

Mediacja w nowej odsłonie

PROCEDURA | Od stycznia 2016 r. z pozwu do sądu pracy ma wynikać, czy podjęto próbę pozaprocesowego rozwiązania konfliktu. Strona niezasadnie odmawiająca poddania się mediacji będzie ryzykować obciążeniem jej dodatkowymi kosztami.

1 stycznia 2016 r. wejdą w życie przepisy ustawy z 10 września 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów (DzU z 2015 r., poz. 1595). Celem nowelizacji jest szeroka promocja mediacji we wszelkich sporach sądowych. Wprowadzenie systemu usprawnień proceduralnych i organizacyjnych oraz zachęt finansowych ma skuteczniej motywować strony do podejmowania prób polubownego rozwiązania konfliktu.

Rynek pracy sprzyja konfliktom

Wbrew powszechnej intuicji praca nie zajmuje się ani ochroną pracowników, ani pracodawców. Jego głównym celem jest zapewnienie ładu w stosunkach społecznych związanych z szeroko pojętym wykonywaniem pracy. Z realizacją tego postulatów bywa niestety różnie. Oczekiwania co do przestrzegania prawa pracy w Polsce nie zawsze pokrywają się z rzeczywistością. I to po obu stronach stosunku pracy. To z kolei sprzyja powstawaniu konfliktów na różnych płaszczynach - od niewłaściwego wykonywania obowiązków przez pracowników po opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia.

Słabe remedium na spory

Chociaż mediacje w sprawach cywilnych wprowadzono do polskiego porządku prawnego już w 2005 r., to w porównaniu z państwami takimi jak Wielka Brytania czy Niemcy, polubowne rozwiązywanie sporów wciąż u nas raczkuje i wykorzystywane jest w niewielkim stopniu zarówno w sądach, jak i prokuraturach ***patrz ramka**.

Zmiany za dwa miesiące

Taki stan rzeczy z całą pewnością nie odpowiada oczekiwaniom pokładanym w mediacji jako tańszej i szybszej formie rozwiązywania sporów. Nowe przepisy stanowią rozwinięcie dotychczasowej regu-

***ZDANIEM AUTORA**

Lukasz Kuczkowski

radca prawny, prowadzi poznańskie biuro kancelarii Raczkowski Paruch



Kto jest wygranym, a kto przegranym

Trudno jednoznacznie określić, czy omawiana ustawa spowoduje rewolucyjne zmiany w dotychczasowym prowadzeniu spraw z zakresu prawa pracy. Niski odsetek spraw kierowanych do mediacji nie jest specyficzny tylko dla Polski, lecz stanowi wyzwanie dla całej Unii Europejskiej.

Natożenie na strony obowiązku informowania, w jaki sposób dążyły do rozwiązania konfliktu, stanowi jednak jasny sygnał dla potencjalnych przeciwników procesowych. Każda ze stron będzie musiała odtąd dokładnie rozważyć, czy oczywiście nieuzasadniona odmowa poddania się mediacji jest dla niej korzystna. W takim bowiem przypadku sąd będzie miał możliwość obciążenia jej - niezależnie od wyniku procesu - dodatkowymi kosztami. Dotychczas takiej możliwości nie było. Preferowane będzie zatem dążenie zarówno pracownika, jak i pracodawcy, do samodzielnego i wspólnego wypracowania satysfakcjonującego ich konsensusu.

Realna i atrakcyjna alternatywa może w konsekwencji spowodować skrócenie czasu postępowania sądowych, których prowadzenie powinno być absolutną ostatecznością, gdy nie ma jakichkolwiek widoków na zawarcie wzajemnego porozumienia. Korzyści płynące z nowych przepisów powinni odczuć zatem wszyscy.

W bliższej perspektywie będzie to obniżenie kosztów zarówno po stronie obywateli, jak i po stronie państwa, w dalszej natomiast - możliwy wzrost poziomu świadomości prawnej i budowa kapitału społecznego. Zatem tak jak w mediacji - każda ze stron może na tym tylko wygrać. ■

lacji w tym zakresie i są zgodne z duchem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych (DzU UE L z 24 maja 2008 r.). Zmiany zmierzają przede wszystkim do popularyzacji przeprowadzanych postępowań mediacyjnych przez wzrost ich liczby, przy zapewnieniu odpowiedniego stopnia jakości, jak również przewidują położenie większego nacisku na profesjonalizm i poziom wiedzy mediatorów.

ZMIANA 1. Informacja w pozwie

Od stycznia 2016 r. strony będą musiały wskazać bezpośrednio w pozwie, czy podjęły próbę mediacji lub innej pozasądowej metody rozwiązania konfliktu.

ZMIANA 2. Szkolenie na temat

Nowością będzie możliwość nakazania stronom przez sąd udziału w posiedzeniu informacyjnym dotyczącym mediacji przed wyznaczeniem rozprawy.

ZMIANA 3. Więcej niż jedna próba

Sędziowie będą mogli kierować sprawy do mediacji więcej niż jeden raz, i to na każdym etapie postępowania, wydając w tym zakresie stosowne postanowienie. Nierzadko zdarza się bowiem, że sprawa z pozoru nienadająca się do polubownego zakończenia staje się taką po przeprowadzeniu określonych dowodów.

ZMIANA 4. Ocena sędziego

Sędzia będzie musiał każdorazowo oceniać potencjał mediacyjny rozpatrywanej sprawy według stopnia jej zaawansowania. Do mediacji nie dojdzie jedynie, gdy jedna ze stron wyraźnie się temu sprzeciwi w ciągu tygodnia od decyzji sądu o skierowaniu sprawy do mediacji.

ZMIANA 5. Więcej czasu

Również okres na przeprowadzenie mediacji ulegnie zmianie i zostanie wydłużony z jednego miesiąca do trzech.

Koszty i profity

Zmiany przewidują również zachęty o charakterze finansowym. Szersze niż obecnie koszty mediacji wszczętej w wyniku skierowania przez sąd można będzie zaliczyć do kosztów sądowych. Ponadto premiowana będzie sytuacja, gdy do zawarcia ugody dojdzie już na wstępnym etapie postępowania, zanim sąd przystąpi do merytorycznego rozpoznania sprawy, i to niezależnie od tego, czy ugodę zawarto przed samym sądem czy też przed mediatorem. ©

—Lukasz Kuczkowski

Współpraca Marcin Rybczyński, prawnik w poznańskim biurze kancelarii Raczkowski Paruch

CIEKAWOSTKI

Z raportu Ministerstwa Sprawiedliwości dotyczącego diagnozy stosowania mediacji w Polsce (<http://nmf.ms.gov.pl/wp-content/uploads/2015/10/rk-mediacje-agrotec-02.09.pdf>) wynika, że odsetek spraw z zakresu prawa pracy kierowanych przez sądy rejonowe do mediacji w 2014 r. stanowił zaledwie 0,21 proc. wszystkich prowadzonych postępowań sądowych, chociaż są i takie okręgi, które wyraźnie przekraczają ogólnopolską średnią, jak np. plocki (4,2 proc.) czy gdański (2,6 proc.).

Oczywiste jest, że nie każdy spór można rozwiązać tą drogą. Powyższe dane uzasadniają jednak pytanie o przyczyny tak niewielkiego zainteresowania mediacją w sporach pracowniczych. Według ministerstwa decyduje o tym przekonanie samych sędziów o własnych umiejętnościach concyliacyjnych. Drugim powodem jest nastawienie prawników, którzy często postrzegają mediatorów jako konkurencję. Natomiast w przypadku samych skonfliktowanych stron jako główną barierę podaje się brak wiedzy o tym, czym w istocie jest mediacja i jakie wynikają z niej korzyści. Dodatkową przeszkodę stanowi utarte przekonanie, iż to właśnie wymiar sprawiedliwości ma podjąć ostateczną decyzję za strony. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail

tygodnikpraca@rp.pl