

Agnieszka Siedlecka-Andrychowicz

Fundacja Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

ORCID: 0000-0003-4774-9636

a.siedlecka@wpia.uw.edu.pl

Agnieszka Zwolińska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8369-3089

a.zwolinska@wpia.uw.edu.pl

Uwarunkowania prawne stosowania mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych

*The Legal Conditions for the Use of Mediation and Arbitration in
Individual Labour Disputes*

ABSTRAKT

Artykuł ma charakter naukowo-badawczy. Celem artykułu jest analiza uwarunkowań prawnych stosowania mediacji oraz arbitrażu jako alternatywnych sposobów rozwiązywania szczególnego rodzaju sporów – sporów pracownika z pracodawcą (indywidualne spory pracownicze). Artykuł opiera się na założeniu, że zarówno mediacja, jak i arbitraż mogą służyć zapewnieniu efektywnej ochrony prawnej stron stosunku pracy, a tym samym przyczynić się do zmniejszenia luki między *law in books* oraz *law in action*. Autorki przedstawiają specyfikę indywidualnych sporów prawa pracy, kierując się zasadami mediacji. Na podstawie dostępnych danych statystycznych analizują praktykę stosowania mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce. Pod koniec artykułu podejmują próbę wskazania uwarunkowań prawnych, które negatywnie oddziałują na stosowanie mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce.

Słowa kluczowe: mediacja; arbitraż; indywidualne spory pracownicze; umowa o mediację; zapis na sąd arbitrażowy

WPROWADZENIE

Celem tego artykułu naukowo-badawczego jest analiza mediacji i arbitrażu jako alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów pracownika z pracodawcą (*indywidualne spory pracownicze*).

Wybór tematu wynika z założenia, że zarówno postępowania mediacyjne, jak i arbitrażowe sprzyjają zapewnieniu skutecznej ochrony praw pracownika i pracodawcy. Stanowią alternatywę dla sądowej ochrony prawnej. Uwzględniając aktualną sytuację sądownictwa polskiego – alternatywę szczególnie atrakcyjną. Długotrwałe i proceduralnie skomplikowane postępowanie sądowe przestaje być efektywnym mechanizmem zapewnienia ochrony prawnej w indywidualnych sporach pracowniczych krajowych i transgranicznych.

W artykule przedstawiono pojęcia oraz ramy prawne mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych. Następnie na podstawie dostępnych danych statystycznych dokonano analizy praktyki stosowania mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce. Wnioski z tej analizy uzasadniały z kolei postawienie pytania badawczego: czy obowiązujące regulacje prawne stanowią przeszkodę dla stosowania mediacji i arbitrażu jako alternatywnych względem postępowania sądowego sposobów rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych. Odpowiedź na tak postawione pytanie wymagała dokonania analizy regulacji polskiego prawa pracy oraz prawa postępowania cywilnego. Analiza ta została ukierunkowana na zidentyfikowanie uwarunkowań prawnych, które mogą oddziaływać negatywnie na decyzje stron o skorzystaniu z mediacji czy arbitrażu przed skierowaniem sporu do sądu pracy. Przy identyfikacji tych uwarunkowań uwzględniono zarówno decyzje ustawodawcy w przedmiocie uregulowania danego zagadnienia w określony sposób, jak i decyzje o nieuregulowaniu określonej kwestii. Dokonano krytycznej oceny tych decyzji, posiłkując się w tej ocenie również argumentami z analizy porównawczej z mechanizmami prawnymi promującymi mediację np. w sporach konsumenckich.

Główną metodą badawczą zastosowaną w artykule jest metoda dogmatyczno-prawna. Z kolei przedmiotem analizy są regulacje polskiego prawa pracy oraz prawa postępowania cywilnego w zakresie, w jakim dotyczą mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych.

POJĘCIE MEDIACJI

Mediacja jest jedną z metod alternatywnego rozwiązywania sporów (ADR – *alternative dispute resolution*), w której neutralna i bezstronna osoba trzecia (mediator) wspiera strony w wypracowaniu wzajemnie akceptowalnego porozumienia. Jej celem nie jest rozstrzygnięcie sporu – jak w przypadku wyroku sądu

powszechnego czy polubownego – lecz rozwiązanie konfliktu – przez same strony – przy wsparciu mediatora.

Mediator nie posiada kompetencji do narzucenia stronom określonego rozwiązania. Proces mediacji opiera się na zasadzie dobrowolności stron – zarówno co do przystąpienia, kontynuacji, jak i co do treści ewentualnej ugody¹.

Mediacja facylitatywna to klasyczna forma mediacji, w której mediator pełni rolę neutralnego moderatora rozmowy pomiędzy uczestnikami mediacji i pomaga im samodzielnie wypracować porozumienie, nie narzucając konkretnych rozwiązań. Jednym z zadań mediatora jest stworzenie uczestnikom mediacji bezpiecznej przestrzeni do komunikacji, tak aby strony mogły samodzielnie zidentyfikować swoje interesy, potrzeby i oczekiwania oraz dojść do satysfakcjonującego je konsensusu. Tak jak w każdej innej mediacji, tak i w mediacji w indywidualnych sporach pracowniczych istotą mediacji jest ukierunkowanie rozmowy stron na przyszłość, a nie na rozpamiętywanie przeszłości. Mediacja pozwala stronom ujawnić swoje rzeczywiste interesy (np. potrzebę bezpieczeństwa zatrudnienia, ochrony reputacji, uniknięcia kosztów) oraz zrozumieć interesy drugiej strony. W klasycznym postępowaniu sądowym, ograniczonym ramami pozwu i przepisami prawa materialnego, często brakuje przestrzeni na takie podejście. Dlatego mediacja sprzyja poszukiwaniu wspólnych interesów, które mogą stać się podstawą trwałego porozumienia.

Mediacja facylitatywna to najczęściej stosowany przez mediatorów model mediacji, jednak polski ustawodawca wprowadził do Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) model tzw. **mediacji ewaluatywnej**, zbliżony do rozwiązań funkcjonujących w państwach *common law*. Kluczowym przepisem jest tu art. 183³a k.p.c.², zgodnie z którym mediator może, za zgodą stron, przedstawiać propozycje rozwiązania sporu. W modelu tym mediator aktywniej uczestniczy w procesie poszukiwania rozwiązania i może wskazywać potencjalne sposoby zakończenia sporu.

Wprowadzenie tego modelu może mieć szczególne znaczenie w mediacjach pracowniczych, w których często występuje istotna nierównowaga stron – pracownik może czuć się słabszy, mniej doświadczony i niepewny swoich praw. Mediator działający w modelu ewaluatywnym może wyrównać tę dysproporcję, przedstawiając możliwe, realistyczne rozwiązania i informując o standardach stosowanych w podobnych sprawach. Dodatkowo pracownicy często nie znają szczegółów przepisów prawa pracy ani konsekwencji prawnych poszczególnych

¹ Por. R. Morek [w:] *Mediacja. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2024, s. 21–28.

² Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.).

„Mediator prowadzi mediację, wykorzystując różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące”.

rozwiązań. Dzięki art. 183³a k.p.c. mediator może – za zgodą stron – wskazać potencjalne, zgodne z prawem opcje zakończenia sporu, co zwiększa szanse na zawarcie porozumienia. Ponadto w sporach pracowniczych strony mogą kontynuować współpracę (np. po konflikcie wewnątrz zespołu). Mediator ewaluatywny, proponując rozwiązania, może pomóc stronom znaleźć rozwiązania pozwalające na dalszą współpracę, co jest trudniejsze do uzyskania w postępowaniu sądowym o charakterze konfrontacyjnym. Ważne jest również to, że spory pracownicze wymagają szybkiego zakończenia, aby nie dezorganizowały pracy zakładu pracy. Mediator, który nie tylko moderuje rozmowę, ale także aktywnie podpowiada możliwe rozwiązania, może znacząco przyspieszyć osiągnięcie porozumienia. Przy mediacji ewaluatywnej szczególnie ważne jest jednak, aby mediator zadbał o swoją bezstronność i równowagę stron, tak aby żadna z nich nie czuła się w gorszej pozycji przez jego działania³.

JAK INDYWIDUALNY SPÓR PRACOWNICZY TRAFIA DO MEDIACJI?

W sporach ze stosunku pracy stosuje się ogólne przepisy mediacyjne przewidziane w k.p.c. (art. 183¹–183¹⁵ k.p.c.). Brakuje regulacji szczególnych, uwzględniających specyfikę stosunku pracy, mimo że jest on oparty na podporządkowaniu pracownika i ograniczonej swobodzie stron w kształtowaniu jego treści (wynikającej z semimperatywnego charakteru norm prawa pracy zasady uprzywilejowania pracownika z art. 18 § 1–2 Kodeksu pracy, dalej: k.p.⁴).

Ta specyfika może wpływać na przebieg i skuteczność mediacji. Występuje potencjalna asymetria sił między stronami: pracodawca zwykle dysponuje większym zasobem wiedzy, doświadczenia i częściej niż pracownicy – reprezentacją prawną, co może rodzić obawy o równowagę stron w mediacji. Ponadto ograniczona swoboda w dysponowaniu prawami pracowniczymi (np. zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia) zawęża pole możliwego kompromisu.

Zgodnie z art. 183¹ § 2 k.p.c. mediację prowadzi się na podstawie:

- umowy o mediację – zawieranej przez strony, w której określają przedmiot mediacji, osobę mediatora albo sposób jego wyboru (art. 183¹ § 3 k.p.c.);
- postanowienia sądu – wydanego z urzędu lub na wniosek stron; w tym wypadku, jeśli którakolwiek ze stron w ciągu tygodnia sprzeciwi się mediacji, nie dochodzi ona do skutku (art. 183⁸ § 2 k.p.c.).

W praktyce dominują mediacje inicjowane przez sąd.

³ Por. E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2024, s. 178.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).

PRAKTYKA MEDIACJI W SPORACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

W latach 2020–2024 liczba spraw pracowniczych, w których sądy rejonowe kierowały strony do mediacji, wykazywała niewielką tendencję wzrostową (z wyjątkiem spadku w latach 2022–2023), jednak nadal pozostawała na niskim poziomie. Dla porównania spośród 108 478 spraw z zakresu prawa pracy, które wpłynęły do sądów rejonowych i okręgowych w 2024 roku, jedynie 3893 zostały skierowane do mediacji, co stanowi ok. 3,6% ogólnej liczby spraw.

Liczba spraw skierowanych do mediacji w poszczególnych latach przedstawiała się następująco⁵: 2020 – 3560, 2021 – 3695, 2022 – 3021, 2023 – 3221, 2024 – 3893.

Równocześnie liczba mediacji prywatnych była znacznie niższa i kształtowała się następująco: 2020 – 6, 2021 – 5, 2022 – 22, 2023 – 48, 2024 – 16.

Trzeba podkreślić, że w przypadku mediacji prywatnych nie jesteśmy w stanie ustalić ich rzeczywistej liczby na podstawie przywołanych statystyk, albowiem te opierają się jedynie na liczbie protokołów złożonych przez mediatorów. Rzeczywista liczba tych mediacji może być jednak wyższa, bo jeśli strony lub mediatorzy nie złożyli do sądu protokołu z takiej mediacji, to nie została ona ujęta w niniejszych statystykach. Brak jest także monitoringu informacji o próbach mediacji przedsądowej zawartych w pozwach (art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c.).

Na podstawie danych uzyskanych w sekretariacie jednego z ośrodków mediacyjnych – Fundacji Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego (Fundacja CRSiK)⁶ – można jednak wnosić, że faktycznie liczba mediacji prywatnych w sprawach pracowniczych jest marginalna, albowiem od 2020 roku do tego ośrodka nie wpłynęła żadna prywatna mediacja pracownicza (tych ze skierowania sądu od 2020 roku Fundacja CRSiK odnotowała łącznie 39). Fundacja CRSiK jest jednak ośrodkiem specyficznym, ponieważ funkcjonuje przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, i inne dane tego ośrodka pokazują, że choć liczba prywatnych mediacji w sprawach pracowniczych jest w nim zerowa, to faktycznie mediacje takie występują, albowiem ośrodek ten ze względu na swoją specyfikę zajmuje się również rozwiązywaniem konfliktów w środowisku akademickim, czyli wewnątrzorganizacyjnych⁷ (w tym między pracownikami naukowymi, administracyjnymi, obsługą oraz doktorantami). Liczba takich mediacji akademickich wynosiła w Fundacji CRSiK: w 2020 roku – 5, w 2021 roku – 3, w 2022 roku – 7,

⁵ Mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy w latach 2006–2024, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [dostęp: 19.09.2025].

⁶ Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy WPiA UW, <https://mediacje.wpia.uw.edu.pl/> [dostęp: 19.09.2025].

⁷ Zob. A. Szpor, *Konflikty w organizacjach – organizacje w konfliktach*, [w:] *Mediacja. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2024, s. 103–120.

w 2023 roku – 5, a w 2024 roku – 8, jednak protokoły z takich postępowań często nie trafiają do sądów, co potwierdza jedynie, że oficjalne statystyki nie oddają rzeczywistej skali prywatnych mediacji w sprawach pracowniczych. I choć są to raczej mediacje wewnątrzorganizacyjne niż typowe mediacje pracownicze, to jednak dane te pokazują, że w zakładach pracy podejmowane są działania mediacyjne, które mogą pozwolić uniknąć kierowania sporu na drogę sądową.

UWARUNKOWANIA PRAWNE MEDIACJI W INDYWIDUALNYCH SPORACH PRAWA PRACY

Zgodnie z art. 243 k.p. pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego rozwiązania sporu ze stosunku pracy. Zasada polubownego załatwiania sporów w prawie pracy⁸ uzasadnia przyjęcie takich regulacji prawnych, które zwiększają prawdopodobieństwo ugodowego zakończenia sporu, a co najmniej nie stanowią okoliczności utrudniającej pracodawcy i pracownikowi wykonanie tej „powinności”. Analiza obowiązujących regulacji prawa pracy uzasadnia wniosek, że założenie to nie jest realizowane przez ustawodawcę. Taka ocena wynika z wielu okoliczności. Poniżej zostaną przedstawione trzy z nich, które mają znaczenie dla stosowania mediacji na etapie poprzedzającym skierowanie sporu do sądu pracy. Są to: brak regulacji ustawowej dotyczącej klauzul mediacyjnych w umowach o pracę (5.1), brak regulacji ustawowej skutków postępowania mediacyjnego na bieg terminów zawitych oraz terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (5.2), a także brak obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika na etapie nawiązania oraz rozwiązania stosunku pracy o możliwości skierowania sporu do mediacji (5.3).

BRAK REGULACJI USTAWOWEJ KLAUZUL MEDIACYJNYCH W UMOWACH O PRACĘ

Regulacje prawa pracy pomijają milczeniem możliwość wprowadzenia do treści stosunku pracy klauzuli mediacyjnej, zgodnie z którą strony stosunku pracy zobowiązywałyby się do skierowania przyszłych sporów dotyczących nawiązania,

⁸ Art. 243 k.p. jako źródło zasady prawa pracy – zob. K. Antolak-Szymański, *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024, s. 72–74 oraz powołana tam literatura. Art. 243 k.p. jako przepis, w którym *explicite* sformułowano zasadę ugodowego likwidowania sporów ze stosunków pracy, zob. K.W. Baran, *Postępowanie pozasądowe i przedsądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 89.

realizacji, rozwiązania stosunku pracy do mediacji. Ustawodawca milczy również co do możliwości wprowadzenia klauzuli mediacyjnej do umów prawa pracy, takich jak umowa o zakazie konkurencji, umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy umowa o wspólnym powierzeniu mienia. Milczenie ustawodawcy nie jest, oczywiście, jednoznaczne z zakazem wprowadzenia takiej klauzuli do umowy o pracę⁹ czy innych umów prawa pracy. Niemniej istotne jest tutaj uwzględnienie uwarunkowań ekonomicznych i organizacyjnych towarzyszących zawieraniu stosunku pracy.

Pozycje pracodawcy i pracownika na etapie nawiązywania stosunku pracy, co do zasady, nie są równorzędne. W typowej sytuacji to pracodawca jest podmiotem inicjującym zatrudnienie i kształtującym jego warunki. Udział pracownika w kształtowaniu treści umowy o pracę ogranicza się do zaakceptowania bądź nie zaproponowanych mu przez pracodawcę warunków zatrudnienia. Odpowiedzią ustawodawcy na tę nierównowagę negocjacyjną jest ochrona prawna strony słabszej (pracownika) za pomocą mechanizmu wyznaczonego zasadą korzystności (uprzywilejowania) pracownika. W myśl tej zasady postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.). Brak regulacji ustawowej dotyczącej klauzuli mediacyjnej w typowych okolicznościach towarzyszących nawiązaniu stosunku pracy prowadzi do sytuacji, w której to pracodawca, jako podmiot redagujący treść przyszłej umowy o pracę, po pierwsze, decyduje, czy wprowadzić do niej klauzulę mediacyjną, po drugie, decyduje o jej treści. Zatem wobec milczenia ustawodawcy mechanizm ochrony prawnej wynikający z zasady uprzywilejowania pracownika nie znajduje zastosowania. Nie ma bowiem przepisów ustawowych wyznaczających treść klauzuli mediacyjnej, od których strony umowy o pracę nie mogły skutecznie odstąpić na niekorzyść pracownika (np. określających osobę mediatora albo sposób wyboru mediatora, przedmiot mediacji, miejsce mediacji, maksymalną długość postępowania mediacyjnego, zasady pokrycia kosztów mediacji).

Wobec braku regulacji ustawowej klauzuli mediacyjnej chroniącej interes pracownika uzasadnione jest pytanie o dobrowolności zgody pracownika na mediację. Wyrażaniu zgody przez pracownika może towarzyszyć przymus ekonomiczny. Przymus ten przejawia się w obawie pracownika, że brak zgody na zaproponowaną mu przez pracodawcę treść umowy o pracę, w tym ewentualne postanowienie

⁹ Za dopuszczalnością zawarcia klauzuli mediacyjnej w umowie o pracę, o ile spełnia warunki określone art. 183¹ § 3 k.p.c., w szczególności precyzuje przedmiot mediacji jednoznacznie, wypowiedział się K.W. Baran, *Mediacja w sprawach z zakresu pracy*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2006, nr 3, s. 2. Autor jednak jako niewystarczające ocenił postanowienie umowne, zgodnie z którym przedmiotem mediacji są wszelkie zaistniałe między stronami spory o roszczenia ze stosunku pracy. Z kolei K. Flaga-Gieruszyńska argumentuje, że za dopuszczalnością klauzuli mediacyjnej, spełniającej warunki określone w art. 183¹ § 3 k.p.c., w umowie o pracę przemawiały względy funkcjonalne; zob. K. Flaga-Gieruszyńska, *Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 123.

dotyczące stosowania mediacji w sporach z pracodawcą, będzie jednoznaczny z utratą szansy zatrudnienia. W literaturze celnie wskazuje się na ryzyko, że klauzula mediacyjna w umowie o pracę, redagowana przez pracodawcę i dotycząca przyszlých sporów pracowniczych, może naruszać interes pracownika¹⁰. W efekcie sięga się do regulacji dotyczących postępowania arbitrażowego (art. 1164 k.p.c.) i przez analogię argumentuje, że ewentualna umowa mediacyjna mogłoby zostać zawarta po powstaniu sporu, bo tylko w ten sposób zostałaby zapewniona ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy¹¹. Propozycja ta opiera się na słusznych założeniach, niemniej jest niepraktyczna. Doświadczenie życiowe wskazuje, że jest mało prawdopodobne, aby pracownik i pracodawca będący w sporze (szczególnie w sporze, któremu towarzyszy rozwiązanie stosunku pracy) byli w stanie porozumieć się co do skierowania sporu do mediacji oraz szczegółów postępowania mediacyjnego (np. wyboru mediatora). Warto dodać, że typowy argument przemawiający za skierowaniem sprawy do mediacji – uniknięcie kosztów postępowania sądowego – w sprawach z zakresu prawa pracy może mieć znikomą siłę oddziaływania. Wniosek taki wynika z ustawowego zwolnienia pracownika-powoda z kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy¹².

Inspirację do sformułowania bardziej praktycznego rozwiązania stanowi regulacja umowy jurysdykcyjnej w sporach z zakresu indywidualnej umowy o pracę. Zgodnie z art. 23 rozporządzenia 1215/2011¹³ strony mogą umownie odstąpić od wyznaczonej rozporządzeniem jurysdykcji sądowej, jeżeli umowa ta zostanie zawarta po powstaniu sporu „lub jeżeli przyznaje ona pracownikowi prawo do wytaczania powództwa przed sądy inne niż wymienione w rozporządzeniu”. Odwołując się do preambuły rozporządzenia, wskazany art. 23 ma służyć ochronie strony słabszej (pracownika)¹⁴. Wzorując się na tym przepisie, postulowana regulacja prawna mogłaby przewidywać, że umowę mediacyjną dotyczącą sporu pracownika i pracodawcy można zawrzeć po powstaniu tego sporu albo przed powstaniem sporu, o ile przyznaje pracownikowi prawo do skierowania przyszłego sporu do mediacji. Taka regulacja prawna przyczyniłaby się, po pierwsze, do zwiększenia świadomości stron stosunku pracy o mediacji jako alternatywnym sposobie

¹⁰ Por. D. Dzienisiuk, M. Latos-Miłkowska, *Mediacja a specyfika spraw z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2011, nr 1, s. 20; I. Sierocka, *Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2016, nr 21, s. 205; M. Mędrala, *Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.

¹¹ D. Dzienisiuk, M. Latos-Miłkowska, *op.cit.*, s. 19–20; M. Mędrala, *op.cit.*

¹² Zob. art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1228 ze zm.).

¹³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (wersja przekształcona) (Dz. Urz. UE L 351, 20.12.2012, s. 1).

¹⁴ Pkt 18 preambuły Rozporządzenia (UE) 1215/2011.

rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych. Po drugie, tworzyłaby przestrzeń dla zawarcia umowy mediacyjnej w czasie, gdy strony nie są jeszcze w sporze (umowa mediacyjna co do przyszłych sporów). Po trzecie, w przypadku przyszłych sporów zapewniałaby ochronę pracownika w ten sposób, że decyzja o skierowaniu sporu do mediacji, po jego powstaniu, należałoby do pracownika.

Dalej idącym postulatem z perspektywy realizacji zasady (dążenia) do polubownego rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy jest wprowadzenie i uregulowanie treści klauzuli mediacyjnej w Kodeksie pracy. Taka regulacja prawna przyczyniłaby się do zwiększenia świadomości stron stosunku pracy o mediacji jako alternatywnym sposobie rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych¹⁵. Ponadto ustawowa klauzula dotycząca mediacji, z chwilą nawiązania stosunku pracy, stałaby się z mocy prawa elementem treści stosunku pracy. W ten sposób wyeliminowano by sytuację, w której o zawarciu klauzuli mediacji w umowie o pracę i jej treści decydowałby pracodawca na etapie nawiązywania stosunku pracy. Z drugiej strony, zredagowanie klauzuli mediacyjnej przez ustawodawcę stanowiłoby gwarancję ochrony strony słabszej – pracownika. Jednocześnie należy podkreślić, że rozwiązanie to nie przekreślałoby dobrowolności mediacji, skoro każda ze stron sporu mogłaby odstąpić od mediacji w dowolnym jej momencie. Propozycja ta oczywiście powinna respektować konstytucyjne prawo jednostki do sądu. To z kolei prowadzi do kolejnego problemu – braku regulacji ustawowych dotyczących wpływu postępowania mediacyjnego na bieg terminów zawitych na odwołanie pracownika do sądu pracy oraz terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, o czym szerzej w dalszej części artykułu.

BRAK REGULACJI USTAWOWEJ OKREŚLAJĄCEJ WPŁYW POSTĘPOWANIA MEDIACYJNEGO NA BIEG TERMINÓW ZAWITYCH I PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

W Kodeksie pracy uregulowano odrębnie terminy odwołania pracownika do sądu pracy (art. 97 § 2¹¹⁶ oraz 264 k.p.¹⁷) oraz terminy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (art. 291–295 k.p.). Jednocześnie ustawodawca milczy

¹⁵ Zob. K. Bednarczyk, *Perspektywa modyfikacji dobrowolności mediacji w prawie polskim*, „ADR Arbitraż i Mediacja” 2022 nr 3, s. 6. Autor słusznie argumentuje, że obowiązkowa klauzula umowna dotycząca mediacji mająca podstawę w prawie materialnym wzmacnia pozycję mediacji w świadomości stron na etapie, w którym spór nie wystąpił.

¹⁶ Art. 97 § 2¹ k.p. przewiduje 14-dniowy termin na odwołanie do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

¹⁷ Z art. 264 k.p. wynikają stosunkowo krótki 21-dniowy termin na złożenie przez pracownika odwołania do sądu pracy od złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu, rozwiązaniu umowy o pracę oraz wygaśnięcia umowy.

w przedmiocie określenia wpływu mediacji na bieg tych terminów. Uwzględniając odrębność prawa pracy od prawa cywilnego, milczenie ustawodawcy prowadzi do sytuacji trudnej do pogodzenia z konstytucyjną zasadą prawa jednostki do sądu. Mianowicie podjęcie mediacji przed skierowaniem sporu do sądu nie jest okolicznością zawieszającą czy przerywającą bieg terminów na złożenie przez pracownika odwołania do sądu pracy ani też nie jest okolicznością przerywającą czy skutkującą zawieszeniem biegu terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy¹⁸.

Próba rozwiązania tej sytuacji, na pewno nieoptymalną z perspektywy rozpowszechniania stosowania mediacji w sporach pracowniczych, jest odpowiednia wykładnia art. 265 k.p.¹⁹ i potraktowanie podjęcia mediacji jako okoliczności uzasadniającej przywrócenie terminu na wniesienie odwołania do sądu²⁰. Z kolei jeżeli chodzi o wpływ mediacji na bieg terminu przedawnienia roszczeń prawa pracy, to rozwiązaniem sygnalizowanego problemu może być odpowiednie stosowanie art. 121 pkt 5 k.c.²¹ w związku z art. 300 k.p. Taki kierunek wykładni ze względu na treść art. 300 k.p. wymaga jednak przyjęcia założenia, że regulacje Kodeksu pracy dotyczące okoliczności zawieszających bieg przedawnienia (art. 293, art. 293¹ k.p.) nie są regulacjami wyczerpującymi. A takie założenie wywołuje wątpliwości²².

Jak widać, ustawodawca nie określił wprost wpływu mediacji na bieg terminów zawitych na odwołanie pracownika do sądu pracy ani biegu terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. W efekcie rozwiązanie tej kwestii zostało przesunięte na poziom stosowania prawa i sędziowskiej wykładni prawa. Taka sytuacja nie sprzyja realizacji zasady polubownego rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy, szczególnie w przypadku gdy to pracownik ma podjąć decyzję o skorzystaniu z mediacji przed skierowaniem sporu do sądu pracy.

¹⁸ W literaturze wyrażane jest stanowisko, że rozpoczęcie postępowania mediacyjnego nie skutkuje przerwą biegu przedawnienia – zob. P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2025, pkt 6. Przyjmuje się, że zawieszenie biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy wyczerpująco reguluje art. 293 k.p., w efekcie nie stosuje się do nich art. 121 k.c., oraz że brak w k.p. podstawy prawnej do przyjęcia, że bieg przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy objętych umową o mediację ulega zawieszeniu lub przerwaniu; K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el 2025*, komentarz do art. 293 pkt. 3.

¹⁹ Zgodnie z tym przypisem sąd na wniosek pracownika przywróci termin, o ile pracownik bez swojej winy nie złożył odwołania w terminie, wniossek o przywrócenie terminu wniósł w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi oraz uprawdopodobni okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

²⁰ Ocena przesłanek przywrócenia terminu ze względu na rozpoczęcie postępowania mediacyjnego każdorazowego należy do sądu pracy. Tym samym w literaturze sformułowano stanowisko, że pracownik, aby mieć pewność, że podjęcie mediacji nie uniemożliwi mu późniejszego dochodzenia roszczeń przed sądem pracy, powinien złożyć pozew do sądy pracy w terminie wynikającym z art. 264 k.p.; D. Dzienisiuk, M. Latos-Miłkowska, *op.cit.*, s. 21.

²¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071).

²² K. Jaśkowski, *op.cit.*, komentarz do art. 293 pkt 3.

BRAK OBOWIĄZKU PRACODAWCY POINFORMOWANIA PRACOWNIKA O MOŻLIWOŚCI SKIEROWANIA SPORU DO MEDIACJI

Na koniec warto zwrócić uwagę na obowiązek informacyjny pracodawcy wobec pracownika. Obowiązek ten stanowi jedno z wielu narzędzi wyrównujących nierównorzędną pozycję stron stosunku pracy. Obecnie ani art. 29 § 3 k.p., który określa zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika przy nawiązaniu stosunku pracy, ani art. 30 § 5 k.p., który określa zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika na etapie rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę, nie przewidują obowiązku pracodawcy informowania pracownika o możliwości skorzystania z polubownych metod rozwiązywania sporu ze stosunku pracy.

Tymczasem, dla porównania, w sprawach konsumenckich przewidziano obowiązek przedsiębiorcy poinformowania konsumenta w sposób jasny i zrozumiały, najpóźniej w chwili wyrażania przez konsumenta woli zawarcia umowy na odległość lub poza lokalem przedsiębiorstwa, m.in. o możliwości skorzystania z pozasądowych sposobów rozpatrywania reklamacji i dochodzenia roszczeń oraz zasadach dostępu do tych procedur (art. 12 ust. 1 pkt 21 ustawy o prawach konsumenckich²³). Ponadto art. 32 ustawy o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich²⁴ przewiduje obowiązek pracodawcy informowania konsumenta w sytuacji nierozwiązania sporu na skutek złożonej przez niego reklamacji o zamiarze przedsiębiorcy co do skierowania sprawy do pozasądowego rozwiązywania sporu; a w przypadku niewykonania tego obowiązku zastosowano domniemanie zgody przedsiębiorcy na udział w pozasądowym rozwiązaniu sporu. Wskazane regulacje mają na celu osiągnięcie wysokiego poziomu ochrony konsumentów przez zapewnienie im dostępu do prostych, przejrzystych, skutecznych, szybkich i tanich, bezstronnych i niezależnych sposobów w rozstrzygnięciu sporów krajowych i transgranicznych²⁵. Tak sformułowany cel jest jak najbardziej aktualny w odniesieniu do indywidualnych sporów pracowniczych. Wobec mobilności pracy staje się niezwykle aktualny w przypadku transgranicznych sporów pracowniczych. Tym samym uzasadniony jest postulat wprowadzenia analogicznych rozwiązań prawnych w prawie pracy. Proponowane regulacje prawne mogłyby przewidywać: 1) obowiązek pracodawcy poinformowania nowo zatrudnianego pracownika o możliwości skorzystania z mediacji w celu rozwiązania przyszłych sporów dotyczących stosunku pracy oraz 2)

²³ Ustawa z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1796).

²⁴ Ustawa z dnia 23 września 2016 r. o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich (Dz.U. z 2016 r. poz. 1823).

²⁵ Zob. art. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/11/UE z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie alternatywnych metod rozstrzygnięcia sporów konsumenckich oraz zmiany rozporządzenia (WE) nr 2006/2004 i dyrektywy 2009/22/WE (dyrektywa w sprawie ADR w sporach konsumenckich) (Dz. Urz. UE L 165, 18.06.2013, s. 63).

obowiązek pracodawcy poinformowania pracownika, któremu składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, o możliwości skierowania sporu dotyczącego stosunku pracy do mediacji.

Sąd polubowny (arbitrażowy). Sąd polubowny (arbitrażowy) jest instytucją uregulowaną w części piątej Kodeksu postępowania cywilnego (art. 1154–1217 k.p.c.) i również stanowi on jedną z pozasądowych metod rozwiązywania sporów, w której strony decydują się powierzyć rozstrzygnięcie swojego sporu nie sądowi powszechnemu, lecz wybranej przez siebie instytucji arbitrażowej.

Podstawą postępowania arbitrażowego jest umowa stron, zwana zapisem na sąd polubowny lub klauzulą arbitrażową. Może ona dotyczyć zarówno sporów już istniejących, jak i tych, które mogą powstać w przyszłości. Zapis powinien mieć formę pisemną (art. 1162 § 1 k.p.c.). Strony mogą samodzielnie ustalić liczbę arbitrów oraz sposób ich powoływania. W razie braku takich ustaleń stosuje się Regulamin danego sądu polubownego²⁶ lub przepisy k.p.c., zgodnie z którymi sąd polubowny składa się co do zasady z trzech arbitrów (art. 1169 § 2 k.p.c.).

Postępowanie przed sądem polubownym cechuje się dużą elastycznością. Mimo że postępowanie arbitrażowe toczy się poza sądami powszechnymi, jego wynik – wyrok sądu polubownego – ma moc równą wyrokowi sądu państwowego, pod warunkiem że zostanie on uznany lub stwierdzony za wykonalny przez sąd powszechny.

Kontrola sądu państwowego nad arbitrażem jest ograniczona. Wyrok sądu polubownego można zaskarżyć skargą o jego uchylenie (art. 1205. § 1 k.p.c.), ale tylko z określonych w k.p.c. przyczyn, np. w przypadku braku ważnego zapisu na sąd polubowny, naruszenia zasad bezstronności arbitrów lub sprzeczności wyroku z podstawowymi zasadami porządku prawnego.

Arbitraż jest zatem alternatywnym wobec sądów powszechnych sposobem rozstrzygnięcia sporów, który opiera się na autonomii woli stron i pozwala na szybsze, bardziej poufne i elastyczne rozwiązywanie konfliktów niż postępowanie przed sądem państwowym²⁷.

ARBITRAŻ W INDYWIDUALNYCH SPORACH PRACOWNICZYCH

Pod postępowanie polubowne można poddać każdą sprawę pracowniczą, o ile możliwe jest w niej zawarcie ugody sądowej. W przeciwieństwie jednak do sporów gospodarczych, w których już na etapie zawierania umowy między kontrahentami

²⁶ Np. Regulamin Sądu Arbitrażowego przy Konfederacji Lewiatan, https://sadarbitrazowy.org.pl/wp-content/uploads/2025/02/regulamin_lewiatan_new-4.pdf [dostęp: 20.09.2025]; Regulamin Arbitrażowy Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej, <https://sakig.pl/wp-content/uploads/2024/12/Regulamin-Arbitrazowy-SA-KIG-2025.pdf> [dostęp: 20.09.2025].

²⁷ R. Morek, *op.cit.*, s. 32–33.

dopuszczalne jest wprowadzenie zapisu na sąd polubowny, w sprawach z zakresu prawa pracy zapis taki może zostać sporządzony dopiero po powstaniu sporu. Dodatkowo zapis taki musi zostać sporządzony na piśmie (art. 1164 k.p.c.). Strony mogą przy tym wskazać zarówno stały sąd polubowny, jak i sąd *ad hoc*²⁸, jednak konieczne jest jednoznaczne określenie, który konkretnie sąd będzie właściwy do rozstrzygnięcia danej sprawy. Warunkiem skuteczności zapisu jest jego dobrowolne zawarcie przez obie strony.

W praktyce ta wymagana dobrowolność często stanowi istotną barierę, skutkującą znikomym, a w zasadzie zerowym²⁹ zainteresowaniem arbitrażem w indywidualnych sporach pracowniczych. Zawarcie umowy o arbitraż, gdy konflikt już istnieje, bywa bowiem trudne lub wręcz niemożliwe ze względu na wysoki poziom skonfliktowania stron czy chęć odwetu, mimo że taki sposób rozstrzygnięcia mógłby okazać się dla nich korzystny. Przemawia za tym zwłaszcza krótki – w porównaniu z postępowaniem przed sądami powszechnymi – czas trwania postępowań arbitrażowych. Postępowanie w trybie uproszczonym może zakończyć się wyrokiem już w ciągu około trzech miesięcy, a w trybie zwykłym – w ciągu sześciu miesięcy³⁰, podczas gdy w sądach powszechnych oczekiwanie na prawomocne orzeczenie często trwa kilka lat. Szybkość ta ma szczególne znaczenie w sprawach pracowniczych, gdyż pozwala stronom na sprawne zakończenie sporu.

Kolejną zaletą arbitrażu jest możliwość wpływu stron na wybór arbitra lub arbitrów oraz na kształt procedury. Postępowanie arbitrażowe charakteryzuje się większą elastycznością i mniejszym formalizmem, a arbitrzy mogą posiadać wyspecjalizowaną wiedzę z zakresu prawa pracy. Mimo tych atutów arbitraż nie jest wykorzystywany do rozstrzygania indywidualnych sporów pracowniczych. Zgodnie z art. 1161 § 1 k.p.c. strony mogą poddać pod rozstrzygnięcie sądu polubownego

²⁸ Arbitraż *ad hoc* – w przeciwieństwie do arbitrażu instytucjonalnego, czyli prowadzonego w ramach konkretnej instytucji arbitrażowej – charakteryzuje się większą elastycznością i mniejszą formalnością. W tym przypadku strony samodzielnie zarządzają postępowaniem, wybierają arbitrów i ustalają zasady arbitrażu, często korzystając jednak z regulaminów stosowanych przez stałe sądy polubowne. M. Stryjniak-Puza, *Arbitraż instytucjonalny czy arbitraż ad hoc? Nie taki oczywisty wybór*, s. 84, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7536> [dostęp: 4.11.2025].

²⁹ Z informacji uzyskanych w sekretariatach dwóch wiodących stałych sądów polubownych w Polsce – Sądu Arbitrażowego przy Konfederacji Lewiatan oraz Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej – wynika, że żaden z tych Sądów nie rozpoznawał od początku swojego powstania indywidualnego sporu pracowniczego. Dane te wskazują, że arbitraż w tego rodzaju sprawach nie znajduje praktycznego zastosowania w polskim porządku prawnym. Nie sposób jednak całkowicie wykluczyć, że postępowania arbitrażowe dotyczące indywidualnych sporów pracowniczych kiedykolwiek się odbyły – mogły one bowiem zostać przeprowadzone np. przed sądami polubownymi *ad hoc* (powoływanymi do rozpatrzenia konkretnej sprawy), których działalność ze względu na poufny charakter arbitrażu pozostaje poza wszelkimi statystykami.

³⁰ Takie terminy przewiduje np. Regulamin Sądu Arbitrażowego przy Konfederacji Lewiatan, *op.cit.*

spory o prawa majątkowe oraz niektóre prawa niemajątkowe, jeżeli możliwe jest zawarcie ugody w ich przedmiocie. Teoretycznie więc możliwe jest rozstrzygnięcie w drodze arbitrażu sporów dotyczących np. wynagrodzenia, odprawy czy odszkodowania. W praktyce jednak się to nie dzieje, co wynika prawdopodobnie z:

- asymetrii stron – pracownik często znajduje się w słabszej pozycji negocjacyjnej i może odczuwać presję zawarcia zapisu na sąd polubowny oraz nie mieć motywacji do ponoszenia kosztów arbitrażu,
- braku tradycji stosowania arbitrażu w prawie pracy oraz niewielkiej liczby arbitrów specjalizujących się w tej dziedzinie,
- wyższych niż w sądach powszechnych opłat inicjujących postępowanie.

WNIOSKI

Praktyka stosowania mediacji i arbitrażu w indywidualnych sporach pracowniczych w Polsce wskazuje na potrzebę krytycznej analizy obowiązujących regulacji prawnych. Aktualny kierunek regulacji prawnej mediacji i postępowania arbitrażowego nie uwzględnia specyfiki indywidualnych sporów pracowniczych. Istnieje pilna potrzeba identyfikacji uwarunkowań prawnych, które negatywnie oddziałują na decyzje stron o skorzystaniu z alternatywnych pozasądowych sposobów rozwiązania indywidualnych sporów pracowniczych.

W artykule wskazano kwestie, których uregulowanie w prawie materialnym mogłoby przyczynić się do rozpowszechnienia stosowania mediacji na etapie przed skierowaniem sporu do sądu pracy. Są to: wprowadzenie do Kodeksu pracy klauzuli mediacyjnej jako obligatoryjnego elementu stosunku pracy, uregulowanie w prawie pracy skutków postępowania mediacyjnego na bieg terminów zawitych w sprawach z odwołania pracownika od rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę oraz terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, czy nałożenie na pracodawcę obowiązku informowania pracownika na etapie nawiązania oraz rozwiązania stosunku pracy o możliwości skierowania sporu do mediacji.

W artykule dokonano krytycznej oceny wymogu, że umowę o arbitraż strony mogą skutecznie zawrzeć dopiero po powstaniu indywidualnego sporu pracowniczego. Wskazano na brak rozwiązań systemowych, w szczególności brak wyspecjalizowanych arbitrów oraz nieatrakcyjności kosztów postępowania arbitrażowego w sprawach z zakresu pracy w porównaniu z kosztami postępowania sądowego jako przyczynę znikomego zainteresowania arbitrażem w indywidualnych sporach pracowniczych.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Antolak-Szymański K., *Mediacja w rozwiązywaniu indywidualnych sporów pracowniczych. Ujęcie modelowe*, Warszawa 2024.
- Baran K.W., *Mediacja w sprawach z zakresu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3.
- Baran K.W., *Postępowanie pozasądowe i przedśądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Bednarczyk K., *Perspektywa modyfikacji dobrowolności mediacji w prawie polskim*, „ADR Arbitraż i Mediacja” 2022, nr 3.
- Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów przy WPiA UW, <https://mediacje.wpia.uw.edu.pl/> [dostęp: 19.09.2025].
- Dzienisiuk D., Latos-Miłkowska M., *Mediacja a specyfika spraw z zakresu prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 1.
- Flaga-Gieruszyńska K., *Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Gmurzyńska E., Morek R. (red.), *Mediacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2024.
- Jaśkowski K. [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el 2025.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el 2025.
- Mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy w latach 2006–2024, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [dostęp: 19.09.2025].
- Mędrala M., *Mediacja w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Morek R. [w:] *Mediacja. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Warszawa 2024.
- Regulamin Arbitrażowy Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie Gospodarczej, <https://sakig.pl/wp-content/uploads/2024/12/Regulamin-Arbitrazowy-SA-KIG-2025.pdf> [dostęp: 20.09.2025].
- Regulamin Sądu Arbitrażowego przy Konfederacji Lewiatan, https://sadarbitrazowy.org.pl/wp-content/uploads/2025/02/regulamin_lewiatan_new-4.pdf [dostęp: 20.09.2025].
- Sierocka I., *Postępowanie mediacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2016, nr 21.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2025.
- Stryjniał-Puza M., *Arbitraż instytucjonalny czy arbitraż ad hoc? Nie taki oczywisty wybór*, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7536> [dostęp: 4.11.2025].

AKTY PRAWNE

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/11/UE z dnia 21 maja 2013 r. w sprawie alternatywnych metod rozstrzygania sporów konsumenckich oraz zmiany rozporządzenia (WE) nr 2006/2004 i dyrektywy 2009/22/WE (dyrektywa w sprawie ADR w sporach konsumenckich) (Dz. Urz. UE L 165, 18.06.2013).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) NR 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (wersja przekształcona) (Dz. Urz. UE L 351, 20.12.2012).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. 2025 r. poz. 1071).

Ustawa z dnia 23 września 2016 r. o pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich (Dz.U. z 2016 r. poz. 1823).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).

Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 1228 ze zm.).

Ustawa z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1796).

ABSTRACT

The present article is of a scientific and research nature. The objective of this article is to analyse the legal conditions for the use of mediation and arbitration as alternative methods of resolving disputes between an employee and an employer (individual labour disputes). The article assumes that both mediation and arbitration can provide effective legal protection for the parties to an employment relationship, thereby reducing the gap between law in books and law in action. The authors present the specific nature of individual labour law disputes, guided by the principles of mediation. They examine, utilising the statistical data, the practice of using mediation and arbitration in individual labour disputes in Poland. Finally, they attempt to identify the legal conditions that have a negative impact on the use of mediation and arbitration in individual labour disputes in Poland.

Keywords: mediation; arbitration; individual labour disputes; mediation agreement and arbitration clause