

Do sporów pracowniczych, podlegających mediacji, zaliczamy przede wszystkim:

- spory między pracownikiem a pracodawcą,
- spory między pracownikami,
- spory między związkami zawodowymi a pracodawcą.

Spory pracownicze dotyczą najczęściej:

- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. z winy lub bez winy pracownika, przez pracownika z powodu szkodliwego wpływu pracy na jego zdrowie, upadłości firmy, czy naruszenia podstawowych praw pracownika przez pracodawcę
  - wypowiedzenia zawartych w umowie warunków pracy i płacy tj. wynagrodzenia za pracę, za godziny nadliczbowe, o urlop wypoczynkowy lub jego ekwiwalent pieniężny
  - naruszenia zasady równego traktowania w miejscu pracy (formy dyskryminacji) tj. molestowanie seksualne i lobbing

Osiągnięcie ugody w wyniku podjętej mediacji przynosi korzyści zarówno obu stronom konfliktu, jak i przedsiębiorstwu/organizacji.

Niskie koszty postępowania mediacyjnego i dość krótki okres potrzebny do jego przeprowadzenia to tylko niektóre z zalet mediacji. Największym atutem jest sposób, w jaki rozwiązuje się zaistniały spór. Mediacja jest oparta na rozmowie i prowadzi do osiągnięcia porozumienia satysfakcjonującego obie strony. Ponadto minimalizuje stres i daje obu stronom poczucie, że mają wpływ na sposób rozwiązania zaistniałego problemu.

Mediacje w sytuacji takich sporów mają szczególne znaczenie - adresowane są do osób, które przebywają i pracują w tym samym miejscu. Mediacja jest efektywnym narzędziem zarządzania komunikacją wewnętrzną w organizacji.