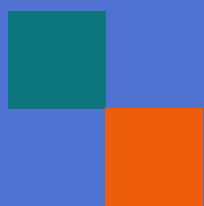


Czy w sprawach o mobbing, dyskryminację czy naruszenie dóbr osobistych możliwa jest mediacja? Jak się to powinno odbywać?

MARIUSZ JANKOWSKI

Fundacja INTER VIVOS



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Spory dotyczące mobbingu, dyskryminacji oraz naruszenia dóbr osobistych coraz częściej trafiają na wokandę sądową. Z uwagi na ich delikatny charakter, rosnącą rolę alternatywnych metod rozwiązywania sporów oraz przeciążenie sądów, coraz więcej mówi się o możliwości zastosowania mediacji. W niniejszym materiale doradczym omówione zostaną przesłanki prawne, praktyczne aspekty oraz ograniczenia dotyczące stosowania mediacji w tego rodzaju sprawach.

Czym jest mediacja?

Mediacja to dobrowolny, poufny proces rozwiązywania sporu z udziałem bezstronnego i neutralnego mediatora, który pomaga stronom osiągnąć satysfakcjonujące porozumienie. Jest uregulowana przepisami m.in. Kodeksu postępowania cywilnego oraz ustawą o mediacji w sprawach karnych i cywilnych.

Cechy charakterystyczne mediacji:

- Dobrowolność
- Poufność
- Neutralność mediatora
- Możliwość zawarcia ugody zatwierdzonej przez sąd

Mediator to osoba trzecia – **bezstronna i neutralna** – która pomaga stronom sporu w osiągnięciu porozumienia. Nie rozstrzyga sprawy jak sędzia, ale wspiera komunikację, identyfikację interesów i wypracowanie rozwiązania akceptowalnego dla obu stron.

Kto może zostać mediatorem?

W Polsce, zgodnie z obowiązującym prawem:

- Mediatorem **może być każda osoba fizyczna** mająca pełną zdolność do czynności prawnych i korzystająca z pełni praw publicznych.
- W sprawach cywilnych i pracowniczych **nie jest wymagane posiadanie uprawnień zawodowych** (np. bycie prawnikiem), jednak zaleca się udział w licznych szkoleniach.
- Jednak w praktyce mediatorzy często są prawnikami, psychologami, HR-owcami lub socjologami.
- W sprawach bardziej złożonych (np. o mobbing czy dyskryminację), zaleca się, by mediację prowadziła osoba z doświadczeniem zawodowym i szkoleniem w zakresie rozwiązywania konfliktów.

Stały mediator sądowy:

- Jest wpisany na listę stałych mediatorów przy sądzie okręgowym.
- Musi spełniać dodatkowe warunki: np. niekaralność, ukończony kurs mediacji.

Kodeks Etyki Mediatora:

Profesjonalni mediatorzy działają według zasad określonych w kodeksach etycznych – ich podstawą są: bezstronność, poufność, dobrowolność i autonomia stron.

Podstawa prawna mediacji w sprawach cywilnych i pracowniczych

Zgodnie z art. 10 Kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.), w każdej sprawie cywilnej podlegającej rozpoznaniu przez sąd możliwe jest skierowanie stron do mediacji. Dotyczy to również spraw o mobbing (na gruncie Kodeksu pracy), dyskryminację, a także o naruszenie dóbr osobistych.

Przykładowe podstawy prawne:

- Kodeks pracy – art. 18 3a i następne (dyskryminacja), art. 943 (mobbing)
- Kodeks cywilny – art. 23 i 24 (dobra osobiste)
- Kodeks postępowania cywilnego – art. 10, 183 (1) i nast. (mediacja)

Mediacja w sprawach o mobbing

Sprawy o mobbing mają silny ładunek emocjonalny i często opierają się na subiektywnych odczuciach pracownika. Mimo to mediacja może być tu użytecznym narzędziem:

Zalety mediacji:

- Szybsze rozwiązanie sporu
- Możliwość zachowania relacji zawodowej (lub jej pokojowego zakończenia)
- Zmniejszenie kosztów postępowania

Ryzyka:

- Nierówność sił między stronami (pracodawca – pracownik)
- Trudność w uzyskaniu sprawiedliwości bez pełnego ujawnienia dowodów

Dlatego mediacja w takich sprawach powinna być prowadzona przez wykwalifikowanego mediatora, najlepiej z doświadczeniem w sprawach pracowniczych.

Mediacja w sprawach o dyskryminację

Dyskryminacja, podobnie jak mobbing, dotyczy naruszenia fundamentalnych praw pracownika. Często wiąże się z koniecznością ochrony interesu publicznego. Mimo to:

- Mediacja jest dopuszczalna, o ile nie narusza to interesu osób trzecich i nie prowadzi do „zamiatania problemu pod dywan”.
- Uгода nie może zawierać zapisów, które godziłyby w zasadę równego traktowania.
- Zalecane jest zaangażowanie organizacji wspierających prawa człowieka (np. RPO, organizacje pozarządowe).

Mediacja w sprawach o naruszenie dóbr osobistych

W sprawach o dobra osobiste (np. godność, dobre imię, prywatność), mediacja może być bardzo efektywna, ponieważ pozwala stronom osiągnąć kompromis tam, gdzie intencją powoda nie zawsze są wyłącznie środki finansowe, lecz także przeprosiny, sprostowanie czy zadośćuczynienie moralne.

Przykłady spraw możliwych do mediacji:

- Naruszenie dobrego imienia w miejscu pracy
- Ujawnienie prywatnych informacji
- Obelgi i poniżające zachowania

Czy mediacja w takich sprawach ma sens? – Argumenty za i przeciw

ZA:

- Możliwość szybkiego i dyskretnego rozwiązania konfliktu

- Większa kontrola stron nad treścią porozumienia
- Możliwość zachowania relacji zawodowej

PRZECIW:

- Ryzyko wywierania presji na słabszą stronę
- Brak precedensu sądowego i publicznego napiętnowania nieakceptowalnych zachowań
- Możliwość zatuszowania problemu, zwłaszcza w przypadku systemowych nadużyć

Jak pracodawcy zapewniają możliwość polubownego rozwiązywania sporów?

Coraz więcej organizacji, zwłaszcza średnich i dużych, wprowadza **wewnętrzne procedury rozwiązywania konfliktów**, które mogą obejmować:

Polityki antymobbingowe i antydyskryminacyjne

- Obowiązkowe w firmach zatrudniających pracowników.
- Powinny przewidywać możliwość zgłaszania skarg i mechanizm ich badania.
- Często zawierają zapisy o „wewnętrznych mediatorach” lub komisjach pojednawczych.

Procedury zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing)

- Umożliwiają anonimowe lub oficjalne zgłoszenie mobbingu czy dyskryminacji.
- Pracodawca powinien zagwarantować ochronę zgłaszającego przed represjami.

Wewnętrzne mediacje i coaching konfliktowy

- Niektóre firmy zatrudniają wewnętrznych mediatorów lub korzystają z usług zewnętrznych mediatorów pracy.
- Często stosowane w sporach pomiędzy pracownikami, między zespołem a przełożonym, lub przy zakończeniu współpracy.

Szkolenia dla kadry zarządzającej i HR

- Pracodawcy inwestują w rozwój umiejętności zarządzania konfliktem, komunikacji bez przemocy, budowania kultury organizacyjnej.

Neutralni rzecznicy ds. etyki lub compliance

- Osoby lub zespoły, które pomagają w rozwiązywaniu napięć bez eskalacji.

Praktyczne aspekty wdrażania mediacji w środowisku pracy

Co może zrobić pracodawca?

- Ustalić i wdrożyć **wewnętrzną politykę mediacyjną** – jasno określającą, kiedy i jak możliwe jest skierowanie sporu do mediatora.
- Powołać **pełnomocnika ds. rozwiązywania konfliktów** lub dedykowaną osobę w HR.
- Zawrzeć umowę z zewnętrznym mediatorem lub ośrodkiem mediacyjnym.
- Zaoferować **bezpłatne mediacje** dla pracowników, zanim sprawa trafi do sądu.
- Uwzględnić klauzule mediacyjne w umowach i regulaminach (np. „strony zobowiązują się do próby mediacji przed złożeniem pozwu”).

Korzyści dla pracodawcy:

- Mniejsze ryzyko sprawy sądowej.
- Poprawa klimatu organizacyjnego.
- Budowanie wizerunku pracodawcy odpowiedzialnego społecznie.
- Zmniejszenie rotacji i absencji.

Wnioski i rekomendacje

Mediacja w sprawach o mobbing, dyskryminację czy naruszenie dóbr osobistych nie tylko jest możliwa, ale może być też bardzo skuteczna — pod warunkiem spełnienia odpowiednich standardów:

- Profesjonalizm i doświadczenie mediatora.
- Dobrowolność i równość stron.
- Bezpieczne procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg.

Pracodawcy, którzy aktywnie wdrażają systemy rozwiązywania konfliktów, zyskują nie tylko spokój organizacyjny, ale też zaufanie pracowników i reputację odpowiedzialnych liderów.

- Mediacja jest prawnie dopuszczalna w sprawach o mobbing, dyskryminację oraz naruszenie dóbr osobistych, jednak jej zastosowanie wymaga dużej ostrożności.
- Powinna być prowadzona przez doświadczonego mediatora, który potrafi zachować równowagę sił i dbać o poszanowanie praw obu stron.
- Strony powinny mieć zapewnioną możliwość konsultacji z prawnikiem oraz nie mogą być zmuszane do zawarcia ugody.
- W niektórych przypadkach – np. ciężkiej, uporczywej dyskryminacji – bardziej właściwe może być rozstrzygnięcie sądowe.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

