

Mediacja może uratować relacje pracownik – pracodawca

Negocjacje i komunikacja | Artykuły / Agnieszka Bochowicz / wykładowca studiów MBA

Zgodnie z art. 243 Kodeksu Pracy pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu wynikającego ze stosunku pracy. Oznacza to, że konflikt wynikający z jakiegokolwiek działania, tak pracownika jak i pracodawcy w pierwszej kolejności należy dla dobra obu stron próbować rozwiązać poprzez rozmowę, a w ostateczności mediacje. Jak się za to zabrać?

TREŚĆ ARTYKUŁU:

Zgodnie z art. 243 Kodeksu Pracy pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu wynikającego ze stosunku pracy.



Oznacza to, że konflikt wynikający z jakiegokolwiek działania, tak pracownika jak i pracodawcy w pierwszej kolejności należy dla dobra obu stron próbować rozwiązać poprzez rozmowę, a w ostateczności mediacje.

Jak się za to zabrać?

Tyle, ile przedsiębiorstw, tyle samo kultur organizacyjnych. Każdy członek organizacji, czyli i pracownik, i osoba zarządzająca, to element całego wachlarza osobowości, modeli zachowań, podejść do systemów zarządzania i poziomów odpowiedzialności. Nie jest łatwo prowadzić firmę tak, aby każdy był zadowolony. Jednocześnie można w łatwy sposób minimalizować ryzyko wybuchu a potem eskalacji konfliktu.

Zgłoszenie się do **zewnętrznego mediatora** jest praktyką, która może ochronić pracodawcę przed kosztami konfliktu tj. sprawa w sądzie, profesjonalny pełnomocnik, utrata twarzy biznesowej, odejścia klientów poprzez niewłaściwe opinie. Pracownik natomiast ma szansę na szybsze rozwiązanie konfliktu, nie musi ponosić kosztów pełnomocnika, ma szansę na zrozumienia interesów pracodawcy czy może ostatecznie kontynuować współpracę z pracodawcą.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że w obecnym stanie prawnym **zwolnienie od uiszczania kosztów sądowych** w sprawach z zakresu prawa pracy (od pozwu, odwołania od wypowiedzenia, sprzeciwu od wyroku zaocznego, zarzutów od nakazu zapłaty) przysługuje **tylko** pracownikowi wnoszącemu powództwo (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy).

Mediacja pozwala na wypracowanie rozwiązania, które spotka się z akceptacją zarówno pracownika jak i pracodawcy. Będzie to rozwiązanie konfliktu przez właścicieli sporu, a nie rozstrzygnięcie przez sąd. Mediacje znajdują uzasadnienie to takich spraw jak:

- sprawy związane z rozwiązaniem stosunku pracy (tryb rozwiązania umowy)
- sprawy związane z wydaniem świadectwa pracy
- sprawy związane z nieetycznymi zachowaniami – mobbing, dyskryminacja
- sprawy związane z przywróceniem do pracy
- sprawy związane z odszkodowaniem, zadosćuczynieniem
- sprawy związane z płacami (premie, nadgodziny, zaległe wynagrodzenia)
- sprawy związane z konfliktami wewnątrz zespołowymi
- sprawy związane z postępowaniem dyscyplinarnym, kar porządkowych, nagan, upomnień
- sprawy związane z odszkodowaniem za naruszenie umowy o zakazie konkurencji.

Dobłą praktyką jest stosowanie w umowach z pracownikiem **klauzul mediacyjnych**. To nic nie kosztuje, a już na początku nawiązania współpracy, wskazuje na sposób, w jaki ten konkretny pracodawca będzie reagował w sytuacji sporu z pracownikiem. Przykład takiej klauzuli prezentuję poniżej:

W przypadku sporu wynikającego z niniejszej umowy o pracę, każda ze stron zobowiązuje się rozważyć w pierwszej kolejności celowość podjęcia mediacji prowadzonej przez [tu należy wpisać Ośrodek Mediacyjny, listę stałych mediatorów Sądu Okręgowego lub konkretnego mediatora].

Ostatnie statystyki mówią, że 75% przywróconych do pracy na mocy wyroku dostaje wkrótce po tym wypowiedzenie. Jest to efekt narzuconego przez Sąd rozstrzygnięcia. Oznacza to, że wyroki nie są zgodne z naszymi oczekiwaniami, że wyrok nie jest naszą decyzją, że zmuszeni jesteśmy się dostosować.

Nie pozwólmy, aby nasza sprawa trafiła do sądu. Należy pamiętać stare i nie tylko prawnicze powiedzenie, że **nawet najgorsza ugoda jest lepsza niż najlepszy wyrok.**

Do przeczytania:)

--

Aga Bochowicz – stały mediator, edukator technik mediacyjnych, wykładowca, manager w branży logistycznej, prezes fundacji Gildia Mediacyjna.