

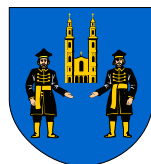
PORADNIK PRAWNY

TEMAT:

**Mediacje
z zakresu
prawa pracy**



Zadanie publiczne finansowane ze środków
budżetu państwa przekazanych przez
Miasto Piekary Śląskie



Szanowni Państwo

W związku z faktem, iż począwszy od 2020 r. mediacja będzie usługą powszechnie świadczoną w punktach nieodpłatnej pomocy prawnej oraz w punktach poradnictwa obywatelskiego chcielibyśmy przybliżyć Państwu ideę mediacji jako polubownego sposobu rozwiązywania sporów.

Mediacja jest pomocna we wszelkich problemach i sporach między ludźmi. Prowadzona jest między innymi w sporach rodzinnych, pracowniczych, rówieśniczych, sąsiedzkich, gospodarczych, szkolnych, oświatowych.

Nieodpłatna mediacja przysługiwać będzie osobom, które nie są w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej.

Na wyznaczonych dyżurach mediatorzy poinformują o wszystkich regulacjach związanych z nieodpłatną mediacją w sposób zrozumiały i przystępny. Mediacja będzie dedykowana osobom, które mają wolę rozwiązania sporu na drodze polubownej i czynią to dobrowolnie, bez żadnego nacisku.

W przypadku pytań zachęcamy do korzystania z punktów informacyjnych zlokalizowanych w Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego prowadzonych przez Stowarzyszenie „DOGMA”.

Zespół Stowarzyszenia „DOGMA”

Konflikt w miejscu pracy

Konflikt określaný jako naturalne zjawisko wpisane w ludzką naturę, w stosunkach pracy można definiować jako wszelkie przejawy zmagañ czy te¿ walki między ludźmi, których celem może być zdobycie danej pozycji zawodowej, a nawet eliminacja rzeczywistego lub domniemanego rywala.¹ Należy zatem przyjąć, iż konflikt² w miejscu pracy jest zjawiskiem nieuchronnym, towarzyszącym każdej organizacji, w której zatrudnia się pracowników, gdyż to tutaj pracownicy częstokroć rywalizują o miejsca pracy, dostęp do najbardziej eksponowanych stanowisk, uznanie przełożonego, czy wyższą gratyfikację za wypełnianie obowiązków pracowniczych.

Pomimo negatywnego nastawienia pracodawców do samego faktu istnienia konfliktu w miejscu pracy jego całkowita eliminacja jest zarówno niemożliwa jak i niecelowa.

Umiejętne zarządzanie konfliktem wśród ogółu zatrudnionych pracowników jest istotnym elementem prawidłowego funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa. Z kolei brak świadomości występowania konfliktu i tłumienie jego oznak może prowadzić do negatywnych zjawisk przejawiających się w postaci stosowania przemocy, mobbingu oraz dyskryminacji wobec zatrudnionych.

Próba całkowitej likwidacji konfliktów w miejscu pracy musiałaby zatem sprowadzać się do eliminacji jakichkolwiek interakcji pomiędzy pracującymi bez gwarancji, że taki zabieg spowoduje ustanie zjawiska konfliktu. **Należy zauważyć, że konflikt w miejscu pracy nie dotyczy wyłącznie stosunków pomiędzy pracownikami, jest również immamentną cechą struktury w jakiej znajdują się pracownik i pracodawca w ramach stosunku pracy.**³

Jak wynika z przepisów kodeksu pracy w razie zaistniałego konfliktu pracodawca i pracownik powinni zmierzać do jego ugodowego rozwiązania. Najważniejszą drogą wypełnienia tej przesłanki jest uczestniczenie stron w postępowaniu mediacyjnym.

Moment, w którym strony sporu decydują, o tym, że należy podjąć próbę jego rozwiązania jest kluczowy.

Prawo do sądu to jedno z najbardziej fundamentalnych praw obywateli. Niekiedy bywa określane również jako prawo do wymiaru sprawiedliwości lub te¿ prawo do ochrony prawnej. Prawo do sądu wyraża ideę zapewnienia każdemu człowiekowi

1. J. Sztumski, J. Wódz, Z problematyki konfliktów społecznych i dezorganizacji społecznej, Warszawa 1984, s. 9.

2. Uznaje się, iż pojęcie konflikt na gruncie prawa jest swoistym, pożądanym albo niepożądanym stanem wyrastającym z konkretnych unormowań prawnych. Wyrok NSA z dnia 18 marca 1997 r., II SA/Lu 619/96, Lex 1684628., podobne stanowisko prezentuje M. Wyrzykowski, Pojęcie interesu społecznego w prawie administracyjnym, ...,konflikt to taki układ wzajemnych wartości (lub potrzeb), w którym wartości te wykluczają się bądź realizacja jednych utrudnia realizację innych", Warszawa 1986, s. 164., podobnie A. Niewiadomski, Publicznoprawny i prywatnoprawny konflikt interesów na przykładzie Europejskiej Sieci Ekologicznej Natura 2000, Warszawa 2017, s. 53-55.

3. B. Godlewska-Bujok, Konflikt jako immamentna cecha stosunku pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 9/2017, s. 5.

uprawnienia do przedstawienia swojej sprawy przed organami państwa – sądami – stwarzającymi gwarancje podejmowania sprawiedliwych, obiektywnych i słusznych decyzji.

Prawo do sądu przysługuje każdemu – osobom fizycznym (czyli każdemu człowiekowi) oraz innym podmiotom występującym w obrocie prawnym (np. spółkom prawa handlowego). Obejmuje ono nie tylko odpowiedzialność karną i ochronę cywilnoprawną, ale także sprawy administracyjne obecnie rozpatrywane przez sądownictwo administracyjne.

Wymiar sprawiedliwości realizowany w drodze MEDIACJI.

Sądowa droga rozwiązania konfliktu nie jest jedynym sposobem rozwiązania zaistniałego pomiędzy stronami sporu. Specyfika miejsca pracy powoduje, że zarówno pracodawca jak i pracownik nie powinni być zainteresowani eskalacją konfliktu, a zaistniały spór nie musi być końcem współpracy. Zanim zatem strony sporu pracowniczego skierują kroki do sądu powinny spróbować go rozwiązać w drodze niesformalizowanego postępowania, którym jest MEDIACJA. Mediacja nie jest zastępczą formą zamiast sądu. Mediacja jest częścią postępowania przed sądem lub procedurą zastosowaną przed wniesieniem pozwu. Jeśli strony w mediacji dojdą do porozumienia i podpiszą ugodę, będzie ona po zatwierdzeniu przez sąd, realizowana przez strony sporu na tych samych zasadach jak wyrok.

Czym zatem jest MEDIACJA ?

Mediacja to próba doprowadzenia do ugodowego, satysfakcjonującego strony rozwiązania sporu na drodze dobrowolnych negocjacji prowadzonych przy udziale trzeciej osoby, neutralnego i bezstronnego mediatora, który wspiera przebieg negocjacji, łagodzi powstające napięcia i pomaga w dojściu do porozumienia.

W jaki sposób możesz skorzystać z MEDIACJI?

Zgodnie z obowiązującymi przepisami z mediacji można skorzystać przed złożeniem pozwu do sądu, w trakcie już rozpoczętego sporu przed sądem czyli po złożeniu pozwu a nawet wtedy kiedy już odbyła się jedna z kilku rozpraw. Możliwe jest to również po zakończeniu postępowania przed sądem. Istnieje również ścieżka pozasądowa jeśli strony sporu pracowniczego zgłoszą się bezpośrednio do mediatora lub Ośrodka Mediacyjnego, podpiszą umowę o przeprowadzenie mediacji, to procedura mediacyjna będzie mogła się toczyć zamiast rozprawy sądowej. Jeśli strony sporu dojdą do porozumienia i podpiszą ugodę, jej treść może być zatwierdzona przez sąd i będzie miała taki sam walor i moc wiążąca dla stron jak wyrok sądu. Mediacja stanowi zatem element szeroko pojmowanego zakresu pojęcia WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI.

W prawie pracy istnieje kilka sposobów rozwiązania sporu w drodze MEDIACJI:

1. Można zawrzeć umowę o mediację przed złożeniem pozwu do sądu (-) oczywiście jeżeli strony sporu dobrowolnie zgodzą się na prowadzenie mediacji.
2. W niektórych zakładach pracy działają Komisje Pojednawcze, ich celem jest polubowne załatwienie sporów zaistniałych w miejscu pracy. Pracownik może zgłosić prośbę o rozwiązanie swojego sporu do Komisji Pojednawczej, która w celu rozwiązania konfliktu wdroży postępowanie mediacyjne.
3. Po tym jak jedna ze stron sporu złoży pozew sąd może wyda postanowienie, w którym skieruje strony do mediacji, jeśli z okoliczności sprawy wynika, że strony są gotowe poddać się procedurze mediacyjnej. Z kolei prowadzenie sporu przed sądem mogłoby powodować eskalację konfliktu. Sąd skieruje sprawę do mediacji jeśli strony sporu wyrażą na to zgodę.
4. Na pierwszej rozprawie jedna ze stron może zgłosić wniosek o skierowanie sprawy do mediacji, jeśli druga nie sprzeciwia się takiemu rozwiązaniu, sprawa zostanie przekazana mediatorowi. Generalnie do mediacji można skierować sprawę do czasu trwania postępowania sądowego, lub nawet po zapadnięciu wyroku, jeśli strony dojdą do wniosku, że należy rozwiązać jeszcze inne kwestie sporne, które nie były rozpatrywane przed sądem.

Rozróżnia się zatem dwie drogi mediacji : pozasądową – czyli w drodze umowy o mediację przed wszczęciem procesu sądowego (mediacja umowna, postępowanie przed Komisją Pojednawczą) i sądową – czyli mediację prowadzoną po skierowaniu stron do mediatora przez sąd.

W jaki sposób rozpocznie się MEDIACJA ?

Jeśli strony zdecydowały się na pomoc mediatora bez udziału sądu, w pierwszej kolejności powinny wybrać ośrodek mediacyjny bądź danego mediatora, a następnie złożyć wniosek o wszczęcie mediacji. Wszczęcie mediacji następuje w momencie złożenia u mediatora wniosku. Umowa może być zawarta także przez wyrażenie przez stronę zgody na mediację, gdy druga strona złożyła wniosek. Sam moment rozpoczęcia mediacji nastąpi po tym jak obydwie strony sporu wyrażą zgodę na udział w mediacji.

Postanowienie Sądu o skierowaniu sprawy do mediacji. Jeśli Sędzia dojdzie do wniosku, że charakter sprawy i sam spór opisany w pozwie może zostać rozwiązany w drodze mediacji, skieruje waszą sprawę do mediatora. Na krótkim spotkaniu zapyta was i drugą stronę czy wyrażacie zgodę na rozstrzygnięcie sporu w drodze mediacji. Jeśli wyrazicie taką zgodę to sędzia wybierze mediatora z listy osób, które są stałymi mediatorami i skieruje waszą sprawę do mediacji. Może być też tak, że jedna ze stron sporu już po rozpoczęciu rozprawy w sądzie zdecyduje, że chce skorzystać z pomocy mediatora w rozwiązaniu sporu, może wtedy zgłosić taki wniosek sędziemu. Jeśli druga strona nie będzie przeciwna takiemu rozwiązaniu sporu, Sąd przychyli się do takiego wniosku i również skieruje sprawę do mediatora.

Zakończenie postępowania mediacyjnego

Jeżeli mediacja kończy się zawarciem wspólnie wypracowanej ugody, którą strony podpisują, mediator przekazuje sądowi protokół wraz z ugodą, a także doręcza odpis protokołu stronom. Sąd bada zgodność ugody z prawem i zasadami współżycia społecznego, a także ustala czy nie zmierza do obejścia prawa i czy jest zrozumiała i nie zawiera sprzeczności, a w przypadku braku zastrzeżeń zatwierdza ją. Zatwierdzona ugoda ma moc prawną ugody zawartej przed sądem i kończy postępowanie. Jeśli ugoda, której nadano klauzulę wykonalności nie została wykonana, można skierować jej wykonanie do egzekucji komorniczej. W przypadku braku ugody, sprawa wraca na drogę postępowania sądowego i strony mogą dochodzić swoich praw w tym postępowaniu.

Jakie skutki prawne wywołuje zawarcie ugody w MEDIACJI ?

Ugoda zawarta przez strony przed mediatorem wymaga zatwierdzenia przez sąd, by mogła uzyskać moc prawną ugody sądowej, tzn. by mogła wywoływać takie same skutki, jak w przypadku, gdyby strony zawarły ugodę przed sądem. Niezbędne jest przy tym złożenie przez stronę wniosku o zatwierdzenie ugody. Sąd z urzędu nie może zatwierdzić ugody. Samo zawarcie ugody ani też złożenie przez mediatora protokołu w sądzie nie stanowi podstawy wszczęcia postępowania o zatwierdzenie ugody. Wniosek o zatwierdzenie ugody może złożyć każda ze stron samodzielnie. Możliwe jest także złożenie wspólnego wniosku przez pogodzone strony.

Jeżeli ugoda podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ją przez nadanie jej klauzuli wykonalności. W pozostałych przypadkach sąd zatwierdza ugodę postanowieniem na posiedzeniu niejawnym. O terminie posiedzenia niejawnego sąd nie zawiadamia stron, doręcza im jedynie odpis wydanego na takim posiedzeniu orzeczenia.

Sąd odmówi zatwierdzenia ugody, jeśli jest ona sprzeczna z prawem, miałaby służyć obejściu obowiązującego prawa lub jest niezrozumiała bądź zawiera sprzeczności. Zdarza się też, że strony nie muszą lub nie chcą występować do sądu o zatwierdzenie ugody, dzieje się tak wtedy, gdy strony bezzwłocznie spełniają roszczenia wynikające z zawartej ugody.

Jak widać strony mają całkowitą kontrolę nad przebiegiem postępowania mediacyjnego od samego momentu wskazania mediacji, jako sposobu rozwiązania sporu, aż do jego zakończenia.

Dlaczego strony sporu powinny korzystać z MEDIACJI?

Celem mediacji jest wypracowanie rozwiązania satysfakcjonującego strony konfliktu, a nie ustalenie, kto ma rację w sporze. Czasem sprawa jest tak zawiła, a strony tak bardzo skonfliktowane, że niemożliwe staje się wyjaśnienie wszystkich spraw na sali sądowej gdyż często dotyczą one sfery osobistej, spraw wstydliwych, strona niekoniecznie chciałaby zeznawać na sali sądowej, gdyż towarzyszą temu wielkie emocje.

Mediacja służy więc załagodzeniu lub wygaszeniu konfliktu istniejącego między stronami, co jest tym łatwiejsze do osiągnięcia, że osoby dotychczas pozostające w konflikcie i zależności (np. przewadze jaką ma pracodawca nad pracownikiem) stają się równouprawnionymi partnerami w rozmowie mediacyjnej. Mediator pomaga im znaleźć rozwiązanie ich sporu.

Nikt nie może narzucać stronom sposobu rozwiązania sporu, to same strony są odpowiedzialne za wynik mediacji. W trakcie mediacji można spokojnie opowiedzieć o swoich lękach, wątpliwościach czy też wielokrotnie wrócić do omówionej już kwestii. Na życzenie jednej ze stron mediator może prowadzić osobne spotkania z pracodawcą i osobne z pracownikiem. Pozwala to stronom na całkowite przedstawienie swoich racji, a umiejętne prowadzenie postępowania mediacyjnego przez bezstronnego Mediatora pozwala zmienić stronom swoje nastawienie do drugiej strony sporu.

Kim jest MEDIATOR ?

Mediator jest zawodowym specjalistą posiadającym teoretyczną i praktyczną wiedzę o negocjacjach, mediacjach, źródłach sporu czy konfliktów. Mediator oferuje profesjonalne usługi zwaśnionym stronom, łączy w swojej pracy cechy prawnika i psychologa. Mediator służy pomocą dla stron w zrozumieniu ich konfliktu oraz skutków dalszego prowadzenia sporu. Mediator wspiera strony w konstruowaniu możliwych do przyjęcia dla stron sposobów rozwiązania zaistniałego sporu. Mediator prowadzi ze stronami sporu bezstronne rozmowy. Mediacja może być na życzenie stron prowadzona osobno z każdą z nich. W ten sposób mediator może omówić z daną stroną, co jest dla niej priorytetem w tym sporze oraz jak rozumie złożone propozycje drugiej strony sporu. **Każda taka rozmowa jest poufna.** Mediator nie ujawni treści rozmowy z jedną stroną drugiej stronie, chyba, że zostanie do tego upoważniony. Jeśli strona zdecyduje o przekazaniu informacji drugiej stronie może poprosić mediatora o przekazanie stanowiska drugiej stronie sporu. Mediator nie jest stroną w sporze może zatem pomóc każdej ze stron spojrzeć na konflikt w neutralny bądź odmienny od dotychczasowego sposób. Mediator korzystając z własnego doświadczenia zawodowego pomaga stronom wypracować satysfakcjonującą ugodę. Mediator nie może być przez żadną ze stron wskazany jako świadek w sprawie, w której prowadził mediacje. Jeśli strony podczas mediacji nie podpiszą ugody to żadna ze stron nie może przed sądem powoływać się na informacje czy propozycje jakie zostały jej przekazane podczas spotkań mediacyjnych.

Kto może być MEDIATOREM?

Mediatorem w sprawach z zakresu prawa pracy może być każda osoba mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych - za wyjątkiem sędziów czynnych zawodowo.

Gdzie można znaleźć MEDIATORA ?

Każdy Prezes Sądu Okręgowego wpisuje do wykazów instytucję lub osobę wyrażającą gotowość do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego po stwierdzeniu spełnienia określonych przepisami warunków.

Zatem mediatora najłatwiej znaleźć w wyspecjalizowanych w tym celu Ośrodkach Mediacyjnych lub na stronach internetowych Sądów Rejonowych i Sądów Okręgowych albo w punktach Poradnictwa Obywatelskiego.

Jakie rodzaje spraw mogą być skierowane do MEDIACJI ?

Sprawy pracownicze jakie mogą zostać rozwiązane w drodze mediacji to np. spory występujące w zakładach pracy dotyczące indywidualnych sporów pracowniczych, kadrowych, działowych; spory odszkodowawcze, dotyczące mobbingu, nierównego traktowania czy dyskryminacji i inne, dotyczące relacji pracownik - pracodawca czy pracownik – pracownik.

Jakie są zasady MEDIACJI ?

- **dobrowolność** - strony dobrowolnie wyrażają zgodę na udział w postępowaniu mediacyjnym. Zgoda ta może być cofnięta na każdym etapie trwania mediacji przez każdą ze stron. Wobec uczestników postępowania mediacyjnego nie może być stosowana jakakolwiek forma presji czy nacisku odnośnie udziału w mediacji,
- **bezsronność** - strony mediacji mają równe prawa i powinny być traktowane jednakowo,
- **poufność** - przebieg postępowania mediacyjnego objęty jest tajemnicą,
- **neutralność** - mediator nie może narzucać stronom własnych propozycji rozwiązań sporu, porozumienie jest wypracowywane przez same strony. Jedynie na zgodny wniosek stron mediator może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące. Mediatorowi nie wolno czerpać żadnych korzyści z tego, co jest przedmiotem negocjacji pomiędzy uczestnikami ani też z faktu, sposobu lub formy zawarcia ugody,
- **akceptowalność** - strony muszą zaakceptować osobę mediatora i jego pomoc w dochodzeniu do porozumienia. Mogą również na początku mediacji uzgodnić z mediatorem reguły mediacji, których następnie w toku mediacji powinny przestrzegać.

Jakie są koszty MEDIACJI ?

W mediacji umownej cywilnej koszty mediacji wynikają z cenników poszczególnych ośrodków, czy mediatorów i określone są w umowie o mediację, jaką strony zawierają z mediatorem (lub ośrodkiem).

Koszty mediacji toczącej się na skutek skierowania przez sąd określone są w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2016r. w sprawie

wysokości wynagrodzenia i podlegających zwrotowi wydatków mediatora w postępowaniu cywilnym (Dz. U. 2016. 921 z późn. zm.), średnio wynoszą od 100 zł do 2000 zł i zależą od rodzaju sprawy lub wartości przedmiotu sporu, natomiast nie są wyższe aniżeli koszty procesu sądowego gdzie strony sporu są fachowo reprezentowane przez zawodowych pełnomocników.

Mediacja może być również przeprowadzona przez Mediatora lub dany Ośrodek Mediacyjny bezpłatnie.

Jakie są zalety MEDIACJI ?

Mediacja:

- zapewnia stronom możliwość decydowania o ostatecznym wyniku sporu,
- zwiększa gwarancję usunięcia na trwałe konfliktu, do jakiego doszło pomiędzy stronami,
- pozwala wypracować stronom akceptowalne rozwiązania problemu, dostosowane do ich indywidualnych potrzeb i oczekiwań,
- służy zapewnieniu harmonii społecznej i konstruowaniu prawidłowych relacji międzyludzkich,
- zapewnia równorzędną pozycję dla wszystkich stron konfliktu lub sporu,
- pozwala spojrzeć na spór z innej perspektywy, skłonić strony do rozważenia problemu z punktu widzenia drugiej strony,
- zaspokajają potrzebę opowiedzenia o swoich krzywdach, doznany poczucie niesprawiedliwości,
- zapewnia wyższą skuteczność realizowania porozumień, bowiem strony, które same je wypracowały, czują się także odpowiedzialne za ich wykonanie,
- przyczynia się do skrócenia okresu trwania postępowania sądowego,
- przyczynia się do zmniejszenia kosztów związanych z postępowaniem sądowym,
- realizuje konstytucyjną zasadę dostępu do wymiaru sprawiedliwości, zwaną potocznie prawem do sądu, w praktyce zaś rozumianą nie tylko jako zapewnienie szybkich i niedrogich procedur sądowych, ale także alternatywnych pozasądowych procedur rozwiązywania sporów.

Korzyści płynące z MEDIACJI w prawie pracy

W wielu przypadkach mediacja jest ułatwieniem dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Nie należy również zapominać, iż mediacja pozwala stronom zachować tak istotną kwestię jak satysfakcja psychologiczna. Po zawarciu ugody każda ze stron jest współautorem osiągniętego kompromisu, daje to poczucie bycia zwycięzcą sporu obydwu jego stron, nie następuje stygmatyzacja na wygranych i przegranych. Poprzez łagodzenie napięć w niesformalizowanym postępowaniu mediacyjnym, bez sądowej eskalacji konfliktu możliwa jest dalsza współpraca pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą. W mediacji nie prowadzi się postępowania dowodowego, nie przesłuchuje się świadków, dlatego ugoda zawarta w drodze mediacji jest dyskretnym porozumieniem obydwu stron sporu.

O Stowarzyszeniu:

Stowarzyszenie „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 o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz edukacji prawnej.

W ciągu 3,5 roku (do końca czerwca 2019 roku) udzielono ponad 25 tys. porad osobom znajdującym się w kryzysowych sytuacjach życiowych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, niejednokrotnie pozbawionym środków finansowych do poszukiwania profesjonalnej pomocy prawnej na rynku usług prawniczych. Obecnie w ramach statutowej działalności Stowarzyszenie współpracuje z ponad 60 prawnikami, specjalizującymi się w różnych dziedzinach prawa.

W roku 2019 pełnimy dyżury w 35 Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej na terenie województw: śląskiego, małopolskiego, podkarpackiego, łódzkiego.

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

Masz pytania, wątpliwości?

Obawiasz się o swoje prawa?

Skontaktuj się z nami!

Notka o autorze:

Anna Jefimow-Czerwonka – doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Socjalnej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, Mediator wpisany na listę Stałych Mediatorów Sądowych prowadzoną przez Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach, Mediator wpisany na listę osób Godnych Zaufania, uprawniona do prowadzenia mediacji karnych oraz mediacji w sprawach nieletnich, autorka publikacji naukowych.

MEDIACJA W PUNKTACH NPP I NPO

Nieodpłatna mediacja, począwszy od 2020 r. będzie obok nieodpłatnej pomocy prawnej oraz poradnictwa obywatelskiego usługą gwarantowaną przez Państwo w ramach systemu poradnictwa. W punktach nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego mediatorzy będą pełnić swoje dyżury, służąc pomocą **w rozwiązywaniu konfliktów w formie polubownej.**

Nieodpłatna mediacja przysługiwać będzie osobom, które nie są w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej. Na wyznaczonych dyżurach mediatorzy poinformują o wszystkich regulacjach związanych z nieodpłatną mediacją w sposób zrozumiały i przystępny. Mediacja będzie 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.

Nieodpłatna mediacja obejmować będzie :

1. poinformowanie osoby uprawnionej o możliwościach skorzystania z polubownych metod rozwiązywania sporów, w szczególności mediacji oraz korzyściach z tego wynikających
2. Przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji
3. Przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego w sprawie karnej
4. Przeprowadzenie mediacji
5. Udzielenie pomocy w sporządzeniu do sąd wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem

Mediatorzy w punktach pomocy nie będą mogli podjąć się spraw, w których sąd lub inny organ wydał postanowienie o skierowaniu sprawy do mediacji lub postępowania mediacyjnego, a także spraw, w których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że w relacji stron występuje przemoc.

Biblioteczka Prawna Stowarzyszenia „DOGMA”

PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ:

Stowarzyszenie Na Rzecz
Poradnictwa Obywatelskiego
„Dogma”

40-074 Katowice, ul. Raciborska 48, lok.2
tel. 32 557 51 83

stowarzyszeniedogma@gmail.com
www.dogma.org.pl

NIP: 634-25-05-321, REGON: 278130684, KRS: 0000175368



Zadanie publiczne finansowane ze środków
budżetu państwa przekazanych przez
Miasto Piekary Śląskie

