

Anna M. Sączuk (Wróbel)

„Mediacja w Polsce – rola mediatora i procedura mediacyjna w zależności od rodzaju mediacji, ze szczególnym uwzględnieniem mediacji w sporach zbiorowych”

Artykuł ukazał się w publikacji „Polska i świat wobec globalnych wyzwań”, Biblioteka Prac Doktorantów, Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk, Collegium Civitas, Warszawa 2009

Mediacja jest w Polsce dość młodą instytucją, ale doczekała się licznych publikacji. Często mówi się, że mediacja w Polsce zaczęła się od spraw karnych i nieletnich, by przejść na grunt prawa cywilnego i gospodarczego. Choć w rzeczywistości mediacja pojawiła się w polskim ustawodawstwie znacznie wcześniej, w takim ujęciu chronologicznym przedstawię wybrane rodzime publikacje.

Nestorem polskiej mediacji w sprawach karnych i nieletnich jest niewątpliwie dr Janina Waluk. Nie sposób przecenić wkład dr Waluk w rozwój i propagowanie mediacji i sprawiedliwości naprawczej. W swoich wystąpieniach i artykułach, np. „Mediacje jako instytucja dla pokrzywdzonego”ⁱ i zawsze podkreślała znaczenie pojednania ofiary i sprawcy i naprawienia wyrządzonej szkody.

W tej tematyce specjalizuje się również sędzia Agnieszka Rękas. W swojej publikacji „Mediacja w polskim prawie karnym”ⁱⁱ, powołuje się m.in. na szereg rekomendacji Rady Europy zalecających przejście od sprawiedliwości retributywnej (karnej) do zadośćuczynieniowej (naprawczej) i omawia status ofiary w postępowaniu karnym. Podkreśla znaczenie edukacji społecznej jako jednej z form zapobiegania przestępczości oraz cel mediacji w postępowaniu karnym – jest nim właśnie zadośćuczynienie.

Mediacja w sprawach nieletnich to specjalność sędzi Barbary Wajerowskiej – Oniszczuk. W swojej publikacji „Mediacja w sprawach nieletnich”ⁱⁱⁱ autorka zwraca uwagę na specyfikę mediacji z udziałem nieletniego sprawcy i wychowawczy wymiar procedury mediacji. Podaje także wytyczne, jakimi powinni kierować się sędziowie kwalifikujący sprawy do mediacji i podkreśla rolę mediatora.

Publikacja pod redakcją naukową dr Beaty Czarneckiej-Działuk i prof. dr hab. Dobrochny Wójcik „Mediacja. Nieletni przestępcy i ich ofiary” to kompendium dotyczące genezy sprawiedliwości naprawczej i mediacji pomiędzy ofiarą a sprawcą przestępstwa. W książce znajdują się publikacje autorstwa pani Christy Pelikan, pana Martina Wright, pana Ivo Aertsen, omawiające samą koncepcję sprawiedliwości naprawczej, jak i doświadczenia w Austrii, Belgii i Wielkiej Brytanii.

W mediacji w sprawach rodzinnych specjalizują się mediatorzy Stowarzyszenia Mediatorów Rodzinnych. Wśród autorów publikacji w pierwszej kolejności wymienić należy panią Agatę Gójską i Roberta Bocha. Artykuł ich pióra „Obligatoryjna mediacja w sprawach rodzinnych”^{iv} jest próbą odpowiedzi na pytanie, jakie warunki powinny zostać spełnione, aby rozwodzący się w pełni skorzystali z tej procedury, oraz jakie skutki wywoła obowiązkowe wprowadzenie mediacji w sprawach rodzinnych. W swoim artykule dotyczącym mediacji w prawodawstwie rodzinnym na świecie^v pani Hanna Przybyła-Basista przedstawia zarys zmian w prawodawstwie rodzinnym w Wielkiej Brytanii, USA, Australii, Norwegii, Szwecji oraz Austrii i ich wpływ na rozwój praktyki mediacyjnej w tych krajach. Omawia też polski

eksperymentalny program mediacji rodzinnych oraz projekt zmian w prawie rodzinnym w Polsce umożliwiających szersze wykorzystanie instytucji mediacji w sprawach rodzinnych.

Mediacja w sprawach gospodarczych to domena Macieja Bobrowicza, autora pozycji „Mediacje gospodarcze – jak mediować i przekonywać”^{vi}. Książka omawia konflikt, mediację i rolę mediatora. Znaczna jej części poświęcona jest retoryce i sztuce przekonywania.

Rafał Morek jest autorem publikacji „Mediacja i arbitraż”^{vii}, która szczegółowo omawia przepisy KPC z 2005 w zakresie mediacji (art. 1831-18315) i sądownictwa polubownego (art. 1154-1217). Praktyczne ujęcie tej tematyki sprawia, że książka może być swoistym poradnikiem dla mediatorów.

O mediacji w systemie amerykańskim pisze w swojej książce pani Ewa Gmurzyńska^{viii}. Książka przedstawia praktyczne aspekty mediacji w systemie sądów powszechnych, rolę prawników w mediacji, oraz różnice w systemie prawa cywilnego i common law skutkujące odmiennym podejściem do mediacji.

Pozycja „Mediacja w sprawach cywilnych” autorstwa pana Sylwestra Pieckowskiego to rodzaj komentarza na temat tzw. ustawy o mediacji z roku 2005 odwołującego się przede wszystkim do światowych doświadczeń i uregulowań zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych i Unii Europejskiej. Autor podkreśla znaczenie rozwiązań prawnych, organizacyjnych i instytucjonalnych niezbędnych dla skutecznego funkcjonowania mediacji w sporach cywilnych.

Ale tak naprawdę historia mediacji w Polsce rozpoczyna się kilka lat wcześniej. Mediacja jako rozwiązanie usankcjonowane ustawowo - Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - pojawiła się już w 1991, a więc 6 lat przed wprowadzeniem jej do prawa karnego. Zgodnie z jej zapisami tej ustawy, po zakończonych niepowodzeniem rokowaniach pracodawcy i związków zawodowych, obowiązkowym etapem, od którego zależy legalność lub nielegalność strajku, jest właśnie mediacja.

Powodem, dla którego mediacji w sporach zbiorowych pracy nie wymienia się obok postępowania mediacyjnego w innych sprawach, o których powyżej, jest prawdopodobnie całkowicie inna rola, jaką w sporach zbiorowych pracy spełnia mediator. O ile o roli mediatora w sprawach karnych, cywilnych i gospodarczych można powiedzieć, że jest zbliżona i różni się tylko pewnymi detalami, o tyle rola mediatora w rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jak też sama organizacja takiego procesu, zasadniczo od nich odbiega.

Jeśli chodzi o mediację jako metodę rozwiązywania konfliktów w przemysłowych stosunkach pracy, tą tematyką od początku istnienia mediacji w Polsce zajmuje się prof. Kazimierz Kloc. W swych licznych publikacjach prof. Kloc podejmuje temat warunków działania mediatora jako trzeciej strony w konflikcie, także w kontekście zmiany warunków finansowania jego pracy mocą nowelizacji ustawą o rozwiązywaniu sporu zbiorowych z 1997. Postulaty profesora Kłoca, chociaż sformułowane ponad 10 lat temu, pozostają wciąż aktualne^{ix}.

Jak widać, mediacja jako narzędzie ma bardzo szerokie zastosowanie. Jednakże rola i uprawnienia mediatora w każdym rodzaju mediacji znacznie się od siebie różnią. W moim artykule pokrótce omówię rolę mediatora w postępowaniu karnym, w sprawach nieletnich, rodzinnych i gospodarczych. Przechodząc po problematyki gospodarczej omówię różnice pomiędzy postępowaniem arbitrażowym a mediacją i przedstawię praktyczny wymiar

nowelizacji Kodeksu Postępowania Cywilnego z 2005. Następnie przejdę do problematyki społeczno-gospodarczej i roli mediatora w sporze zbiorowym pracy. W przededniu podjęcia przez Komisję Trójstronną rozmów nt. nowelizacji Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przedstawię niektóre, najczęściej podawane przez mediatorów ograniczenia obecnego kształtu ustawy.

Definicja mediacji

Na początek odpowiem na pytanie, czym jest mediacja? Unijna dyrektywa^x rozszerza definicję podaną w tzw. Zielonej Księdze z roku 2002^{xi}. I tak, art. 2 tej Dyrektywy mówi, że „mediacja oznacza proces, bez względu na jego nazwę lub określenie, w którym przynajmniej dwie strony sporu korzystają z pomocy strony trzeciej w celu osiągnięcia porozumienia dotyczącego rozwiązania sporu, bez względu na to, czy proces ten zapoczątkowały strony, zaproponował lub orzekł sąd, czy też określiło prawo krajowe Państwa Członkowskiego. (...) Mediator oznacza osobę trzecią prowadzącą mediację, bez względu na jej nazwę lub zawód wykonywany w danym Państwie Członkowskim oraz sposób jej wyznaczenia lub formę zwrócenia się o poprowadzenie danej mediacji.”

Najprostsza definicja mediacji mówi, że jest to poufny i dobrowolny proces rozwiązywania sporu bezpośrednio przez strony sporu, przy udziale neutralnej i bezstronnej strony trzeciej – mediatora, który zarządzając procesem komunikacji między stronami pomaga im określić swoje interesy i potrzeby, a także znaleźć kreatywne rozwiązanie - satysfakcjonujące dla obydwu stron sporu.^{xii}

Mediacja to obok arbitrażu, konferencji ugodowej, *summary jury trial* i *minitrial*^{xiii} jedna z alternatywnych metod rozwiązywania sporów, tzw. ADR (ang. *Alternative Dispute Resolution*). Z metod ADR w Polsce powszechnie znane i uznane są właściwie tylko dwie: mediacja i arbitraż. Czym różnią się od siebie te dwie procedury?

Mediacja kontra arbitraż: podobieństwa i różnice

Z tych dwóch procedur arbitraż najbardziej przypomina postępowanie przed sądem powszechnym, jako że orzeczenie arbitra zastępuje wyrok sędziego^{xiv}. Skonfliktowane strony przestępujące do arbitrażu oddają swój los w ręce arbitra, który po zapoznaniu się ze sprawą wydaje orzeczenie. Arbiter nie tylko kontroluje procedurę, czyli przebieg spotkań, ale również meritum sprawy, w wyniku czego strony nie mają żadnego wpływu na treść orzeczenia, natomiast są zobowiązane zastosować się do niego. Od sądu powszechnego arbitraż różni się tylko tym, że ma szybszy przebieg, i jest zazwyczaj bardziej kosztowny. Podobnie jak w przypadku orzeczenia wydanego przez sędziego, tak i przez arbitra, nie żadnego znaczenia, czy strony akceptują postanowienie. Zarówno w arbitrażu jak i w sądzie powszechnym mamy do czynienia z wygranym i przegranym. Dlatego najczęściej oddanie sprawy do sądu czy arbitrażu nie tylko nie rozwiązuje istniejących konfliktów, ale raczej staje się przyczyną powstawania nowych „punktów zapalnych”.

Inaczej jest w przypadku mediacji, gdzie strony wspólnie decydują, co będzie tematem mediacji, czyli określają jej zakres. Po drugie, w trakcie mediacji strony wypracowują rozwiązanie biorąc pod uwagę swoje interesy i potrzeby, na co w sądzie nie ma ani miejsca, ani czasu. W wyniku mediacji obie strony wygrywają, ponieważ to właśnie one, a nie arbiter, są autorami rozwiązania. Przyjęte rozwiązania są trwałe, dzięki satysfakcji stron, która wynika z poczucia kontroli nad wynikiem.

Rola mediatora w mediacji karnej

Mediacja w prawie karnym pojawiła się wraz z nowymi kodyfikacjami karnymi z 1997 roku. Początkowo mediację można było prowadzić tylko w toku postępowania przygotowawczego oraz przy wstępnej kontroli oskarżenia, co znacznie ograniczało zakres jej stosowania. Nowelizacja ustawy z dnia 10 stycznia 2003 (Dz. U. Nr 17, poz. 155) wprowadziła mediację do części ogólnej Kodeksu Postępowania Karnego. To uregulowanie umożliwiło stosowanie mediacji na każdym etapie postępowania sądowego.

W sprawiedliwości karnej w centrum zainteresowania jest sprawca i przestępstwo. W mediacji karnej w centrum uwagi jest pokrzywdzony. Celem mediacji jest naprawienie wyrządzonej szkody, a pokrzywdzony pełni w tym procesie aktywną rolę. Pokrzywdzony i sprawca pertraktują ze sobą, a rolą mediatora jest sprawdzenie, czy warunki satysfakcjonują poszkodowanego, i czy są możliwe do spełnienia przez sprawcę. W tym sensie mediator często pełni rolę tzw. „adwokata diabła”.

W praktyce mediator w sprawach karnych, oprócz roli pojednawczej, pełni rolę strażnika procedury. W sprawach karnych z reguły występuje brak równowagi między stronami, wręcz obawa jednej ze stron przed zagrożeniem, często fizycznym. Rolą mediatora zadbanie o poczucie komfortu i równowagi stron, co osiąga się za pomocą różnych technik.

Zadaniem mediatora w sprawach karnych jest też próba przywrócenia pokrzywdzonemu poczucia godności i zaufania do społeczeństwa, które często zostaje naruszone w wyniku przestępstwa, którego padł ofiarą.

Nie bez znaczenia jest też fakt, że mediator najpierw kontaktuje się ze sprawcą, a następnie z pokrzywdzonym. W tej kolejności przeprowadza też spotkania wstępne. Celem takiego zabiegu jest uniknięcia podwójnej wiktyimizacji pokrzywdzonego w przypadku, kiedy sprawca nie zgodzi się na mediację, do czego ma pełne prawo. W trakcie spotkań wstępnych oprócz zwyczajowego przedstawienia zasad mediacji (poufności i dobrowolności, bezstronności i neutralności mediatora, oraz jego akceptowalności), mediator bada zdolność pokrzywdzonego do spotkania się ze sprawcą twarzą w twarz. Jeśli z oceny wynika, że nie jest to możliwe, wówczas proponuje tzw. mediację pośrednią. Mediacja pośrednia polega na tym, że mediator spotyka się ze stronami osobno lub kontaktuje telefonicznie i przekazuje im propozycje uzgodnień. Chociaż mediacja pośrednia niewątpliwie wpływa na wydłużenie czasu trwania mediacji, niejednokrotnie okazuje się być jedynym akceptowanym przez pokrzywdzonego rozwiązaniem.

Rola mediatora w mediacji w sprawach nieletnich

W podobnym duchu wzmacniającym rolę pokrzywdzonego idą zapisy Nowelizacji Ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich z 15 września 2005. Zgodnie z nią sąd ma możliwość zareagowania na niepożądane zachowanie nieletniego przez odesłanie stron do mediacji, którą mogą prowadzić tzw. osoby i instytucje zaufania publicznego.

Cechą typową dla mediacji w sprawach nieletnich jest rola wychowawcza mediatora. Mediator jest tutaj pedagogiem, który pozwala nieletniemu sprawcy czynu karalnego wysłuchać wersji zdarzeń pokrzywdzonego, jego odczuć i wrażeń. W wyniku takiego zabiegu pokrzywdzony przestaje być osobą anonimową. Wysłuchanie relacji pokrzywdzonego najczęściej powoduje w nieletnim sprawcy reakcję szokową dotyczącą skali skutków swojego czynu, w nieletnim pojawia się chęć naprawienia wyrządzonej krzywdy. Wydaje się, że mediacja jako środek wychowawczy wywołuje głębsze zmiany osobowości nieletniego w porównaniu z innymi środkami wychowawczymi zgodnie z art. 6 tej Ustawy, zwłaszcza

jeśli chodzi o nadzór kuratora, umieszczenie w rodzinie zastępczej lub zakładzie poprawczym.

Rola mediatora w sprawach rodzinnych

Chociaż rozwiązania ustawowe (Nowelizacja Kodeksu Postępowania Cywilnego) zostały wprowadzone dopiero w 2005 roku, mediacja w sprawach rodzinnych była przez sądy stosowana już wcześniej.

Rolą mediatora w sprawach rozwodowych jest przede wszystkim zadbanie o interesy dziecka. W tym sensie mediator nie jest całkowicie bezstronny, pełni niejako rolę rzecznika dziecka, nieobecnego na mediacji. Mediator pełni też rolę edukacyjną w tym sensie, że uświadamia stronom dwa rodzaje relacji, w jakich się znaleźli: relacja partnerska, która w związku z rozwodem przestaje istnieć, i relacja rodzicielska, która powinna być kontynuowana - właśnie dla dobra dziecka.

Rola mediatora w sprawach gospodarczych

Również tutaj mają zastosowanie przepisy znowelizowanego Kodeksu Postępowania Cywilnego z 2005 roku. Ponieważ mediacja jest dobrowolna, strony nie są zobligowane do skorzystania z tej instytucji. Odwrotnie niż w Anglii i Walii, gdzie sąd może ukarać strony grzywną za odmowę udziału w mediacji, w Polsce wystarczy, że jedna ze stron nie zgodzi się na mediację, i sprawa wraca na wokandę sądową. Ponieważ mediacja w sprawach cywilnych i gospodarczych nie istnieje jeszcze w świadomości przeciętnego obywatela i przedsiębiorcy jako narzędzie rozwiązywania konfliktu, albo otoczona jest mnóstwem nieporozumień, na wstępnym etapie rola mediatora sprowadza się do przekonania stron do niej. W tym celu na pierwszym etapie mediator stara się skontaktować bezpośrednio ze stroną sporu, a nie z jej pełnomocnikiem. Tak dzieje się z dwóch powodów: po pierwsze interes pełnomocnika może być sprzeczny z interesem klienta w tym sensie, że klient prawnika, czyli strona sporu, zapewne chce jak najszybciej sprawę rozwiązać i móc zająć się prowadzeniem swojej głównej działalności, a prawnik, jeśli jest opłacany ryczałtem miesięcznym za zastępstwo procesowe, może chcieć przedłużać spór. Po drugie pełnomocnik zewnętrzny, czyli prawnik nie będący pracownikiem firmy, nie koniecznie w pełni rozumie, na czym polega działalność klienta, i w których obszarach można poszukiwać tzw. kreatywnego rozwiązania, w równym stopniu satysfakcjonującego obydwie strony. To właśnie trzecie rozwiązanie, w odróżnieniu od kompromisu, jest idealnym wynikiem mediacji, do którego mediator stara się strony doprowadzić.

Z tych względów rolą mediatora w sprawach gospodarczych jest uświadomienie stronom korzyści, jakie mogą dzięki mediacji osiągnąć. Najczęściej wymienia się następujące: czas, pieniądze i reputacja, czyli zachowanie twarzy.

W sprawach skierowanych przez sąd mediator zaczyna działać w warunkach istniejącego już od dawna konfliktu, kiedy strony „okopały się” na swoich pozycjach negocjacyjnych i prowadziły walkę pozycyjną, najpierw bezpośrednio, następnie przez adwokatów. Wtedy trzeba jednak zacząć od kwestii związanych z nadszarpniętym zaufaniem i emocjami. Dlatego zadaniem mediatora jest skanalizować komunikację w części nacechowanej silnymi emocjami i dopiero wtedy, kiedy będzie to możliwe, skierować ją na kwestie merytoryczne.

Korzyści z mediacji - praktyczny wymiar nowelizacji KPC z 2005 roku

Główną zaletą mediacji w porównaniu z postępowaniem przed sądem powszechnym jest jej odformalizowana procedura. W mediacji nie powołuje się świadków, biegłych i nie składa

dokumentów dowodowych, co czyni postępowanie sądowe długotrwałym i uciążliwym dla stron. W mediacji spory o małej wartości przedmiotu sporu rozwiązywane są bardzo szybko, zazwyczaj wystarczy jedno spotkanie. Bardziej skomplikowany spór trwa średnio 3 spotkania. Kiedy porównamy to z przewlekłością postępowania sądowego (w większych miastach w Polsce trwa średnio 12 miesięcy^{xv}, a może dojść nawet do 3 lat^{xvi}), korzyść wynikająca z szybkości mediacji staje się oczywista. Ważny jest też czynnik kosztowy: strony najczęściej partycypują w kosztach po połowie, czy to w mediacji umownej (przed postępowaniem sądowym), gdzie ustalają stawkę bezpośrednio z mediatorem, czy to w mediacji sądowej (czyli wtedy, kiedy to sąd kieruje strony do mediacji), gdzie stawki są określone w ustawie.

W procesie toczącym się przed sądem strony nie kontrolują ani procedury, ani tym bardziej wyniku procesu. W mediacji natomiast strony ustalają wspólnie z mediatorem zasady pracy (procedurę) i określają przedmiot mediacji czyli kwestie, jakie będą poruszane na mediacji. Mediacja kończy się zawarciem porozumienia na warunkach uzgodnionych przez obie strony. Jak widać, strony kontrolują nie tylko przebieg, ale również wynik mediacji, dlatego mówi się, że to one są autorami porozumienia. Dzięki temu strony sporu mogą wyjaśnić sobie wszystkie kwestie sporne, a nie tylko tę, która znajduje się w pozwie. W sprawach skierowanych przez sąd najczęściej okazuje się, że kwestie zawarte w pozwie to tylko wierzchołek pływającej góry lodowej, przy czym, zgodnie z prawami fizyki, większość problemów znajduje się pod powierzchnią wody. Jednak ustawowe sformułowanie, że mediację w trakcie postępowania sądowego przeprowadza się na skutek „postanowienia sądu *kierującego strony do mediacji*”^{xvii}, (a nie postanowienia *kierującego sprawę do mediacji*), pozwala stronom zawrzeć porozumienie również w innych kwestiach, które nie znalazły się w pozwie. To kolejna korzyść w porównaniu z postępowaniem przed sądem, gdzie wyrok sądu jest subiektywną oceną sędziego dotyczącą zasadności, z punktu widzenia prawnego, roszczeń zawartych w pozwie.

Mediacja jest dobrowolna^{xviii}, co oznacza, że każda ze stron w dowolnym momencie może z niej zrezygnować. Zasada poufności sprawia, że strony wykazują większą otwartość wobec siebie, wymieniają informacji dotyczącej powstania sporu i preferowanych sposobów jego rozwiązania, wykazują też większą kreatywność w poszukiwaniu rozwiązania satysfakcjonującego dla obydwu stron. Zasada poufności obowiązuje mediatora, to znaczy nie przekazuje on informacji nabytych podczas prowadzenia sprawy na zewnątrz, nie może być powołany na świadka nawet w przypadku, gdy sprawa nie zostanie w drodze mediacji rozwiązana i trafi do sądu - chyba że obydwie strony zwolnią go z obowiązku dochowania tajemnicy.^{xix} Strony mogą, a nawet powinny konsultować z decydentami warunki ugody, jednak gdyby nie osiągnęły porozumienia w mediacji – to zgodnie z ustawą, w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym, bezskuteczne jest „powoływanie się na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym”^{xx}. Tym zapisem ustawodawca zabezpieczył poufność mediacji dla obydwu stron. Dzięki temu informacje na temat mediacji nie wydostają się poza krąg bezpośrednio zainteresowanych. Ten aspekt ma ogromne znaczenie dla podmiotów pragnących zachować w tajemnicy nie tylko warunki porozumienia, ale nawet sam fakt istnienia sporu. Rozwiązanie sporu w drodze mediacji umożliwia stronom zachowanie dobrego imienia na rynku, jest też wyrazem dbałości o reputację, zarówno swoją, jak i drugiej strony.

Jeśli chodzi o stosowanie się przez strony do warunków porozumienia, to znowu ugoda zawarta przed mediatorem jest korzystniejsza w porównaniu z wyrokiem sądowym. Istnieje wprost proporcjonalna zależność pomiędzy satysfakcją obydwu stron z wypracowanego

porozumienia a realizacją ugody. W wyniku mediacji powstaje rozwiązanie typu *win-win* (wygrany-wygrany). W sądzie strona przegrywająca ma poczucie porażki, i dlatego albo do odwołuje się od niekorzystnego dla siebie wyroku, albo ściśle trzyma się zapisów wyroku, często ze szkodą dla obydwu stron.

Sąd automatycznie zatwierdza ugodę osiągniętą przed mediatorem w sprawach skierowanych przez sąd do mediacji. W mediacji tzw. umownej, czyli przed postępowaniem sądowym odbywa się to po złożeniu przez jedną ze stron wniosku do sądu. W ten sposób sąd nadaje ugodzie moc prawną wyroku sądowego nawet, gdy sprawa nigdy wcześniej nie była objęta postępowaniem sądowym. Natomiast w przypadku, gdy przedmiotem ugody jest uregulowanie wierzytelności, sąd nadaje jej klauzulę wykonalności. W przypadku nie dotrzymania zobowiązań ugoda może się stać tytułem egzekucji komorniczej.

Spory zbiorowe pracy

Chociaż cała dostępna obecnie wiedza na temat negocjacji i rozwiązywania sporów wskazuje, że spór jest rozwiązywany najlepiej, najszybciej i najefektywniej wtedy, kiedy nie jest jeszcze sporem, ale znajduje się w fazie negocjacji, które w Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nazywają się rokowaniami, w Polsce mediacja w konflikcie zbiorowym jest stosowana obligatoryjnie jako jedna z ostatnich faz prowadzenia sporu zbiorowego pracy. Aby przedstawić kontekst, w jakim działa mediator w sporze zbiorowym i jego rolę, muszę najpierw omówić procedurę sporu zbiorowego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa enumeratywnie przedmiot sporu zbiorowego: warunki pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe pracowników. Przedmiotem sporu zbiorowego nie mogą być natomiast indywidualne roszczenia pracowników. Jedynie związek zawodowy jest uprawniony do reprezentowania zbiorowych praw i interesów pracowników, natomiast pracodawcę może reprezentować organizacja pracodawców.

Spór uznaje się za wszczęty, jeśli organizacja związkowa przedstawi stronie pracodawcy na piśmie żądania, a pracodawca nie uwzględni ich wszystkich w terminie przedstawionym w piśmie, nie krótszym jednak niż trzy dni. Następnym etapem są rokowania, do których pracodawca przystępuje niezwłocznie po upływie wskazanego terminu, zawiadamiając uprzednio właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu. Rokowania, czyli negocjacje, mogą kończyć się podpisaniem porozumienia albo protokołu rozbieżności, z uwzględnieniem stanowiska stron. Przy braku porozumienia związek zawodowy może zrezygnować z żądań, albo je podtrzymać. Jeśli je podtrzymuje, to w tym momencie zostaje uruchomiona procedura obligatoryjnej mediacji, czyli dalszych spotkań negocjacyjnych przy udziale bezstronnej i neutralnej osoby, które mogą zakończyć się, podobnie jak wcześniej, tylko na dwa sposoby: porozumieniem, albo protokołem rozbieżności z podaniem stanowisk stron.

Dalszym, fakultatywnym etapem sporu może być strajk. Choć ustawa tego nie reguluje, jest oczywiste, że zarówno przed, jak i w czasie trwania strajku, strony prowadzą dalej negocjacje, z tą różnicą, że nie muszą już korzystać z mediatora.

Jak wynika z powyższego opisu, mediacja jest instytucją obligatoryjną, ale mediator pojawia się dopiero na etapie przedstrajkowym. W tym sensie mediacja w sporze zbiorowym nie spełnia reguły dobrowolności obowiązującej we wcześniej omówionych sprawach.

Organizacja i czas trwania postępowania mediacyjnego – porównanie

Mediacja w sporach zbiorowych zasadniczo różni się od mediacji w sprawach karnych, cywilnych i gospodarczych (dalej zwanych „innymi”, dla celów tego opracowania) także pod względem organizacji procesu. Sądy karne, dla nieletnich, rodzinne, cywilne i gospodarcze, kierując sprawy do mediacji odsyłają strony fizycznie w inne miejsce - do ośrodka mediacyjnego lub biura konkretnego mediatora. Tam w warunkach pełnej poufności i w oderwaniu od komisariatu policji, prokuratury, czy sali sądowej, ma miejsce proces docierania do potrzeb stron i konfrontowania ich ze sobą, przy udziale mediatora, czyli osoby nie będącej ani sędzią, ani oskarżycielem, ani adwokatem żadnej ze stron.

W innych mediacjach mediator z reguły przeprowadza najpierw spotkania wstępne, osobne dla każdej ze stron, potem umawia się na spotkania wspólne, albo jeśli strony wybrały formę pośredniej mediacji, przeprowadza spotkania osobno lub kontaktuje się ze stronami telefonicznie. Cały proces jest rozłożony w czasie i rzadko kiedy udaje się go zamknąć w zakreślonym z reguły przez sąd terminie 30 dni od wydania postanowienia o skierowaniu do mediacji. W związku z tym często praktykuje się wnioskowanie, w zależności od rodzaju sprawy przez mediatora lub strony, o wyznaczenie dodatkowego terminu. W ten sposób dochodzenie do rozwiązań jest rozłożone w czasie. W konfliktach trwających latami pozwala to stronom trwale zmienić spojrzenie na konflikt, jego źródło i możliwe rozwiązania. W tym znaczeniu mediacja pozwala oddzielić osobę od problemu, i staje się punktem zwrotnym w podejściu do konfliktu i problemu, który wcześniej złał się w jedno z osobą „oponenta”.

Oczywiście w mediacji tzw. umownej, czyli wtedy, kiedy strony same zgłaszają się do mediatora a ich konflikt nie jest objęty postępowaniem sądowym, to mediator i strony bezpośrednio decydują o czasie trwania mediacji, i, co za tym idzie, o częstotliwości spotkań. Jeśli chodzi o liczbę osób biorących udział w innych mediacjach, to jest ich od 2 do kilku. Strony mogą zgłosić chęć przyprowadzenia na mediację innych osób, np. pełnomocnika, ale muszą się liczyć z tym, że druga strona zrobi to samo, aby możliwe było zachowanie równowagi stron.

Natomiast mediator desygnowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym jedzie do zakładu pracy, w którym toczy się spór. W tej sytuacji nie może być mowy o mediacji w neutralnym miejscu, mediator ma też znacznie bardziej ograniczone możliwości zaaranżowania przestrzeni w taki sposób, aby wpływała korzystnie na strony podczas rokowań. Mediator przeprowadza postępowanie w jak najkrótszym czasie, co jest podyktowane koniecznością uniknięcia dalszej eskalacji konfliktu i utraty kontroli nad sytuacją, i koniecznością jak najszybszego przywrócenia zakładu do normalnego funkcjonowania. Chociaż Ustawa o rozwiązywaniu sporów nie ogranicza czasu trwania mediacji, z reguły mediacja trwa od jednego do kilku, w najdłuższych przypadkach do kilkunastu dni, jest więc znacznie bardziej ograniczona w czasie niż mediacja w innych sporach. Wyjątkiem jest nieusankcjonowana prawnie instytucja tzw. zawieszenia sporu zbiorowego, która niekiedy nadużywana jest przez strony sporu.

Równowaga stron

W postępowaniu biorą udział z jednej strony przedstawiciele organizacji związkowych w sporze, a z drugiej przedstawiciele pracodawcy. Ponieważ w sporze może znaleźć się od jednego do kilkudziesięciu związków działających w zakładzie pracy, które nie zawsze wystawiają do rokowań i mediacji wspólną reprezentację, zdarza się, że po stronie pracowników znajduje się kilkadziesiąt osób. W tej sytuacji brak możliwości zapewnienia

równowagi liczebnej stron jest dodatkowym wyzwaniem dla mediatora, który w rokowaniach musi dbać o poczucie równowagi stron.

Role mediatora w sporach zbiorowych pracy

Teoretycznie rolą mediatora w sporze zbiorowym jest przywrócenie ładu społecznego poprzez wspomaganie dialogu partnerów dialogu społecznego w przedsiębiorstwie. W sytuacjach, kiedy w spór zbiorowy wszedł młody związek, który chce się wykazać twardą postawą wobec pracodawcy, powszechnie uważaną za skuteczniejszą, często okazuje się, że od mediatora oczekuje się tylko podpisania protokołu rozbieżności umożliwiającego związkowi zorganizowanie referendum strajkowego.

Podobnie jak w mediacji gospodarczej, tak i w sporze zbiorowym, mediator powinien upewnić się, że przedstawiciele stron mają upoważnienia do podpisywania wiążących porozumień.

Chociaż ustawa go do tego nie zobowiązuje, w praktyce mediator sprawdza także, czy spór jest legalny, to znaczy czy spełnione zostały wszystkie przewidziane ustawą kroki.

Ponieważ w mediacji na gruncie przedsiębiorstwa z założenia dostęp stron do danych jest nierówny, mediator musi upewnić się, że strona związkowa ma dostęp do tych samych danych, na podstawie których pracodawca podjął wcześniej decyzję o odrzuceniu żądań finansowych związków. W praktyce często okazuje się, że związki przed etapem mediacji stykały się z taktyką uników ze strony pracodawcy, albo dla odmiany kwestionowały prawdziwość danych przedstawionych przez pracodawcę. Kwestię odmiennej interpretacji przez strony tych samych danych omawiam w dalszej części tego opracowania.

Jeśli mediacja zmierza w stronę porozumienia, mediator powinien upewnić się, że podpisywane przez pracodawcę warunki są możliwe do spełnienia. Znowu: nie jest to wymóg ustawowy, ale raczej kwestia profesjonalizmu. Wkrótce po wprowadzeniu ustawy zdarzało się, że pracodawca, aby uniknąć zaognienia konfliktu, zgadzał się na niemożliwe do spełnienia warunki, wychodząc z założenia, że ten problem powinna rozwiązać wyższa instancja. W ten sposób de facto pracodawca przechodził na stronę związków w tym sensie, że zmuszał organ założycielski swojego zakładu do podjęcia rokowań.

Uprawnienia mediatora

Tym, co odróżnia pozycję mediatora w sporze zbiorowym od mediacji w innych sprawach, są szczególne uprawnienia, choć nie do końca w Ustawie o sporach zbiorowych sprecyzowane.

Zdarzają się sytuacje, kiedy strony interpretują te same dane w różny sposób, np. pracodawca twierdzi, że zakład pracy jest w trudnej sytuacji finansowej i nie stać go na podwyżki (lub dodatkowe świadczenia), a związki utrzymują, że realizacja związkowych żądań finansowych nie będzie rzutowała negatywnie na kondycję finansową zakładu. Artykuł 13 Ustawy przewiduje, że mediator może zaproponować przeprowadzenie ekspertyzy celem ustalenia sytuacji ekonomiczno-finansowej.

Inne szczególne uprawnienia obejmują zawiadomienie stron, kiedy mediator stwierdzi, że potrzebne są dodatkowe ustalenia związane z przedmiotem sporu.

Te dwie sytuacje uprawniają mediatora do wystąpienia do związków o przesunięcie terminu strajku, aby można było dokonać ustaleń, które mogą mieć wpływ na rozwiązanie sporu. Ustawa nie precyzuje jednak, czy strony muszą się zastosować do propozycji mediatora.

Rozwiązania praktyczne - regulamin

Ponieważ z ustawy nie wynika bezpośrednio, że mediator jest osobą zarządzającą i organizującą proces rozwiązywania sporu, mediator zwykle wprowadza regulamin mediacji, w którym określa swoje uprawnienia, wyjaśnia swoją rolę i prawa stron. Pierwszy dokument podpisany przez obydwie strony ma często wymiar symboliczny, dlatego robi się to zwykle na początku sesji wspólnej.

Ograniczenia Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1997 odnoszące się do pracy mediatora ^{xxi}

Nowelizacją Ustawy z 1997 wprowadzono do pracy mediatora z pozoru drobne zmiany, ale znacząco wpływające na osłabienie jego pozycji wobec stron. W poprzednim modelu, obowiązującym do roku 1997, strony wybierając mediatora samodzielnie, tzn. bez pośrednictwa ministerstwa, uzgadniały z nim kwestie wynagrodzenia. W przypadku wniosku do ministerstwa o desygnowanie mediatora, to ministerstwo pokrywało koszty mediacji, a po zakończeniu sporu egzekwowało zwrot kosztów od przedsiębiorstwa, przy czym z reguły pokrywał je pracodawca.

Ustawa w znowelizowanej formie stanowi, że strony dzielą się kosztami po połowie, chyba że ustalą inaczej, a warunki wynagrodzenia ustalane są w umowie zawieranej przez strony z mediatorem.

W tej sytuacji mediator desygnowany przez ministerstwo, zamiast zająć się rozwiązywaniem sporu musi rozmawiać o zawarciu umowy i kwestiach związanych ze swoim wynagrodzeniem. Stawia go to w niezręcznym położeniu, tym bardziej, że przedmiot wynagrodzenia mediatora często staje się obiektem przetargu między stronami. Poza tym, jeśli związek w sporze odmówi ponoszenia kosztów mediacji, to jest to korzystne dla pracodawcy; nie można mu wtedy zarzucić blokowania procedury rozwiązywania sporu, za co w innym przypadku groziłyby mu sankcje karne.

Dlatego mediatorzy często rezygnują ze swojego wynagrodzenia lub sprowadzają go do poziomu określonego jako stawka minimalna w rozporządzeniu^{xxii}, aby móc w ogóle mediację przeprowadzić. Taka sytuacja jest niekorzystna z dwóch powodów: stawka powoduje, że mediatorzy mogą traktować swoje zajęcie mediacyjne jako drugorzędne w porównaniu z innymi obowiązkami zawodowymi, co nie sprzyja dalszemu doskonaleniu w tym zawodzie. Natomiast strony mogą mieć poczucie, że mediacja nie ma szczególnej wartości i w zasadzie jest bez znaczenia, czy trwa 1 dzień, czy tydzień, ponieważ i tak koszt jest znikomy.

Komisja Trójstronna a przyszłość mediacji w sporach zbiorowych pracy

Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych, w ramach zespołów problemowych, pochylił się wkrótce nad nowelizacją Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy. Wśród postulatów zgłaszanych przez organizacje pracodawców znajduje się m.in. doprecyzowanie przedmiotu sporów, kontrola legalności sporów, możliwość korzystania z mediacji od początku sporu, wydłużenie terminu rozpoczęcia sporu, czy ograniczenie czasowe trwania sporu.

Pracownicy postulują m.in. możliwość wejścia w spór z podmiotem realnie kształtującym wynagrodzenia poszczególnych grup zawodowych oraz decydującym o przyszłości zakładu pracy, oraz przyznanie związkowi prawa zgłaszania istnienia sporu do właściwego inspektora pracy. Pojawiają się też głosy odzwierciedlające obecną sytuację na rynku pracy,

a mianowicie podejmujące temat warunków pracy zmieniających się w momencie przejścia do nowego pracodawcy wskutek przejęcia zakładu pracy.

Kolejnym postulatem jest sprecyzowanie statusu prawnego porozumienia zawartego w drodze prowadzenia sporu zbiorowego, aby stało się ono źródłem prawa. (W tej chwili porozumienie nie podlega żadnej prawnej ochronie, w wyniku czego zdarzają się przypadki cyklicznie powtarzającego się sporu zbiorowego w wyniku niedotrzymania zobowiązań zawartych we wcześniejszym porozumieniu.)

W kwestii postulowanych przez strony większych uściśleń na poziomie ustawy co do przedmiotu sporu, chciałabym zacytować słowa Władysława Rychłowskiego, jednego z najbardziej doświadczonych mediatorów w Polsce: „Należy bowiem zaznaczyć, że definicja jakiegokolwiek pojęcia w prawie oznacza co innego niż w nauce – oznacza jego ograniczenie. (...) Jak wiadomo, enumeratywne wyliczenie jest metodą zawężającą regulowane prawa bardziej niż definicja negatywna, pozwalająca toczyć spór we wszystkich sprawach z wyjątkiem tych, które byłyby wyraźnie zakazane.”^{xxiii}

Co ciekawe w chwili obecnej, podobnie jak w pracach nad nowelizacją Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1997 roku, środowisko mediatorów nie jest w tych pracach konsultowane. W kontekście dostosowania dialogu społecznego w Polsce do obecnej rzeczywistości gospodarczej, w której ten dialog funkcjonuje i którego mediacja jest nieodłączną częścią, pozostają aktualne pytania postawione przez prof. Kazimierza Kloca ponad 10 lat temu, dotyczące m.in. obligatoryjności mediacji w rozwiązywaniu sporu zbiorowego, ram organizacyjnych dla mediatorów, doskonalenia mediatorów przez kontakty z instytucjami o podobnym profilu w innych krajach czy przesłanek do ustawowego wzmocnienia ich roli. Od tego, czy idea dialogu społecznego będzie realizowana na etapie konsultacji ze środowiskami, których bezpośrednio dotyczy, zależeć będzie kształt naszej rzeczywistości ekonomicznej w najbliższych latach. Mediatorzy chętnie podzielą się doświadczeniami zdobytymi, w roli neutralnej i bezstronnej trzeciej strony, w pracy nad rozwiązywaniem konfliktów pomiędzy partnerami dialogu społecznego.

Konkluzje

Mediacja w Polsce stosowana jest we wszystkich dziedzinach i obszarach, jednak widoczna jest potrzeba dalszego propagowania tej polubownej metody rozwiązywania sporów, również w środowisku prawniczym i sędziowskim. Mediacja jest uregulowana ustawowo, wysoko ceniona jest zwłaszcza nowelizacja kpc z 2005, wprowadzająca tzw. mediację umowną, dzięki której zawarta przed mediatorem ugoda w sprawie nie objętej wcześniej postępowaniem sądowym, nabiera mocy wyroku po zatwierdzeniu przez sąd, albo nadaniu jej klauzuli wykonalności.

Mediacja w sporach zbiorowych pracy jest de facto traktowana jako całkowicie odrębne zagadnienie ze względu na specyficzną rolę i uwarunkowania pracy mediatora. Choć warsztat pracy pozostaje ten sam, nie bez znaczenia jest skala przełożenia pracy mediatora na całe zakłady pracy, czy wręcz branże w przypadku porozumień ponadzakładowych.

W tym kontekście szykująca się nowelizacja m.in. Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych powinna podlegać konsultacjom ze środowiskiem mediatorów tej specjalizacji.

Zawód mediatora w Polsce będzie niewątpliwie ulegał dalszej profesjonalizacji. Tym niemniej rozwiązania instytucjonalne dla mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej zależeć będą w znacznym stopniu od wizji ministerstwa co do pożądanego kształtu dialogu społecznego w naszym kraju.

Interesującym zagadnieniem, które rozwinę w przyszłych publikacjach, jest wprowadzenie osoby neutralnej nie jako mediatora w istniejącym konflikcie, ale jako osoby zapobiegającej powstawaniu konfliktów. W skali przedsiębiorstwa oprócz wyspecjalizowanych w tym

kierunku osób należałoby mówić o rozwiązaniach systemowych jako o podstawowym narzędziu działania.

Omawiając możliwe obszary stosowania mediacji, ze względu na ograniczenia co do objętości artykułu, nie poruszyłam w nim zagadnień związanych z dialogiem społecznym rozumianym jako konsultacje społeczne, ani też inwestycji z dofinansowaniem unijnym, zwłaszcza przy umowach FIDIC. Zainteresowanych odsyłam do moich publikacji^{xxiv}.

Nie odniosłam się także do instytucji mediacji funkcjonującej od roku 2004 w postępowaniu administracyjnym, ponieważ z zasady w mediacji nie da się polubownie ustalić zgodności z prawem decyzji wydanej przez jednostkę samorządu terytorialnego czy organ administracji rządowej, ani też kompetencji tych organów. Dlatego mediacja w postępowaniu administracyjnym jest z powodzeniem stosowana w nielicznych przypadkach (kilkadziesiąt rocznie, dla porównania sądy administracyjne rozpatrują rocznie ok. 90 tysięcy spraw). Ponadto fakt, że w roli mediatora występuje sędzia prowadzący sprawę, jest sprzeczny z dwiema głównymi zasadami mediacji, a mianowicie z zasadą bezstronności i neutralności mediatora oraz zasadą poufności postępowania mediacyjnego. Połączenie funkcji sędziego rozstrzygającego spór z funkcją mediatora pracującego na rzecz porozumienia jest w praktyce niemożliwe. Wydaje się, że mediacja w postępowaniu administracyjnym nie będzie miała w przyszłości większego zastosowania.

ⁱ Dr Janina Waluk, Mediacje jako instytucja dla pokrzywdzonego, Mediator 1/2002, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2002

ⁱⁱ Sędzia Agnieszka Rękas, Mediacja w polskim prawie karnym, Oficyna Wydawnicza MS, Warszawa 2004

ⁱⁱⁱ Sędzia Barbara Wajerowska-Oniszczyk, Mediacja w sprawach nieletnich, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2005

^{iv} Agata Gójska, Robert Boch, Obligatoryjna mediacja w sprawach rodzinnych, Mediator 6/2006, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2006

^v Hanna Przybyła-Basista, Zmiany w prawodawstwie rodzinnym na świecie, a rozwój praktyki mediacyjnej, Mediator 1/2003, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2003

^{vi} Maciej Bobrowicz, Mediacje gospodarcze- jak mediować i przekonywać, Wydawnictwa C.H. Beck, Warszawa 2004

^{vii} Rafał Morek, Mediacja i arbitraż. Komentarz, C.H. Beck, Warszawa 2006

^{viii} Ewa Gmurzyńska, Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce, C.H. Beck, Warszawa 2007

^{ix} Profesor nadzwyczajny dr hab. Kazimierz Kloc, Mediacje w warunkach polskich, Polityka Społeczna, 1999, nr 2, str.32-34

^x Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych

^{xi} Zielona Księga COM(2002)196 w sprawie alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w prawie cywilnym i handlowym

^{xii} Kodeks Etyki Mediatora, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2003, str. 5

^{xiii} Todd B. Carver, Albert A. Vondra, Rozstrzyganie sporów poza sądem, zbiorowa publikacja Negocjacje i rozwiązywanie konfliktów, Harvard Business Review, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2005

^{xiv} Zielona Księga COM(2002) 196 w sprawie alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w prawie cywilnym i handlowym, str. 7

^{xv} Materiały z konferencji Harvard Business Review Polska „Mediacja, arbitraż czy sąd?”, 06.11.2007 Warszawa

^{xvi} Raport Banku Światowego „*Doing Business In 2005, Removing Obstacles to Growth*”

^{xvii} Art. 183¹ § 2 Kodeksu Postępowania Cywilnego

^{xviii} Art. 183¹ § 1 Kodeksu Postępowania Cywilnego

^{xix} Art. 183⁴. § 2 Kodeksu Postępowania Cywilnego

^{xx} Art. 183⁴. § 3 Kodeksu Postępowania Cywilnego

^{xxi} Zmiany wprowadzone przez nowelizację idą znacznie głębiej niż te, które omawiam, jednak ze względu na objętość tego opracowania nie będę ich omawiać

^{xxii} Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. z 2004 nr 269 poz. 2673)

^{xxiii} Władysław Rychłowski, Możliwości i ograniczenia prawnej regulacji konfliktu w warunkach polskich, *Polityka Społeczna* 1999, nr 2, str. 36 i 37

^{xxiv} Anna M. Wróbel, Norbert Sawicki, Rozwiązywanie konfliktów w umowach FIDIC cz.1., *Gazeta Samorządu i Administracji* (dalej zwana GSiA) nr 5/2008; Anna M. Wróbel, Norbert Sawicki, Rozwiązywanie konfliktów w umowach FIDIC cz.2., GSiA nr 6/2008; Anna M. Wróbel, Konsultacje społeczne chronią przed blokowaniem inwestycji, *Gazeta Samorządu i Administracji*, nr 9/2008. Więcej publikacji na stronie www.houseofmediation.eu