

MEDIACJE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Fundacja TAURUS



Mediacje stanowią jedną z form polubownego załatwienia sporu. Jest to stale zyskujący na popularności sposób rozwiązywania wielu konfliktów. Polega on na tym, że skonfliktowane strony podejmują próbę wspólnego wypracowania kompromisu, a pomaga im w tym mediator. Mediator jest neutralnym i bezstronnym uczestnikiem mediacji, a jego zadaniem jest doprowadzenie skłóconych stron do wypracowania akceptowanego przez wszystkich rozwiązania, które finalnie przyjmuje postać ugody. **Postępowania mediacyjne mogą być prowadzone także w sprawach z zakresu prawa pracy tj. w procesach dotyczących sporów między pracodawcą, a pracownikiem.**

Mediację z zakresu prawa pracy można zastosować we wszystkich sprawach, w których przepisy prawa dopuszczają możliwość zawarcia ugody. Przed sądem pracy toczą się najczęściej spory o:

- zapłatę zaległego wynagrodzenia, odprawy pieniężnej czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- odszkodowanie za mobbing ,

CO OZNACZA SŁOWO "MEDIACJA"?

MEDIACJA JEST JEDNĄ Z FORM POLUBOWNEGO ZAŁATWIENIA SPORU, POLEGAJĄCĄ NA TYM, ŻE SKONFLIKTOWANE OSOBY, KTÓRE NIE POTRAFIĄ SAMODZIELNIE DOJŚĆ DO ZGODY, KORZYSTAJĄ Z POMOCY BEZSTRONNEGO MEDIATORA.

W TEN SPOSÓB DAŻY SIĘ DO WSPÓLNEGO WYPRACOWANIA KOMPROMISU I ZAKOŃCZENIA ISTNIEJĄCEGO KONFLIKTU.

SKUTECZNE MEDIACJE PROWADZĄ DO ZAWARCIA UGODY.

- bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sądy pracy mogą przywrócić pracownika do pracy lub sprostować zapis w świadectwie pracy. Tak naprawdę, we wszystkich sprawach, które trafiają na wokandę przed sądem pracy, istnieje możliwość szukania polubownego rozwiązania problemu przy pomocy mediacji.

W toku procesu przed sądem pracy skierowanie sprawy do mediatora może zaproponować zarówno pracownik, jak i pracodawca. Sąd na każdym etapie może nakłaniać skonfliktowane strony do ugodowego załatwienia sprawy.

Najważniejszą zasadą mediacji jest jej dobrowolność. Oznacza to, że chęć znalezienia rozwiązania problemu przed mediatorem musi wyrazić każda ze stron konfliktu tj. zarówno pracownik, jak i pracodawca. Jeśli takiej wspólnej zgody nie będzie to mediacja nie może zostać przeprowadzona.

Mediacje odbywają się zatem wtedy, gdy pracownik i pracodawca wyrażą zgodę by wspólnie podjąć się przeprowadzenia polubownego wypracowania rozwiązania sporu przed mediatorem, a następnie wezmą udział w mediacji. Spotkania z mediatorem mogą odbywać się poprzez bezpośrednie uczestnictwo lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Istnieje możliwość zawarcia ugody przed mediatorem nawet w sytuacji, gdy nie toczy się żadne postępowanie sądowe (są to tzw. mediacje pozasądowe). Oznacza to, że pracownik i pracodawca, podejmują wspólnie próbę rozwiązania sporu we własnym zakresie, bez konieczności angażowania sądu. Wypracowane przed mediatorem porozumienie, w formie ugody, zostanie zatwierdzone przez sąd. Ugoda po jej zatwierdzeniu będzie miała taką samą moc prawną jak wyrok sądu.

Jakie są zalety mediacji w sprawach z zakresu prawa pracy?

- Pracownik i pracodawca jako strony skonfliktowane mogą przy pomocy mediatora wypracować wspólne porozumienie i dostosować rozstrzygnięcie sprawy do swoich potrzeb i oczekiwań.
- Każda strona konfliktu może mieć wpływ na sposób rozstrzygnięcia sprawy.
- Mediacje mają mniej formalny przebieg niż rozprawa w sądzie i są realizowane poza siedzibą sądu. W toku mediacji strony mają możliwość prowadzenia dialogu. Tymczasem posiedzenia sądowe są rejestrowane, strony muszą przestrzegać określonego schematu rozprawy, nie mogą wypowiadać się swobodnie w dowolnej chwili.
- Sprawę można załatwić szybciej i mniejszym nakładem finansowym niż w przypadku procesu sądowego. Należy pamiętać, że do sądów pracy wpływa bardzo duża ilość spraw i często na prawomocne rozstrzygnięcie sprawy trzeba czekać latami.

- Mediacje są poufne i wszystko to co zostało podczas nich powiedziane nie może być ujawnione.
- Mediator podejmuje starania by doprowadzić strony do ugody, przedstawia różne rozwiązania, hamuje emocje skonfliktowanych osób i zachowuje neutralność.

Wypracowany wspólnie kompromis jest łatwiejszy do akceptacji i późniejszego realizowania niż wydane przez sąd orzeczenie.

Jak przebiega mediacja?

Najczęściej mediator zaprasza strony na spotkanie w neutralnym miejscu (mediacje mogą też przebiegać np. on-line).

Posiedzenie mediacyjne zazwyczaj trwa od 1 godziny do nawet kilku godzin. Nie zawsze musi dojść do zawarcia porozumienia na pierwszym spotkaniu, zwłaszcza jeśli między stronami uczestniczącymi w mediacji jest bardzo duży spór. Można ustalić kolejne posiedzenia i ustalić jakie kwestie będą na nich poruszane.

Na początku mediacji mediator przekazuje informacje o przebiegu mediacji, o jej zasadach i potwierdza dobrowolny udział stron w mediacji.

Każda osoba może przedstawić swoje stanowisko w sprawie będącej przedmiotem mediacji oraz wyrazić swoje oczekiwania. Dzięki temu można ustalić jakie są punkty sporne między stronami, jakie są granice rozstrzygnięć w określonych kwestiach oraz w jakim zakresie sprawy jest możliwość prowadzenia negocjacji.

Mediacja może zostać przerwana w każdym momencie przez każdą ze stron.

Brak ugody nie może mieć negatywnego wpływu na dalsze postępowanie sądowe.

Mediacje mają charakter spotkań zamkniętych i oprócz mediatora uczestniczą w nich wyłącznie pracownik i pracodawca. Za zgodą uczestników mediacji w posiedzeniach mediacyjnych mogą wyjątkowo wziąć udział pełnomocnicy. Pełnomocnicy często pełnią rolę wspierającą dla mediatora.

Mediator ma obowiązek dochowania całkowitej poufności, czyli musi zachować w tajemnicy wszystko o czym dowiedział się w toku mediacji. Mediator może składać zeznania w charakterze świadka w sprawie, w której prowadził mediacje, tylko jeśli strony, między którymi toczyła się mediacja, zwolnią go z obowiązku zachowania tajemnicy.

Jaki może być rezultat mediacji?

Z przebiegu mediacji sporządza się protokół. Zawiera on m.in. informacje gdzie i kiedy

obywały się mediacje, kto uczestniczył w mediacji, dane mediatora, a także wskazuje jaki był wynik mediacji. Jeśli mediacje zakończyły się sukcesem to w treści protokołu będzie zawarta treść zawartej między pracownikiem i pracodawcą ugody.

Uwaga:

Podpisanie ugody przez strony skutkuje tym, że mediator ma obowiązek złożyć do sądu pracy wniosek o jej zatwierdzenie. Ugoda w takim przypadku zastępuje wyrok sądu. Oznacza to, że sąd nie będzie już wydawał swojego rozstrzygnięcia w sprawie. Od ugody nie można się odwołać poprzez np. wniesienie apelacji.

Natomiast w przypadku gdy mediacje zakończą się niepowodzeniem, mediator odnotowuje tę informację w protokole mediacji i zawiadamia o tym fakcie sąd pracy. W takim przypadku sąd będzie kontynuował rozpoznawanie sprawy na zasadach ogólnych i zakończy postępowanie wydaniem orzeczenia. Każda ze stron będzie miała prawo zakwestionować wyrok sądu poprzez wniesienie apelacji.

PODSUMOWANIE:

Przeprowadzenie mediacji jest szansą na szybsze, sprawniejsze i dyskretniejsze załatwienie sprawy, także w procesach toczących się przed sądami pracy. Dojście do porozumienia poprzez zawarcie ugody przed mediatorem zawsze będzie korzystniejsze dla stron konfliktu, dlatego że na treść ugody musi wyrazić zgodę pracownik i pracodawca. Oznacza to, że wypracowane polubownie rozwiązanie jest akceptowalne i satysfakcjonujące dla obu stron, co daje większą gwarancję spełnienia warunków porozumienia.

Więcej informacji na stronie: www.poradyprawne-taurus.pl

Informator został przygotowany w ramach realizacji przez Fundację TAURUS zadania publicznego w zakresie prowadzenia nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, bezpłatnej mediacji oraz edukacji prawnej w Poznaniu w 2023r.

Zadanie publiczne jest finansowane ze środków budżetowych Miasta Poznania.



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

POZnań*