



## SPOŁECZNY ROZWÓJ MEDIACJI

**Ewa Sobczak**

Uniwersytet Jagielloński  
Wydział Prawa i Administracji

**Streszczenie:** Mediacja stanowi pewnego rodzaju fenomen zarówno z punktu widzenia prawniczego, jak i społecznego oraz socjologicznego. Jednak nie jest łatwo uchwycić ją w ramy definicyjne, ponieważ napotka się wielopłaszczyznowe problemy metodologiczne. Związane jest to z wielością oraz różnorodnością stosowanych technik oraz metod mediacyjnych. Niekiedy odmienne są również cele i funkcje mediacji. Tym samym niniejsza praca ma na celu wskazanie kierunków rozwoju mediacji głównie w prawie cywilnym i prawie pracy. Przedstawiono definicję mediacji, jej cechy nadrzędne i podrzędne, osobę mediatora oraz przeanalizowano dane statystyczne uzyskane z Ministerstwa Sprawiedliwości pod kątem rozwoju tej metody i ewentualnych barier związanych z jej stosowaniem.

**Słowa kluczowe:** bariery występujące w mediacji, cele postępowania mediacyjnego, mediacja, istota mediacji, osoba mediatora, polubowne rozwiązywanie sporów

**DOI:** 10.17512/znpcz.2017.1.2.15

### Wprowadzenie

Mediacja nie jest alternatywą sądowego wymiaru sprawiedliwości, lecz instytucją komplementarną i wspierającą wymiar sprawiedliwości. Należy podkreślić jednak jej uniwersalny charakter, bowiem przyczynia się do odciążenia sądownictwa i pozytywnego przeobrażenia kultury prawnej, tworzy także nowe wzorce współpracy sądów z instytucjami pozasądowymi, czyli z ośrodkami mediacyjnymi. Ponadto mediacja stanowi niekonfliktową formę rozwiązywania sporów. Oznacza pośredniczenie w sporze bezstronnej osoby trzeciej, czyli mediatora, mające głównie na celu pojednanie zwaśnionych stron.

Niewątpliwie mediacja zapewnia również większy udział uczestników sporu w procesie jego rozwiązywania. Jak wskazuje A. Krata: „mediacja różni się od innych rozstrzygnięć instytucjonalnych tym, że jej celem nie jest ustalenie, kto ma rację, ale wypracowanie rozwiązania satysfakcjonującego obie strony sporu” (Krata 2004, s. 20).

Ta forma polubownego rozwiązywania sporów jest złożonym wewnątrznie i niejednorodnym zjawiskiem, które dotyka nie tylko stosunków prywatnoprawnych: rodzinnych, gospodarczych, cywilnych czy pracowniczych, ale również gałęzi o zupełnie innej charakterystyce, w szczególności prawa karnego czy administracyjnego. Tym samym zaznaczyć należy, że nie istnieje legalna definicja mediacji, natomiast przepisy wskazują jedynie cechy mediacji lub osoby mediatora, do których niewątpliwie należy zaliczyć: poufność i dobrowolność oraz ela-

styczność postępowania, jak również neutralność i bezstronność mediatora oraz relatywnie niskie koszty mediacji.

Wprowadzenie instytucji mediacji do ustawodawstwa polskiego stanowi swoiste wyjście naprzeciw zaleceniom Komitetu Ministrów Rady Europy zawartym w Rekomendacji z dnia 5 września 2001 r. o alternatywnych środkach rozstrzygnięcia sporów sądowych między władzami administracyjnymi a osobami (stronami) prywatnymi (Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy Nr R/2001/9...). Jak podkreśla M. Ciecierski: „Komitet wskazał na potrzebę stworzenia takich możliwości załatwienia spraw, które pozwolą załagodzić konflikty, poszukiwać rozwiązań kompromisowych oraz ograniczyć zaangażowanie sądu w zakończenie sporu. Realizacja przyjętych założeń wymaga zmiany sposobu postrzegania wzajemnych relacji pomiędzy jednostką a organem” (Ciecierski, Sędkowska 2004).

W literaturze przedmiotu wielokrotnie podjęto próbę zdefiniowania mediacji. E. Gmurzyńska uznaje mediacje „jako postępowanie, w którym neutralna osoba trzecia, zwana mediatorem, pomaga i zachęca strony do rozstrzygnięcia sporu między nimi, mediator ma pomóc skonfliktowanym stronom w zawarciu wzajemnie akceptowalnej i całkowicie dobrowolnej ugody” (Gmurzyńska 2007). Ch. Pelikan uważa natomiast, że „mediacja stanowi szansę zdobycia doświadczenia przez sprawców przestępstw w stosunkach interpersonalnych w celu naprawienia wyrządzonego zła oraz odnowienia więzi społecznych” (Pelikan 2001). Natomiast zdaniem R. Cebuli „mediacja to dobrowolne i poufne porozumiewanie się stron znajdujących się w konflikcie w obecności bezstronnej i neutralnej trzeciej osoby – mediatora” (Cebula 2011).

Na podstawie powyższego można podkreślić, iż mediacja to pewnego rodzaju fenomen społeczny i szczególny rodzaj działalności człowieka. Chociaż nie został ujęty w ramy definicyjne, to jest uniwersalną i podstawową „potrzebą”, która istnieje w ramach wymiaru sprawiedliwości, godząc w świetle prawa skonfliktowane strony. Natomiast ugodowe rozwiązywanie rozmaitych sporów oraz konfliktów przy udziale osoby trzeciej, zwanej mediatorem czy profesjonalnym pośrednikiem, to istota mediacji, której potrzeba i jej uświadomienie wśród społeczeństwa rośnie z każdą chwilą.

Postępowanie mediacyjne realizuje również różnorodne cele, które możemy podzielić na dwie podstawowe kategorie: cele podrzędne i cele nadrzędne. Pierwsze z nich to tzw. cele dalsze, które stanowią środki służące realizacji celów nadrzędnych (Kalisz, Zienkiewicz 2014, s. 43-44). Zostały one także podzielone na:

- Komunikacyjne – ich celem jest doprowadzenie do otwarcia stron na komunikację zgodną z zasadą etyki mowy czy zapewnienie idealnej sytuacji mowy (równość czy uczciwe procedury wypowiedania się, wolność słowa).
- Psychologiczne – dotyczą głównie kształtowania i wywoływania pożądanych cech oraz postaw stron sporu, np. wyładowania negatywnych emocji czy potrzeba wysłuchania i docenienia drugiej strony, wzajemnego wybaczenia sobie krzywd i poniesionych szkód czy chociażby okazanie szacunku i tolerancji względem drugiej strony.
- Negocjacyjno-informacyjne – odnoszą się do uświadomienia stronom najważniejszych zalet i cech mediacji oraz wypracowania wariantów rozwiązania spo-

ru, aby dojść do jego konsensusu; ponadto istotnym celem jest przeprowadzenie efektywnych negocjacji i uświadomienie stronom ich położenia i skutków zawarcia bądź niezawarcia ugody.

Do katalogu celów nadrzędnych modelowo możemy zaliczyć:

- Cele w wymiarze personalnym – są realizowane poprzez trzy główne procesy, które powinny zachodzić w trakcie dyskursu mediacyjnego, tj. przez proces samopoznawania, samodoskonalenia (nauki) oraz proces wewnętrznego wzrostu moralnego (rozwoju/przemiany/transformacji, tzw. *moral growth*). Jednocześnie procesy te mają charakter fazowy, czyli stadialny, a strony mogą zatrzymać swój rozwój na każdym etapie.
- Cele w wymiarze interpersonalnym – przywrócenie i utrzymanie niezakłóconej komunikacji oraz pozytywnych relacji pomiędzy stronami, osiągnięcie ugody akceptowanej przez strony przy jednoczesnym zaoszczędzeniu czasu i kosztów, powstałych przy ewentualnym postępowaniu sądowym, zlikwidowanie przyczyn konfliktu.
- Cele w wymiarze społecznym, które jako istotne z punktu widzenia niniejszego artykułu zostaną omówione szerzej. Otóż cele mediacji w wymiarze społecznym (Kalisz, Zienkiewicz 2014, s. 43-44; Zienkiewicz 2008, s. 22; Kmiecik 2004, s. 22-23; Morawski 1990, s. 124-132) to m.in.: a) uzupełnianie, odciążenie oraz podniesienie sprawności sądowego wymiaru sprawiedliwości; b) włączenie społeczeństwa obywatelskiego w proces wymiaru sprawiedliwości; c) realizacja postulatu pluralizmu form wymiaru sprawiedliwości oraz poszanowania autonomii woli podmiotów co do wyboru sposobu dochodzenia własnych roszczeń; d) rozszerzenie dostępu do wymiaru sprawiedliwości; e) obniżenie ponoszonych przez strony sporów kosztów wymierzania sprawiedliwości; f) kształtowanie dyskursywnego podejmowania decyzji i wyrażania woli w stosunkach społecznych oraz szerokie umożliwianie konsensualnej regulacji konfliktów społecznych; g) przyczynianie się do tworzenia uniwersalnej, proceduralnej etyki rozwiązywania sporów, mającej pomóc w urzeczywistnianiu zasad sprawiedliwości społecznej; h) ochrona porządku społecznego oraz stabilizacja (harmonizacja) stosunków społecznych poprzez rozwiązywanie konfliktów społecznych na drodze ugodowej, prowadzącej do utrwalania pokojowego i pojednawczego sposobu współpracy oraz współistnienia (*peacemaking*); i) zapobieganie odnawianiu się konfliktów społecznych w przyszłości poprzez likwidację ich przyczyn; j) wdrażanie w stosunki międzyludzkie wrażliwości, wartości (dobro, wolność, równość, sprawiedliwość) oraz postaw moralnych (rozwój/postęp moralny społeczeństwa); k) kreowanie postaw społecznych prowadzących do rozwiązywania sporów na drodze porozumienia (konsensusu lub kompromisu); l) podniesienie poziomu świadomości prawnej, kultury prawnej oraz kultury dialogu; ł) budowanie efektywnej komunikacji społecznej (podporządkowanej regułom etyki mowy i idealnej sytuacji mowy); m) realizacja komunikacyjnej wizji racjonalizacji stosunków społecznych – budowanie wspólnej kultury dialogu (dyskursu), komunikacji społecznej, kultury prawnej oraz tożsamości społecznej opartej na komunikacyjnej wizji prawa, państwa i społeczeństwa (integracja społeczna poprzez koordynowanie działań zbiorowych

oraz wykształcanie tożsamości poszczególnych jednostek i ich kompetencji osobowych).

Zdaniem S. Pieckowskiego „głównym celem regulacji jest wprowadzenie do polskiego prawa procesowego cywilnego instytucji mediacji i w ten sposób ustanowienie alternatywnego do sądowego postępowania cywilnego sposobu rozstrzygnięcia spraw cywilnych” (Pieckowski 2006). Rozpoczęcie prac nad rządowym projektem zmian w *Kodeksie postępowania cywilnego* spowodowane było stratami finansowymi polskich przedsiębiorców, będącymi efektem przedłużających się postępowań sądowych. Przepisy o mediacji umieszczono w specjalnie dodanym Oddziale 1 zatytułowanym „Mediacja”, w Rozdziale 1 Działu II Tytułu VI Księgi I Części I *Kodeksu postępowania cywilnego* (Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. ...), który wprowadził tę instytucję nowelizacją z dnia 28 lipca 2005 r., która weszła w życie 10 grudnia 2005 r. (Dz.U. nr 172 poz. 1438). Mediacje cywilne odnoszą się również do indywidualnych sporów z zakresu prawa pracy. Doprecyzować jednak należy, iż w doktrynie wyróżnia się spory indywidualne i zbiorowe z zakresu prawa pracy, a mediację sporów zbiorowych reguluje *Kodeks pracy* (art. 244-258) (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. ...) oraz Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Na poczet niniejszego artykułu przeanalizowano dane statystyczne udostępnione przez Ministerstwo Sprawiedliwości w „Biuletynie Informacji Publicznej” (BIP). W ramach Ministerstwa Sprawiedliwości funkcjonuje Wydział Statystycznej Informacji Zarządczej w Departamencie Strategii i Funduszy Europejskich, którego zadaniem jest gromadzenie danych statystycznych dotyczących działalności sądów powszechnych oraz wojskowych, według struktur resortowych, podziału administracyjnego kraju czy dziedzin prawa. Ponadto w tych danych znajdują się informacje dotyczące ewidencji spraw i orzeczeń, które uzyskiwane są z poszczególnych sądów za pomocą kart statystycznych, ankiet oraz sprawozdań. Dodatkowo znajdują się tam również dane dotyczące prawomocnych skazań osób dorosłych czy nieletnich, które z kolei pozyskiwane są co roku z Krajowego Rejestru Karnego.

Należy także podkreślić, iż poza wyżej wymienionymi danymi statystycznymi zbierane oraz publikowane są one na portalu internetowym Informatora Statystycznego Wymiaru Sprawiedliwości oraz przekazywane do Głównego Urzędu Statystycznego, organów administracji rządowej i samorządowej, Eurostatu, organów Rady Europy, Organizacji Narodów Zjednoczonych, instytucji prawnych oraz finansowych, jak również do instytutów naukowych i prasy, radia i telewizji.

Informacje te i statystyki prowadzone są w ramach statystyki publicznej, na podstawie Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej. Mogą być udostępniane na stronie internetowej GUS oraz Ministerstwa Sprawiedliwości za pomocą formularza zamieszczonego na stronie internetowej MS, „Biuletynu Informacji Publicznej” czy bezpośrednio w siedzibie Wydziału Statystycznej Informacji Zarządczej.

Poniżej zostały przedstawione dwie tabele, obrazujące liczbę mediacji w sprawach cywilnych (*Tabela 1*) i z zakresu prawa pracy (*Tabela 2*) od roku 2006 do 2015.

**Tabela 1. Liczba spraw przeprowadzonych w ramach mediacji cywilnych w latach 2006-2015**

Lata	Postępowania sądowe			
	Liczba spraw, w których strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu (art. 183 <sup>8</sup> § 1 kpc)	Liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183 <sup>13</sup> § 2 kpc)	Umorzono postępowanie w wyniku zatwierdzenia ugody zawartej przed mediatorem (art. 183 <sup>14</sup> § 1 i 2 kpc)	Odmówiono zatwierdzenia ugody w trybie art. 183 <sup>14</sup> § 3 kpc
<b>sądy okręgowe</b>				
2006	1 053	546	25	3
2007	1 021	707	38	9
2008	1 061	760	54	11
2009	1 349	914	27	2
2010	1 535	1 076	47	8
2011	1 656	1 231	54	8
2012	1 915	1 426	93	5
2013	2 214	1 827	100	22
2014	2 174	1 962	91	6
2015	2 526	2 362	113	79
<b>sądy rejonowe</b>				
2006	395	235	68	12
2007	378	210	73	6
2008	394	167	65	12
2009	493	297	63	6
2010	661	368	101	28
2011	858	519	105	40
2012	929	578	159	66
2013	1 037	646	175	67
2014	1 098	838	190	17
2015	1 597	1070	208	14

Źródło: (<http://isws.ms.gov.pl/pl/>)

Analiza stanu mediacji w Polsce dokonana została w oparciu o dane sprawozdawcze monitorowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości (również Prokuratura Generalna monitoruje rozwój mediacji w poszczególnych prokuraturach: rejonowych, okręgowych i apelacyjnych). Poziom wykorzystania mediacji jest niski zarówno w sądach, jak i w prokuraturach. Wniosek odnosi się do wszystkich obszarów prawa – np. odsetek spraw z zakresu prawa gospodarczego kierowanych przez sądy rejonowe do mediacji w 2014 roku stanowił 0,25% wszystkich prowadzonych postępowań sądowych (sądy okręgowe – 2,1%), z zakresu prawa rodzinnego – 0,17%,

z zakresu prawa cywilnego – zaledwie 0,023% (w sądach okręgowych – 0,68%), z zakresu prawa pracy – 0,21%, a z zakresu prawa karnego – 0,16%.

Popularność mediacji w prawie cywilnym odnotowano w niektórych okręgach, są to np. okręgi: gliwicki (2,5%), tarnowski (1,6%), krakowski (1,6%), bielski (1,5%), katowicki (1,3%) i łódzki (1,3%); a z zakresu prawa pracy: plocki (4,2%), gdański (2,6%), warszawski (1,00%), elbląski (0,9%), opolski (0,6%) oraz wrocławski (0,4%).

Należy zwrócić uwagę, iż w roku 2014 w sądach rejonowych skierowano jedynie 2174 sprawy ze wszystkich spraw rozpatrywanych zgodnie z właściwością tych sądów. W roku 2015 liczba spraw wzrosła o blisko 500, ponieważ wyniosła 2526. Pomiędzy rokiem 2012 i 2013 nastąpił wzrost o ok. 300 spraw. Także z roku na rok odnotowujemy stopniowy wzrost liczby spraw kierowanych do mediacji.

Podobna sytuacja jest widoczna w sądach rejonowych, gdzie ilość spraw kierowanych do mediacji także wzrasta i w porównaniu z rokiem 2014, kiedy mediacji było 1098, w roku 2015 było ich już 1587. Niestety nie są to statystyki entuzjastyczne, ponieważ mimo wszystko liczba mediacji cywilnych jest niska, a można wręcz pokusić się o stwierdzenie, że jest prawie znikoma w porównaniu z liczbą spraw rozpatrywanych w wydziałach cywilnych. Poniżej przedstawiono mediację w sprawach z zakresu prawa pracy w postępowaniu sądowym.

**Tabela 2. Liczba spraw przeprowadzonych w ramach mediacji pracowniczych w latach 2006-2015**

Lata	POSTĘPOWANIE SĄDOWE			
	Liczba spraw, w których strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu (art. 183 <sup>3</sup> § 1 kpc)	Liczba protokołów złożonych przez mediatorów (art. 183 <sup>1,3</sup> § 2 kpc)	Umorzono postępowanie w wyniku zatwierdzenia umowy zawartej przed mediatorem (art. 183 <sup>1,4</sup> § 1 i 2 kpc)	Odmówiono zatwierdzenia umowy w trybie art. 183 <sup>1,4</sup> § 3 kpc
2006	33	14	5	-
2007	74	15	8	-
2008	107	18	7	-
2009	252	31	22	1
2010	195	96	26	3
2011	65	33	22	-
2012	284	140	39	8
2013	324	184	57	4
2014	297	164	59	2
2015	512	265	120	7

Źródło: (<http://isws.ms.gov.pl/pl/>)

W sporach z obszaru prawa pracy rozstrzyganych w sądach rejonowych w 2014 roku 297 razy skierowano strony do mediacji, co oznacza, że w 0,21% spraw wykorzystano alternatywny sposób rozwiązania konfliktu. Sądy rejonowe z terenu 18 okręgów kierowały sprawy do mediacji. Wyższy niż przeciętny udział mediacji można wskazać w okręgach: plockim (4,21%), gdańskim (2,64%), warszawskim (0,95%), elbląskim (0,87%), opolskim (0,6%) oraz wrocławskim (0,4%). Warto zwrócić uwagę na poziom stosowania mediacji w pierwszej połowie 2015 roku – do czerwca sędziowie sądów rejonowych przekazali 181 spraw do mediacji, co stanowi 60% spraw przekazanych do mediacji w 2014 roku. Ponadto bardzo niski poziom wykorzystania mediacji zdiagnozowano w sądach okręgowych – zastosowano ją tylko w 9 przypadkach, co stanowi 0,06% prowadzonych postępowań. Na mediację zdecydowano się w okręgach: warszawskim (3 procesy), piotrkowskim (3), plockim (1), krakowskim (1) oraz gdańskim (1). Ponadto w odniesieniu do prawa pracy w przypadku sądów okręgowych obserwuje się bardzo małą skuteczność mediacji, w 2014 roku ugodę podpisano w pojedynczych przypadkach. Natomiast w zakresie działań sądów rejonowych pojawiła się znacząca grupa spraw zakończonych w ten sposób – stanowiły ją sprawy związane z wypowiedzeniem umowy o pracę (24 z 66 spraw) oraz o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (7 z 66), a także o wynagrodzenie za pracę (6 z 66) (Rudolf i in. (b.r.)).

Ugodowe rozwiązywanie sporu ma zasadnicze znaczenie w stosunkach pracy. Jest istotne nie tyle z punktu widzenia wychowawczej funkcji prawa, ale również z uwagi na skuteczność i efektywność jej przeprowadzania.

Z punktu widzenia stron stosunków pracy mediacja jest niezwykle korzystnym rozwiązaniem, pozwala ona na:

- poprawienie relacji stron (w relacji wzajemnego szacunku i zaufania strony uczą się rozmowy, próbują spojrzeć na problem z innej perspektywy, starają się zrozumieć swoje wzajemne racje oraz ukierunkować się wobec rzeczywistego problemu, aby go rozwiązać);
- pełną poufność (mediacja w tym przypadku pozwala na zachowanie renomy, utrzymanie prestiżu i utajnienie „swoich wewnętrznych problemów”, a wszelkie niewyjaśnione sytuacje i trudności rozwiązywane są w środowisku pracowniczym wewnątrz firmy);
- zapobieganie eskalacji konfliktu w miejscu pracy i ograniczeniu powrotu do niego (rozwiązywanie problemu, nie jego zaognienie czy zniszczenie wzajemnych relacji i porozumienia; strona musi dojść do konsensusu, że załagodzenie sporu to najlepsze rozwiązanie, a polubowne rozstrzygnięcie jest najkorzystniejszą formą porozumienia).

Według Ministerstwa Sprawiedliwości w 2007 roku do sądów powszechnych ogółem skierowano ok. 134 tysiące spraw z zakresu prawa pracy. Natomiast jedynie w 74 przypadkach strony skierowano do mediacji na podstawie postanowienia sądu. W latach 2008-2010 liczba ta znacznie wzrosła, natomiast obecnie ma tendencje wzrastające. Jednak pomimo iż skuteczność mediacji oceniana jest bardzo wysoko (brytyjscy specjaliści z Centre for Effective Dispute Resolution oceniają

efektywność mediacji na 75%), mediacja w sporach pracowniczych nie jest często wykorzystywana (Rommel 2005).

## Podsumowanie

Mediacja daje stronom możliwość wymiany informacji, co w konsekwencji może prowadzić do lepszego zrozumienia problemów obu stron, przedyskutowania zagadnień, kwestii będących przyczyną sporu, wyjaśnienia nieporozumień, określenia oraz wyartykułowania ukrytych interesów i potrzeb, odnalezienia pola porozumienia i wreszcie wprowadzenia w życie wzajemnie satysfakcjonującego rozwiązania.

Niestety w Polsce nie jest to instytucja powszechnie znana i napotyka liczne bariery w stosowaniu. Wykazał to raport końcowy przeprowadzony przez Ministerstwo Sprawiedliwości o nazwie: *Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwanej popularności mediacji*. Liczba spraw rozstrzyganych w postępowaniu sądowym w drodze mediacji stale rośnie, zarówno w sądach rejonowych, jak i sądach okręgowych. Wzrost spraw kierowanych do mediacji spowodowany jest coraz większą popularnością tej instytucji, a także większą świadomością zarówno wśród prawników, jak i stron sporu w zakresie możliwości skorzystania z niej.

Mimo to w społeczeństwie istnieje wiele barier zniechęcających do stosowania mediacji, do których możemy zaliczyć: brak odpowiednich kwalifikacji mediatorów, brak dostatecznej wiedzy na temat tego, czym jest mediacja i jakie wynikają z niej korzyści, jak również należy tu wskazać na niechęć stron do samodzielnego decydowania o sposobie rozstrzygnięcia konfliktu i oczekiwanie wobec wymiaru sprawiedliwości, że podejmie za nie decyzję.

Jednak mediacja jest instytucją stosunkowo nową i jej zalety wymagają większego rozpropagowania. Spory powinny być przede wszystkim rozwiązywane w drodze mediacji, dlatego warto i należy ją promować jako sposób tańszy, szybszy, a przede wszystkim mniej antagonizujący zwaśnione strony niż klasyczne postępowanie procesowe.

## Literatura

1. Cebula R. (2011), *Mediacja w polskim prawie cywilnym*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa.
2. Ciecierski M., Sędkowska A. (2004), *Jak równy z równym, czyli sądowoadministracyjna mediacja decyzji podatkowych*, „Monitor Podatkowy”, nr 2.
3. Gmurzyńska E. (2007), *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa.
4. <http://isws.ms.gov.pl/pl/> – Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości.
5. Kalisz A., Zienkiewicz A. (2014), *Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu*, wyd. 2, Wolter Kluwer, Warszawa.
6. Kmiecik Z. (2004), *Mediacja i concyliacja w prawie administracyjnym*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków.
7. Krata A. (2004), *Alternatywne metody rozwiązywania sporów. Cechy i umiejętności mediatora a skuteczność mediacji*, „Temidium”, nr 1(32).



8. Morawski L. (1990), *Dyskurs w ujęciu Habermasa a inne koncepcje argumentacji*, [w:] Witkowskiego L. (red.), *Dyskursy rozumu: między przemocą a emancypacją*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
9. Morawski L. (1993), *Proces sądowy a instytucje alternatywne (na przykładzie sporów cywilnych)*, „Państwo i Prawo”, nr 1.
10. Pelikan Ch. (2001), *Mediacja między ofiarą a sprawcą przestępstwa w Austrii (podstawy prawne i praktyka)*, [w:] Czarnecka-Działuk B., Wójcik D. (red.), *Mediacja w sprawach nieletnich w świetle teorii i badań*, Typografia, Warszawa.
11. Pieckowski S. (2006), *Mediacja w sprawach cywilnych*, Difin, Warszawa.
12. Rekomendacja Komitetu Ministrów Rady Europy Nr R/2001/9 z dnia 5 września 2001 roku o alternatywnych środkach rozstrzygania sporów sądowych pomiędzy władzami administracyjnymi a osobami prywatnymi – Rec (2001)9 z 5 września 2001 r.
13. Rommel T. (2005), *Mediacja to wizja sprawiedliwości XXI wieku*, artykuł pokonferencyjny konferencji „Mediacja w prawie pracy”, zorganizowanej dnia 23 listopada 2005 r. przez Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej (PSEP).
14. Rudolf A., Cichowicz-Major M., Matysiak M., Pałka S., Pieniążek W., Przybył C. (b.r.), *Diagnoza stanu stosowania mediacji oraz przyczyn zbyt niskiej w stosunku do oczekiwanej popularności mediacji. Raport końcowy*, Ministerstwo Sprawiedliwości.
15. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - *Kodeks postępowania cywilnego* (tekst jedn. Dz.U. 2014 poz. 101).
16. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236, z późn. zm).
17. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (tekst jedn. Dz.U. 2014 poz. 1502).
18. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. 1995 88 nr 439, z późn. zm.).
19. Zienkiewicz A. (2008), *Różnorodny paradygmat mediacji – odpowiedź na wielocelowość dyskursu mediacyjnego*, „ADR Arbitraż i Mediacja”, nr 2.

## THE SOCIAL DEVELOPMENT OF MEDIATION

**Abstract:** Mediation is not an alternative to judicial matters, but it is a complementary healing and a perspective of justice. It allows the parties to better understand their problems and clarification of misunderstandings. In Poland, mediation is a new institution but there are numerous problems in its application. This was demonstrated by a final report on mediation by the Ministry of Justice. Despite the barriers that occur, the use of mediation continues to increase. This publication is intended to indicate the direction of the development of mediation, the definition of mediation, its characteristics and mediator. The statistical data obtained from the Ministry of Justice has also been analyzed in terms of barriers related to its application.

**Keywords:** barriers in mediation, dispute resolution, essence of mediation, mediation, mediator, the objectives of mediation