępowania oraz łączącego je stosunku pracy i jego rozwiązania.
6. Strony oświadczają, iż wzajemnie znoszą koszty postępowania.

Odczytano treść ugody, strony nie zgłaszają zastrzeżeń.

.....

Podpis pełnomocnika powódki

.....

Podpis pełnomocnika pozwanego

Źródło: Program LEX 2015, opracowała: A. Kamińska, w komentarzu do artykułu 183<sup>1</sup> k.p.