CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PORADNIK PRAWNY

MEDIACJE PRACOWNICZE

mediator Paula Majcher-Guzik

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie finansowane ze środków budżetu
Powiatu Pszczyńskiego

POWIAT PSZCZYŃSKI
przestrzeń aktywności

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejną pozycję z naszej serii poradników, poruszającą najistotniejsze kwestie, które pojawiają się w toku świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej. Chcąc w możliwie najszerszy sposób odpowiadać na potrzeby społeczeństwa – prowadzimy stały monitoring potrzeb celem utworzenia listy priorytetowych obszarów wsparcia.

Aby sprostać tym wszystkim wyzwaniom uruchomiliśmy w ramach nieodpłatnej pomocy i edukacji prawnej internetową kampanię informacyjną **#dogmapomoc**. Codziennie na naszym profilu na **Facebooku** mogą Państwo uzyskać wiele istotnych informacji pomocnych w odnalezieniu się w tej trudnej sytuacji.

Naszym celem jest zmniejszenie wciąż dużego dystansu na linii obywatel – prawo, co w naszej ocenie jest niezwykle istotnym elementem w kontekście poszerzania świadomości prawnej społeczeństwa.

Żywimy głęboką nadzieję, że szczegółowo dobrana tematyka zaspokoi potrzeby licznych czytelników oraz pomoże odnaleźć się w gąszczu przepisów prawa, poznać swoje prawa i skutecznie dochodzić ich realizacji.

Nasz zespół to grupa profesjonalistów - radców prawnych, adwokatów, prawników, doradców obywatelskich, mediatorów, ekonomistów a zarazem ludzi aktywnych, zaangażowanych, odpowiedzialnych i empatycznych, otwartych oraz kreatywnych, którzy dostrzegają potrzebę niesienia pomocy.

Od 2020 roku mediacja jest obok nieodpłatnej pomocy prawnej oraz poradnictwa obywatelskiego usługą gwarantowaną przez Państwo w ramach systemu nieodpłatnego poradnictwa. W punktach nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego mediatorzy pełnią swoje dyżury, służąc pomocą w rozwiązywaniu konfliktów w formie polubownej. Mediacja jest dedykowana osobom, które mają wolę rozwiązania sporu na drodze polubownej i czynią to dobrowolnie, bez żadnego nacisku. Mediator w punkcie pomocy zachowuje neutralność, a wszystko co zostanie ujawnione w toku spotkania objęte jest klauzulą poufności.

W przypadku pytań oraz potrzeby uzyskania porady prawnej zachęcamy do korzystania z usług Punktów Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego prowadzonych przez nasze Stowarzyszenie, których wykaz znajduje się na stronie internetowej: **www.dogma.org.pl**

Mediacja jako narzędzie do rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy

W zakładzie pracy często spotykamy się z konfliktem pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W środowisku pracowniczym może dochodzić do wielu dysonansów z uwagi na dużą liczbę osób. Częstość występowania sytuacji konfliktogennych jest zaprzeczeniem zasady współdziałania i współpracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W razie wystąpienia sporu pracownik oraz pracodawca powinni dążyć do jego ugodowego zakończenia.

Próba rozwiązania sporu występującego w zakładzie pracy poprzez wniesienie sprawy do Sądu może mieć nieodwracalne skutki w postaci zakończenia współpracy skonfliktowanych stron. Specyfika miejsca pracy powoduje, że zarówno pracodawca jak i pracownik nie powinni być zainteresowani eskalacją sporu, tylko jego rozwiązaniem. Zanim zatem strony sporu pracowniczego skierują sprawę do sądu powinny spróbować go rozwiązać w drodze postępowania mediacyjnego.

Mediacja służy do złagodzenia napięć emocjonalnych oraz wygaszenia konfliktu, dzięki czemu możliwa jest dalsza współpraca pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą. Wszelkie spory powstałe pomiędzy pracodawcą a pracownikiem mogą być rozwiązywane poprzez mediację.

Mediacja traktowana jest przez polskiego prawodawcę jako istotny sposób regulowania sytuacji konfliktogennych. Na podstawie art. 243 kodeksu pracy pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. A zatem wszelkie powstałe konflikty wynikające ze stosunku pracy powinny zakończyć się ugodą zawartą pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Oprócz konfliktów pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem w miejscu pracy możemy zetknąć się ze sporami powstałymi pomiędzy pracownikami.

Nierozwiązany konflikt niewątpliwie może zdezorganizować pracę, wpływać na zaangażowanie pracowników w wypełnianiu obowiązków oraz osłabić pozycję pracodawcy.

Zgodnie ze zmianami wprowadzonymi do ustawy o Nieodpłatnej Pomocy Prawnej, Nieodpłatnym Poradnictwie Obywatelskim oraz Edukacji Prawnej z dnia 17 stycznia 2019 roku (Dz.U. z 2019 r. poz. 294) mediacja od stycznia 2020 roku stała się nową i nieodpłatną usługą świadczoną w Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej.

Pracodawco, pracowniku dokonaj wyboru -
POSTAW NA MEDIACJĘ!

Co to jest mediacja?

Mediacja to próba doprowadzenia do satysfakcjonującego obie strony rozwiązania konfliktu przy udziale mediatora, który wspiera przebieg rozmów i pomaga w wypracowaniu porozumienia.

Mediację najlepiej można zrozumieć jako wspomagane negocjacje, natomiast negocjacje stanowią najbardziej powszechne postępowanie stosowane w budowaniu relacji prawnych i rozwiązywaniu sporów.

Mediacja ułatwia rozwiązanie konfliktu drogą bez przemocy oraz jest narzędziem prowadzącym do ugodowego zażegnania sporu.

Czym jest mediacja w sprawach pracowniczych?

Wszelkie sprawy pracownicze, które wymagają szybkiego rozstrzygnięcia oraz załagodzenia konfliktu mogą być przedmiotem postępowania mediacyjnego.

Mediacja to efektywna metoda rozwiązywania konfliktów między pracodawcą a podwładnymi lub wśród samych pracowników. Mediacja może pozwolić rozwiązać konflikt, bez potrzeby angażowania sądu.

Do przykładowych sporów, jakie mogą zostać rozstrzygnięte w wyniku mediacji w prawie pracy należą konflikty:

- związane z postępowaniem dyscyplinarnym;
- dotyczące przepracowanych nadgodzin;
- dotyczące mobbingu lub dyskryminacji;
- związane z rozwiązaniem stosunku pracy;
- w zespole pracowników;
- zbiorowe.

Jaki jest cel mediacji w sprawach pracowniczych?

1. Stworzenie stronom warunków do wypracowania wzajemnego porozumienia;
2. Podjęcie próby zakończenia konfliktu w sposób ugodowy;
3. Poszukiwanie konstruktywnych rozwiązań możliwych do zastosowania;
4. Poprawa atmosfery w miejscu pracy;
5. Realizacja zasady win/win, każda ze stron konfliktu czuje się wygrana;
6. Złagodzenie i wygaszenie sporu.

Gdzie szukać przepisów regulujących postępowanie mediacyjne?

Mediacja jest uregulowana w kodeksie postępowania cywilnego w art. 183(1) - 183(15). Ponadto mediacja została uregulowana w art. 4a ustawy o Nieodpłatnej Pomocy Prawnej, Nieodpłatnym Poradnictwie Obywatelskim oraz Edukacji Prawnej z dnia 17 stycznia 2019 roku.

Czym przejawia się konflikt w miejscu pracy?

Konflikt oznacza niezgodność, sprzeczność interesów, spór oraz zatarg. Zjawisko konfliktu jest nieodłącznym elementem życia społecznego.

Konflikty w miejscu pracy zagrażają prawidłowemu funkcjonowaniu zakładu pracy, co może przełożyć się na zmniejszenie efektywności pracy zespołu pracowników.

Konflikt w pracy najczęściej wynika z trudności w komunikowaniu się, różnic w osobowościach pracowników, a czasem też z relacji pracowniczych. Na powstanie konfliktów w zakładzie pracy ma wpływ brak odpowiedniej komunikacji. Zespół pracowników powinien mieć jasno określone przez pracodawcę zasady oraz cele.

W sytuacji, w której konflikt dotyczy większej liczby pracowników, bardzo dobrym pomysłem jest zorganizowanie warsztatów lub szkolenia z zakresu tego, jak rozwiązywać konflikty w pracy i jak być osobą efektywnie komunikującą się z otoczeniem.

RODZAJE KONFLIKTÓW W MIEJSCU PRACY

1. **Konflikt jawny** – przejawia się niezadowoleniem większej liczby pracowników i może doprowadzić do strajku, manifestacji na terenie zakładu pracy.
2. **Konflikt ukryty** – polega na zgłoszeniu donosu, plotki, anonimu do pracodawcy, który ma na celu osłabić pozycję konkretnego pracownika w oczach szefa.
3. **Konflikt strukturalny** – dotyczy sytuacji związanych z organizacją i funkcjonowaniem zakładu pracy.

4. Konflikt interesów - jest spowodowany współzawodnictwem o pewne dobra lub wynika z odmiennych potrzeb stron. Konflikt tego rodzaju powstaje wtedy, kiedy jedna lub więcej stron pragnie zaspokoić swoje potrzeby kosztem drugiej. Ten typ konfliktu dotyczy tzw. kwestii rzeczowych (np. pieniędzy, czasu, dóbr), spraw proceduralnych (np. sposobu, w jaki powinno przebiegać zebranie), czy potrzeb psychologicznych (np. zaufania, wzajemnego poszanowania, sprawiedliwości).

5. Konflikt interpersonalny – powstaje, gdy pracownik nie ma jasno określonych obowiązków na stanowisku pracy, niektóre zadania są wzajemnie sprzeczne lub kiedy oczekiwania przekraczają poziom percepcji jego własnych możliwości.

6. Konflikt relacji - pojawia się w wyniku działania silnych negatywnych emocji, stereotypów, błędnego spostrzegania lub niezrozumienia, wadliwej komunikacji lub odwetowych zachowań między ludźmi. Problemy tego rodzaju traktowane są często jako niepotrzebne, gdyż pojawiają się nawet bez obiektywnych powodów a niejednokrotnie prowadzą do zbędnej eskalacji konfliktu.

7. Konflikt danych – powstaje, kiedy strony nie dysponują potrzebnymi danymi, są niedoinformowane bądź informacje, które otrzymują są błędne, kiedy wyciągają odmiennie wnioski z tych samych przesłanek. Większość konfliktów w tym obszarze wynika głównie z nieumiejętności porozumiewania się.

Jakie są przyczyny konfliktów w miejscu pracy?

- przeciążenie pracowników,
- brak właściwej komunikacji między pracodawcą a pracownikiem,
- niejasne zasady przyznawania awansów, premii, nagród dla pracowników,
- niesprecyzowane zakresy obowiązków poszczególnych pracowników,
- skrajnie odmienne cechy charakteru współpracowników, uniemożliwiające wzajemną współpracę,

- niesprawiedliwy, czy niejasno określony podział obowiązków,
- wywoływanie przez pracodawcę nadmiernego stresu u pracowników.

PRZYKŁADY KONFLIKTÓW W SPRAWACH PRACOWNICZYCH WRAZ Z PROPONOWANYMI ROZWIĄZANIAMI Z UWZGLĘDNIENIEM MEDIACJI

Konflikt pracownika z pracodawcą w sprawie obciążenia pracownika nadmiarem obowiązków i brakiem zapłaty za nadgodziny w pracy.

W filmie pod tytułem „Diabeł ubiera się u Prady" (reżyseria David Frankel) początkująca dziennikarka dostaje pracę asystentki redaktor naczelnej czasopisma „Runaway" - Mirandy Priestley, która trzęsie całym światem haute couture. Praca w prestiżowym czasopiśmie wydaje się dla wielu osób spełnieniem marzeń. Jednakże dla samej asystentki jest ona stresująca, wymaga ciągłej dyspozycyjności czasowej oraz odbija się na jej życiu prywatnym. Asystentka grana przez aktorkę Anne Hathaway nie posiada stałego zakresu obowiązku oraz unormowanego czasu pracy. Musi spełniać nawet najbardziej dziwaczne i niemożliwe do zrealizowania zachcianki swojej szefowej, jak chociażby zdobycie najnowszej wersji Harry'ego Pottera, zanim książka ukaże się w księgarni. Ostatecznie asystentka odchodzi z pracy, utwierdzając się w przekonaniu, że nie chce pracować w branży modowej.

Spory związane z nieustalonym zakresem pracy bądź nadmiarem obowiązków zdarzają się w środowisku pracy bardzo często. Mediator w przypadku powstania takiego konfliktu, powinien znaleźć jego przyczynę oraz zapewnić stronom optymalne warunki do rozmowy. Do przyczyn powstania konfliktu związanego z zakresem obowiązku należą niejasny przydział czynności, duży zakres obowiązków uniemożliwiający ich realizację w godzinach pracy, nieprawidłowy podział obowiązków pomiędzy pracownikami. Mediator może zaproponować stronom klika rozwiązań sporu.

Konflikt pracodawcy z pracownikiem w sprawie braku przestrzegania przez pracownika zakazu nieuczciwej konkurencji.

Pracownik podpisał klauzulę zakazującą mu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz uniemożlwiającą mu świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność w tej samej branży. Pracodawca został poinformowany, że pracownik działa na rzecz konkurencyjnej firmy, wykorzystując do tego sprzęt, będący własnością pracodawcy. Pracodawca rozważał wniesienie sprawy do Sądu o odszkodowanie w wysokości 80.000,00 zł oraz rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z związku z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Jednakże wniesienie sprawy do Sądu wiązało się dla pracodawcy z poniesieniem opłaty sądowej w wysokości 5% wartości przedmiotu sporu, czyli 4000 zł oraz w przypadku przegranej mógłby liczyć się z poniesieniem dodatkowych kosztów procesowych. W związku z tym, że pracodawca nie złapał pracownika osobiście na świadczenie usług konkurencyjnej firmie oraz używaniu jego sprzętu poza zakładem pracy, postanowił porozumieć się z pracownikiem i skorzystać z usług profesjonalnego mediatora.

Mediator w niniejszej sprawie powinien pomóc w ustaleniu, czy pracownik zna zakres swoich obowiązków, czy pracownik zna treść klauzul zakazującej mu nieuczciwej konkurencji oraz konsekwencje prawne związane z używaniem sprzętu należącego do pracodawcy poza zakładem pracy i jego wiedzą. Mediator powinien przygotować stronom pole do swobodniej rozmowy. Następnie ustalić fakty i przyczynę ewentualnego zachowania pracownika niezgodnego z podpisaną umową.

Konflikt pracownika z pracownikiem.

Do zakładu pracy został przyjęty nowy pracownik na stanowisko referenta do spraw księgowości. Na tożsamym stanowisku pracy pracuje od wielu lat inny pracownik, który przejawia antagonistyczną postawę do pozostałych współ-

pracowników. Wieloletni pracownik zaczyna sam wyznaczać nowemu pracownikowi czynności do zrobienia, przejawia zachowanie jakby był przełożonym, a nie zwykłym pracownikiem. Pracownik starszy stażem obgaduje wygląd, pochodzenie oraz kompetencje nowo zatrudnionego pracownika. Nowy pracownik czuje się w zakładzie pracy niepewnie, zastanawia się nad rezygnacją z pracy po zakończeniu okresu próbnego. Informacje dotyczące współpracy pracowników docierają do pracodawcy, ten w celu wyjaśnienia sytuacji decyduję się na zaproponowanie stronom postępowania mediacyjnego.

W postępowaniu mediacyjnym będą brali udział mediator, pracodawca, pracownik z długoletnim stażem pracy oraz nowy pracownik. Mediator powinien pomóc w ustaleniu przyczyny konfliktu pomiędzy pracownikami, zakresu obowiązków pracowników, podziału obowiązków.

Pracodawca powinien wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz prawidłowej atmosfery. Pracodawca, który nie podejmuje należytych działań w celu zapewnienia właściwych stosunków w miejscu pracy, przyjmuje de facto na siebie ryzyko wystąpienia nieporozumień.

Kim jest profesjonalny mediator?

W praktyce mediatorami są doradcy obywatelscy, prawnicy, adwokaci, radcowie prawni, psycholodzy, pedagodzy posiadający wymagane kwalifikacje oraz wpis na listę właściwego sądu okręgowego lub organizacji pozarządowej, albo uczelni, których celem jest pomoc w rozwiązywaniu konfliktów.

Mediator posiada fachową, profesjonalną wiedzę ukierunkowaną na pomoc w rozwiązywaniu sporów i konfliktów oraz wiedzę teoretyczną i praktyczną, która stanowi narzędzie do zażegnania konfliktu pomiędzy stronami.

Mediator nie posiada władzy podejmowania decyzji za strony konfliktu, nie może narzucić im własnego zdania lub rozwiązania

problemu. Mediator pomaga stronom we wzajemnym wysłuchaniu się, przedstawieniu argumentów oraz odnalezieniu wspólnych interesów i wypracowaniu możliwych rozwiązań. Mediator jest moderatorem dyskusji pomiędzy zwaśnionymi stronami, który usuwa występujące bariery komunikacji, aby strony doszły do wzajemnie akceptowalnego porozumienia.

Kto może zostać mediatorem w sprawach pracowniczych?

Mediatorem może zostać osoba pełnoletnia, posiadająca pełnie praw publicznych. A zatem w razie konfliktu w zakładzie pracy na mediatora można powołać wybranego przez skonfliktowane strony pracownika, przełożonego lub osobę z zewnątrz.

Regulamin Pracy lub inny dokument może wskazywać konkretną osobę, która będzie pełnić rolę mediatora w przypadku wystąpienia konfliktu w miejscu pracy.

Do przestrzegania jakich zasad zobowią-zany jest mediator?

Na podstawie obowiązujących przepisów prawa mediator zobowiązany jest do przestrzegania zasady poufności, bezstronności, neutralności oraz dobrowolności.

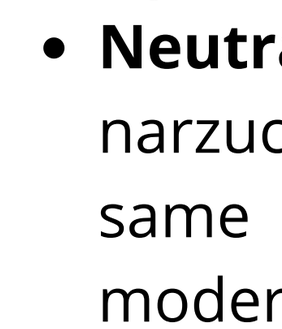
Mediator musi zachować wszystko o czym dowiedział się w trakcie mediacji w tajemnicy. Nie ma prawa udostępniać informacji z przebiegu mediacji innym osobom, chyba, że strony obopólnie wyrażą na to zgodę.

Mediatora nie można powołać na świadka w przypadku nie dojścia stron do porozumienia i konieczności wytoczenia powództwa. Mediator jest osobą bezstronną, co oznacza, że nie przychyla się do racji żadnej ze stron.

Mediator musi być neutralny wobec przedmiotu sporu, co stanowi o tym, że nie może narzucać stronom rozwiązań. Nie może nakłonić strony do zawarcia porozumienia, ponieważ mediacja jest dobrowolna.

Jakie są zasady mediacji?

- **Dobrowolność** – strony muszą dobrowolnie wyrazić zgodę na udział w mediacji. Zgoda ta może być cofnięta na każdym etapie mediacji przez każdą ze stron;
- **Bezstronność** – strony sporu mają równe prawa, osoba wybrana na mediatora nie może opowiedzieć się po żadnej stronie konfliktu;
- **Poufność** – podczas trwania postępowania mediacyjnego oraz po jego zakończeniu strony oraz mediatora obowiązuje zachowanie tajemnicy, co do całego przebiegu rozmów i negocjacji;
- **Neutralność** – mediator nie posiada prawnych możliwości, aby narzucić stronom propozycję rozwiązania sporu, ponieważ to strony same muszą dojść do porozumienia. Mediator jest tylko moderatorem, który może ukierunkować rozmowy stron, w celu wypracowania porozumienia.
- **Akceptowalność** – ugoda pomiędzy stronami musi być zaakceptowana przez obie strony sporu.



Dlaczego pracodawcy i pracownicy powinni korzystać z instytucji mediacji?

- Mediacja umożliwia przyjęcie odpowiedzialności za nieporozumienia;
- Mediacja rozwija umiejętności społeczne i komunikacyjne;
- Mediacja umożliwia kontynuowanie dalszej współpracy;
- Mediacja umożliwia nawiązanie nowej relacji w przyszłości pomiędzy stronami;

- Mediacja jest szybszą formą rozwiązywania sporów niż postępowanie sądowe.

Jakie są koszty mediacji?

W punktach nieodpłatnej pomocy prawnej oraz w punktach nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego mediacja jest usługą świadczoną bezpłatnie, dla osób, które nie są w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej.

W przypadku mediacji ze skierowania Sądu w sprawach pracowniczych majątkowych wynagrodzenie mediatora wyniesie 1% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 150 złotych i nie więcej niż 2000 złotych za całość postępowania mediacyjnego. Natomiast 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 złotych, a za każde kolejne – 100 złotych, łącznie nie więcej niż 450 złotych.

Jakie są zalety mediacji w sprawach pracowniczych?

- odformalizowana procedura;
- szybkość postępowania;
- budowanie wzajemnego szacunku;
- zapewnienie prawidłowej atmosfery w miejscu pracy;
- konstrukcja prawidłowych relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem;
- zapewnienie prawidłowych relacji w zespole pracowników;
- osiągnięcie wzajemnie wypracowanego porozumienia;

- przełamywanie barier komunikacyjnych pomiędzy przełożonym a pracownikiem;
- rozładowywanie napięcia, co umożliwia dalszą współpracę w przyszłości lub kontynuowanie obecnej współpracy w ramach stosunku pracy;
- rozwiązywanie konfliktu na miarę potrzeb stron;
- zapewnienie równości stronom sporu;
- umożliwienie swobodnego wypowiedzenia się i prezentację swoich racji;
- brak jest przegranych, obowiązuje zasada WIN/WIN;
- strony mają poczucie odpowiedzialności za wynik mediacji

ETAPY POZASĄDOWEGO POSTĘPOWANIA MEDIACYJNEGO W SPRAWACH PRACOWNICZYCH

1. Strony, które chcą skorzystać z mediacji powinny dokonać wyboru mediatora.
2. Strony mogą posiadać już projekt umowy mediacyjnej oraz wniosku o przeprowadzenie mediacji. Jeśli nie posiadają tych dokumentów to mediator sporządzi je na pierwszym spotkaniu.
3. Mediator rozpoczyna postępowanie mediacyjne, wskazuje zasady obowiązujące w mediacji.
4. Mediator udziela głosu stronom, w celu poznania źródła problemu, stanowisk stron.
5. Mediator może zaproponować stronom sposoby rozwiązania konfliktu, a także w przypadku konieczności przemyślenia założeń ugody mediator może zaproponować stronom, aby umówiły się na następny termin spotkania mediacyjnego.
6. Mediator po dojściu do porozumienia przez strony konfliktu, proponuje pomoc w sporządzeniu projektu ugody na piśmie oraz sporządza protokół ze spotkania mediacyjnego.
7. Strony mogą wysłać spisaną ugodę wraz z protokołem do właściwego Sądu w celu jej zatwierdzenia.

Czym jest zatwierdzenie ugody mediacyjnej?

Ugoda zawarta przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu przez Sąd ma moc prawną na równi z ugodą zawartą bezpośrednio przed Sądem. Natomiast ugoda mediacyjna zatwierdzona przez Sąd stanowi tytuł egzekucyjny, który podlega wykonaniu w drodze egzekucji komorniczej.

Ugoda zawarta w mediacji powinna być zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego, nie zmierzać do obejścia prawa, być zrozumiała i nie zawierać sprzeczności.

NOTKA O AUTORZE:

Paula Majcher-Guzik – prawnik, stały mediator przy Sądzie Okręgowym w Katowicach, doradca obywatelski, nauczyciel akademicki. Absolwentka Cologne Academies of Arbitration and Mediation w Niemczech. Autorka publikacji naukowych o tematyce związanej z alternatywnymi metodami rozwiązywania sporów. Prelegentka na konferencjach naukowych dotyczących mediacji.

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA” jest jedną z wiodących organizacji pozarządowych, która od 16 lat realizuje szereg inicjatyw obywatelskich nakierowanych na poszerzenie świadomości prawnej społeczeństwa oraz dostępu do bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

Od 2016 roku Stowarzyszenie realizuje zadania wynikające z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej. W ciągu 4 lat udzielono ponad 30 tys. porad osobom znajdującym się w kryzysowych sytuacjach życiowych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz niejednokrotnie pozbawionym środków finansowych na skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej na rynku usług prawniczych. Obecnie w ramach statutowej działalności Stowarzyszenie współpracuje z ponad 60 prawnikami, radcami prawnimi, adwokatami, doradcami obywatelskimi oraz mediatorami, specjalizującymi się w różnych dziedzinach prawa.

W roku 2020 pełnimy dyżury w 46 Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej na terenie województwa śląskiego i mało-polskiego.

Wykaz punktów znajduje się na: **www.dogma.org.pl**

Masz pytania, wątpliwości?
Obawiasz się o swoje prawa?
Skontaktuj się z nami!

CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ:

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego "DOGMA"

40-074 Katowice, ul. Raciborska 48 lok. 2
tel. 32 557 51 83
tel. 514 797 671
e-mail: stowarzyszeniedogma@gmail.com
www.dogma.org.pl
NIP: 634-25-05-321 REGON: 278130684 KRS: 0000175368

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie finansowane ze środków budżetu Powiatu Pszczyńskiego

POWIAT PSZCZYŃSKI
przestrzeń aktywności