

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Diplomová práce

VYUŽITÍ MEDIACE PŘI ŘEŠENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

Plzeň 2022

Michaela Šmídová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO
ZABEZPEČENÍ**

Studijní program: Právo a právní věda (M6805)

Studijní obor: Právo

Vedoucí práce: JUDr. Eva Benešová, Ph.D., LL.M.

Diplomová práce

VYUŽITÍ MEDIACE PŘI ŘEŠENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

Michaela Šmídová

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michaela ŠMÍDOVÁ**
Osobní číslo: **R17M0330P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Využití mediace při řešení pracovněprávních sporů**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Řešení pracovněprávních sporů na území dnešní České republiky z pohledu právní historie
3. Mediace
4. Pracovněprávní spory
5. Využití mediace při řešení kolektivních pracovněprávních sporů
6. Využití mediace v rámci individuálních pracovních sporů
7. Zhodnocení výhod využití mediace v pracovněprávní oblasti
8. Návrhy de lege ferenda: Návrhy řešení pracovněprávních sporů
9. Závěr

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, M. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
- PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.
- PAVLOVÁ, L., VETEŠKA, J. a kol. *K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce*. Vyd. 1., Praha, Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010, 168 s. ISBN 978-80-86723-92-1.
- RANGLOVÁ, P. *Nejen zapsaný mediátor v praxi. I., Vhled do mediace: včetně souvisejících předpisů a vzorů*. V Ostravě: S. Europe, 2020. 262 s. ISBN 978-80-87929-02-5.
- BRZOBOHATÝ, R., POLÁKOVÁ, L., HORÁČEK T. *Rukověť mediátora, aneb, Co je dobré vědět nejen ke zkouškám mediátora*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 146 s. ISBN 978-80-7552-221-4.
- VETEŠKA, J. *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 251 s. ISBN 978-80-7478-898-7.
- PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 168 s. ISBN 978-80-247-5031-6.
- KOSTADINOVÁ, I. *Mediace jako jeden z nástrojů řešení pracovněprávních sporů*. Naděje právní vědy: Býkov 2012. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. s. 238-263 ISBN: 978-80-7380-460-2.
- KOSTADINOVÁ, I., *Alternativy řešení pracovněprávních sporů – mediátor, rozhodce nebo soudce?* Acta Iuridica Olomucensia, Olomouc, 2012. s. 107-138 ISSN: 1801-0288.
- PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy. 2013, č. 21, s. 725-731.
- HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie. 2013, č. 6, s. 17-21.
- DOLEŽALOVÁ, M., LEYNSEELE, P. *Mediace v právním prostředí*. Právní rozhledy. 2012, č. 12, s. 419-429.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- HORÁČEK, T., SVATOŠ, M., OLÍK, M. *Zákon o mediaci. Komentář*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 354 s. ISBN 978-80-7478-698-3.
- TRÖSTER, P., KNEBL, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 146 s. ISBN 978-80-7478-644-0.
- PICHRT, J. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 1157 stran. ISBN 978-80-7552-609-0.

Vedoucí diplomové práce:

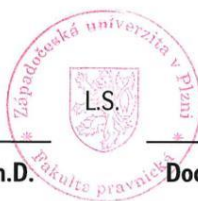
JUDr. Eva Benešová, Ph.D., LL.M.

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **1. února 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan





Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 9. září 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování práce čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň 2022

Michaela Šmídová

Poděkování

Děkuji JUDr. Evě Benešové, Ph.D., LL.M. za její vstřícný přístup a její odbornou pomoc při zpracování této práce.

Seznam použitých zkratk

| | |
|--------------|---|
| ZoM | Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů |
| OSŘ | Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| ZPr | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| ZKV | Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů |
| ObčZ | Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů |
| SpŘ | Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů |
| LPS | Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, ve znění pozdějších předpisů |
| SvInf | Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky |
| MSČR | Ministerstvo spravedlnosti České republiky |
| ADR | Alternative Dispute Resolution |
| SDEU | Soudní dvůr Evropské unie |

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. Úvod..... | 1 |
| 2. Řešení pracovněprávních sporů na území dnešní České republiky z pohledu právní historie | 3 |
| 2.1 Řešení pracovněprávních sporů od poloviny 19. století do roku 1939..... | 3 |
| 2.2 Řešení pracovněprávních sporů v letech 1948 až 1989..... | 4 |
| 2.3 Řešení pracovněprávních sporů od roku 1989 do současnosti | 5 |
| 3. Mediace | 6 |
| 3.1 Současná právní úprava mediace..... | 6 |
| 3.2 Osoba mediátora | 7 |
| 3.2.1 Zkouška mediátora | 8 |
| 3.2.2 Příprava na zkoušku mediátora | 9 |
| 3.3 Základní principy mediace | 10 |
| 3.4 Směry v mediaci | 14 |
| 3.5 Proces mediace | 15 |
| 4. Pracovněprávní spory..... | 18 |
| 4.1 Individuální pracovněprávní spory | 20 |
| 4.2 Kolektivní pracovněprávní spory | 20 |
| 4.2.1. Kolektivní smlouvy | 22 |
| 5. Využití mediace při řešení kolektivních pracovněprávních sporů..... | 25 |
| 5.1 Řízení před zprostředkovatelem | 26 |
| 5.1.1 Osoba zprostředkovatele | 28 |
| 5.1.2 Procesní postup v řízení před zprostředkovatelem..... | 29 |
| 5.2 Řízení před rozhodcem | 31 |
| 5.2.1 Osoba rozhodce | 32 |
| 5.2.2 Procesní postup v řízení před rozhodcem..... | 32 |
| 5.3 Další způsoby řešení sporů dle zákona o kolektivním vyjednávání | 34 |
| 5.3.1 Stávka | 34 |
| 5.3.2 Výluka | 35 |
| 6. Využití mediace v rámci individuálních pracovních sporů | 36 |
| 6.1 Mediační doložka..... | 38 |
| 6.2 Žádost o zahájení mediace..... | 41 |
| 6.3 Nařízení prvního setkání s mediátorem | 42 |
| 6.3.1 Vhodnost a účelnost nařízení prvního setkání s mediátorem | 43 |
| 6.3.2 Průběh nařízeného prvního setkání s mediátorem..... | 44 |

| | | |
|-------|---|----|
| 6.3.3 | Uplatňování institutu nařízení prvního setkání s mediátorem při řešení pracovněprávních sporů v praxi okresních soudů České republiky | 46 |
| 6.4 | Mediační dohoda | 50 |
| 6.4.1 | Prétorský smír podle § 67 a násl. OSŘ..... | 52 |
| 6.4.2 | Soudní smír podle § 99 OSŘ..... | 55 |
| 6.4.3 | Uzavření mediační dohody jako výsledek pracovněprávních sporů předložených k rozhodnutí okresním soudům České republiky | 58 |
| 7. | Zhodnocení výhod využití mediace v pracovněprávní oblasti..... | 60 |
| 8. | Návrhy de lege ferenda: Návrhy řešení pracovněprávních sporů | 64 |
| 9. | Závěr | 68 |

1. Úvod

Problematika využití mediace při řešení pracovněprávních sporů je bezesporu aktuální. Současnou dobu charakterizuje zvyšování flexibility pracovněprávních vztahů v závislosti na celé řadě podnětů. Úkolem právní úpravy je účinně reagovat na aktuální proměny tak, aby byla zachována vymahatelnost práva, a zároveň nenarušena funkčnost systému založeného na osobních vztazích. Pracovněprávní vztahy jsou vztahy osobními a pro mnoho jejich účastníků velmi intenzivními. Jedná se o vztahy, o které je potřeba pečovat.

Cílem této diplomové práce je přiblížit možnosti využití mediace při řešení pracovněprávních sporů. Práce je zaměřena také na zjištění, zda a v jaké míře k využívání těchto možností skutečně v aplikační praxi dochází. Dalším z cílů této diplomové práce je snaha motivovat účastníky pracovněprávních sporů k pokusu o mediační dohodu, a to skrze popis výhod využívání mediace v pracovněprávní oblasti. Poznání výhod tohoto alternativního způsobu řešení sporů může zvýšit množství případů jeho využívání a jako důsledek ulehčit přetíženým soudům. Dohoda dosažená při mediaci přináší vyšší míru ztotožnění zúčastněných osob s výsledkem řešení sporu. Mediace je tak proces výhodný pro všechny účastníky. Záměrem této práce je rovněž přispět k diskusi nad efektivitou současného modelu řešení pracovněprávních sporů a uvést možná východiska pro model budoucí.

Úvod práce se věnuje vyložení historických souvislostí řešení pracovněprávních sporů na území dnešní České republiky od druhé poloviny 19. století až do současnosti. Následuje vhled do současné právní úpravy mediace, definována bude osoba mediátora, vysvětleny základní principy, směry a proces této alternativní metody řešení sporů. Dále v rámci práce dojde k vymezení pracovněprávních sporů dle jejich rozdělení na individuální a kolektivní. Uplatňování mediace při procesu řešení kolektivních pracovněprávních sporů je *de facto* dle právní úpravy obligatorní. Řízení o kolektivních pracovněprávních sporech podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání totiž nese celou řadu prvků mediace. Tato právní úprava bude v diplomové práci podrobně rozebrána, stejně tak jako současná právní úprava věnující se řešení pracovněprávních sporů individuálních. Existuje celá řada institutů, které strany sporu mohou dovést k mediaci. Tyto prostředky budou v práci popsány. Diplomová

práce přinese několik praktických analýz zaměřených na uplatňování mediace v práci současné praxe okresních soudů v České republice při řešení pracovněprávních sporů. V neposlední řadě dojde v rámci práce ke zhodnocení výhod využití mediace v pracovněprávní oblasti. V závěru bude poukázáno na rezervy současné právní úpravy a předloženy úvahy autorky práce *de lege ferenda* zaměřené na zvýšení efektivity celého systému řešení pracovněprávních sporů.

Pro zpracování diplomové práce je zvolena deskriptivní a analytická metoda, s užitím prvků metody komparační, kdy je česká právní úprava v dílčích otázkách porovnávána se zahraniční právní úpravou. Přínos předkládané práce lze mimo jiné spatřovat ve snaze o poskytnutí dílčích empirických výzkumů k výzkumné otázce uplatňování mediace praxi okresních soudů v České republice při řešení individuálních pracovněprávních sporů. Tato výzkumná otázka je rozdělena na dílčí podotázky, kterými jsou uplatňování institutu prvního setkání s mediátorem, uplatňování přetorského smíru, soudního smíru a množství evidovaných uzavřených mediačních dohod, to vše v rámci pracovněprávních věcech případných okresním soudům v České republice.

Vzhledem záměrům této práce je přistoupeno k průběžnému představování možných zahraničních vzorů k řešení pracovněprávních sporů. Cílem této práce není popis konkrétní zahraniční právní úpravy. Zvoleným způsobem se autorka práce pokouší vystihnout klady a rezervy tuzemské právní úpravy řešení pracovněprávních sporů. V souhrnu je následně možný návrh možného dalšího vývoje v této oblasti v České republice.

2. Řešení pracovněprávních sporů na území dnešní České republiky z pohledu právní historie

Pracovněprávní spory byly historicky na území současné České republiky rozhodovány různými institucemi. Jednalo se o obecné soudy, specializované soudy, nebo instituce mající povahu soudů rozhodčích. V rámci jejich rozhodování bylo možné se setkat s uplatňováním některých prvků alternativních způsobů řešení sporů. Popisu postupného vývoje způsobů řešení pracovněprávních sporů je věnována tato kapitola práce.

2.1 Řešení pracovněprávních sporů od poloviny 19. století do roku 1939

Pro účely popisu vývoje řešení pracovněprávních sporů na území dnešní České republiky představuje důležitý mezník vytvoření *živnostenských soudů*. K tomuto došlo ve druhé polovině 19. století na základě zákona č. 63/1869 ř. z., respektive zákona č. 218/1896 ř. z., který platil až do přijetí československého zákona č. 131/1931 Sb., o pracovních soudech. Živnostenské soudy byly příslušné k řešení sporů vzniklých ze živnostenského pracovního, učednického nebo námezdního poměru. Živnostenský soud tvořili laici, jejichž část byla volena podnikateli a část dělníky ze svých řad.¹

Živnostenské soudy ovšem řešily pouze vymezenou část pracovněprávních sporů, přičemž na Slovensku vůbec nevznikaly,² což zapříčinilo v období po vzniku Československé republiky značnou roztržičnost v oblasti řešení pracovněprávních sporů.³ Zákonodárce přitom navázal na tento styl právní úpravy, když se nejprve nově zaměřil na řešení pracovněprávních sporů jen pro některé kategorie pracovněprávních vztahů. Konkrétně se jednalo například o *hornické rozhodčí soudy* zavedené zákony č. 144/1920 Sb. z. a n. a č. 145/1920 Sb. z. a n., dále upraveny zákonem č. 170/1924 Sb. z. a n.⁴ V oblasti domácích prací byl zákonem č. 29/1920 Sb. z. a n. zmocněn ministr sociální péče pro řešení sporů

¹ BALADA, L. *Od počátku živnostenské svobody až do jejího úplného konce (1859 až 1965)*. In: KUNŠTÁTOVÁ, T., SOLOMONOVÁ, K., DICKELT, F., a kol. *Živnostenský zákon*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1–19.

² OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M., ŠVEC, M. *Historické paralely a perspektiva rozvoje pracovního soudnictví*. Acta Iuridica Olomucensia. 2016, s. 9-29.

³ Po vzniku Československé republiky v roce 1918 došlo k recepci Rakousko – uherského právního řádu. Stalo se tak tzv. recepční normou, tedy zákonem č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého, kdy podle čl. 2.: „*Veškeré dosavadní zemské a říšské zákony a nařízení zůstávají prozatím v platnosti*“.

⁴ VOJÁČEK, L. *Vznik prvorepublikového zákona o pracovních soudech*. Právněhistorické studie. 2016. č. 45/2/2016, rubrika Statě, s. 79–96.

zřizovat *ústřední a obvodní komise domácí práce*, které se měly primárně zaměřovat na řešení zásadních pracovních a mzdových poměrů.⁵

Roztříštěnost byla z velké části překonána až přijetím zákona č. 131/1931 Sb., o pracovních soudech. Tímto došlo k vytvoření samostatné soustavy *pracovních soudů*. Od shora uvedených živnostenských soudů se pracovní soudy lišily zejména početně a zásadně se změnil proces ustavování přísedících. Přísedící byli jmenováni předsedy zemských soudů na návrh nejvýznamnějších zaměstnaneckých a zaměstnavatelských organizací, a to na období tří let.⁶

Činnost pracovních soudů byla v období protektorátu Čechy a Morava pozastavena a následně po skončení druhé světové války znovu obnovena, nicméně jen na krátkou dobu, neboť soustava pracovních soudů byla zrušena zákonem č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví.⁷

V oblasti kolektivních pracovněprávních sporů dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách stanovil povinnost zřídit závodní či podnikovou radu pro všechny podniky s počtem zaměstnanců alespoň dvaceti zaměstnanců. Tento model navázal na prvorepublikovou tradici závodních výborů.⁸

2.2 Řešení pracovněprávních sporů v letech 1948 až 1989

S ohledem na změnu poměrů v republice v roce 1948, došlo k zásadním změnám v oblasti řešení pracovněprávních sporů. Zákon č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví zavedl novou soudní organizaci. Agenda zrušených pracovních soudů připadla převážně okresním soudům, které představovaly první stupeň dvoustupňové soudní soustavy. Senáty okresních soudů se kromě soudce z povolání skládaly dále ze dvou přísedících – soudců z lidu. Ačkoli v předmětné době došlo ke zrušení pracovních soudů, laický prvek byl v této podobě zachován.

Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb. byl zrušen zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí. Spory mezi zaměstnanci a vedením závodu byly projednávány a rozhodovány v rámci rozhodčího řízení závodním výborem, či jiným pověřeným

⁵ VOJÁČEK, L. *Vznik prvorepublikového zákona o pracovních soudech*. Právněhistorické studie. 2016. č. 45/2/2016, rubrika Statě, s. 79–96.

⁶ Tamtéž.

⁷ PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy, 2013, č. 21, s. 725-731.

⁸ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 152.

orgánem. Zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, došlo ke sjednocení právní úpravy rozhodování pracovních sporů mimosoudní cestou, dle § 207 tohoto zákona spory mezi organizací a jejích pracovníkem rozhodovaly odborové orgány v rozhodčím řízení a soudy.⁹ V pozdějším období došlo pro řešení této oblasti sporů k zavedení tzv. *komisí pro pracovní spory*.¹⁰

Komise pro pracovní spory byly již po roce 1975 nahrazeny *rozhodčími komisemi*, které byly příslušné k projednání a rozhodování nově i individuálních pracovněprávních sporů v některých podnicích s větším počtem zaměstnanců.¹¹ Pokud byla založena pravomoc rozhodčí komise k projednání některého sporu, obecný soud o něm mohl rozhodnout až v případě neúspěšnosti řízení před rozhodčí komisí, popřípadě za situace, kdy u zaměstnavatele nebyla rozhodčí komise ustavena.¹²

2.3 Řešení pracovněprávních sporů od roku 1989 do současnosti

V reakci na listopadové události roku 1989 prodělal zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, změnu,¹³ která s účinností od 1. 2. 1991 kompletně zrušila způsob řešení pracovněprávních sporů před rozhodčími komisemi. V oblasti řešení kolektivních pracovněprávních sporů byl přijat zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který řešení těchto sporů svěřuje zprostředkovatelům a rozhodcům. Pro řešení individuálních pracovněprávních sporů jsou napříště příslušné obecné soudy.

Jako zásadní okamžik nelze opomenout přijetí nového zákoníku práce, tedy zákona č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, z jímž poskytované právní úpravy ve znění novel tato práce vychází.

⁹ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 163-166.

¹⁰ Srov. vyhláška č. 23/1970 Sb., federálního ministerstva práce a sociálních věcí o projednávání pracovních sporů komisemi pro pracovní spory.

¹¹ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 176-177.

¹² PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy, 2013, č. 21, s. 725-731.

¹³ Novela provedena zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

3. Mediace

Mediace je moderní metodou řešení sporů, představuje alternativní metodu řešení sporů, tzv. ADR (Alternative Dispute Resolution). Jedná se o mimosoudní způsob řešení sporů, při kterém dochází k využití konkrétních metod a postupů, které se odlišují od standartního soudního řízení, přičemž mediace je oproti soudnímu řízení či řízení rozhodčím neformálním postupem.¹⁴ V pracovněprávních sporech se začala mediace uplatňovat již na počátku dvacátého století,¹⁵ nikoli však v místních poměrech, neboť v českém právním prostředí lze její počátky spatřovat až podstatně později. V současné době se ovšem jedná o jeden z nejvýznamnějších způsobů řešení sporů, jehož uplatňování by nemělo být v žádném případě upozaděno.

Legální definici mediace poskytuje zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), který ji v § 2 písm. a) definuje jako: „*postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody*“. Uvedené vymezení mediace je přitom určené pro účely ZoM, který kalkuluje s tím, že mediátorem je pouze fyzická osoba zapsaná v seznamu mediátorů.

V odborné literatuře se lze setkat s definicí mediace jako: „*metody řešení konfliktu, při níž neutrální kvalifikovaná osoba pomáhá účastníkům konfliktu ve vzájemném dorozumívání, jehož cílem je dosažení jejich spokojenosti s procesem i s výsledkem řešení konfliktu*“.¹⁶ Mediací je třeba rozumět zásah či formu intervence do konfliktu nebo také způsob zvládnutí konfliktu, pro který jsou definičními znaky nestrannost mediátora a jeho pomáhající funkce.¹⁷

3.1 Současná právní úprava mediace

Jak již bylo výše zmíněno, z pohledu českého práva je mediace relativně novou metodou alternativního způsobu řešení sporů. Základ současné české právní úpravy mediace pro netrestní věci¹⁸ představuje zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ze dne 2. května 2012, který nabyl účinnosti dne 1. září 2012. V pozadí jeho vzniku stojí zejména směrnice

¹⁴ RANGLOVÁ, P. *Nejen zapsaný mediátor v praxi*. I., Vhled do mediace: včetně souvisejících předpisů a vzorů. Ostrava: S. Europe, 2020, s. 17.

¹⁵ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 182.

¹⁶ Tamtéž, s. 52.

¹⁷ PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 50.

¹⁸ Mediace v trestních věcech je upravena zákonem č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě.

Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech, která měla být členskými státy Evropské unie implementována do 21. května 2011.

Předmětem zákona o mediaci, jak jej vymezuje § 1 ZoM, je úprava výkonu a účinků mediace prováděné zapsanými mediátory. Za zapsaného mediátora lze dle § 15 ZoM považovat pouze ty fyzické osoby, které jsou zapsány do seznamu mediátorů, který spravuje Ministerstvo spravedlnosti ČR. Zákon o mediaci však nevyklučuje výkon mediace mimo režim zákona o mediaci. Mediaci v materiálním smyslu mohou vykonávat i mediátoři, kteří nejsou zapsáni v seznamu mediátorů. Pochopitelně však tato mediace postrádá zákonem předpokládané účinky, jako například stavení promlčecích a prekluzivních lhůt při zahájení procesu mediace.¹⁹

Zákon o mediaci dále rozvádí vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, ze dne 13. srpna 2012, účinná rovněž od 1. září 2012. Vyhláška stanovuje náležitosti zkoušky mediátora, zkoušky z rodinné mediace, způsob provádění zkoušky, jmenování zkušebních komisařů, jakož i výši odměny mediátora při soudem nařízeném prvním setkání s mediátorem.

V oblasti mezinárodního práva je významnou mezinárodní smlouvou o mediaci Singapurská úmluva o mediaci,²⁰ která vstoupila v platnost dne 12. září 2020. Singapurská úmluva se přitom vztahuje pouze na mediační dohody uzavřené v mezinárodních obchodních sporech, přičemž sjednocuje rámec pro vymáhání těchto dohod. Nutno zdůraznit, že Česká republika doposud není signatářem Singapurské úmluvy.

3.2 Osoba mediátora

Úspěšnost mediačního procesu je založena na osobě mediátora. Osobu mediátora lze popsat jako: „*nezávislou osobu, prostředníka, který vstupuje mezi strany konfliktu a je nápomocen stranám v hledání smírného řešení jejich sporných otázek na základě jejich skutečných potřeb*“.²¹ Bez pochyb je to právě

¹⁹ Srov.: § 647 ObčZ, dle kterého: „*v případě uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, počne promlčecí lhůta běžet poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat; počala-li promlčecí lhůta běžet již dříve, po dobu jednání neběží.*“ Přičemž toto ustanovení je v zásadě použitelné i v pracovněprávních věcech v souladu s § 4 ZPr.

²⁰ United Nations. *United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation* [online]. Vídeň: United Nations Commission on International Trade Law. 2019. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z:

https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/singapore_convention_eng.pdf.

²¹ RANGLOVÁ, P. *Nejen zapsaný mediátor v praxi*. I., Vhled do mediace: včetně souvisejících předpisů a vzorů. Ostrava: S. Europe, 2020, s. 38.

mediátor, který musí vystupovat jako profesionál a pomocí svých schopností a dovedností zajistit účastníkům kvalitní mediační proces. Mediátor by měl být schopen stranám sporu efektivně pomoci, a proto musí být dostatečně zkušený a znalý mezilidských vztahů a komunikačních technik.

Jak již bylo výše nastíněno, v poměrech České republiky rozlišujeme *zapsané mediátory*, kteří jsou zapsáni v seznamu mediátorů, a kteří vykonávají svoji činnost na základě ZoM, a *mediátory*, kteří v seznamu mediátorů zapsáni nejsou. Mediátoři (nezapsaní) svoji činnost provádějí na základě živnostenského oprávnění v rámci konzultační činnosti,²² případně v pracovněprávním vztahu, nebo jako dobrovolníci.²³ Mediátor může být rovněž mediátorem akreditovaným, což obnáší absolvování mediačního výcviku v rámci instituce s patřičnou akreditací, složení akreditační zkoušky a získání osvědčení. Akreditace přitom může mít význam, pokud mediátor nedisponuje požadovaným vysokoškolským vzděláním, které je nezbytnou podmínkou pro zapsání mediátora do seznamu mediátorů.²⁴

3.2.1 Zkouška mediátora

Jedním z prostředků zajištění, resp. zjištění potřebné odborné kvalifikace a dovedností mediátora, je odborná zkouška skládaná zapsanými mediátory. Konání zkoušky zapsaných mediátorů je § 24 ZoM svěřeno MSČR, a v případě mediátorů z řad advokátů podle § 49a zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii a § 23 odst. 6 ZoM České advokátní komoře. Samotná zkouška se sestává ze dvou částí. Uchazeč musí nejprve úspěšně absolvovat písemnou část zkoušky a poté přistupuje k ústní části zkoušky.

Písemná část zkoušky se uskutečňuje formou testu se zkušebními otázkami schválenými MSČR.²⁵ Ústní část zkoušky směřuje na ověření praktických mediačních dovedností uchazeče, které jsou demonstrovány v rámci simulovaného mediačního jednání. Budoucí mediátor musí ovládat celou řadu tzv. měkkých dovedností. Podstatná je praktická demonstrace uchazeče v oblasti osobní interakce, způsobu vystupování, usnadňování vyjadřování, analýzy konfliktu, vedení vyjednávání, etického chování, komunikace, projevování empatie, aktivního

²² Podle § 3 písm. l) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání není živností činnost zapsaných mediátorů podle zákona o mediaci.

²³ Například v rámci smírčí komise nebo smírčího výboru v rámci různých zájmových sdruženích.

²⁴ RANGLOVÁ, P. *Nejen zapsaný mediátor v praxi*. I., Vhled do mediace: včetně souvisejících předpisů a vzorů. Ostrava: S. Europe, 2020, s. 38.

²⁵ Srov.: § 7 vyhlášky č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora.

naslouchání či strategické intervence. Presentaci výjimečně může nahradit videonahrávka uchazeče s prezentací dovedností v rámci modelové mediační situace.²⁶ Každá z částí zkoušky trvá nejdéle dvě hodiny.²⁷

Kromě složení zkoušky mediátora, případně uznání kvalifikace podle jiného právního předpisu,²⁸ musí pro zápis do seznamu mediátorů fyzická osoba podle § 16 ZoM splnit dále podmínku způsobilosti k právním úkonům, bezúhonnosti, vysokoškolského vzdělání a nevyškrtnutí ze seznamu mediátorů v posledních pěti letech před podáním žádosti.

3.2.2 Příprava na zkoušku mediátora

Budoucí uchazeči o složení zkoušky mediátora přirozeně procházejí postupnou přípravou ke složení zkoušek. Cílem této práce není poskytnout recept k úspěšnému absolvování zkoušek mediátora, ale popsat možnou podobu přípravy na tyto zkoušky. Příprava je pochopitelně velice individuální.

V závislosti na míře dosavadních zkušeností uchazeče s mediací může být přínosné, pokud si nejprve zjistí aspekty výkonu mediace, konkrétně se zaměří na faktický průběh mediace²⁹ a nastuduje si odbornou literaturu.³⁰ Dále se nabízí možnost absolvování postgraduálního vzdělávacího programu zaměřeného na oblast alternativních způsobů řešení sporů.³¹

Samotná příprava, zejména na ústní část zkoušky, probíhá u většiny uchazečů formou mediačních výcviků. Různé výcviky a kurzy nabízí celá řada institucí, vybrat si lze například z kurzů Conflict Management International,³²

²⁶ Srov.: § 8 vyhlášky č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora.

²⁷ JUSTICE.CZ. *Informace pro uchazeče o vykonání zkoušky mediátora a zkoušky z rodinné mediace* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/zkousky-mediatora-a-zapis-do-seznamu-mediatoru1?clanek=informace-pro-uchazece-o-vykonani-zkousky-mediatora-a-zkousky-z-rodinne-media-1>.

²⁸ Například podle zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace).

²⁹ Nabízí se forma přímé účasti na mediačním procesu u zapsaného mediátora, pokud budou všichni zúčastnění souhlasit, popřípadě zhlédnutí edukačních nahrávek apod.

³⁰ Z české odborné literatury lze využít například knižní publikace citované v seznamu literatury této práce.

³¹ Postgraduální vzdělávací program LL.M.: Arbitráž a mediace je aktuálně nabízen Vysokou školou CEVRO Institut Praha. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.cevroinstitut.cz/cs/clanek/ll-m-arbitraz-a-mediace/>.

³² CMI (Conflict Management International). *Vzdělávání pro jednotlivce* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <http://conflict-management.org/cs/vzdelavani/pro-jednotlivce/>.

a řady dalších.³³ Dostupné kurzy bývají různé časové dotace a zaměřeny mohou být na získání dovedností ohledně řízení mediačního procesu, na vysvětlování postupu při řešení různých situací vzniklých při mediaci, dále na osvojení si role mediátora vzhledem k jeho právům a povinnostem, či využívání různých komunikačních a jiných mediačních technik. Na písemnou část zkoušky se lze připravit také skrze obecně dostupné testové otázky pro písemnou část zkoušky mediátora.³⁴

3.3 Základní principy mediace

S ohledem na rozlišení jednotlivých mediačních stylů, o jejichž rozdílech bude dále pojednáno v této diplomové práci, nelze uvést uzavřený výčet jednotlivých principů mediace. Stejně tak nelze paušálně stanovit jejich konkrétní obsah. I přesto existují nejzákladnější principy, které jsou všem směrům mediace společné, jedná se o následující.

Princip dobrovolnosti

Princip dobrovolnosti představuje podstatu samotné mediace. Dobrovolností v mediaci lze rozumět: „svobodnou volbu stran v mediaci setrvat, přerušit nebo z ní odejít, přijímat rozhodnutí a uzavírat dohody“.³⁵ Princip dobrovolnosti může být chápán jako složený ze dvou složek. První je svobodná vůle stran rozhodnout se řešit spor mediací. Druhým projevem principu dobrovolnosti je možnost účastníků kdykoli, i po zahájení mediace, proces ukončit a obrátit se na soud nebo rozhodce a iniciovat zahájení příslušného řízení.³⁶

V této souvislosti může vyvstat otázka, zda současná právní úprava dostatečně respektuje svobodnou vůli v rámci rozhodnutí stran řešit spor mediací. Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ přiznává oprávnění předsedovi senátu nařídít účastníkům řízení první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin, považuje-li to za vhodné a účelné. Pokud se tak stane, dojde zároveň k přerušení

³³ Například: AMČR (Asociace mediátorů České republiky). *Vzdělávání* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.amcr.cz/vzdelavani/>, dále zapsaná MEDKOVÁ, R. *Kurzy mediace od profesionální mediátorky* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.kurzymediace.cz/kurz/>, nebo VRÁBEL PORTEŠ, V. *Mediační výcvik* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: https://www.mediacnivycvik.cz/aktualni_sluzby/, a řada dalších.

³⁴ Srov.: JUSTICE.CZ. *Informace pro uchazeče o vykonání zkoušky mediátora a zkoušky z rodinné mediace* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/zkousky-mediatora-a-zapis-do-seznamu-mediatoru1?clanek=informace-pro-uchazece-o-vykonani-zkousky-mediatora-a-zkousky-z-rodinne-media-1>.

³⁵ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 56.

³⁶ HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie, 2013, č. 6, s. 17-21.

řízení, které nesmí přesáhnout dobu 3 měsíců. V rámci věcného záměru nového civilního řádu soudního z roku 2020³⁷ je dosavadní právní úprava kritizována právě pro uvedenou možnost předsedy senátu účastníků direktivně nařídit první setkání s mediátorem. Autory věcného záměru nového civilního řádu soudního není dosavadní právní úprava považována za souladnou s principem dobrovolnosti. Z toho důvodu je v rámci připravované právní úpravy zcela ponecháno na vůli stran, zda chtějí mediace využít, či nikoli, přičemž soud je oprávněn využití mediace nebo jiného způsobu mimosoudního řešení sporů účastníkům pouze doporučit. Na podporu současné právní úpravy lze uvést, že předseda senátu dle ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ má oprávnění pouze k vydání usnesení, kterým účastníkům nařídí první setkání s mediátorem, avšak tím ještě nedochází k zahájení mediace ve smyslu zákona o mediaci. Mediace je zahájena až uzavřením smlouvy o provedení mediace podle § 4 ZoM.³⁸

Žádoucí je rozlišování mezi donucením k mediaci a donucením v mediaci. Donucení k mediaci směřuje k jejímu zahájení a donucení v mediaci působí již v rámci započatého mediačního procesu a cílí na uzavření mediační dohody. V průběhu mediace musí být princip dobrovolnosti zcela zachován. Zejména proto, aby bylo možné vůbec dosáhnout cílů mediačního procesu.³⁹ Situace je však odlišná před zahájením mediace, kdy autoritativně nařízené první setkání s mediátorem lze považovat za souladné se zachováním principu dobrovolnosti. Pro dosažení mediační dohody, ani pro maximální spokojenost stran s výsledkem mediace, není podstatné, zda k zahájení mediace došlo na základě zcela dobrovolného impulsu, nebo zdali byla stranám mediace doporučena či nařízena soudem. Naopak rozhodující je zachování dobrovolnosti v rámci rozhodnutí všech zúčastněných o setrvání v mediaci, podílení se na řešení sporu a podobě mediační dohody.⁴⁰

³⁷ DOBROVOLNÁ, E., DVOŘÁK, B., LAVICKÝ, P., a kol. *Věcný záměr civilního řádu soudního* [online]. Finální znění 2. verze. 2020. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://www.justice.cz/documents/12681/2549255/V%C4%9Bcn%C3%BD+z%C3%A1m%C4%9Br+C5%98S_fin%C3%A1ln%C3%AD+verze+druh%C3%A9ho+zn%C4%9Bn%C3%AD.pdf/07b8f62a-d63e-4106-baef-11c4c6d57926.

³⁸ Srov.: kapitola 6.2 této diplomové práce.

³⁹ HOLAS, J. *Limity donucení k využití mediace*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2021, č. 2, s. 291-308.

⁴⁰ Srov.: analýza výzkumů mediačních programů (realizovaných převážně ve Spojených státech amerických a Kanadě), In: POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013. s. 56.

Princip důvěrnosti a důvěry

V rámci mediace je důležité zachování důvěrnosti jako charakteristiky procesu mediace, jakož i vytvoření důvěry v rámci vztahů v mediaci. Důvěra klientů ve schopnosti, zkušenosti a nestrannost mediátora, je nezbytným předpokladem realizace mediace. Důležitá je však i jistá důvěra mezi klienty navzájem, která je nezbytným předpokladem jejich kooperace.⁴¹

Od důvěry je možné odlišit princip důvěrnosti, který lze chápat ve dvou významech. Projevuje se ve vyloučení účasti veřejnosti na mediaci, kdy mediace se mohou účastnit pouze strany sporu a mediátor. Další osoby mohou být přítomny pouze tehdy, pokud s jejich účastí strany sporu výslovně souhlasí. Jedná se o významný rozdíl oproti jednání před soudem v rámci občanského soudního řízení, které je až na výjimky veřejné.⁴² Druhý projev principu důvěrnosti je představován zásadou mlčenlivosti.⁴³ Mlčenlivost mediátora je garantována § 9 ZoM, a to ohledně všech skutečností, o nichž se mediátor dozvěděl v souvislosti s přípravou a výkonem mediace, a to i v případě, že nebyla uzavřena smlouva o provedení mediace. Záruku mlčenlivosti lze nalézt také v dohodě mezi účastníky o provedení mediace, etických kodexech mediátorů,⁴⁴ nebo ve stanovských předpisech, jimiž jsou vázáni mediátoři z řad advokátů. Na zachování důvěrnosti informací sdělovaných v rámci mediace je potřeba v praxi klást velký důraz, zejména, aby nedošlo k jejich zneužití v případě možného následného soudního řízení.⁴⁵

Princip nestrannosti a neutrality

Princip nestrannosti je chápán jako absence jakékoliv vazby mediátora ke stranám nebo k předmětu sporu.⁴⁶ Nestrannost mediátora je zaručena v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) ZoM jako jedna ze základních povinností

⁴¹ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 53-55.

⁴² Ustanovení § 116 OSŘ stanovuje veřejnost jednání, přičemž z uvedených důvodů může být veřejnost pro celé jednání nebo pro jeho část vyloučena.

⁴³ HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie, 2013, č. 6, s. 17-21.

⁴⁴ Například Evropský etický kodex mediátora, který ukládá mediátorovi důvěrně nakládat se všemi informacemi, které se v rámci mediace nebo v souvislosti s ní objevily, včetně informace o tom, zda došlo nebo dochází k mediaci, pokud zpřístupnění těchto informací nepožadují právní předpisy či veřejný pořádek. Srov.: Příloha č. 4 - Evropský etický kodex mediátorů. In: DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., a kol. *Zákon o mediaci*. Praha: C. H. Beck, 2013.

⁴⁵ KOSTADINOVÁ, I. *Mediace jako jeden z nástrojů řešení pracovněprávních sporů*. In: *Naděje právní vědy: Býkov 2012*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013, s. 238-263.

⁴⁶ HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie, 2013, č. 6, s. 17-21.

mediátora při výkonu jeho činnosti, a to spolu s povinností provádět mediaci osobně, nezávisle a s náležitou odbornou péčí. Nestrannost mediátora však neznamena stejný přístup ke všem stranám konfliktu. Zejména s ohledem na požadavek pomoci a podpory účastníků je stejné chování mediátora vyloučeno, ovšem je potřeba, aby bylo jeho chování účastníky jako nestranné vnímáno.⁴⁷

Pojem neutrality není jednoduché definovat, protože není vnímán jednotně a často splývá s nestranností. Neutralitu mediátora lze vymezit jako: „*specifické praktické působení na klienty, jeho vnější chování, nikoliv jeho vnitřní nastavení*“.⁴⁸ Mediátor musí při své činnosti zkoumat, zda se jeho sympatie, postoje, nebo hodnoty nepromítají do vztahů s jeho klienty. Neutralitu ale nelze ztotožňovat s nečinností, naopak znamená zapojení mediátora a pochopení každého z účastníků konfliktu.⁴⁹ Neutrálním může být jen takový mediátor, z jehož chování je patrné, že je připraven oběma stranám schopn poskytnout stejný rozsah uplatnění a rovnocenně zohlednit a vyhodnotit všechny informace, které mu byly sděleny.⁵⁰ Pokud mediátor není schopen neutrality dostát, musí tuto skutečnost předem vyhodnotit, přičemž ustanovení § 5 ZoM dává zapsanému mediátorovi možnost odmítnout uzavření smlouvy o provedení mediace.

Princip odpovědnosti

Mediátor plní roli prostředníka, který stranám konfliktu usnadňuje jejich vzájemnou komunikaci a pomáhá jim dosáhnout smírného řešení sporu.⁵¹ V souladu s principem odpovědnosti strany konfliktu přebírají odpovědnost za obsah mediační dohody. Tento princip je vyjádřen v § 3 odst. 3 ZoM. Mediátor není za obsah mediační dohody odpovědný, přičemž v souladu s § 3 odst. 4 ZoM je mediátor o této skutečnosti povinen strany poučit. Ačkoli je vyloučena odpovědnost mediátora za obsah dohody, přesto by mediátor neměl dopustit uzavření mediační dohody, která by byla v rozporu se zákonem, či by se jednalo o dohodu neetickou. Pokud by takovou situaci v konkrétním případě mediátor vyhodnotil, mohl by ukončit již zahájenou mediaci podle § 6 ZoM pro narušení nezbytné důvěry.

⁴⁷ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: neúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 66.

⁴⁸ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 58.

⁴⁹ Tamtéž.

⁵⁰ HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie, 2013, č. 6, s. 17-21.

⁵¹ HÁJKOVÁ, Š. § 3 (*Základní ustanovení*). In: DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., a kol. *Zákon o mediaci*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 15.

3.4 Směry v mediaci

Mediace není homogenním institutem, naopak ji lze realizovat v různých podobách, které teorie v České republice rozděluje na tři základní směry.⁵² Jsou jimi facilitativní mediace, evaluativní mediace a transformativní mediace. Rozdíl mezi nimi spočívá zejména v míře zásahu mediátora do průběhu mediačního procesu i v jeho vlivu na konečnou podobu dohody.⁵³

Facilitativní mediace

Facilitativní mediace může být definována jako: „*strukturovaný proces, v němž strany za asistence třetí, nestranné osoby systematicky procházejí jednotlivá sporná témata za účelem vytváření možností, zvažování alternativ a dosažení souhlasného řešení sporu, které uspokojí jejich zájmy*“.⁵⁴

Pro tento směr mediace je typické vedení jednání mediátorem jako třetí neutrální strany tak, aby bylo dosaženo vzájemného porozumění. Mediátor zásadně nehodnotí postoje a nápady stran. Proces mediace, stejně jako role mediátora, jsou jasně a přesně definovány. Zúčastněné strany respektují mediační dohodu jako výsledek dohodnutého řešení. Mediátor soustředí strany na jejich potřeby a zájmy, pomáhá jim nalézat řešení, která společně analyzují a vybírají na základě definovaných kritérií. Nakonec zvítězí takové řešení, které přináší zisky oběma stranám, což přináší výsledek typu vítěz – vítěz.⁵⁵

Evaluativní mediace

V rámci evaluativního směru v mediaci vystupuje mediátor jako hodnotitel (evaluátor). V rámci tohoto přístupu nedojde k plnému uplatnění principu neutrality, neboť mediátor sleduje, provádí analýzu a hodnotí situaci vzhledem k rozhodovací praxi soudů, situaci na trhu či dalším okolnostem. Může docházet k tomu, že evaluativní mediace přinese řešení postavené na pozicích stran, nikoli na jejich skutečných zájmech. Je tomu tak zejména z důvodu,

⁵² V zahraniční teorii se lze setkat s rozlišením až šesti druhů mediace. Konkrétně se jedná o smířčí mediaci, facilitativní mediaci, transformativní mediaci, mediaci radou odborníka, mediaci moudrou radou a tradiční mediaci. Srov.: ALEXANDER, N. *The mediation metamodel: Understanding practice*. Conflict Resolution Quarterly. Vol. 26, 2008, No. 1, s. 97.

⁵³ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 62.

⁵⁴ BRZOBOHATÝ, R., POLÁKOVÁ, L., HORÁČEK, T. *Rukověť mediátora, aneb, Co je dobré vědět nejen ke zkouškám mediátora*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, Právo prakticky, s. 8.

⁵⁵ ŠIŠKOVÁ, T. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012, s. 42-43.

že je na konflikt nahlíženo z jiného pohledu, účastníci jsou oproti mediaci facilitativní více pasivní a výsledek může mít častěji formu vítěz – poražený.⁵⁶

Limitem pro hodnocení situace mediátorem budiž § 8 odst. 2 ZoM, ve kterém je stanoveno, že mediátor nesmí poskytovat právní služby podle jiného právního předpisu. Za právní službu však není považováno vyjádření právního názoru mediátora v průběhu mediace na věc stran konfliktu nebo některou její dílčí otázku. Právě evaluativní mediace byla vytvořena mediátory z řad právníků, ať soudců či advokátů.⁵⁷ Takto je v ZoM rozlišováno mezi praxí mediátora a výkonem příslušné právní profese tak, aby nedocházelo k případnému průniku informací a mediátor mohl nadále působit jako nestranný a nezávislý.⁵⁸

Transformativní mediace

Transformativní mediaci je možné popsat jako: „proces, ve kterém třetí strana pomáhá stranám konfliktu změnit kvalitu jejich konfliktní interakce z negativní a destruktivní na pozitivní a konstruktivní, zatímco diskutují a procházejí nejrůznější tématy a možnosti řešení“.⁵⁹ Cílem transformativní mediace není, na rozdíl od facilitativní mediace, dosažení dohody, respektive dohoda je spíše vedlejším produktem zlepšení vzájemné interakce stran.⁶⁰ Důraz je kladen na poznání účastníků navzájem, přičemž pochopení věci každému umožní poznat potřeby, hodnoty, pohledy a zájmy druhého. Souhlasit s nimi ale samozřejmě nemusí.⁶¹ Transformativní mediace je v praxi využívána zejména mediátory s psychologickým vzděláním.⁶²

3.5 Proces mediace

V rámci své práce disponuje mediátor značnou volností. Svoji práci mediátor organizuje tak, jak považuje za účelné a vhodné. Existuje ovšem řada kroků, které je třeba uskutečnit ve správném pořadí tak, aby byla alespoň rozumná

⁵⁶ ŠÍŠKOVÁ, T. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012, s. 42-43.

⁵⁷ Tamtéž.

⁵⁸ HORÁČEK, T. § 8 (*Výkon činnosti mediátora*). In: HORÁČEK, T., OLÍK, M., SVATOŠ, M. *Zákon o mediaci: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁵⁹ BRZOBOHATÝ, R., POLÁKOVÁ, L., HORÁČEK, T. *Rukověť mediátora, aneb, Co je dobré vědět nejen ke zkouškám mediátora*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, Právo prakticky, s. 36.

⁶⁰ KUBÁTOVÁ, H., MALACKA, M. *Výkon činnosti mediátora z pohledu zapsaných mediátorů*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2020, č. 3, s. 469-502.

⁶¹ ŠÍŠKOVÁ, T. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012, s. 45.

⁶² RANGLOVÁ, P. *Nejen zapsaný mediátor v praxi*. I., Vhled do mediace: včetně souvisejících předpisů a vzorů. Ostrava: S. Europe, 2020, s. 27.

šance naplnění cíle mediačního procesu.⁶³ Jedná se o rozfázovanou strukturu tvořící osu procesu mediace. Mediátor sám v konkrétním případě s ohledem na individuální potřeby klientů stanoví, nakolik bude proces mediace touto strukturou vázán. Struktura procesu mediace by v praxi měla být pouze vodítkem, nikoli dogmatem.⁶⁴

Autoři odborné literatury člení mediaci do různého počtu fází, v jejichž obsahu jsou však pouze mírné odchylky. Pro představení procesu mediace v této práci je vybrána struktura, kterou představuje PhDr. Lenka Holá, PhD.,⁶⁵ jako způsob fázování, který je v českém prostředí používán nejčastěji.

První fází představuje *zahájení mediace*. Někteří autoři vydělují z této fáze ještě tzv. předmediační fázi,⁶⁶ do které zahrnují přípravu na mediaci jako zvolení mediátora, jeho kontaktování, sdělení základních informací apod. K samotnému zahájení mediace dochází úvodním slovem mediátora. Mediátor vysvětluje mediační proces, svoji roli, zdůrazňuje základní principy mediace. Dochází k definování základních pravidel jednání.⁶⁷

Následuje fáze *získávání informací*. V rámci této fáze je úkolem mediátora získat přehled o zájmech, které jsou v pozadí postojů účastníků, pochopit jejich potřeby a odhadnout jejich skutečné požadavky a priority.⁶⁸ Je zřejmé, že pouze mediátor, který tuto fázi dostatečně zvládne, může kvalitně vést mediaci a dosáhnout požadovaných cílů.

V rámci třetí fáze dochází k *porozumění zájmům* druhé strany. Jedná se o základ pro hledání nových řešení a budoucí dohody. Cílem této fáze je opustit soupeřivé pozice, odhalit své zájmy, hodnoty a potřeby, a v návaznosti na to porozumět zájmům a potřebám druhého. Mediátor se v této fázi dotazuje, parafrázuje a shrnuje. Následuje proces zaměřený na hledání shody a společných témat.⁶⁹

⁶³ DOLEŽALOVÁ, M., LEYNSEELE, P. *Mediace v právním prostředí*. Právní rozhledy. 2012, č. 12, s. 419-429.

⁶⁴ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 118-119.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ Srov.: POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 114-128. Nebo: PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 93-99.

⁶⁷ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 120.

⁶⁸ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 103.

⁶⁹ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 128.

Cílem fáze *hledání řešení* je na základě odhalených zájmů a potřeb obou stran, najít vhodné závěry, které by uspokojily jejich zájmy. Klienti v této fázi vymýšlejí různá řešení, která prozatím nehodnotí. K jejich posouzení dochází až podle stanovených kritérií hodnocení. Mediátor v této fázi povzbuzuje klienty ke kreativitě, kooperaci a udržuje proces zaměřený na budoucnost.⁷⁰

Vyvrcholením mediace je pro mnohé fáze *vytváření a sepsání dohody*.⁷¹ Mediátor vede strany k tomu, aby obsah výsledné mediační dohody byl co nejvíce určitý a srozumitelný, tedy obsahující přesné označení stran, přesný popis předmětu plnění, způsobů a forem plnění, přesně určené datum splatnosti apod. Dále se musí jednat o obsah uskutečnitelný, přičemž se stanoví i tzv. pojistky, tedy postup v situacích, které by znemožňovaly dohodu uskutečnit. Mediační dohoda by měla být rovněž vyvážená.⁷²

Konečně mediátor shrne proces mediace v rámci *závěrečného slova*. Pozornost zaměřuje zejména na dosažené výsledky. Mediátor ocení klienty za ochotu a odhodlání. Dojednány mohou být také podmínky dodržování a kontroly uzavřené dohody.⁷³

Cíl mediace je potřeba chápat mnohem širěji než jako uzavření mediační dohody. Lze za něj považovat zvládnutí konfliktní situace, pomoc s pochopením vlastních zájmů klientů nebo také pochopení podstaty konfliktu a schopnost definovat konflikt tak, aby se objektivně jevil jako řešitelný. Cílem mediace je nepochybně poskytnutí modelu řešení konfliktních situací v budoucnosti, podpora kooperace, slušného řešení konfliktů a zlepšování mezilidských vztahů. Dále nastolení otevřené komunikace prostřednictvím pokojného vyjadřování a vzájemného naslouchání, umožnění opozitním stranám vytvořit společný náhled na jejich vztah a tím je opět orientovat na sebe a mobilizovat jejich síly a schopnosti. Samozřejmě jedním z cílů je tvorba a přijetí jasně formulované, srozumitelné a uskutečnitelné dohody. Tyto dílčí cíle určují hlavní cíl, kterým je spokojenost účastníka mediace.⁷⁴ Nepochybně je potřeba, aby k vymezení cílů mediace došlo mezi jejími účastníky v úvodních fázích mediačního procesu, s jejím pochopením by účastníkům měl pomoci právě mediátor, jehož role je nezastupitelná.

⁷⁰ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 128.

⁷¹ K mediační dohodě srov.: kapitola 6.4 této diplomové práce.

⁷² POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 150.

⁷³ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 130.

⁷⁴ Tamtéž, s. 61.

4. Pracovněprávní spory

Pracovněprávním sporům je potřeba věnovat zvláštní pozornost, neboť nesou oproti jiným typům sporů určitá specifika. Pracovněprávní vztahy mají obvykle delšího trvání, jsou osobní a pro mnohé účastníky jsou intenzivní. Z tohoto pohledu lze pracovněprávní vztahy srovnávat pouze se vztahy rodinnými. Svojí povahou jsou pracovněprávní spory předurčeny k neodkladnému a co nejvčasnějšímu projednání. Přetrvávající pracovněprávní spor je způsobilý zaměstnancům způsobit problémy (nejen) při hledání nového zaměstnání. Pracovněprávní spory mívají pro jeho účastníky z povahy věci zvýšený význam.⁷⁵

Prvotně je třeba pojem *pracovněprávní spory* vymezit. Sporem v právním slova smyslu je potřeba rozumět střet názorů nositelů práv a povinností z určitých právních vztahů, přičemž alespoň jeden z nich vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva.⁷⁶ Pracovněprávní spor je takovým sporem, který vznikl přímo či nepřímo z pracovněprávního vztahu. Nezbytná je existence pracovněprávního vztahu u základu vzniku sporného nároku. Spor může být veden i o samotnou existenci tohoto vztahu.⁷⁷

Pojem pracovněprávní spor je úzce spojen s pojmem *pracovněprávní vztahy*. Pracovněprávní vztahy jsou takové právní vztahy, které jsou regulovány pracovním právem. Předmět pracovněprávních vztahů je v rámci platné právní úpravy vymezen v § 1 ZPr, podle kterého jsou pracovněprávními vztahy takové právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávními vztahy jsou podle uvedeného ustanovení dále právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Tímto vymezením však předmět pracovněprávních vztahů nemusí být vyčerpán. Příkladem neúplnosti v zákonném vymezení předmětu pracovněprávních vztahů mohou být právní vztahy vzniklé mezi zaměstnanci – uchazeči a zaměstnavateli před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce. Zákoník práce sice tyto právní vztahy upravuje,⁷⁸ ale za pracovněprávní je neoznačuje. Tyto právní vztahy je i přesto nutné za pracovněprávní považovat, pojmově je lze označit za pracovněprávní vztahy odvozené.⁷⁹ V odborné literatuře je možné se setkat

⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4256/2009.

⁷⁶ BĚLINA, M. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 441-422.

⁷⁷ Tamtéž.

⁷⁸ Srov.: ustanovení § 30 až § 32 ZPr.

⁷⁹ PICHRT, J. *Pracovněprávní vztahy*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 56.

s odlišnými názory, tedy že do vzniku pracovněprávního vztahu nelze považovat právní vztah zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání za pracovněprávní.⁸⁰ Rovněž množinu subjektů pracovněprávních vztahů je potřeba rozšířit. Mimo typické subjekty pracovněprávních vztahů, kterými jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, zástupci zaměstnanců či další subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, je potřeba uvést další, jako jsou například bývalí zaměstnanci a zaměstnavatelé, manžel, děti či rodiče zaměstnance v případě jeho smrti ve smyslu § 328 odst. 1 ZPr, nebo v rámci odvozených pracovněprávních vztahů je za subjekt pracovněprávního vztahu třeba vnímat také stát.⁸¹

Zásadním pojmem pro vymezení předmětu pracovněprávních vztahů je *závislá práce*. O závislou práci se podle § 2 odst. 1 ZPr jedná v takovém případě, když je práce vykonávána zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, a kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává osobně. Mezi další definiční znak, tentokrát však dovozený až judikaturou, patří soustavnost závislé práce.⁸² Podmínky výkonu závislé práce podle § 2 odst. 2 ZPr tvoří její výkon za mzdu, plat nebo odměnu za práci, dále skutečnost, že je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Vydělení podmínek výkonu závislé práce od jejích definičních znaků vede logicky k závěru, že o závislou práci se může jednat i tehdy, pokud by všechny podmínky nebyly naplněny. Závislá práce může být podle ustanovení § 3 ZPr vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, jenž je představován pracovním poměrem a právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁸³

Z pohledu orgánu rozhodujícího určitý právní spor je důležité správné rozpoznání, zda v daném konkrétním případě skutečně dochází k výkonu závislé práce, či nikoli. Právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, není možno podrobit režimu zákoníku práce, a to ani na základě vůle stran.

⁸⁰ Srov.: HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, Práce, mzdy, pojištění, 2018. s. 23.

⁸¹ PICHRT, J. *Pracovněprávní vztahy*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 57–58.

⁸² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 9. 2011, č. j. 4 Ads 75/2011-73.

⁸³ Zvláštní předpisy však mohou rovněž upravit závislou práci, jak je tomu v případě zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Právní úpravu obsaženou v zákoníku práce nemůže každý volně využít, ač by takto rád učinil, například pro výhodnější úpravu zaručených práv. Zákoník práce vylučuje jeho vztažení na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce.⁸⁴ Správné rozpoznání pracovněprávního sporu je důležité rovněž pro aplikaci základních zásad pracovněprávních vztahů, například zásady zvláštní ochrany zaměstnance.

V návaznosti na vymezení předmětu pracovněprávních vztahů se pracovněprávní spory tradičně člení do dvou částí, konkrétně na *individuální pracovněprávní spory* a *kolektivní pracovněprávní spory*.⁸⁵ Obě kategorie budou s ohledem na svá specifika blíže definovány a rozlišeny samostatně v následujících pasážích této práce.

4.1 Individuální pracovněprávní spory

Individuální pracovněprávní spory představují první ze dvou větví pracovněprávních sporů. Jedná se o takové spory, které vznikají z individuálních pracovněprávních vztahů.⁸⁶ Sporné nároky vzniklé z individuálních pracovněprávních vztahů vznikají typicky mezi zaměstnancem⁸⁷ a zaměstnavatelem,⁸⁸ a to buď na základě zákona, tedy podle příslušných právních předpisů, nebo ze smluv, tedy zejména z pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo dle příslušných ustanovení kolektivní smlouvy, která upravují nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců.⁸⁹ Jedná se o celou škálu různých sporů, přičemž pokus o jejich kompletní výčet by zřejmě znamenal nepřiměřené omezování. Jako příklad lze uvést spory související se vznikem, změnou, trváním či zánikem pracovněprávního vztahu nebo spory související s výplatou mzdových nároků.

4.2 Kolektivní pracovněprávní spory

Kolektivní pracovněprávní spory představují druhou větev pracovněprávních sporů. Za kolektivní pracovněprávní spory se považují spory vzniklé z kolektivních pracovněprávních vztahů, tedy spory mezi zaměstnavatelem

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016.

⁸⁵ BĚLINA, M. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 442.

⁸⁶ Tamtéž.

⁸⁷ Zaměstnanec je podle § 6 ZPr fyzickou osobou, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

⁸⁸ Zaměstnavatelem je podle § 7 ZPr osoba, pro kterou se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel podle zákonné definice může být osobou fyzickou i právnickou.

⁸⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011.

a kolektivem zaměstnanců, kteří jsou zastoupeni odborovou organizací, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.⁹⁰

Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi jejich účastníky, kterými nejsou individuální zaměstnanci, ale kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli, kteří se mohou rovněž sdružovat.⁹¹ Výčet subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů je mnohem širší než v případě individuálních pracovněprávních vztahů. Mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů lze řadit odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP, zaměstnavatele a sdružení zaměstnavatelů, stát, jakož i evropské rady zaměstnanců. Předmět kolektivního pracovněprávního vztahu představuje zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce.

Kolektivní pracovněprávní spory lze chápat v užším a širším pojetí. V rámci širšího pojetí existují dva druhy kolektivních pracovněprávních sporů. V první řadě se jedná o spory řešené před obecnými soudy ve smyslu § 7 odst. 1 OSŘ. V druhé řadě se jedná o spory, které podle ZKV projednávají a rozhodují zprostředkovatel a rozhodce ve smyslu tohoto zákona.⁹²

Platnou procesněprávní úpravu řešení kolektivních pracovněprávních sporů v užším pojetí představuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, když odkaz na tento zákon ve vztahu ke kolektivním sporům obsahuje rovněž zákoník práce v § 23 odst. 4 ZPr. Kolektivními spory ve smyslu § 10 ZKV jsou na jedné straně *spory o uzavření kolektivní smlouvy*, a na straně druhé *spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy* (z těchto však nesmějí vznikat nároky jednotlivým zaměstnancům). Je tedy nutné odlišit nároky plynoucí jednotlivým zaměstnancům z normativní části kolektivní smlouvy. Tyto nároky totiž uplatňují sami jednotliví zaměstnanci⁹³ a v případě vzniku sporu půjde o pracovněprávní spor individuální. Jednat by se mohlo například o spor o vyplacení bonusu, jehož konkrétní výše vyplývá z kolektivní smlouvy.

⁹⁰ BĚLINA, M. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 443.

⁹¹ VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. s. 101.

⁹² GALVAS, M. *Kolektivní pracovní spory*. In: GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 796–797.

⁹³ BĚLINA, M. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 443.

V rámci řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy je cílem zejména dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy. Jedná se o spory, které ve své podstatě nejsou spory právními, neboť zde nejde o ochranu subjektivního práva. Ačkoli se ve své podstatě nejedná o spor v právním slova smyslu, je v rámci ZKV podrobně upraven a v praxi se jedná o spor frekventovaný.⁹⁴

Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy jsou takové spory, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, a současně se jedná o spory, které vznikají mezi stranami kolektivní smlouvy, tedy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo skupinami zaměstnavatelů. Předmětem sporů o plnění závazků z kolektivních smluv jsou závazky, které pro smluvní strany z kolektivní smlouvy vyplývají. Tento druh sporů se v praxi objevuje mnohem méně často oproti sporům o uzavření kolektivní smlouvy. Je tomu tak zejména z důvodu, že pokud už zaměstnavatel kolektivní smlouvu uzavře, pak již z ní plynoucí závazky spíše plní.⁹⁵

4.2.1. Kolektivní smlouvy

Kolektivní pracovněprávní spory velmi úzce souvisejí s kolektivními smlouvami, neboť právě tyto představují předmět kolektivních pracovněprávních sporů. Z toho důvodu považuje autorka za důležité se krátce zaměřit na problematiku kolektivních smluv, popis jejich obsahu a uvedení základního dělení kolektivních smluv.

Kolektivní smlouvy představují dvoustranné pracovněprávní jednání, které je uzavíráno mezi odborovou organizací nebo jejich sdružením na straně jedné a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími na straně druhé, přičemž jejich obsahem jsou mzdové a jiné podmínky platné pro zaměstnance.⁹⁶ Je zřejmé, že okruh účastníků kolektivních smluv nebude tak rozsáhlý, jako okruh subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů.

Kolektivní smlouvou je možné upravit pouze práva zaměstnanců, nikoli jejich povinnosti, a není možné jinak zkracovat práva zaměstnanců, která jim garantuje zákoník práce. V oblasti kolektivních smluv dále uplatní zásada „*co neni*

⁹⁴ Tamtéž, s. 444–445.

⁹⁵ KNEBL, P. § 10. In: BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.

⁹⁶ TRÖSTER, P. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. In: BĚLINA, M., PICHRT, J. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 415.

zakázáno, je dovoleno“ s ohledem na § 4 ZPr a § 1 odst. 2 ObčZ. Práva zaměstnanců však může kolektivní smlouva upravit pouze ve vyšším rozsahu, než jak je stanoví zákon, neuvádí-li zákon výslovně jinak.⁹⁷ Práva zaměstnanců, která nejsou zákoníkem práce upravena, může kolektivní smlouva upravit jen v případě, pokud to zákon nezakazuje. Vše pod hrozbou zdánlivosti ujednání, které by nerespektovalo zákonné požadavky.

Obsah kolektivních smluv lze rozdělit na dva druhy závazků, a to závazky normativní povahy a závazky obligační povahy. Normativní ustanovení kolektivní smlouvy obsahují závazky, ze kterých vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců. Obligační ustanovení kolektivní smlouvy obsahují závazky smluvní povahy, přičemž zpravidla upravují kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ze kterých nevznikají zaměstnancům žádné individuální nároky.⁹⁸ Lze shrnout, že obligační části kolektivní smlouvy upravují vzájemná práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy, a tedy nezakládají práva jednotlivým zaměstnancům zaměstnavatele, jak činí normativní části kolektivní smlouvy.

Ačkoli jsou kolektivní smlouvy svým charakterem soukromoprávními smlouvami, obsahují i přesto v určité míře i prvky veřejnoprávní. Je tomu tak u normativních částí kolektivní smlouvy, které jsou pramenem práva. Stát garantuje prostřednictvím právních norem jejich závaznost i mimo okruh jejich účastníků, respektive jimi reprezentovaných zaměstnanců a zaměstnavatelů.⁹⁹

Kolektivní smlouvy lze ve smyslu § 23 odst. 4 ZPr členit na *podnikové kolektivní smlouvy*, jimiž jsou takové kolektivní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi zaměstnavatelem, či skupinou zaměstnavatelů (např. pokud zaměstnavatelé tvoří holdingovou skupinu) a odborovou organizací, či větším počtem odborových organizací působících u zaměstnavatele. O *kolektivní smlouvu vyššího stupně* se jedná tehdy, pokud je uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací, popřípadě odborovými svazy.

⁹⁷ Stanoví tak například v ustanovení § 116 a § 118 ZPr, která výslovně umožňují sjednání jiné minimální výše a způsobu určení příplatku za noční práci a práci v sobotu a v neděli.

⁹⁸ BRŮHA, D. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 425.

⁹⁹ PICHRT, J. § 23 (*Obsah, účastníci a druhy kolektivních smluv*). In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 152.

Postup při uzavírání kolektivních smluv se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. K zahájení kolektivního vyjednávání dochází podle § 8 ZKV předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Tato strana je následně povinna na obdržení návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuto jinak, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Není tedy možné, aby druhá strana odmítla předem účast na kolektivním vyjednávání, když i podle zákona jsou smluvní strany povinny společně jednat a poskytovat si potřebnou součinnost. Dále platí, že pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, jsou účastníci povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Totéž platí i pro případ výpovědi kolektivní smlouvy, či pokud si účastníci dohodli její změny k určitému datu.¹⁰⁰ S ohledem na skutečnost, že v praxi tato lhůta není mnohdy respektována, bývá její nedodržení řešeno využitím zpětné účinnosti nové kolektivní smlouvy.¹⁰¹

¹⁰⁰ Srov.: § 8 ZKV.

¹⁰¹ BRŮHA, D. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 435.

5. Využití mediace při řešení kolektivních pracovněprávních sporů

Kolektivní pracovněprávní spory je možné vnímat v užším a širším pojetí.¹⁰² Pokud bychom kolektivní pracovněprávní spory vnímali v širším pojetí, pak ve vztahu k části kolektivních sporů, pro které by připadalo v úvahu jejich řešení před obecnými soudy, je obdobně jako u individuálních pracovněprávních sporů možné využití mediace jako alternativní metody řešení sporů. Jedná se ovšem o velice úzký okruh sporů, v rámci kterého je třeba vnímat postavení některých účastníků těchto sporů.

Kolektivní pracovněprávní spory v užším slova smyslu, tedy spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jsou v České republice řešeny zvláštním postupem, který stanovuje ZKV. Postup je možné označit za zákonnou povinnou mediaci svého druhu.¹⁰³ Primárně dochází k řešení kolektivních pracovněprávních sporů skrze řízení před zprostředkovatelem či před rozhodcem. Řízení o kolektivních sporech podle ZKV nese celou řadu prvků mediace, které kombinuje s arbitráží. Způsob řešení sporů dle ZKV však není možné nazvat alternativním řešením, a to z důvodu, že ZKV nepředstavuje alternativu.¹⁰⁴ Postup dle ZKV představovaný řízením před zprostředkovatelem a následně před rozhodcem je postupem obligatorním.

K propojení mediace s rozhodčím řízením obecně dochází v rámci metody nazvané Med-Arb. Tato metoda je založena na pokusu vyřešení sporu smírně pomocí mediátora, avšak je zaručeno, že k vyřešení sporu dojde i v případě, pokud by mediace byla nespěšná. Mediátor změní svoji pozici a se stane rozhodcem, který o sporu rozhodne.¹⁰⁵ V rámci řešení sporů podle ZKV nedochází k využití Med-Arb v pravém slova smyslu, neboť zprostředkovatel nemůže být v témže sporu i rozhodcem. Jedná se však o procesy, které jsou si v mnohém podobné.

Kompletní postup řešení kolektivních sporů podle ZKV bude popsán v rámci následujících pasáží této práce. Skutečnost, že v rámci tohoto procesu dochází k využití hned několika mediací společně s arbitráží, přehledně demonstruje i následující schéma.

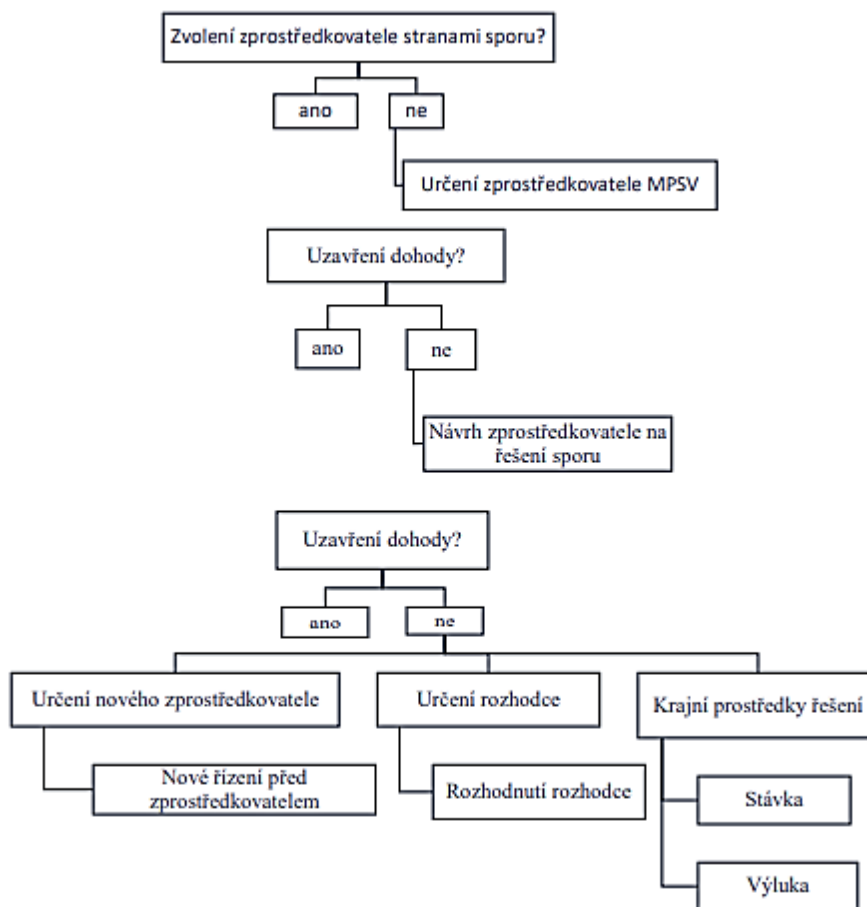
¹⁰² Srov.: kapitola 4.2 této diplomové práce.

¹⁰³ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 29.

¹⁰⁴ Tamtéž, s. 281–282.

¹⁰⁵ DOLEŽALOVÁ, M. *Institut Med-Arb a jeho uplatnění v českých podmínkách*. Bulletin advokacie, 2015, č. 1-2, s. 40–46.

Obrázek č. 1 - Schéma postupu při řešení kolektivních sporů podle ZKV



Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

5.1 Řízení před zprostředkovatelem

Řešení kolektivního pracovněprávního sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy začíná řízením před zprostředkovatelem. Tato první fáze řešení sporu má obligatorní charakter, což znamená, že pokud má alespoň jedna ze smluvních stran zájem na pokračování v řešení sporu v rámci další fáze, musí se uskutečnit řízení před zprostředkovatelem. Ustanovení § 11 ZKV výslovně stanovuje možnost smluvních stran si po dohodě samovolně zvolit zprostředkovatele vzájemného sporu. Dohoda na osobě zprostředkovatele má jistě řadu výhod, mezi které bude patřit časová úspora, jak bude blíže rozebráno, a také touto dohodou strany ukazují svoji snahu o smírné řešení sporu. Pokud se stranám podaří dosáhnout dohody o osobě zprostředkovatele a jimi vybraný zprostředkovatel přijme žádost stran o zprostředkovávání sporu, tak přijetím žádosti zprostředkovatelem je řízení před ním zahájeno.

Dohodovací proces stran o osobě zprostředkovatele však nemusí být úspěšný. V tom případě je zprostředkovatel určen MPSV ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV na návrh kterékoliv ze smluvních stran. Návrh stran na určení zprostředkovatele ve smyslu § 11 odst. 2 ZKV musí obsahovat v souladu s § 37 odst. 2 a § 45 SpŘ označení MPSV jako adresáta návrhu, označení subjektu, který návrh činí (včetně řádné identifikace), které věci se předkládaný návrh týká (zda se jedná o uzavření nebo o plnění závazků kolektivní smlouvy), konstatování neúspěchu v rámci dohadování o osobě zprostředkovatele a uvedení toho, co je navrhováno, tedy určení zprostředkovatele. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy musí být před podáním návrhu MPSV splněna podmínka, že od předložení písemného návrhu kolektivní smlouvy druhé smluvní straně uběhlo alespoň 60 kalendářních dní. Tuto skutečnost je potřeba doložit například kopií písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy a dokladem o doručení druhé smluvní straně. Současně je potřeba doložit oprávnění smluvních stran jednat a uzavírat kolektivní smlouvy nebo oprávnění fyzické osoby podávající návrh za osobu právnickou.

MPSV po obdržení žádosti některé ze stran postupuje v souladu s příslušnými ustanoveními správního řádu, neboť vede správní řízení. Nejprve MPSV písemně informuje smluvní strany o zahájení správního řízení. Následuje rozhodnutí o určení zprostředkovatele, které je rozhodnutím ve smyslu ustanovení § 67 a násl. SpŘ. MPSV jej doručuje dotčeným smluvním stranám a určenému zprostředkovateli. Toto rozhodnutí musí obsahovat poučení stran o možnosti podat proti rozhodnutí MPSV rozklad, a to do 15 dnů od jeho doručení.¹⁰⁶ Zapsaný zprostředkovatel – fyzická osoba může odmítnout určení MPSV k výkonu činnosti zprostředkovatele v konkrétním sporu pouze v případě, pokud z vážných důvodů namítne do sedmi dnů svoji podjatost. Pokud by se tak stalo, MPSV určí bez zbytečného odkladu jiného zprostředkovatele.¹⁰⁷ Podjatostí se obecně rozumí vztah zprostředkovatele ke sporné věci nebo k účastníkům sporu, který by mohl ohrozit jeho objektivitu.

Po nabytí právní moci rozhodnutí o určení zprostředkovatele může zprostředkovatel zahájit fázi řízení před zprostředkovatelem.

¹⁰⁶ Ve smyslu § 83 a násl. ve spojení s § 152 SpŘ.

¹⁰⁷ Srov.: § 7 vyhlášky č. 16/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

5.1.1 Osoba zprostředkovatele

Osobou zprostředkovatele může být podle § 11 odst. 3 ZKV kdokoli v případě, že se strany sporu na zprostředkovateli dohodnou. Pokud k této dohodě dojde, zprostředkovatelem může být kterákoli plně svéprávná fyzická nebo dokonce i právnická osoba (například poradenská organizace), pokud se svým jmenováním do funkce zprostředkovatele souhlasí. Možné také je, že se na zprostředkovateli smluvní strany předem dohodnou v rámci kolektivní smlouvy. Rovněž v tomto případě je třeba souhlasu ze strany zprostředkovatele. Přípustné je také aby určitý spor byl řešen více zprostředkovateli.¹⁰⁸ Možností pro strany sporu je, aby si samy vybraly zprostředkovatele z osob, které jsou zapsány jako zprostředkovatelé v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV.

V případě, že nedojde k dohodě stran na osobě zprostředkovatele, pak jej na žádost jedné ze stran určí MPSV dle § 11 odst. 2 ZKV, avšak v tomto případě musí jít o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. Podrobnosti ohledně osoby zapsaného zprostředkovatele stanovuje prováděcí vyhláška k ZKV (vyhláška MPSV ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně). Podle této vyhlášky může být do seznamu zprostředkovatelů zapsána fyzická osoba, která kromě požadavku plné svéprávnosti splňuje dále požadavek bezúhonnosti, ukončeného vysokoškolského vzdělání, zpravidla právnického nebo ekonomického směru, a disponuje osobními vlastnostmi, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele. Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána i právnická osoba, jestliže předmětem její činnosti je výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, zejména v pracovněprávních, mzdových či sociálních věcech. Současně musí mít k dispozici pracovníky vhodné pro činnost zprostředkovatele, co se týče výše uvedených předpokladů a jejich souhlasu s výkonem této činnosti. Zprostředkovatel se při výkonu své činnosti nemůže nechat nikým zastoupit.¹⁰⁹

¹⁰⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991, s. 66.

¹⁰⁹ Srov.: § 11 vyhlášky č. 16/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

MPSV provádí podle § 1 vyhlášky č. 16/1991 Sb. výběr vhodných osob ke zprostředkovatelské činnosti rovněž na návrh odborových orgánů a organizací zaměstnavatelů. Zápis do seznamu zprostředkovatelů se provádí na dobu tří let a schvaluje jej ministr nebo ministryně práce a sociálních věcí.

Vyhláška č. 16/1991 Sb. stanovuje dále v § 5 odst. 1 a 2 taxativní výčet případů vyškrtnutí zprostředkovatele ze seznamu. Půjde o případy neplnění podmínek pro zápis do seznamu, dále když o vyškrtnutí zprostředkovatel sám požádá, fyzická osoba zemře nebo právnická osoba zanikne, popřípadě pokud by zprostředkovatel dlouhodobě a bezdůvodně nevykonával zprostředkovatelskou činnost. K vyškrtnutí ze seznamu dojde také tehdy, jestliže sám zprostředkovatel nepožádá před uplynutím tříletého funkčního období o opětovné zapsání do seznamu zprostředkovatelů.

5.1.2 Procesní postup v řízení před zprostředkovatelem

V rámci obligatorní fáze řešení kolektivního pracovněprávního sporu, kterou představuje řízení před zprostředkovatelem, je důležitým mezníkem seznámení se zprostředkovatelem s předmětem sporu. V rámci celého řízení jsou strany povinny poskytovat potřebnou součinnost. Seznámení s předmětem sporu podle § 9 vyhlášky č. 16/1991 Sb. zahrnuje převzetí písemných podkladů potřebných pro řešení sporu. Písemné materiály a podklady musí strany připojit již k žádosti o řešení sporu zprostředkovatelem. K seznámení se se sporem ze strany zprostředkovatele tak může dojít dříve, než dojde k přijetí žádosti o rozhodnutí ve sporu. O obojím zprostředkovatel sepíše zápis. V praxi se tak nejčastěji bude dít v rámci osobního setkání, které se koná buď na pracovišti nebo v kanceláři zprostředkovatele. Zápis by měl obsahovat i stručnou historii sporu a jeho součástí může být také dohoda o odměně zprostředkovatele, pokud se strany zprostředkovatele dohodnou na odlišné než standardní částce.¹¹⁰ O odměně zprostředkovatele bude níže podrobněji pojednáno.

S ohledem na celou řadu lhůt v řízení před zprostředkovatelem je vhodné, pokud strany ihned na počátku řízení před zprostředkovatelem svého zprostředkovatele kontaktují a domluví si s ním další postup. Takováto iniciativa je realizací zákonného požadavku na poskytování součinnosti stran sporu zprostředkovateli. Může celý postup zrychlit a zefektivnit,

¹¹⁰ SVATOŠ, M., FORARB. *Jednání před zprostředkovatelem krok za krokem*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://forarb.com/mediace/kolektivni-vyjednani/>.

demonstrovat zájem stran na vyřešení sporu, a nakonec je dovést k úspěšnému řešení. V praxi řada zprostředkovatelů v rámci své činnosti překračuje minimum požadované ZKV a ve skutečnosti provádí plnohodnotné smírčí řízení.¹¹¹ Postup zprostředkovatele v praxi nese přirozeně celou řadu prvků mediace.

Zprostředkovatel o sporu nerozhoduje, ale stranám pouze sdělí návrh řešení sporu. Učiní tak podle § 12 odst. 1 ZKV písemně a ve lhůtě do 15 dnů ode dne přijetí žádosti o jeho zprostředkovatelskou činnost, respektive ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, pokud není dohodnuto jinak. V úvahu připadá určení kratší či delší lhůty. Jako vhodné se jeví uskutečnění osobního jednání zprostředkovatele a stran, v rámci kterého by mohl zprostředkovatel návrh přednést rovněž ústně. Lhůta podle § 12 odst. 1 ZKV je lhůtou procesní, přičemž další postup v rámci řešení sporu před zprostředkovatelem není zákonem upraven a jedná se o věc dohody mezi stranami a zprostředkovatelem.¹¹²

Návrh na řešení sporu, který vyhotovuje zprostředkovatel, musí podle § 10 vyhlášky č. 16/1991 Sb. obsahovat přesné označení smluvních stran, popis skutečností, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout, názor zprostředkovatele na věc, odůvodnění, datum, jméno a podpis zprostředkovatele. Následně záleží na rozhodnutí stran kolektivního pracovněprávního sporu, zdali na návrh zprostředkovatele přistoupí a přijmou jej za svůj, či nikoliv.

Za neúspěšné je podle § 12 ZKV považováno takové řízení před zprostředkovatelem, v rámci kterého není spor vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, resp. ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Zákon připouští rovněž tuto dobu po dohodě stran se zprostředkovatelem modifikovat. Neúspěšnost řízení před zprostředkovatelem přináší možnost smluvních stran požádat MPSV o určení zprostředkovatele jiného. Popřípadě následuje postup, který bude rozveden na následujících stranách, tedy řízení před rozhodcem. Možností je také pokračování ve vyjednávání vlastními prostředky.

¹¹¹ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 289.

¹¹² ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávkový*. Praha: Práce, 1991, s. 68.

Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí dle § 12 odst. 4 ZKV stejným dílem každá ze smluvních stran. Ve způsobu rozložení nákladů je možné shledat paralelu k hrazení nákladů nařízeného prvního jednání s mediátorem, potažmo mediace jako takové, využité při řešení pracovněprávních sporů individuálních. Náklady řízení před zprostředkovatelem jsou složeny z odměny zprostředkovatele, cestovních a dalších hotových výdajů. Výši odměny zprostředkovatele určuje vyhláška ministerstva financí ČR č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, a to částkou 7 000,- Kč. Vyhláška přitom poskytuje předestřenu úpravu pro případ, nedohodnou-li se smluvní strany a zprostředkovatel jinak.

5.2 Řízení před rozhodcem

Řízení před rozhodcem představuje následující fázi procesu řešení kolektivního pracovněprávního sporu podle ZKV. K jeho využití dochází, pokud není úspěšné řízení před zprostředkovatelem. Strany sporu mají možnost po vzájemné dohodě podle § 13 ZKV požádat o rozhodnutí sporu rozhodce ze seznamu rozhodců vedeného MPSV. Jestliže se stranám nepovede dohodnout na předání sporu rozhodci, pak dochází k určení rozhodce ze strany MPSV na návrh kterékoli ze smluvních stran podle § 13 odst. 2 ZKV, avšak jen pokud se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat.¹¹³

Rozhodce podle ZKV není soukromoprávní institucí, nýbrž naplňuje kvalifikační znaky orgánu veřejné moci. Rozhodce autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech subjektů, přičemž subjekty, o kterých je rozhodováno, nejsou v rovnoprávném postavení s ním, a obsah rozhodnutí rozhodce je nezávislý na vůli subjektů.¹¹⁴ Řízení před rozhodcem není pro strany kolektivního sporu povinné tak, jako řízení před zprostředkovatelem. Alternativy k řízení před rozhodcem mohou představovat opětovné zvolení jiného zprostředkovatele pro opakování fáze řízení před zprostředkovatelem, nebo využití krajních prostředků řešení kolektivních sporů.¹¹⁵

¹¹³ Srov.: § 20 ZKV.

¹¹⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. IV. ÚS 402/01.

¹¹⁵ Srov.: kapitola 5.3 této diplomové práce.

Žádost stran o určení rozhodce MPSV musí obsahovat podobné náležitosti jako žádost o určení zprostředkovatele.¹¹⁶ Žádost bude obsahovat v tomto případě rovněž podklady dokládající průběh sporu před zprostředkovatelem, návrh zprostředkovatele na řešení sporu, či stanoviska stran k němu a další důležité podklady.

5.2.1 Osoba rozhodce

Základní zásadou pro výběr osoby rozhodce je, že rozhodcem nemůže být stejná osoba, která byla v témže sporu již zprostředkovatelem. Tato zásada je zakotvena v rámci § 13 odst. 4 ZKV. Další požadavky na osobu rozhodce určuje § 13 odst. 3 ZKV, přičemž rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, která je zapsána v seznamu rozhodců. Požadavky pro zápis osoby do seznamu rozhodců přibližuje vyhláška č. 16/1991 Sb., podle které musí být rozhodce fyzickou osobou, která splňuje předpoklady pro zápis do seznamu zprostředkovatelů, a dále se musí úspěšně podrobit ověření svých odborných znalostí, které provádí MPSV prostřednictvím speciální komise v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální. K ověření odborných znalostí rozhodce dochází ve smyslu § 4 vyhlášky č. 16/1991 Sb. zpravidla formou osobního pohovoru, přičemž ověření se opakuje každé tři roky. Jedná se o rozdíl oproti osobě zprostředkovatele, který žádnou odbornost v zásadě vykazovat nemusí. Nevykonání ověření znalostí rozhodcem je důvodem pro vyškrtnutí rozhodce ze seznamu rozhodců.

5.2.2 Procesní postup v řízení před rozhodcem

Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti stran o rozhodnutí sporu rozhodcem, resp. doručením rozhodnutí MPSV rozhodci o jeho určení. Určený rozhodce může odmítnout výkon své činnosti pouze v případě, pokud z vážných důvodů namítne do sedmi dnů svoji podjatost, shodně jako zprostředkovatel v rámci řízení před ním. V tom případě MPSV určí bez zbytečného odkladu jiného rozhodce. Činnost rozhodce v rámci sporu je nezastupitelná a je z povahy věci vyloučeno, aby tu samou věc rozhodovalo více rozhodců (s výjimkou podle § 14 odst. 2 ZKV).

Rozhodce je povinen podle § 13 odst. 5 ZKV sdělit stranám své rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Náležitosti rozhodnutí rozhodce jsou vymezeny v § 10 vyhlášky č. 16/1991 Sb. shodně, jako náležitosti návrhu zprostředkovatele

¹¹⁶ Srov.: kapitola 5.1 této diplomové práce.

na řešení sporu. Rozhodce je při svém rozhodování vázán předmětem sporu tak, jak jej smluvní strany vymezily v rámci svého návrhu na zahájení řízení. Rozhodce je oprávněn v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy rozhodnout o uzavření či neuzavření určitého závazku a o jeho znění. Při určení obsahu nesmí rozhodce do rozhodnutí zahrnout něco, co by se vymykalo předmětu vyjednávání mezi smluvními stranami. Pokud by strany například vedly spor o to, zda zaměstnavatel zaměstnancům poskytne k čerpání navíc 1 týden dovolené nebo 2 týdny dovolené, nemůže rozhodce rozhodnout o přiznání 5 týdnů dovolené navíc. Od vymezeného předmětu sporu by se rozhodce mohl odchýlit pouze v případě, pokud by návrhy či stanoviska obou stran byly v rozporu se zákonem, popř. s kolektivní smlouvou vyššího stupně.¹¹⁷ V případě rozhodnutí sporu o uzavření kolektivní smlouvy je podle § 13 odst. 6 ZKV kolektivní smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám.

V případě sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy bude rozhodnutí o předmětu sporu spočívat v určení, zdali a jak je smluvní strana povinna plnit daný závazek. Rozhodce nemůže smluvní závazek přímo měnit, je však na místě, aby například v případě nemožného plnění určil, že povinnost k plnění daná smluvní strana nemá, popřípadě rozhodl o částečném plnění apod. Je také možné, aby rozhodce na návrh strany rozhodl o plnění sankčního charakteru, pokud by nedošlo k naplnění smluvně ujednaných podmínek.¹¹⁸

Proti rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je možné využít opravného prostředku podle § 14 ZKV v případě, pokud je rozhodnutí v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce lze podat k příslušnému krajskému soudu ve lhůtě 15 dnů od doručení rozhodnutí rozhodce smluvním stranám. Soud může rozhodnutí rozhodce zrušit, pokud uvedený rozpor shledá. Nebyl-li návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce ve lhůtě soudu podán, nebo podán byl, ale došlo k jeho zamítnutí nebo k zastavení řízení, nabude podle § 14 odst. 4 a 5 ZKV doručené rozhodnutí rozhodce právní moci a je soudně vynutitelné.

Náklady řízení před rozhodcem nesou oproti nákladům řízení před zprostředkovatelem podstatné rozdíly. Tyto náklady, včetně odměny rozhodce, hradí dle § 13 odst. 7 ZKV stát, respektive MPSV. Odměna rozhodce

¹¹⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. s. 73.

¹¹⁸ Tamtéž.

podle vyhlášky ministerstva financí ČR č. 114/1991 Sb. činí 10 000,- Kč. V případě, pokud by došlo ke zrušení rozhodnutí rozhodce soudem a následně ve věci rozhodoval jiný rozhodce, odměna rozhodce představuje poloviční částku.

5.3 Další způsoby řešení sporů dle zákona o kolektivním vyjednávání

Mezi další způsoby řešení kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy je ZKV řazeno kromě řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem dále stávka a výluka. Jedná se o krajní prostředky řešení sporu, neboť mohou mít značné ekonomické či politické důsledky. K jejich využití by mělo dojít pouze jako *ultima ratio*.

5.3.1 Stávka

Stávkou je potřeba rozumět zastavení či přerušování práce většího počtu zaměstnanců, které je provedeno společně, plánovitě a za účelem dosažení určitého cíle. Smyslem stávky je vytvořit nátlak na zaměstnavatele, prostřednictvím kterého dochází k uskutečňování koaliční svobody.¹¹⁹ Právní základ stávky v českém prostředí je tvořen § 16 a násl. ZKV, který vychází z článku 27 odst. 4 LPS, který zaručuje právo na stávku na úrovni ústavního pořádku, avšak pouze za podmínek stanovených zákonem.

Stávku v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy nelze legálně vyhlásit předtím, než dojde k realizaci předchozího řízení před rozhodcem.¹²⁰ Ustanovení § 20 ZKV vyjmenovává i další případy nezákonné stávky.¹²¹

Pro případ uskutečnění takové stávky ZKV zakládá možnost navrhnout soudu, aby určil nezákonnost stávky. Řízení o určení nezákonnosti stávky je svěřeno podle § 21 ZKV v prvním stupni do kompetence krajských soudů. Určení nezákonnosti stávky je způsobilé výrazně zasáhnout do postavení účastníků sporu a může mít dopady i na jednotlivé zaměstnance. V případě rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky odpovídá podle § 23 odst. 4 ZKV odborová organizace, která nezákonnou stávku vyhlásila, zaměstnavateli za škodu, která mu touto stávkou vznikla.

Stávku podle § 17 ZKV vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace. A to za předpokladu, že se hlasování účastní alespoň polovina

¹¹⁹ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 18.

¹²⁰ Vyjma stávky solidární, která vyjadřuje podporu zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

¹²¹ Nezákonné stávky by se dle § 20 ZKV dopustili např. zaměstnanci zdravotnických zařízení, zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, soudci, příslušníci ozbrojených sil a sborů a další.

všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat, přičemž se stávkou musí souhlasit alespoň dvě třetiny z přítomných zaměstnanců tohoto zaměstnavatele. Žádný ze zaměstnanců nesmí být nucen k účasti na stávce, žádnému nesmí být bráněno ani v účasti na ní, jak garantuje § 18 ZKV. Účastníkům stávky podle § 22 odst. 1 ZKV nepřísluší v době účasti na stávce mzda ani její náhrada. Ukončení stávky upravuje § 26 ZKV, podle kterého je stávka ukončena, pokud o tom odborová organizace, která za stávkou stojí, rozhodla. Odborová organizace o tom musí bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele.

5.3.2 Výluka

Dalším z krajních prostředků využitelných v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy je výluka. Výluka tvoří protiváhu ke stávce, neboť výluky mohou využít zaměstnavatelé. Ve smyslu § 27 ZKV se výlukou rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem, přičemž její okolnosti jako rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí být odborové organizaci a konkrétním zaměstnancům, vůči kterým je výluka uplatňována, oznámeny zaměstnavatelem alespoň tři pracovní dny předem.

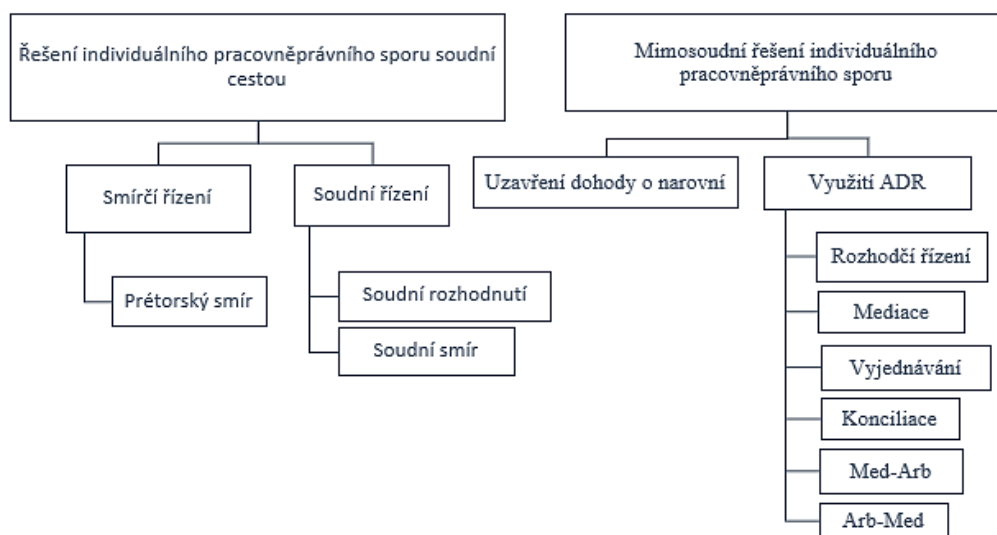
Na rozdíl od účasti zaměstnanců při stávce, v případě výluky náleží zaměstnancům náhrada mzdy, neboť podle § 30 odst. 1 ZKV se jedná o překážku na straně zaměstnavatele. Podobně jako stávka může být i výluka určena jako nezákonná. K ukončení výluky dochází podle § 31 ZKV rozhodnutím zaměstnavatele, který výluku vyhlásil. O ukončení musí tento zaměstnavatel bez zbytečného odkladu vyrozumět odborové organizace i konkrétní zaměstnance, vůči kterým byla výluka uplatněna.

6. Využití mediace v rámci individuálních pracovních sporů

Individuální pracovněprávní spory jsou v České republice primárně projednávány civilními soudy. Pravomoc civilních soudů je odvozena od § 7 odst. 1 OSŘ, podle kterého v občanském soudním řízení soudy projednávají a rozhodují spory a jiné právní věci vyplývající z poměrů soukromého práva. Do této kategorie se řadí i spory pracovněprávní. V České republice neexistuje tedy žádné specializované pracovní soudnictví.¹²² Specialita řešení pracovních věcí před obecnými soudy spočívá pouze v obsazení soudu rozhodujícího v prvním stupni. Rozhoduje totiž podle § 36a odst. 1 OSŘ ve spojení s § 35 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, senát složený ze soudce a dvou přísedících – laiků, kteří nemají právní vzdělání.

Pravomoc civilních soudů je zákonem koncipována jako nevýlučná. Zákon tedy výslovně umožňuje, aby věci, jenž náleží do pravomoci civilních soudů, projednávaly a rozhodovaly i jiné orgány. Alternativu při řešení pracovněprávních sporů k občanskému soudnímu řízení tvoří nejčastěji rozhodčí řízení a mediace, může dojít i k jejich kombinaci. Nejčastěji využívané možnosti alternativního řešení individuálních pracovněprávních sporů demonstruje následující schéma.

Obrázek č. 2 - Schéma způsobů řešení individuálního pracovněprávního sporu



Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

¹²² Oproti například Německu, kde jsou zřízeny specializované pracovní soudy. Srov.: § 14 Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036).

Předmětem této diplomové práce je v rámci předestřených způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů právě uplatnění mediace, tedy mimosoudního způsobu řešení sporů. Z pohledu využití mediace v rámci řešení individuálních pracovněprávních sporů lze rozlišit situace, kdy účastníci individuálního pracovněprávního sporu mají zájem o využití mediace hned po vzniku sporu sami z vlastního podnětu, nebo kdy k mediaci dojdou skrze doporučení či nařízení soudu. Mediace realizovaná z vůle stran vyžaduje ochotu stran k řešení jejich sporu mediací. Jedná se o poměrně pragmatické rozhodnutí, ke kterému je třeba součinnosti obou stran, které o možnosti řešení sporu mediací musí vědět, znát jeho výhody a věřit v něj, přičemž se rozhodně nejedná o variantu jednodušší. Mediace je založena na spolupráci, odpovědnosti a jedná se o proces s nejasným výsledkem, zatímco soudní spor umožňuje účastníkům setrvat ve svých bezpečných pozicích, nechat o svém konfliktu rozhodnout soudní autoritu.

Je potřeba zmínit, že existují případy pracovněprávních sporů, u kterých mediace nemusí být vhodným prostředkem řešení. Těchto případů ovšem bude menšina. Jako případy k mediaci spíše nevhodné jsou uváděny takové, v nichž se projevuje výraznější rozpor v síle jednotlivých stran, dále případy, ve kterých došlo k dlouhodobým hlubokým emocionálním vztahovým krizím, pro které je vhodnější psychoterapie, nebo takové případy, v rámci kterých jde o základní občanská či ústavní práva, a nepříliš vhodné je využití mediace u klientů s psychickými poruchami, mentálním oslabením, se závislostí na alkoholu či drogách.¹²³

Není vyloučeno, aby i účastníci takových sporů mohli být v mediaci úspěšní. Využít mohou zejména tzv. oddělených jednání. Oddělená jednání se využívají v procesu mediace a spočívají v jednání mediátora samostatně s každým z účastníků. Jedná se o způsob vedení mediace, ke kterému někteří mediátoři přistupují ve chvílích, kdy potřebují jednání s účastníky separovat například pro zklidnění emocí, zjištění postojů apod.¹²⁴ Záležet bude zejména na schopnostech a zkušenostech konkrétního mediátora, zda a jakým způsobem k mediaci v těchto komplikovanějších případech přistoupí.

¹²³ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, s. 170–171.

¹²⁴ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediáčním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 144–147.

Naopak individuální pracovněprávní spory obecně vhodné pro mediaci, zejména pokud se jedná o spory:

- ve kterých jsou účastníci ve vzájemném vztahu závislí na vyřešení sporu, protože oba účastníci přispěli svým chováním k vytvoření konfliktu;
- ve kterých obě strany mají pocit určité zodpovědnosti za konflikt mezi nimi;
- je dán potenciální prostor pro řešení sporu prostřednictvím hledáním dohod, které vyhovují oběma stranám, tedy existuje více možností řešení;
- ve kterých jsou účastníci schopni vzájemně alespoň základně komunikovat tak, aby byla možná výměna nových informací;
- ve kterých účastníci nezastávají názor, že v rámci sporu musí být nutně jedna strana vítězem a druhá poraženým, přitom je důležitý rovněž postoj právních zástupců účastníků;
- a ve kterých obě strany sporu s účastí na mediaci souhlasí.¹²⁵

Pokud prvotní vůle stran řešit jejich spor mediací chybí nebo strany mají za to, že jejich spor se pro mediaci nehodí, dochází zpravidla k zahájení řízení před soudem, popřípadě před rozhodcem. Soud může účastníky sporu o možnosti využití mediace podle ZoM ve smyslu § 99 odst. 1 OSŘ poučit, pokud takový postup s ohledem na povahu věci považuje za vhodný, nebo účastníkům nařídí první setkání s mediátorem ve smyslu § 100 odst. 2 OSŘ.¹²⁶

6.1 Mediační doložka

Pokud účastníci pracovněprávního vztahu mají již při jeho vzniku zájem o řešení případných sporů mimosoudním řešením prostřednictvím mediace, je pro ně vhodnou variantou zařazení mediační doložky do pracovní nebo jiné smlouvy, která zakládá jejich právní vztah. Mediační doložka představuje pro strany smlouvy možnost, aby si dopředu v rámci smlouvy sjednaly užití mediace pro řešení potenciálně v budoucnu vzniklých sporů.¹²⁷ Tato možnost není pracovněprávními předpisy vyloučena, proto je možné dovodit možnost fakultativního obsažení mediační doložky např. v rámci pracovní smlouvy, nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V českém prostředí půjde

¹²⁵ AMČR (Asociace mediátorů České republiky). *Výhody mediace a typy sporů*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/>.

¹²⁶ Srov.: kapitola 6.3 této diplomové práce.

¹²⁷ HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie, 2013, č. 6, s. 17-21.

v praxi spíše o raritu, v zahraničí se ale se zařazením takových doložek v rámci pracovní smluv lze setkat výrazně častěji.¹²⁸

Problematickou otázkou mohou představovat právní účinky mediační doložky. Zejména vynutitelnost mediační doložky. Jeví se jako sporné, zda její nerespektování může být spojeno s případnou odpovědností za vzniklou škodu, či zda by snad tato doložka mohla vytvářet překážku aktivní legitimace pro podání žaloby či návrhu na zahájení soudního řízení. Pojetí mediační doložky jako ujednání, které je spojeno s výraznějšími procesními účinky, není českému právnímu prostředí blízké a neuplatní se. Procesními účinky by mohlo být vytvoření překážky aktivní legitimace k podání návrhu na zahájení řízení před soudem do doby, dokud nebude prokázáno, že se strany o mediaci neúspěšně pokusily. Takové účinky mediační doložky jsou fenoménem spíše anglo-amerického systému práva.¹²⁹

Pojetí mediační doložky jako překážky aktivní legitimace k podání návrhu na zahájení řízení před obecnými soudy by v našich poměrech mohlo být vnímáno jako odepření práva na přístup ke spravedlnosti zaručeného čl. 36 LPS. Je potřeba brát v úvahu princip dobrovolnosti mediace, podle kterého strany sporu mají právo i zahájenou mediaci kdykoliv ukončit a obrátit se na soud či na rozhodce s návrhem na zahájení řízení. Mediační doložka nesmí bránit nikomu v tom, aby se v rámci soudního přezkumu domohl projednání a rozhodnutí své věci soudem.¹³⁰ Stejně tak podle § 3 odst. 4 ZoM je mediátor povinen strany konfliktu informovat mimo jiné o tom, že každá ze stran sporu může mediaci kdykoli ukončit. Následně kterékoli straně nic nebrání v možnosti obrátit se na příslušný soud.

Zařazení mediační doložky v rámci pracovní smlouvy, popř. jiné smlouvy v rámci pracovního práva, však může přinést v budoucnu mnohé užitky jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Obsažení mediační doložky může například:

- přivést strany sporu k myšlence mediace, když na možnost jejího využití jinak nemusí vůbec pomyslet;
- ušetřit zaměstnance stresu často spojeného s formalizovanými způsoby řešení sporů a zvyšovat tak komplikovanost jejich již tak složité situace;

¹²⁸ Například výběr užitých mediačních doložek v pracovních smlouvách z různých států USA, jenž je dán volně k dispozici pro jejich využití: RealDealDocs. *Employment Contract Mediation Clause Library* [online]. [cit. 2022-02-28].

Dostupné z: <https://agreements.realdealdocs.com/employment-contract-clauses/mediation-clause/>.

¹²⁹ HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie, 2013, č. 6, s. 17-21.

¹³⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 7. 2019, sp. zn. Pl. ÚS 32/18.

- zavést specifický proces, který stranám pracovní či jiné smlouvy poskytne jasný rámec pro nalezení řešení sporu (příspěť k tomu mohou jasné formuláře či instrukce vytvořené zaměstnavatelem);
- přesunout jednání o sporných záležitostech z pracoviště (kanceláře, dílny) k mediátorovi, čímž lze docílit důvěrnějšího jednání mezi stranami, při kterém mohou cítit větší pocit svobody při zkoumání možností a řešení sporné věci;
- nebo zajistit úsporu transakčních nákladů zaměstnavatele.¹³¹

Obsah mediační doložky není zákonem nijak určen, její znění tak záleží výhradně na stranách. Obsahové náležitosti mediační doložky tak nejsou zcela zřejmé. Kromě požadavku na pokus o primární řešení sporu skrze mediaci může mediační doložka obsahovat různá časová omezení či určení mediátora (respektive mediačního centra či instituce, která disponuje seznamem mediátorů a zajistí stranám asistenci při konkrétním výběru). Dále je možné v rámci mediační doložky obsáhnout další upřesňující požadavky na mediátora, mediační místo, upřesnění rozdělení nákladů mezi stranami, nebo mohou být konkretizována následná opatření pro případ, kdy by mediace nebyla úspěšná (například využití rozhodčího řízení).¹³²

Mediační doložka obsažená v pracovní smlouvě, která by strany zavázala k pokusu o řešení sporu skrze mediaci, by mohla být dle autorky této práce například tohoto znění:

Zaměstnanec a zaměstnavatel tímto ujednávají, že v případě sporu vyplývajícího z této pracovní smlouvy, jakož i v případě jiných sporů vyplývajících z pracovněprávního vztahu, se nejprve pokusí o řešení vzniklého sporu prostřednictvím mediace. Nedohodnou-li se strany jinak, mediátor bude vybrán ze seznamu mediátorů mediačního centra ABC postupem podle mediačního řádu tohoto centra. Teprve v případě, pokud by se stranám nepodařilo prostřednictvím mediace spor vyřešit ve lhůtě 60 dnů ode dne zahájení mediace, jsou oprávněny uplatnit své právo v rámci soudního řízení.

¹³¹ CEDR (Centre for Effective Dispute Resolution). *Model Mediation Clauses and Mediation in Employment Policies*. 2020. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.cedr.com/wp-content/uploads/2020/01/Model-Mediation-Clauses-and-Mediation-in-Employment-Policies.pdf>.

¹³² POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 179.

Vzory různých mediačních doložek poskytují rovněž i samotná mediační centra či organizace.¹³³ Tyto doložky si strany mohou upravit dle svých potřeb, rovněž zpravidla zavazují strany zvážit použití konkrétních mediačních pravidel dané mediační instituce.

6.2 Žádost o zahájení mediace

Strany již vzniklého sporu se pochopitelně mohou obrátit na jimi vybraného mediátora se žádostí o odbornou pomoc. Učinit tak strany mohou, pokud do vzájemných smluvních ujednání nezahrnuly mediační doložku, ač o řešení vzniklého sporu mediací mají z vlastního rozhodnutí zájem, ale i pokud tak učinily.¹³⁴ Účastníkům sporu se rovněž nabízí varianta podřídit se konkrétním mediačním pravidlům vybraného mediačního centra či organizace. Mediační pravidla vytvářejí zejména větší mediační instituce jako například Mezinárodní rozhodčí soud při Českomoravské komoditní burze,¹³⁵ v mezinárodním měřítku pak například Mezinárodní obchodní komora (ICC).¹³⁶

Obsahem žádosti o zahájení mediace zpravidla budou konkrétní údaje stran a další náležitosti, jako popis obsahu sporu nebo vylíčení obsahu sporu každou ze stran.¹³⁷ K samotnému zahájení mediace pak dochází podle § 4 odst. 1 ZoM uzavřením smlouvy o provedení mediace.¹³⁸

¹³³ Srov.: PRIAC. *Vzorové mediační doložky*. [online]. 2019. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: http://www.priac.eu/images/pdf/2019/vzor-mediacni-dolozky-priloha-III_2019.pdf. Dále Mediace.cz. *Vzor mediační doložky*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.mediace.cz/cs/caste-dotazy>.

Nebo ICC (International chambre of commerce). *Suggested ICC Mediation clauses (Czech version)*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://iccwbo.org/publication/suggested-icc-mediation-clauses-czech-version/>.

¹³⁴ Zejména Mediační pravidla ICC rozlišují, zda v konkrétním případě došlo k zahájení mediace při předchozí existenci či neexistenci dohody o mediaci či mediační doložky.

Srov.: ICC (International chambre of commerce). *Mediační pravidla Mezinárodní obchodní komory*. [online]. 2014. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://iccwbo.org/publication/arbitration-rules-and-mediation-rules/>.

¹³⁵ Srov.: PRIAC. *Mediační pravidla*. [online]. 2018. [cit. 2022-02-28].

Dostupné z: http://www.priac.net/images/pdf/2019/mediacni_pravidla_mrspekb_2019.pdf.

¹³⁶ Srov.: ICC (International chambre of commerce). *Mediační pravidla Mezinárodní obchodní komory*. [online]. 2014. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://iccwbo.org/publication/arbitration-rules-and-mediation-rules/>.

¹³⁷ OLÍK, M. *Komparace mediačních pravidel světových institucí ADR*. In: HORÁČEK, T., OLÍK, M., SVATOŠ, M. *Zákon o mediaci: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.

¹³⁸ K procesu mediace srov.: kapitola 3.5 této diplomové práce.

6.3 Nařízení prvního setkání s mediátorem

Pokud při řešení individuálního pracovněprávního sporu dojde k zahájení řízení před soudem, nabízí se možnost využití soudem nařízeného prvního setkání s mediátorem. Nařízení prvního setkání s mediátorem je institut zavedený do českého práva spolu s přijetím ZoM v roce 2012. V rámci občanského soudního řízení disponuje obecný soud možností autoritativně nařídit účastníkům řízení povinné první setkání s mediátorem. Řadu účastníků soudního řízení tímto způsobem může soud přivést ke způsobu řešení sporu mediací, ačkoli o této možnosti v době před zahájením soudního řízení například nevěděli, nebo mediace z nějakého odlišného důvodu nevyužili.

Právní úpravu nařízení prvního setkání s mediátorem lze nalézt v rámci ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ, podle kterého může předseda senátu účastníkům řízení nařídit první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin, považuje-li to za účelné a vhodné. Vyloučeno je nařízení prvního setkání zákonem po dobu platnosti předběžného opatření ve věcech ochrany proti domácímu násilí. Při nařízení prvního setkání s mediátorem může předseda senátu přerušit řízení, nejdéle však na dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci usnesení o nařízení prvního setkání s mediátorem.

Podstatnou skutečností je, že nařízením prvního setkání s mediátorem ze strany soudu ještě není samotný proces mediace zahájen. Mediace je zahájena teprve uzavřením smlouvy o provedení mediace ve smyslu § 4 odst. 1 ZoM, k čemuž na prvním setkání s mediátorem dojít může, ale také nemusí.¹³⁹ Soud může stranám konfliktu nařídit pouze první setkání se zapsaným mediátorem, nikoliv ale samotnou mediaci.¹⁴⁰ Smyslem prvního setkání je přiblížení mediace účastníkům, vysvětlení jejích principů a výhod. Nařízené první setkání má spíše informativní a motivační charakter. Soud svým autoritativním rozhodnutím účastníky pouze přivádí k možnosti zvážit výhody mediace. Zejména pak ty účastníky, pro které je z různých důvodů obtížné učinit z vlastní iniciativy první vstřícný krok k možnému kompromisu.¹⁴¹

¹³⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2019, sp. zn. 32 Cdo 594/2019-I.

¹⁴⁰ JELÍNKOVÁ, P. *K vybraným problémům nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem*. Právní rozhledy, 2014, č. 22, s. 790-793.

¹⁴¹ JUSTICE.CZ. MŠCR. *Stanovisko k obsahu nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem ve smyslu ust. § 100 odst. 2 o.s.ř.* [online]. [cit. 2022-02-28].

Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/mzp/vykladova-stanoviska-a-cinnost-pracovni-skupiny-k-mediaci?clanek=vykladove-stanovisko-k-obsahu-narizeneho-prvniho-setkani-se-zapsanym-mediatorom>.

6.3.1 Vhodnost a účelnost nařízení prvního setkání s mediátorem

Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ pro nařízení prvního setkání s mediátorem vyžaduje přesvědčení předsedy senátu o účelnosti a vhodnosti tohoto kroku. K využití institutu prvního setkání s mediátorem může dojít jen na základě usnesení předsedy senátu, jehož role je v tomto nezastupitelná. Diskuse soudu a účastníků o využití tohoto institutu je pochopitelně možná například formou seznámení účastníků soudem o záměru využít tohoto institutu, kdy soud takto může v součinnosti s účastníky vyhodnotit účelnost takového procesního postupu. Samotné zhodnocení vhodnosti a účelnosti záleží však vždy na předsedovi senátu.¹⁴² Účastníci řízení se proti již vydanému usnesení nemohou úspěšně bránit odvoláním. Odvolání proti usnesení, kterým bylo nařízeno první setkání s mediátorem, totiž není podle § 202 odst. 1 písm. m) OSŘ přípustné.

Obecně je nařízení prvního setkání s mediátorem v pracovněprávních věcech vhodné zejména, když mezi účastníky probíhala či stále probíhá dlouhodobá spolupráce, pokud je žádoucí vyjasnit některé motivy jednání toho kterého účastníka, dále v případech, ve kterých se soudu skutková nebo právní stránka věci jeví jako nejasná či velmi komplikovaná, nebo ve kterých na straně účastníků může existovat zájem na narovnání vzájemných vztahů mimosoudně, neformálně, bez veřejného soudního projednání, a nikoli rozhodnutím soudním. Soudní rozhodnutí, ze kterého vždy jedna strana odchází jako vítěz a druhá jako poražený, může nesmírně zasáhnout vztahy mezi stranami, což rozhodně neprospívá další spolupráci a koexistenci stran sporu.¹⁴³

Možnost nařízení prvního setkání s mediátorem má v rámci občanského soudního řízení mimo jiné sledovat zásadu hospodárnosti řízení. Soud se při jejím naplnění má snažit zejména o rychlé vyřízení věci při vynaložení co nejnižších nákladů, nikoli však na úkor kvality. Zajištěna musí být spravedlivá ochrana práv a oprávněných zájmů účastníků řízení.¹⁴⁴ Pokud by k nařizování prvního setkání s mediátorem soud přistupoval mechanicky a nezohlednil vhodnost a účelnost svého kroku, mohlo by dojít k nepřiměřenému zvyšování nákladů účastníků a rovněž k protahování řízení.

¹⁴² BŘÍZA, P., GANTNER, F. *První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe*. Bulletin advokacie, 2016, č. 4, s. 34-38.

¹⁴³ Tamtéž.

¹⁴⁴ KRÁLÍK, M., VAŠÍČEK, J. § 100 (*Průběh řízení – postup soudu*). In: ADAMOVÁ, H., BÍLKOVÁ, J., ČUHELOVÁ, K. a kol. *Občanský soudní řád: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.

Pro zhodnocení vhodnosti a účelnosti nařízení prvního setkání s mediátorem je nezbytná znalost soudců mediace a rozpoznání, pro které případy se mediace hodí. Za účelem propagace a osvěty byla ministrem spravedlnosti ustanovena na podzim roku 2016 Pracovní skupina k mediaci, která je složena ze zástupců významných institucí a odborníků na poli mediace.¹⁴⁵ Pracovní skupina vytvořila mimo jiné pomocný materiál pro soudce k určení vhodných a nevhodných případů k mediaci.¹⁴⁶ V rámci pracovněprávních sporů lze za potenciálně nevhodný případ k nařízení prvního setkání s mediátorem označit takový případ, ve kterém by předmětem řízení byla bagatelní částka, a ve kterém by náklady na realizaci prvního setkání s mediátorem (vzdálenost bydliště či sídla stran, výdaje na cestu apod.) značně převyšovaly výhody, kterých by se účastníkům mohlo realizací setkání dostat.

6.3.2 Průběh nařízeného prvního setkání s mediátorem

Jak již bylo uvedeno, předseda senátu rozhoduje o nařízení prvního setkání s mediátorem usnesením. Z pohledu soudce, jenž má sledovat také hospodárnost řízení, je vhodné v prvé řadě účastníky řízení a jejich právní zástupce kontaktovat neformálně (telefonicky, e-mailem) a sdělit jim úmysl soudu nařídit první setkání s mediátorem a zjistit, zda jsou účastníci schopni se dohodnout na osobě mediátora. Pokud soud zjistí, že nikoli, určí jej sám podle § 100 odst. 2 OSŘ ze seznamu zapsaných mediátorů. Je vhodné, pokud mediátora před samotným ustanovením soud kontaktuje s dotazem na existenci případných důvodů, pro které by mediátor nemusel být způsobilý mediaci vést (např. časové důvody, střet zájmů, nedostatečná zkušenost v předmětné oblasti). Tímto dotazem totiž může soud zjistit, že daný mediátor nemá kapacitu, a tím předejít značnému zdržení v rámci řízení.¹⁴⁷

Usnesení o nařízení prvního setkání s mediátorem soud doručuje jak účastníkům řízení, tak jejich právním zástupcům a mediátorovi. Mediátor následně spolu s účastníky stanoví termín prvního setkání. Pro samotné první

¹⁴⁵ JUSTICE.CZ. MSČR. *Pracovní skupina k mediaci* [online]. [cit. 2022-02-28].

Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/vykladova-stanoviska-a-cinnost-pracovni-skupiny-k-mediaci1?clanek=pracovni-skupina-k-mediaci>.

¹⁴⁶ Srov.: JUSTICE.CZ. MSČR. *Podpora mediací: Ministerstvo spravedlnosti vytvořilo nový pomocný materiál pro soudce*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/vykladova-stanoviska-a-cinnost-pracovni-skupiny-k-mediaci1?clanek=podpora-mediaci-ministerstvo-spravedlnosti-vytvorilo-novy-pomocny-material-pro-soudce>.

¹⁴⁷ VANČUROVÁ, K., JANEK, K. *Komentář k § 100*. In: JIRSA, J., BERAN, V., HAVLÍČEK, K. a kol. *Občanský soudní řád, 2. část: Soudcovský komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. 2019. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.

informační setkání rezervuje ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ 3 hodiny času. Následné rozhodnutí, zda účastníci sporu mají zájem na řešení sporu prostřednictvím mediace, leží výlučně na jejich vůli, jak bylo již výše zmíněno.

Povinnost účastnit se prvního setkání s mediátorem uložená soudem je osobní povinností toho kterého účastníka a tuto povinnost již nemůže v jeho zastoupení splnit právní zástupce, ač jeho přítomnost není přímo vyloučena.¹⁴⁸ Avšak v rámci samotného mediačního procesu již zastoupení strany sporu jinou osobou, která by zastupovala zájmy dané stany (např. advokát, osoba blízká apod.), pochopitelně v úvahu připadá. V tomto případě záleží na uvážení mediátora a způsobu vedení mediace.

Povinnost účastnit se prvního setkání s mediátorem může být na účastníku řízení vynucována dokonce pořádkovou pokutou podle § 53 OSŘ. Je ale potřeba zdůraznit, že rozhodně není možné, aby soud na účastnících vynucoval uzavření dohody o mediaci podle § 4 ZoM, popřípadě účast v samotném mediačním procesu, či dokonce uzavření mediační dohody. Takový postup by značně odporoval principu dobrovolnosti v mediaci.¹⁴⁹

Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ poskytuje účastníkům řízení prostor k mediaci přerušením řízení před soudem na dobu maximálně 3 měsíců. Po uplynutí určené doby bude soud v řízení pokračovat, a to za předpokladu, že nedošlo k vyřešení sporu a uzavření mediační dohody, kterou mohou účastníci či mediátor předložit soudu. V případě, že by se účastníci sporu rozhodli pro řešení sporu mediací, mohou shodně navrhnout další přerušení řízení ve smyslu § 110 OSŘ. Pro případ pokračování v civilním řízení jsou informace účastníky sdělené mediátorovi chráněny mlčenlivostí, kterou je mediátor povinně vázán dle § 9 ZoM i ve vztahu k soudu.¹⁵⁰ Mediátor je oprávněn soudu sdělit pouze informaci o tom, že mediace nevedla k úspěchu, popřípadě informaci o nesoučinnosti účastníka. Ve zbytku informací nemusejí mít účastníci řízení obavy, že by mediátor sdělil jemu svěřené informace soudu.

¹⁴⁸ BŘÍZA, P., GANTNER, F. *První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe*. Bulletin advokacie, 2016, č. 4, s. 34-38.

¹⁴⁹ Srov.: kapitola 3.3 této diplomové práce.

¹⁵⁰ Srov.: kapitola 3.3 této diplomové práce.

6.3.3 Uplatňování institutu nařízení prvního setkání s mediátorem při řešení pracovněprávních sporů v praxi okresních soudů České republiky

Nařízení prvního setkání s mediátorem je institut v českém právním prostředí, zejména v oblasti řešení pracovněprávních sporů, neprávem nedoceněný, nepříliš využívaný a pravděpodobně nesprávně pochopený. I k takovému závěru vede empirická kvantitativní analýza zpracovaná autorkou diplomové práce. Vstupní data analýzy byla získána na základě žádosti o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, adresované všem 86 okresním soudům České republiky. Tato forma byla zvolena z důvodu, že povinné subjekty ve smyslu SvInf musí žadatelům informace poskytnout, popřípadě jiným způsobem obdrženou žádost vyřídit, a tedy zaslané žádosti by neměly zůstat nevyřízeny.

Konkrétní položené otázky směřovaly na období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021.¹⁵¹ Ve vztahu k výzkumné otázce věnující se uplatňování institutu nařízení prvního setkání s mediátorem byla položena okresním soudům obecná otázka směřující ke zjištění konkrétního počtu všech pracovněprávních sporů, jenž napadly konkrétnímu okresnímu soudu v uvedeném období, a konkrétní otázka určená ke zjištění, v kolika těchto případech (v návaznosti na předcházející otázku) bylo konkrétním okresním soudem nařízeno účastníkům povinné setkání s mediátorem.

Na žádost o poskytnutí informací reagovalo všech 86 okresních soudů v České republice. Za poskytnutí kompletní informace požadovaly některé tyto soudy finanční úhradu v různé výši, kterou odůvodňovaly potřebou učinit pro získání mimořádně rozsáhlé vyhledání informací. Některé z těchto soudů úhradu nežádaly, avšak jejich odpověď byla taková, že požadované informace neevidují. V takových případech byla podána stížnost proti způsobu vyřízení žádosti o informace podle § 16a odst. 1 SvInf. Podaná stížnost proti způsobu vyřízení žádosti o informace byla účinná celkem v 7 případech, kdy okresní soudy reagovaly v rámci sedmi denní lhůty dle § 16a odst. 5 SvInf autoremedurou.¹⁵² Ovšem celkem 12 z okresních soudů na druhou z otázek neposkytlo odpověď,

¹⁵¹ Analýza byla provedena ke dni 30. 9. 2021.

¹⁵² Autoremedura ve správním řízení dává správnímu orgánu (okresní soud v tomto případě vystupuje jako správní orgán), který vydal napadené rozhodnutí, možnost, aby o tomto opravném prostředku výjimečně a za podmínek stanovených v zákoně sám rozhodl (Srov.: HENDRYCH, D. *Autoremedura ve správním řízení*. In: HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. [Systém beck-online] 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.beck-online.cz).

ani přes podanou stížnost, jenž byla postoupena Ministerstvu spravedlnosti ČR.¹⁵³
K využití dalších prostředků obrany již nebylo ze strany autorky přistoupeno.

Následující empirická analýza věnující se otázce uplatňování institutu nařízení prvního setkání s mediátorem při řešení pracovněprávních sporů v praxi okresních soudů ČR tedy vychází z údajů poskytnutých 74 okresními soudy ČR k výzkumnému období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021.

Tabulka č. 1 - Přehled nápadu pracovněprávních věcí okresním soudům ČR a celkový počet nařízených prvních setkání s mediátorem za jednotlivé roky výzkumného období v těchto věcech

| Období | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | do 30. 9. 2021 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|
| Soudní nápad¹⁵⁴ | 2861 | 2281 | 2001 | 1973 | 1978 | 2111 | 1363 |
| Nařízení prvního setkání s mediátorem | 23 | 44 | 34 | 47 | 40 | 35 | 18 |
| Procentuální vyjádření | 0,8 | 1,9 | 1,7 | 2,4 | 2,0 | 1,7 | 1,3 |

Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

¹⁵³ Ministerstvo spravedlnosti ČR vystupuje v tomto případě vůči okresním soudům jako nadřízený orgán ve smyslu § 16a odst. 5 SvInf.

¹⁵⁴ Celkový počet napadených pracovněprávních sporů za výzkumné období se různí s počtem soudního nápadu uvedeným v rámci analýz v kapitole 6.4.1 a 6.4.2 této práce, a to v závislosti na rozdílný vzorek okresních soudů, které poskytly informace k předmětné výzkumné otázce.

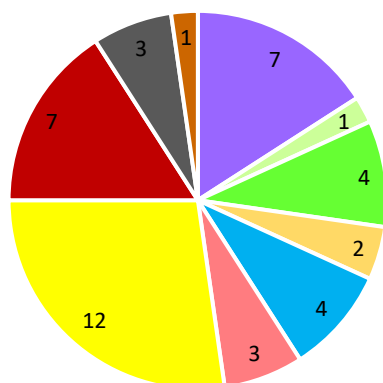
Graf č. 1 - Přehled počtu nařízených prvních setkání s mediátorem při řešení pracovněprávních sporů okresními soudy ČR, které uvedený institut využily za jednotlivé roky výzkumného období

2015



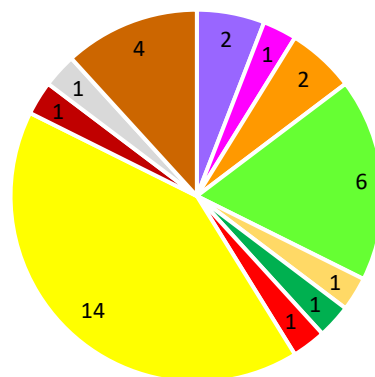
- Obvodní soud pro Prahu 1
- Obvodní soud pro Prahu 8
- Obvodní soud pro Prahu 9
- Obvodní soud pro Prahu 10
- Okresní soud v Písku
- Okresní soud v Karlových Varech
- Okresní soud v Sokolově
- Městský soud v Brně
- Okresní soud v Hodoníně
- Okresní soud v Jeseníku

2016



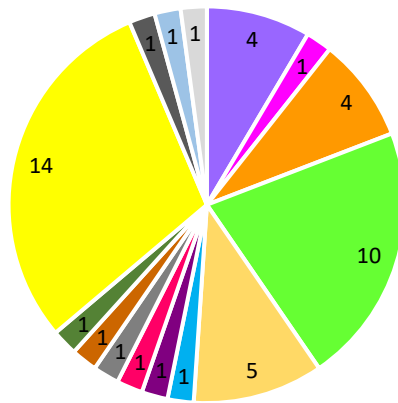
- Obvodní soud pro Prahu 1
- Obvodní soud pro Prahu 2
- Obvodní soud pro Prahu 9
- Obvodní soud pro Prahu 10
- Okresní soud v Kladně
- Okresní soud v Písku
- Městský soud v Brně
- Okresní soud v Hodoníně
- Okresní soud v Jihlavě
- Okresní soud v Kravině

2017



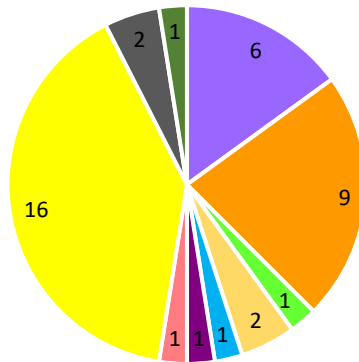
- Obvodní soud pro Prahu 1
- Obvodní soud pro Prahu 6
- Obvodní soud pro Prahu 8
- Obvodní soud pro Prahu 9
- Obvodní soud pro Prahu 10
- Okresní soud v Plzeň-město
- Okresní soud v Teplicích
- Městský soud v Brně
- Okresní soud v Hodoníně
- Okresní soud v Jeseníku
- Okresní soud v Karvině

2018



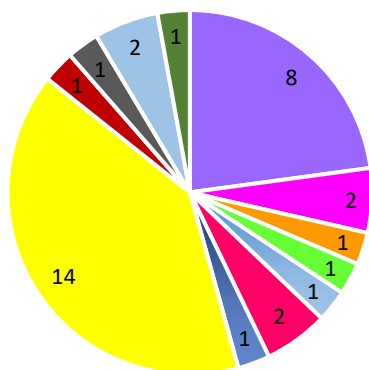
- Obvodní soud pro Prahu 1
- Obvodní soud pro Prahu 6
- Obvodní soud pro Prahu 8
- Obvodní soud pro Prahu 9
- Obvodní soud pro Prahu 10
- Okresní soud v Kladně
- Okresní soud v Mělníku
- Okresní soud v Mladé Boleslavi
- Okresní soud v Nymburce
- Okresní soud v Rakovníku
- Okresní soud v Pardubicích
- Městský soud v Brně
- Okresní soud v Jihlavě
- Okresní soud v Třebíči
- Okresní soud v Jeseníku

2019



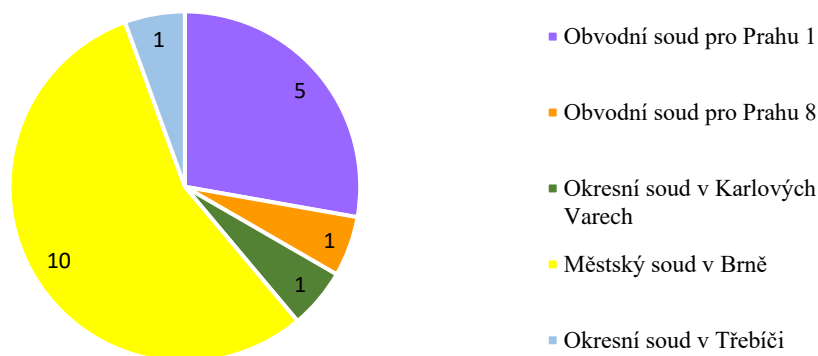
- Obvodní soud pro Prahu 1
- Obvodní soud pro Prahu 8
- Obvodní soud pro Prahu 9
- Obvodní soud pro Prahu 10
- Okresní soud v Kladně
- Okresní soud v Mělníku
- Okresní soud v Písku
- Městský soud v Brně
- Okresní soud v Jihlavě
- Okresní soud v Olomouci

2020



- Obvodní soud pro Prahu 1
- Obvodní soud pro Prahu 6
- Obvodní soud pro Prahu 8
- Obvodní soud pro Prahu 9
- Okresní soud v Kutné Hoře
- Okresní soud v Mladé Boleslavi
- Okresní soud Praha-východ
- Městský soud v Brně
- Okresní soud v Hodoníně
- Okresní soud v Jihlavě
- Okresní soud v Třebíči
- Okresní soud v Olomouci

Od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021



Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

Z provedené analýzy věnující se uplatňování institutu nařízení prvního setkání s mediátorem při řešení pracovněprávních sporů v praxi okresních soudů ČR vyplývají následující poznatky:

- soudci celkem 48 okresních soudů za období od 1. 1. 2015 do 30. 9. 2021 ani v jednom případě nenařídili účastníkům v pracovněprávní sporu povinné první setkání s mediátorem;
- s největším počtem nařízených prvních setkání s mediátorem v pracovněprávních věcech se lze setkat v roce 2018, bylo nařízeno celkem ve 47 případech, což činí 2,4 % z celkového počtu pracovněprávních sporů řešených okresními soudy;
- současná tendence nařizovat účastníkům pracovněprávních sporů právní setkání s mediátorem je ze strany okresních soudů spíše sestupná;
- nejvíce případů nařízených prvních setkání s mediátorem lze shledat u Městského soudu v Brně, který za výzkumné období využil tento institut celkem v 84 pracovněprávních věcech.

6.4 Mediační dohoda

Mediační dohoda představuje ve většině případů výsledek úspěšného mediačního procesu. Ve smyslu § 6 odst. 3 písm. a) ZoM mediace končí uzavřením mediační dohody. Mediační dohodu uzavírají dle § 7 ZoM všechny strany konfliktu. Sám mediátor tedy není stranou mediační dohody a jemu z ní nemohou vyplývat žádná práva ani povinnosti. Úkolem mediátora je umožnit vznik mediační dohody, která je zpravidla sepsávána na mediačním jednání. Obsah mediační

dohody bude často obdobný, jako v případě dohody o narovnání uzavřené ve smyslu ustanovení § 1903 až § 1905 ObčZ.¹⁵⁵ Lze shrnout, že mediační dohoda je dohoda uzavřená mezi dvěma či více stranami sporu, která představuje konsensus těchto stran, ke kterému dospěly při řešení sporu v rámci procesu mediace.

Přijatá mediační dohoda může mít obecně jakoukoli formu. Podle § 2 ZoM je však mediační dohoda pouze písemná dohoda stran, která byla uzavřena v rámci mediace a upravuje vzájemná práva a povinnosti účastníků. Dohoda musí být dle § 7 ZoM vedle podpisů obou stran opatřena ze strany mediátora datem jejího uzavření a podpisem mediátora, který takto stvrdí, že dohoda byla uzavřena v rámci mediace.

Mediační dohoda tedy sama o sobě není vykonatelná a je závazná jako kterákoli jiná soukromoprávní smlouva.¹⁵⁶ V mediaci nejde o zákonné a spravedlivé řešení sporu, mediační dohoda bude mnohdy založena na osobních či hospodářských zájmech stran. Mediátor není tím, kdo spor rozhodne, ani tím, kdo zkoumá důkazy či uděluje sankce, ve většině případů ani nehodnotí stranami přednesené názory a poznatky. Právě v tomto lze spatřovat důvod, pro který mediační dohoda není bez dalšího vynutitelná a vykonatelná. Odpovědnost za mediační dohodu pak přirozeně nemůže nést mediátor, nýbrž právě znesvářené strany.

Dosáhnout vykonatelnosti mediační dohody lze několika způsoby. Jedná se o schválení mediační dohody soudem v rámci smířčího řízení formou prétorského smíru podle § 67 a násl. OSŘ, anebo v případě již zahájeného soudního řízení prostřednictvím soudního smíru podle § 99 OSŘ. Rozdíly mezi těmito dvěma smíry budou vysvětleny v následujících pasážích práce. Mediační dohodu může soud rovněž převzít do svého rozsudku. Vykonatelnosti mediační dohody lze dosáhnout dále prostřednictvím uzavření dohody o splnění povinností plynoucích z mediační dohody formou notářského zápisu podle § 62 a násl. zákona č. 358/1992 Sb., České národní rady o notářích a jejich činnosti (notářský řád).

¹⁵⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), [online]. [cit. 2022-02-28].

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=426&CT1=0>.

¹⁵⁶ HÁJKOVÁ, Š. § 7 (Mediační dohoda). In: DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., a kol. *Zákon o mediaci*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 37.

6.4.1 Prétorský smír podle § 67 a násl. OSŘ

Smírčí řízení (také prétorský smír) je jednou ze zákonných variant, prostřednictvím které je možné dosáhnout mimo jiné vykonatelnosti mediační dohody. Obecně se jedná o typ předběžného řízení, které umožňuje řešení sporů účastníků právních vztahů, a to bez zahájení soudního řízení o věci samé. Jeho cílem je vyřešení vzájemných práv a povinností formou soudem schváleného smíru, který má stejné právní účinky jako rozhodnutí soudu ve věci samé a může tedy být exekučním titulem.¹⁵⁷

Ustanovení § 67 OSŘ dává účastníkům možnost návrhu kterémukoli věcně příslušnému soudu, aby provedl v jejich věci pokus o smír, a pokud dojde k uzavření smíru, tak aby jej schválil. Dále uvedené ustanovení umožňuje, aby účastníci soud požádali pouze o schválení vzájemné již dosažené dohody. V souvislosti s mediační dohodou uzavřenou podle ZoM ustanovení § 67 odst. 2 OSŘ zavazuje soud rozhodnout o jejím schválení do 30 dnů od zahájení smírčího řízení.¹⁵⁸ Nezbytný je respekt k principu dobrovolnosti při využití tohoto institutu, součinnost účastníků zde není možné vynucovat v souladu s § 68 odst. 2 OSŘ. Pro schválení mediační dohody soudem v rámci smírčího řízení je potřeba, aby vůli uzavřenou mediační dohodou schválit vyjádřili všichni zúčastnění. Pokud se tak stane, soud nemusí nařizovat ve věci jednání, pokud k posouzení předpokladů schválení této dohody nebude potřeba další součinnost účastníků, zejména bude-li dohoda v souladu s právními předpisy.¹⁵⁹

Konkrétní postup soudu v rámci pokusu o smír zákon nestanovuje. Soudce by měl zejména přesvědčivě působit na strany, aby v souladu s § 69 OSŘ uzavřely smír. Činit tak může skrze prostředky, jenž mu nabízí § 99 odst. 1 OSŘ, tedy věc se stranami probere po skutkové i právní stránce, upozorní je na právní úpravu a na stanoviska Nejvyššího soudu a rozhodnutí uveřejněná ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek týkajících se věci, a případně jim doporučí možnosti smírného řešení sporu. Tyto prostředky poskytují soudu možnost vést smírčí řízení

¹⁵⁷ LEVÝ, J. § 67 (Příslušnost). In: SVOBODA, K., SMOLÍK, P., LEVÝ, J., a kol. *Občanský soudní řád*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 360.

¹⁵⁸ Diskuse může vyvolávat výklad toho, od jakého okamžiku se tato lhůta počítá. OSŘ výslovně neupravuje okamžik zahájení smírčího řízení. Ohledně přiměřeného použití § 82 odst. 1 OSŘ mohou vznikat pochybnosti, neboť podle některých toto ustanovení upravuje zahájení řízení podle části třetí občanského soudního řádu (Srov.: DVORÁK, B. § 67 (Smírčí řízení; mediační dohoda). In: ADAMOVÁ, H., BÍLKOVÁ, J., ČUHELOVÁ, K. a kol. *Občanský soudní řád: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz).

¹⁵⁹ LEVÝ, J. § 67 (Příslušnost). In: SVOBODA, K., SMOLÍK, P., LEVÝ, J., a kol. *Občanský soudní řád*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 362.

neformálně a vykazují jistou podobnost s prostředky využívanými v rámci ADR. Nejenže skrze prétorský smír může být dosaženo vykonatelnosti mediační dohody, ale sám soud může strany pomocí smírčího řízení k dohodě dovést.

K tomuto tématu autorka práce předkládá vlastní dílčí empirickou analýzu zaměřenou na výzkumnou otázku, v kolika případech pracovněprávních sporů došlo v rámci časového období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021,¹⁶⁰ k uzavření prétorského smíru mezi účastníky řízení. Současně byla položena také obecná otázka směřující ke zjištění konkrétního počtu všech pracovněprávních sporů, jenž napadly konkrétnímu okresnímu soudu v uvedeném období. Je tak možné vytvořit následující přehled, ze kterého je patrné, s jakou intenzitou okresní soudy ČR předmětný institut využívají, což je cílem předmětné analýzy. Výzkumné otázky byly položeny všem 86 okresním soudům ČR formou žádosti o poskytnutí informací podle SvInf. Na žádost reagovaly všechny z oslovených okresních soudů, avšak předmětnou odpověď se podařilo získat od 71 z nich. Zbývající okresní soudy požadovaly za poskytnutí kompletní informace požadovaly některé tyto soudy finanční úhradu v různé výši, nebo se jim předmětnou informací nepodařilo vyhledat.

Následující empirická analýza se věnuje otázce uplatňování institutu prétorského smíru dle § 67 OSŘ při řešení pracovněprávních sporů v praxi okresních soudů ČR, konkrétně vychází z údajů poskytnutých 71 okresními soudy ČR k výzkumnému období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021. Z tohoto počtu okresních soudů většina z nich, konkrétně 67, tento institut v žádném z případů pracovněprávních sporů nevyužilo. Naopak v rozhodovací praxi 4 z nich v rámci výzkumného období došlo k uplatnění prétorského smíru. Jmenovitě se tak stalo u Obvodního soudu pro Prahu 6, Okresního soudu v Českých Budějovicích, Okresního soudu v Pardubicích a Okresního soudu v Trutnově.

¹⁶⁰ Analýza byla provedena ke dni 30. 9. 2021.

Tabulka č. 2 - Přehled kladných odpovědí k dotazu na uplatnění prétorského smíru v pracovněprávních věcech u okresních soudů ČR za jednotlivé roky výzkumného období

| Období | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | do 30. 9. 2021 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------|
| Obvodní soud pro Prahu 6 | 6 | 9 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 |
| Okresní soud v Českých Budějovicích | 0 | 1 | 7 | 8 | 7 | 22 | 8 |
| Okresní soud v Pardubicích | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Okresní soud v Trutnově | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 6 | 6 |

Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

Tabulka č. 3 - Přehled nápadu pracovněprávních věcí okresním soudům ČR a celkový počet uzavřených prétorských smírů za jednotlivé roky výzkumného období

| Období | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | do 30. 9. 2021 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------|
| Soudní nápad¹⁶¹ | 2767 | 2212 | 1944 | 1917 | 1926 | 2049 | 1329 |
| Počet prétorských smírů | 8 | 13 | 11 | 16 | 12 | 28 | 15 |

Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

Z provedené analýzy věnující se otázce uplatňování institutu prétorského smíru dle § 67 OSŘ při řešení pracovněprávních sporů vyplývá že tento institut nemá v praxi okresních soudů ČR příliš velkého uplatnění, neboť v průběhu celého výzkumného období byl využit pouze celkem ve 103 případech.

¹⁶¹ Celkový počet napadených pracovněprávních sporů za výzkumné období se různí s počtem uvedeným v rámci analýz v odlišných částech této práce, a to v závislosti na rozdílné okresní soudy, které poskytly informace k předmětné výzkumné otázce.

6.4.2 Soudní smír podle § 99 OSŘ

Další možností, prostřednictvím které lze dosáhnout vykonatelnosti mediační dohody, je uzavření tzv. soudního smíru ve smyslu § 99 OSŘ. Tento smír se využije v již zahájeném soudním řízení o věci samé. Uvedenému odpovídá i zařazení institutu v rámci OSŘ do části třetí – řízení v prvním stupni, což je hlavní rozdíl oproti smíru prétorskému. Tím však není vyloučeno, aby mohl být soudní smír uzavřen až v rámci odvolacího řízení.¹⁶² V takovém případě by odvolací soud přistoupil ke změně odvoláním napadeného rozhodnutí soudu prvního stupně v souladu s § 220 odst. 2 OSŘ.

O soudní smír by se dle § 99 OSŘ měl předseda senátu pokusit, pokud to povaha věci nevylučuje, a to pomocí prostředků vyjmenovaných v odstavci prvním tohoto ustanovení.¹⁶³ Učinit by tak měl předseda senátu kdykoli v průběhu řízení, kdy se to jeví jako vhodné. Soudním smírem je potřeba rozumět procesní dohodu účastníků řízení, které dosáhli v rámci občanského soudního řízení, a které má rovněž hmotněprávní důsledky, kdy zpravidla jde o narovnání, započtení, privativní novaci atp.¹⁶⁴

Shodně jako v případě uzavírání prétorského smíru nesmí být účastníci ani do smíru soudního nuceni. Podstata tohoto institutu spočívá v jeho dobrovolném využití. Předseda senátu využití tohoto institutu může účastníkům pouze doporučit. K uzavření smíru může účastníky řízení motivovat také částečné vrácení soudního poplatku sníženého o 20 %, nejméně však o 1 000,- Kč, a to v souladu s § 10 odst. 7 zákona č. 549/1991 Sb., České národní rady o soudních poplatcích, pokud dojde ke schválení smíru před rozhodnutím ve věci samé. Bohužel však sama právní úprava může v některých případech zaměstnavatele od uzavření smíru odrazovat. Příkladem budiž § 4 vyhlášky ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Podle uvedeného ustanovení pojišťovna nemá povinnost hradit škodu, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovené právními předpisy. Pro vyloučení sporu s pojišťovnou

¹⁶² Srov.: § 211 OSŘ.

¹⁶³ Srov.: kapitola 6.4.1 této diplomové práce, neboť přiměřeně využití těchto prostředků může dojít i v rámci smírčího řízení v souladu s § 69 odst. 2 OSŘ.

¹⁶⁴ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 218.

zaměstnavatel raději než uzavření smíru, zvolí variantu autoritativního soudního rozhodnutí.¹⁶⁵

Pokud však k dohodě mezi účastníky soudního řízení dojde, pak o schválení smíru může rozhodnout právě soud. Takový soudem schválený smír bude vyvolávat shodné právní účinky a bude právně závazný a vykonatelný, jako kterýkoli jiný pravomocný rozsudek soudu. Podstatným kritériem schválení soudního smíru soudem je jeho soulad s právními předpisy (kogentními normami), jak je uvedeno v § 99 odst. 2 OSŘ. Neméně důležitá je i povaha věci, ta umožňuje uzavření soudního smíru ve věcech, s jejichž předmětem mohou účastníci řízení volně disponovat.¹⁶⁶ Jedná se přitom o naprostou většinu pracovněprávních věcí, jako je řízení o žalobě o určení neplatnosti skončení pracovního poměru, o zaplacení finanční částky nebo o potvrzení o zaměstnání.¹⁶⁷

Autorka práce předkládá k tomuto dílčímu tématu diplomové práce vlastní dílčí empirickou analýzu zaměřenou na výzkumnou otázku, v kolika případech pracovněprávních sporů došlo v rámci časového období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021,¹⁶⁸ k uzavření soudního smíru mezi účastníky řízení. Současně byla okresním soudům ČR položena také obecná otázka směřující ke zjištění konkrétního počtu všech pracovněprávních sporů, jenž napadly konkrétnímu okresnímu soudu v uvedeném období. Cílem analýzy je zjistit míru uplatňování tohoto institutu v praxi okresních soudů ČR. Výzkumné otázky byly položeny všem 86 okresním soudům ČR formou žádosti o poskytnutí informací podle SvInf. Na žádost reagovaly všechny z oslovených okresních soudů, avšak odpověď na položené otázky se podařilo získat od 71 z nich. Zbývající okresní soudy podmiňovaly poskytnutí informací finanční úhradou, případně požadovanou informaci nebyly schopny dohledat.

Následující empirická analýza se věnuje otázce uplatňování institutu soudního smíru dle § 99 OSŘ při řešení pracovněprávních sporů v praxi okresních soudů ČR a vychází z údajů poskytnutých 71 okresními soudy ČR za výzkumné období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021. Z celkového počtu okresních soudů, které poskytly předmětné údaje

¹⁶⁵ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015, Právní praxe, s. 99.

¹⁶⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2009, sp. zn. 22 Cdo 5170/2007.

¹⁶⁷ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015, Právní praxe, s. 23.

¹⁶⁸ Analýza byla provedena ke dni 30. 9. 2021.

pouze dva z nich (Okresní soud v Jihlavě a Okresní soud Plzeň-sever) tento institut v žádném z případů pracovníprávních sporů za celé výzkumné období nevyužily.

Tabulka č. 4 - Přehled nápadu pracovníprávních věcí okresním soudům ČR a celkový počet uzavřených soudních smírů za jednotlivé roky výzkumného období

| Období | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | do 30. 9. 2021 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| Soudní nápad¹⁶⁹ | 2786 | 2212 | 1930 | 1907 | 1907 | 2034 | 1322 |
| Počet soudních smírů | 186 | 178 | 166 | 173 | 190 | 142 | 33 |
| Procentuální vyjádření | 6,7 | 8,0 | 8,6 | 9,1 | 10,0 | 7,0 | 2,5 |

Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

Z provedené analýzy věnující se otázce uplatňování institutu soudního smíru dle § 99 OSŘ při řešení pracovníprávních sporů v praxi okresních soudů ČR vyplývá, že nejvíce soudních smírů v pracovníprávních věcech bylo uzavřeno v roce 2019, kdy se s tímto institutem lze setkat ve 190 případech, tedy v 10 % pracovníprávních sporů řešených okresními soudy. Patrný je výrazný pokles počtu soudních smírů uzavřených za rok 2021 (do 30. 9. tohoto roku), procentuální vyjádření počtu soudních smírů tento rok činí 2,5 %. Dále je možné srovnat míru uplatňování soudního smíru dle § 99 OSŘ a prétorského smíru podle § 67 a násl. OSŘ v pracovníprávních věcech okresními soudy.¹⁷⁰ K uzavření soudního smíru dle § 99 OSŘ dochází výrazně častěji, konkrétně za celé výzkumné období byl soudní smír dle § 99 OSŘ uzavřen průměrně v 7,6 % a prétorský smír dle § 67 a násl. OSŘ průměrně v 0,7 % pracovníprávních případů.

¹⁶⁹ Celkový počet napadených pracovníprávních sporů za výzkumné období se různí s počtem soudního nápadu uvedeným v rámci analýz v kapitole 6.4.1 a 6.3.3 této práce, a to v závislosti na rozdílný vzorek okresních soudů, které poskytly informace k předmětné výzkumné otázce.

¹⁷⁰ Srov.: kapitola 6.4.1 této diplomové práce.

6.4.3 Uzavření mediační dohody jako výsledek pracovněprávních sporů předložených k rozhodnutí okresním soudům České republiky

Mediační dohoda může být mezi účastníky pracovněprávního sporu uzavřena nezávisle na využití institutu prétorského či soudního smíru. Stejně tak prétorský a soudní smír může být soudem využit nezávisle na uplatnění mediace v pracovněprávním sporu. Dále je potřeba reflektovat skutečnost, že celá řada mediačních dohod je uzavřena bez jakékoli intervence okresních soudů, které počty takto uzavřených mediačních dohod pochopitelně nemohou evidovat. I přes uvedené autorka položila všem 86 okresním soudům v České republice v rámci své žádosti o poskytnutí informací dle SvInf, konkrétní otázku směřující ke zjištění počtu uzavřených mediačních dohod v pracovněprávních věcech v rámci časového období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021¹⁷¹ evidovaných okresními soudy. Současně byla položena obecná otázka směřující ke zjištění konkrétního počtu všech pracovněprávních sporů, jenž napadly konkrétnímu okresnímu soudu v uvedeném období.

Rovněž z těchto získaných dat je předkládána empirická analýza. Na položenou žádost reagovaly všechny z oslovených okresních soudů, avšak odpověď na položené otázky se podařilo získat od 73 z nich. Zbývající okresní soudy podmiňovaly poskytnutí informací finanční úhradou, případně požadovanou informaci nebyly schopny dohledat.

Následující empirická analýza se věnuje množství evidovaných uzavřených mediačních dohod jako výsledku pracovněprávních sporů předložených k rozhodnutí okresním soudům České republiky. Vychází z údajů poskytnutých 73 okresními soudy ČR k výzkumnému období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021. Z tohoto počtu okresních soudů většina z nich, konkrétně 63 neeviduje žádnou uzavřenou mediační dohodu v oblasti pracovněprávních sporů. Následující analýza tak představuje pouze kladné odpovědi k počtu evidovaných mediačních dohod u okresních soudů ČR v pracovněprávních věcech.

¹⁷¹ Analýza byla provedena ke dni 30. 9. 2021.

Tabulka č. 5 - Přehled kladných odpovědí k dotazu na počet evidovaných uzavřených mediačních dohod v pracovněprávních věcech okresními soudy ČR za jednotlivé roky výzkumného období

| Období | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | do |
|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|
| | | | | | | | 30. 9. 2021 |
| Obvodní soud pro Prahu 6 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Obvodní soud pro Prahu 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Obvodní soud pro Prahu 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Obvodní soud pro Prahu 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Obvodní soud pro Prahu 10 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Okresní soud v Kutné Hoře | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Okresní soud v Karlových Varech | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Okresní soud Plzeň-město | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Okresní soud v Teplicích | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Okresní soud v Třebíči | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Celkem | 2 | 0 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 |

Zdroj: vlastní zpracování, únor 2022

Z provedené analýzy věnující se množství mediačních dohod evidovaných u pracovněprávních věcí u okresních soudů v ČR je zřejmé, že okresní soudy evidují velmi malé množství uzavřených mediačních dohod, v roce 2016 a roce 2021 (do 30. 9. toho roku) dokonce v okresních soudů napříč Českou republikou není evidována vůbec žádná. Celkový počet úspěšných mediací skončených uzavřením mediační dohody v pracovněprávních věcech bude nepochybně mnohem vyšší, výzkumná otázka ovšem směřuje pouze na zjištění počtu mediačních dohod evidovaných v pracovněprávních věcech okresními soudy ČR.

7. Zhodnocení výhod využití mediace v pracovněprávní oblasti

Mediace přináší pro řešení pracovněprávních sporů celou řadu pozitiv. Jak však bohužel vyplynulo z jednotlivých dílčích empirických analýz realizovaných autorkou této práce, výhody mediace doposud nejsou okresními soudy ČR při řešení individuálních pracovněprávních sporů příliš reflektovány. Množství nápadu pracovněprávních věcí okresním soudům v České republice v porovnání jednotlivých let¹⁷² nenavědčuje tomu, že by snad samy strany ve větší míře využívaly mediace nebo jiného alternativního způsobu řešení pro překlenutí svých individuálních pracovněprávních sporů. Tento počet se totiž v průběhu let výzkumného období roku 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a období od 1. 1. 2021 do 30. 9. 2021 zásadně nemění. Příčiny takového trendu mohou být rozličné, kdy jednu z nich může představovat nepochopení mediace a jejích výhod pro řešení pracovněprávního sporu. Z tohoto pohledu představuje důležitou oblast právě zkoumání výhod využití mediace v pracovněprávních věcech, a to zejména při řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Pouze důkladné seznámení laické i odborné veřejnosti s výhodami mediace (nejen) v této oblasti může přispět k většímu pochopení mediace a současně k většímu rozšíření této metody. Výhody využití mediace jako prostředku pro řešení individuálních pracovněprávních sporů jsou pro účely této práce rozděleny na ekonomické a neekonomické, a to podle toho, do jaké sféry zájmů účastníků zasahují. Jedná se o kategorie, které se vzájemně prolínají a jsou na sobě vzájemně závislé. Popis jednotlivých výhod využívá současně dílčí komparaci se soudním řízením jako nejrozšířenějším způsobem řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Mezi hlavní ekonomické přínosy využití mediace pro řešení pracovněprávních sporů patří zejména následující.

1. Rychlost. Využití mediace může zásadně zkrátit čas vyřešení pracovněprávního sporu. Civilní soudy rozhodující v prvním stupni v České republice jsou sice pátými nejrychlejšími při rozhodování v rámci Evropské unie,¹⁷³ i přesto je v praxi mnohdy soudní řízení zdlouhavé. Mediací mohou

¹⁷² Srov.: analýzy v kapitolách 6.4.1, 6.4.2 a 6.3.3 této diplomové práce.

¹⁷³ Srov.: Evropská komise. *Srovnávací tabulka spravedlnosti EU 2021* [online]. Lucemburk: Publications Office of the European Union. 2021. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/files/eu-justice-scoreboard-2021>.

strany začít řešit okamžitě a délku mediačního řízení mohou samy strany sporu ovlivnit.

2. Snížení nákladů. Soudní řízení může být nákladné. Při řešení pracovněprávního sporu mediací stranám nevznikají náklady v podobě soudního poplatku, jehož výše je vyšší než průměrná ve vztahu k ostatním státům Evropské unie.¹⁷⁴ Dále strany nemusejí hradit náklady právního zastoupení (pokud se nenechají zastoupit v rámci mediace). Úhrada nákladů za samotnou mediaci se přitom bude různit podle toho, zda se účastníci mediace účastní soudem nařízeného prvního setkání s mediátorem, či zda je již mediace zahájena na základě smlouvy o provedení mediace. Náklady prvního setkání s mediátorem v rozsahu tří hodin jsou hrazeny stranami napůl. Určeny jsou vyhláškou č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, a představují částku ve výši 400,- Kč (bez DPH) za každou započatou hodinu. Každá ze stran, uvažujeme-li spor dvou subjektů, tak uhradí částku 600,- Kč (bez DPH). Smlouvy o provedení mediace určuje smluvní odměnu mediátora,¹⁷⁵ která může být smluvně stanovena jako hodinová či procentuální, stanovená z hodnoty předmětu sporu.
3. Snížení nápadu věcí obecným soudům. Soudní řízení v pracovněprávních věcech je mnohdy zdlouhavé. Z dostupných zdrojů¹⁷⁶ lze zjistit, že v roce 2020 průměrná délka soudního řízení v pracovněprávních věcech činila v rámci České republiky 569 dní. Z pohledu skončení složitějších věcí čekajících na vyřízení, se české soudy ocitají ve slabším průměru zbývajících států Evropské unie.¹⁷⁷ Mediace je přitom způsobila odlehčit obecným soudům a přispět tak k zachování zaručeného práva na projednání věci v přiměřené lhůtě. Dokladem skutečnosti, že mediace, jakož i další druhy ADR, jsou skutečně schopny pomoci přetíženým soudům a celkově tak zrychlit délku řízení před soudem v pracovních věcech, v rámci kterých

¹⁷⁴ Evropská komise. *Srovnávací tabulka spravedlnosti EU 2021* [online]. Lucemburk: Publications Office of the European Union. 2021. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/files/eu-justice-scoreboard-2021>.

¹⁷⁵ Srov.: § 4 ZoM.

¹⁷⁶ Nejnovější přehledy statistických listů české justice k datu 28. 2. 2022 jsou za rok 2020. Srov.: JUSTICE.CZ. Přehledy statistických listů. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.

¹⁷⁷ Evropská komise. *Srovnávací tabulka spravedlnosti EU 2021* [online]. Lucemburk: Publications Office of the European Union. 2021. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/files/eu-justice-scoreboard-2021>.

je rychlost důležitým kritériem, je praxe v USA. Různými prostředky alternativního způsobu řešení sporů se zde podařilo docílit toho, že se do fáze meritorního projednávání s dokazováním dostanou pouze dvě procenta podaných žalob. V souladu s výše uvedeným by inspirací českému právnímu prostředí by mohla být povinnost advokátů nabídnout svému klientovi mediaci, která plyne ze stavovských předpisů tak, jak je zavedená v některých státech USA, nebo soudní praxí skutečně využívané povinné nařizování mediace, když teprve až v případě neúspěchu těchto procesů dochází k meritornímu projednávání věci před soudy.¹⁷⁸

Mimoekonomické přínosy využití mediace v pracovněprávních sporech jsou pro strany sporu zejména následující.

1. Vliv na proces a výsledek. Účastníci pracovněprávního sporu disponují možností ovlivňovat podobu výsledku mediačního procesu, když kontrola nad procesem řešení pracovněprávního sporu zůstává v jejich rukách. Mediátor nesmí účastníky nutit k jakýmkoli krokům a musí dbát na zachování principu dobrovolnosti mediace.¹⁷⁹
2. Neformálnost. Mediační proces je neformální a se tím se stává také flexibilním. Neformálnost je rovněž spojena s ekonomickým přínosem, když v rámci mediace není potřeba účasti právních zástupců. Neformálnost procesu zároveň může přispět k uvolnění napětí mezi stranami pracovněprávního sporu a umožnit vzájemnou spolupráci.
3. Budoucnost. Mediace je procesem zaměřeným na budoucnost. S ohledem na možnost účastníků ovlivnit proces i výsledek, mediace nekončí určením vítěze a poraženého, eliminuje pocity křivdy, nespravedlnosti či frustrace některé ze stran. Výsledek mediace nevytváří další konflikt, nýbrž lze na něm budovat další spolupráci v rámci (nejen) pracovněprávních vztahů. Mediace může učinit ukončení pracovněprávního vztahu přátelštějším.
4. Stabilita řešení. Strany, které svůj konflikt řeší prostřednictvím mediace, jsou spokojenější s řešeními, na jejichž vytváření se podílely, na rozdíl od řešení, která jim vnucuje třetí strana s rozhodovací pravomocí. Rovněž plnění plynoucí z mediační dohody může být pro povinné psychicky

¹⁷⁸ KORDAČ, Z. *Zkušenosti se současnou právní úpravou a praxí alternativních metod řešení sporů v USA*. In: PAVLOVÁ, L., VETEŠKA, J. a kol. *K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010, s. 25.

¹⁷⁹ Srov.: kapitola 3.3 této diplomové práce.

snazší, a tedy i fakticky pravděpodobnější než plnění povinností plynoucích z autoritativního rozhodnutí.¹⁸⁰

5. Důvěrnost. Mediace je postavena na principu důvěrnosti.¹⁸¹ Zúčastněné strany tedy nemusejí mít obavy z případného odhalení informací veřejnosti. Je zachováno soukromí stran.
6. Základ pro budoucí řešení konfliktů. Pokud k vyřešení (nejen) pracovněprávního sporu dojde pomocí mediace, strany následně s větší pravděpodobností využijí kooperativního způsobu řešení sporů pro řešení jiného konfliktu, namísto autoritativního.¹⁸²

S ohledem na množství výhod, které může subjektům pracovněprávního sporu mediace přinést, vyvstává otázka, co je příčinou skutečnosti, že mediace jako způsob řešení sporu nebývá zúčastněnými osobami příliš často vyhledávána, a mnozí se raději uchýlí k podání návrhu na zahájení řízení před obecnými soudy.

¹⁸⁰ PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 56.

¹⁸¹ Srov.: kapitola 3.3 této diplomové práce.

¹⁸² Takový závěr je patrný například z případové studie z Jihoafrické republiky, kde služby organizace Independent Mediation Services of South Africa (IMSSA), zabývající se mediací opakovaně užilo pro řešení pracovněprávního sporu až 80 % účastníků. Srov.: Conflict Management Group (CMG). BROWN, S., CERVENAK, Ch., FAIRMAN, D. *Alternative dispute resolution practitioners guide*. [online]. USAID. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1868/200sbe.pdf>.

8. Návrhy de lege ferenda: Návrhy řešení pracovněprávních sporů

Poslední kapitola diplomové práce je zaměřena na návrhy autorky *de lege ferenda*, tedy návrhy o tom, jaká by mohla být právní úprava věnující se způsobům řešení pracovněprávních sporů. Představeny budou možné změny právní úpravy jednak v oblasti řešení pracovněprávních sporů individuálních, a také kolektivních, a to s ohledem na právní úpravu stávající.

V oblasti řešení individuálních pracovněprávních sporů lze spatřovat jeden z možných nedostatků v rámci tzv. donucení k mediaci¹⁸³ a institutu nařízeného prvního setkání s mediátorem¹⁸⁴. Jak již bylo v příslušné kapitole této práce uvedeno, autoři věcného záměru nového civilního řádu soudního z roku 2020¹⁸⁵ kritizují možnost direktivního nařízení povinnosti prvního setkání s mediátorem. Tento institut může připadat kontraproduktivní dokonce některým mediátorům, a to z důvodu donucení, či zpoplatnění.¹⁸⁶ Kritický přístup je však většinově odsuzován¹⁸⁷ z důvodu, že je potřeba vnímat zásadní rozdíl mezi osvětou stran sporu v rámci prvního setkání s mediátorem a donucením v průběhu mediace. Výsledek názorového konfliktu každopádně musí reflektovat požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES, kdy dle článku 1 mají členské státy mj. „*podporovat smírné řešení sporů podporou využívání mediace a zabezpečením vyváženého vztahu mezi mediací a soudním řízením*“. Při implementaci této směrnice v rámci vnitrostátních právních řádů zvolily jednotlivé členské státy různé modely, a to dobrovolnou mediaci, dobrovolnou mediaci s pobídkami a sankcemi, informativní mediační setkání a plně povinnou mediaci.¹⁸⁸

¹⁸³ Srov.: kapitola 3.3 této diplomové práce.

¹⁸⁴ Srov.: kapitola 6.3 této diplomové práce.

¹⁸⁵ DOBROVOLNÁ, E., DVOŘÁK, B., LAVICKÝ, P., a kol. *Věcný záměr civilního řádu soudního* [online]. Finální znění 2. verze. 2020. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://www.justice.cz/documents/12681/2549255/V%C4%9Bcn%C3%BD+z%C3%A1m%C4%B9+C5%98S_fin%C3%A1ln%C3%AD+verze+druh%C3%A9ho+zn%C4%9Bn%C3%AD.pdf/07b8f62a-d63e-4106-baef-11c4c6d57926.

¹⁸⁶ Srov.: KUBÁTOVÁ, H., MALACKA, M. *Výkon činnosti mediátora z pohledu zapsaných mediátorů*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2020, č. 3, s. 469-502.

¹⁸⁷ Srov.: DOLEŽALOVÁ, M. *Vraťte „první setkání s mediátorem“ do civilního řádu soudního!* [online]. Česká justice. 2018 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/blog/vratte-prvni-setkani-mediator-em-civilniho-radu-soudniho/>.

¹⁸⁸ European Parliament. *The Implementation of Mediation Directive 29 November 2016* [online]. Brusel: Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2016 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/571395/IPOL_IDA%282016%29571395_EN.pdf.

Autorka práce nepovažuje za vhodný návrh *de lege ferenda* takový návrh, který redukuje příležitosti stran sporu k přístupu k mediaci. Konkrétně nepovažuje za účelné omezovat stávající možnosti předsedy senátu nařídit stranám povinné setkání s mediátorem. Naopak je potřeba rozvíjet dosud nenaplněný potenciál využití mediace při řešení (nejen) pracovněprávních sporů a dbát na podporu smírného řešení sporů mediací v souladu s podstatou směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES. Za účelné formy lze přitom v rámci právního řádu považovat zavedení institutů, jež budou nyní popsány.

Pro překonání nedostatečné informovanosti účastníků sporu o mediaci se jako vhodné jeví *zavedení povinnosti advokátů nabídnout klientovi mediaci*. Tento institut může být účinný jen tehdy, pokud budou advokáti sami přesvědčeni o přínosech mediace, přičemž tomu může přispět předchozí pozitivní zkušenost advokáta s mediací. Další prostředek možného rozvoje mediace představuje zavedení *soudní mediace*. Konkrétně by mohla mít soudní mediace podobu mediační služby zajišťované soudem prostřednictvím zaměstnance soudu – mediátory, či skrze soudce – mediátory, kteří by absolvovali odbornou přípravu, přičemž by se v jejich případě nejednalo o věc, jež jim připadla dle rozvrhu práce k řešení.

Největším zásahem do současné právní úpravy by nepochybně bylo zavedení *povinné mediace*. Jak již bylo v rámci diplomové práce uvedeno, pracovněprávní spory jsou obecně považovány za vhodné k mediaci. Přínosné by vzhledem k jejich povaze mohlo být zavedení povinnosti ke každé žalobě směřující obecnému soudu přiložit dokument potvrzující předběžný pokus o smírné řešení u mediátora. Délka trvání takového pokusu může být stanovena například řádem týdnů. Podobný model je již nyní uplatňován například ve Španělsku nebo Itálii. SDEU byl takový model prohlášen za souladný s právem na spravedlivý proces a právem na účinnou právní ochranu. Konkrétně se SDEU touto problematikou zabýval ve věci *Rosalba Alassini v. Telecom Italia S.p.A.*¹⁸⁹ V daném případě vnitrostátní právní úprava nařizovala uskutečnit před podáním žaloby k soudu povinný pokus o mimosoudní urovnání sporu. Pokud tento povinný pokus strany neuskutečnily, nemohly se domáhat svého práva před soudem. SDEU

¹⁸⁹ Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2010, *Rosalba Alassini a další proti Telecom Italia S.p.A. a další*, C-317/08 až 320/08. In: Curia [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79647&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2224852>.

konstatoval, že pokud cílem vnitrostátní právní úpravy je zajištění rychlejšího a méně nákladného způsobu řešení sporů, pak takováto dodatečná fáze přístupu k soudu, představuje legitimní cíl. Povinná mediace tak byla SDEU shledána jako souladná s právem na spravedlivý proces a účinnou soudní ochranu.

V neposlední řadě je možné se zabývat problematikou možného zakotvení *vynutitelnosti mediační doložky* v rámci právní úpravy. Konkrétně by podoba vynutitelnosti mediační doložky mohla být inspirována právní úpravou vykonatelnosti doložky rozhodčí zakotvené v § 106 OSŘ. Pokud by byla uzavřena mediační doložka, pak by její naplnění mohl soud k námitce účastníka vynutit zastavením či přerušením soudního řízení.

Možnost zefektivnění a zrychlení řešení pracovněprávních sporů by mohla být představována zřízením *specializovaných pracovních soudů*. Ač se tento krok může jevit jako neekonomický, mohl by značně zvýšit ochranu práv v pracovněprávní oblasti. Vzhledem k současnému systému řešení pracovněprávních sporů, nákladnosti a zdlouhavosti řízení řada účastníků (typicky zaměstnanců), zvolí raději postup rezignace na svá práva, než aby se jich domáhala. Nepovažují totiž dosavadní ochranu za efektivní. V souvislosti s novými trendy ovlivněnými digitalizací, kdy dochází ke zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, musí být prioritou státu zejména zvýšení vymahatelnosti práva. Právě specializace soudů k řešení pracovněprávních sporů by mohla vést ke zkvalitnění a zefektivnění státem poskytované ochrany práv subjektů pracovněprávních vztahů. Se zvláštní specializovanou soustavou pracovních soudů se přitom lze setkat například v Německu, Finsku či Francii. Dílčím krokem by mohl být například výběr přísedících soudního senátu z osob angažovaných v pracovněprávní oblasti, nebo vyšší míra specializace senátů řešící pracovněprávní spory.

Oblast řešení kolektivních pracovněprávních sporů nemůže zůstat v pozadí s ohledem na požadavky efektivního vymáhání práva. Již zmíněné moderní trendy přinášejí do pracovního prostředí depersonalizaci. V souvislosti s ní se zvyšuje význam kolektivního zastoupení zaměstnanců. Svěření pravomoci rozhodovat o kolektivních pracovněprávních sporech institucím odlišným od obecných soudů lze považovat za inspirativní pro oblast řešení pracovněprávních sporů individuálních. Stejně tak je tomu u povinného projednání sporu před zprostředkovatelem, které je svojí povahou podobné povinné mediaci,

jenž by mohla představovat podmínku pro podání návrhu na zahájení řízení před soudem. Ač na osobu zprostředkovatele nejsou kladeny zvláštní odborné požadavky, zprostředkovatelem může být i zapsaný mediátor. Zprostředkovatel s odborností mediátora může k řešení sporu využít mediační techniky a zajistit stranám sporu zejména mimoekonomické výhody, které mediace přináší.

S ohledem na vyšší míru rychlosti a efektivity řešení kolektivních pracovněprávních sporů by vhodným budoucím řešením mohlo být představováno zkrácením zákonných lhůt, které mohou být v některých případech nepřiměřeně dlouhé. Za příklad takové lhůty lze považovat 60denní lhůtu určenou ke zvolení zprostředkovatele formou dohody stran sporu, kdy až po jejím uplynutí lze navrhnout zvolení zprostředkovatele MPSV.

Způsob řešení kolektivních pracovněprávních sporů v užším pojetí podle ZKV je současnou právní úpravou vymezen jako obligatorní.¹⁹⁰ Není zde tedy dán stranám prostor postupovat dle ZoM.¹⁹¹ Ačkoli je postup podle ZKV komplexní a nese celou řadu prvků mediace, návrhem *de lege ferenda* by mohlo být zakotvení možnosti účastníků kolektivního pracovněprávního vztahu smluvit si mediační doložku a této mediační doložce přitom přiznat například účinky, které ZKV spojuje se zahájením řízení před zprostředkovatelem.

¹⁹⁰ Srov.: kapitola 5. této diplomové práce.

¹⁹¹ PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy, 2013, č. 21, s. 725-731.

9. Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo představit možnosti i současnou praxi v oblasti využívání mediace jako alternativního způsobu řešení sporů při řešení individuálních i kolektivních pracovněprávních sporů. Popisem výhod mediace, které přináší nejen pro účastníky pracovněprávního sporu, se autorka práce pokusila motivovat účastníky pracovněprávních sporů k jejich řešení prostřednictvím mediátora. V rámci této diplomové práce byla zhodnocena současná právní úprava, jakož i právní úprava, jenž má být teprve přijata, byly označeny nedostatky těchto právních úprav a možná východiska.

Mediace přináší řadu výhod, a to ekonomických i mimoekonomických. Pomocí této alternativní metody řešení sporů lze pracovněprávní spor vyřešit rychleji, levněji, efektivněji a dosáhnout mnohdy kvalitativně i kvantitativně lepšího výsledku, než jakého by bylo dosaženo při řešení sporu jinou, zejména soudní cestou. Využití mediace při řešení pracovněprávních sporů v zásadě prohlubuje uplatnění zásady spravedlivého procesu, zejména práva na účinnou právní ochranu. Autorka práce se domnívá, že pouze prostřednictvím pochopení výhod mediace je možné motivovat účastníky zejména individuálních pracovněprávních sporů k řešení svého sporu před mediátorem.

Ve vztahu k naplnění vytyčených cílů v úvodu diplomové práce lze na závěr shrnout, že v rámci práce došlo k přiblížení možností využití mediace při řešení pracovněprávních sporů. Diplomová práce představila historickou úpravu řešení pracovněprávních sporů, v rámci které bylo možné se setkat s uplatňováním některých prvků alternativních způsobů řešení sporů. Dále byl předložen komplexní základ pro pochopení současné právní úpravy, principů či procesu mediace. Pro podání uceleného základu řešení pracovněprávních sporů byly představeny pracovněprávní spory. Diplomová práce poskytuje základní charakteristiky řešení kolektivních pracovněprávních sporů, v rámci jejichž řešení dle ZKV dochází k uplatňování prvků mediace. Současně představuje podobu a možnosti uplatnění mediace při řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Práce byla zaměřena také na poznání, zda a v jaké míře k využívání těchto možností skutečně v aplikační praxi dochází. Autorka práce přináší analýzy praktického využití institutů směřujících k využití mediace při řešení pracovněprávních sporů okresními soudy v ČR. Na základě praktických empirických analýz věnujících se otázkám řešení individuálních pracovněprávních

sporů okresními soudy v ČR je možné dospět k závěru, že potenciál mediace při řešení pracovněprávních sporů v současné době není ani zdaleka naplněn. Mezi zkušenostmi jednotlivých okresních soudů s mediací v pracovněprávních věcech existují podstatné rozdíly. Takový závěr lze v souhrnu vyvodit z jednoho z výstupů realizovaných analýz, konkrétně z analýzy zaměřené na otázku nařizování první setkání s mediátorem účastníkům individuálního pracovněprávního sporu, kdy více než polovina všech okresních soudů ČR za období od 1. 1. 2015 do 30. 9. 2021 ani v jednom případě setkání nenařídila.

V rámci diplomové práce byla učiněna zjištění, že k využití mediace v pracovněprávních věcech dle evidence okresních soudů ČR dochází velice zřídka. Zákon o mediaci byl v České republice přijat již téměř před 10 lety a tendence využití mediace při řešení pracovněprávních sporů je spíše sestupná. Změna současné právní úpravy se tak jeví jako nezbytná. Z toho důvodu na učiněná zjištění autorka diplomové práce reaguje představením možných návrhů, které by mohly přispět rozvoji dosud nenaplněného potenciálu využití mediace při řešení pracovněprávních sporů. Představeny byly možnosti zavedení povinnosti advokátů nabídnout klientovi mediaci, uplatnění soudní mediace, zakotvení povinné mediace, či zakotvení vynutitelnosti mediační doložky v pracovněprávních věcech a variantou budoucího řešení by nepochybně mohlo být také zřízení specializovaných pracovních soudů. V pozadí nezůstala ani oblast řešení kolektivních pracovněprávních sporů a možné návrhy budoucí právní úpravy, které by mohly přispět k naplnění stále se rozvíjejících požadavků efektivního vymáhání práva.

Diplomová práce představuje některá z možných východisek pro budoucí právní úpravu a pokouší se přispět k diskusi nad možnostmi jejich využití. Je nepochybné, že mediace má co nabídnout, otázkou zůstává, zdali bude tohoto potenciálu využito.

Resumé

The aim of this thesis is to analyse the issue of using mediation in resolving labour disputes. Labour disputes are divided in an individual and the collective and the mediation as alternative dispute resolution has its place in both. The thesis is further focused on measuring the frequency of the application mediation process in the district courts of the Czech Republic.

Firstly, in the thesis the historical context of resolving labour disputes in the territory of today's Czech Republic from the second half of the 19th century to the present is explained. The description of the current legal regulation of mediation is then laid out. Specifically, the person of the mediator is described, the basic principles, directions, and process of this alternative method of dispute resolution are explained.

Furthermore, the thesis defines labour disputes according to their division into individual and collective. Within the resolution of collective labour disputes, there are the elements of mediation used compulsorily by law. In the area of resolving individual labour disputes, mediation is essentially voluntary. However, there are institutes that can direct litigants to mediation. The options for the application of these institutes are described in the thesis. The theoretical part is supplemented by the practical analysis focused on the application of mediation in the work of the current practice of district courts in the Czech Republic in resolving labour disputes.

Finally, the author in the thesis evaluates the benefits of using mediation in labour law. The limitations of the current legislation are pointed out. The following are the considerations of the author of the thesis *de lege ferenda*. These are aimed at increasing the efficiency of the whole system of resolving labour disputes.

Seznam použitých zdrojů:

Knížní publikace:

- ALEXANDER, N. *The mediation metamodel: Understanding practice*. Conflict Resolution Quarterly. Vol. 26, 2008, No. 1, 123 s.
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BRZOBOHATÝ, R., POLÁKOVÁ, L., HORÁČEK, T. *Rukověť mediátora, aneb, Co je dobré vědět nejen ke zkouškám mediátora*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, Právo prakticky, 146 s. ISBN 978-80-7552-221-4.
- GALVAS, M. *Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 310 s. ISBN 978-80-210-6036-4.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. [Systém beck-online] 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.beck-online.cz.
- HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, Psyché, 2011, 270 s. ISBN 9788024731346.
- HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C.H. Beck, 2015, Právní praxe, 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo. 3. aktualizované vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9.
- HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, Práce, mzdy, pojištění, 2018. 880 s. ISBN 978-80-7554-132-1.
- PAVLOVÁ, L., VETEŠKA, J. a kol. *K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010, 168 s. ISBN 978-80-86723-92-1.

- PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.
- PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejučinnější lék na konflikty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 168 s. ISBN 978-80-247-5031-6.
- POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013. 197 s. ISBN 978-80-87785-00-3.
- RANGLOVÁ, P. *Nejen zapsaný mediátor v praxi*. I., Vhled do mediace: včetně souvisejících předpisů a vzorů. Ostrava: S. Europe, 2020, 262 s. ISBN 978-80-87929-02-5.
- ŠÍŠKOVÁ, T. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012, 208 s. ISBN 978-80-262-0091-8.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávk*. Praha: Práce, 1991, 96 s. ISBN 80-208-0231-2.
- VETEŠKA, J. *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 251 s. ISBN 978-80-7478-898-7.
- VYSOKAJOVÁ, M. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. 110 s. ISBN 978-80-7408-158-3.

Odborné články:

- BŘÍZA, P., GANTNER, F. *První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe*. Bulletin advokacie, 2016, č. 4, s. 34-38. ISSN 1210-6348.
- DOLEŽALOVÁ, M. *Institut Med-Arb a jeho uplatnění v českých podmínkách*. Bulletin advokacie, 2015, č. 1-2, s. 40-46. ISSN 1210-6348.
- DOLEŽALOVÁ, M., LEYNSEELE, P. *Mediace v právním prostředí*. Právní rozhledy. 2012, č. 12, s. 419-429. ISSN 1210-6410.
- DOLEŽALOVÁ, M. *Vraťte „první setkání s mediátorem“ do civilního řádu soudního!* [online]. Česká justice. 2018 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/blog/vratte-prvni-setkani-mediator-em-civilniho-radu-soudniho/>.

- HOLAS, J. *Limity donucení k využití mediace*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2021, č. 2, s. 291-308. ISSN 1210-9126.
- HORÁČEK, T. *Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu)*. Bulletin advokacie. 2013, č. 6, s. 17-21. ISSN 1210-6348.
- JELÍNKOVÁ, P. *K vybraným problémům nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem*. Právní rozhledy, 2014, č. 22, s. 790-793. ISSN 1210-6410.
- KOSTADINOVOVÁ, I. *Alternativy řešení pracovněprávních sporů – mediátor, rozhodce nebo soudce?* Olomouc: Acta Iuridica Olomucensia, 2012. s. 107-138. ISSN: 1801-0288.
- KOSTADINOVOVÁ, I. *Mediace jako jeden z nástrojů řešení pracovněprávních sporů*. In: *Naděje právní vědy: Býkov 2012*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013, s. 238-263. ISBN: 978-80-7380-460-2.
- KUBÁTOVÁ, H., MALACKA, M. *Výkon činnosti mediátora z pohledu zapsaných mediátorů*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2020, č. 3, s. 469-502. ISSN 1210-9126.
- OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M., ŠVEC, M. *Historické paralely a perspektiva rozvoje pracovního soudnictva*. Olomouc: Acta Iuridica Olomucensia. 2016. s. 9-29. ISSN 1801-0288.
- PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy. 2013, č. 21, s. 725-731. ISSN 1210-6410.
- SVATOŠ, M., FORARB. *Jednání před zprostředkovatelem krok za krokem*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://forarb.com/mediace/kolektivni-vyjednavani/>.
- VOJÁČEK, L. *Vznik prvorepublikového zákona o pracovních soudech*. Právněhistorické studie. 2016. č. 45/2/2016, rubrika Statě, s. 79–96. ISSN 0079-4929.

Komentářová literatura:

- ADAMOVI, H., BÍLKOVÁ, J., ČUHELOVÁ, K. a kol. *Občanský soudní řád: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.
- BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., a kol. *Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., a kol. *Zákon o mediaci*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 313. ISBN 978-80-7400-458-2.
- HORÁČEK, T., OLÍK, M., SVATOŠ, M. *Zákon o mediaci: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.
- JIRSA, J., BERAN, V., HAVLÍČEK, K. a kol. *Občanský soudní řád, 2. část: Soudcovský komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. 2019. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: www.aspi.cz.
- KUNŠTÁTOVÁ, T., SOLOMONOVÁ, K., DICKELT, F., a kol. *Živnostenský zákon*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 452 s. ISBN 978-80-7400-731-6.
- SVOBODA, K., SMOLÍK, P., LEVÝ, J., a kol. *Občanský soudní řád*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 1834 s. ISBN 978-80-7400-828-3.
- TRÖSTER, P., KNEBL, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 146 s. ISBN 978-80-7478-644-0.

Právní předpisy:

- Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 5. Oktober 2021 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist.
- Dekret č. 104/1945 Sb., presidenta republiky o závodních a podnikových radách.

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech.
- United Nations. *United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation* [online]. Vídeň: United Nations Commission on International Trade Law. 2019. [cit. 2021-12-20].
Dostupné z:
https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/singapore_convention_eng.pdf.
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 114/1991 Sb., ministerstva financí České republiky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 125/1993 Sb., ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 16/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 23/1970 Sb., federálního ministerstva práce a sociálních věcí o projednávání pracovních sporů komisemi pro pracovní spory, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého.

- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví.
- Zákon č. 358/1992 Sb., České národní rady o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.
- Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Soudní rozhodnutí:

- Nález Ústavního soudu ze dne 30. 7. 2019, sp. zn. Pl. ÚS 32/18.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4256/2009.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 9. 2011, č. j. 4 Ads 75/2011-73.
- Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2010, Rosalba Alassini a další proti Telecom Italia S.p.A. a další, C-317/08 až 320/08. In: Curia [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79647&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2224852>.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. IV. ÚS 402/01.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2019, sp. zn. 32 Cdo 594/2019-I.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2009, sp. zn. 22 Cdo 5170/2007.
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011.

Ostatní:

- AMČR (Asociace mediátorů České republiky). *Vzdělávání* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.amcr.cz/vzdelavani/>.
- AMČR (Asociace mediátorů České republiky). *Výhody mediace a typy sporů*. [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/>.
- CEDR (Centre for Effective Dispute Resolution). *Model Mediation Clauses and Mediation in Employment Policies*. 2020. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.cedr.com/wp-content/uploads/2020/01/Model-Mediation-Clauses-and-Mediation-in-Employment-Policies.pdf>.
- CMI (Conflict Management International). *Vzdělávání pro jednotlivce* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <http://conflict-management.org/cs/vzdelavani/pro-jednotlivce/>.
- Conflict Management Group (CMG). BROWN, S., CERVENAK, Ch., FAIRMAN, D. *Alternative dispute resolution practitioners guide*. [online].

USAID. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z:

<https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1868/200sbe.pdf>.

- DOBROVOLNÁ, E., DVOŘÁK, B., LAVICKÝ, P., a kol. *Věcný záměr civilního řádu soudního* [online]. Finální znění 2. verze. 2020. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://www.justice.cz/documents/12681/2549255/V%C4%9Bcn%C3%BD+z%C3%A1m%C4%9Br+C%C5%98S_fin%C3%A1ln%C3%AD+verze+druh%C3%A9ho+zn%C4%9Bn%C3%AD.pdf/07b8f62a-d63e-4106-baef-11c4c6d57926.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=426&CT1=0>.
- European Parliament. *The Implementation of Mediation Directive 29 November 2016* [online]. Brusel: Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2016 [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/571395/IPOL_IDA%282016%29571395_EN.pdf.
- Evropská komise. *Srovnávací tabulka spravedlnosti EU 2021* [online]. Lucemburk: Publications Office of the European Union. 2021. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/files/eu-justice-scoreboard-2021>. ISBN 978-92-76-38491-5.
- ICC (International chambre of commerce). *Suggested ICC Mediation clauses (Czech version)*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://iccwbo.org/publication/suggested-icc-mediation-clauses-czech-version/>.
- ICC (International chambre of commerce). *Mediační pravidla Mezinárodní obchodní komory*. [online]. 2014. ISBN 978-92-842-0614-8. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2021/10/icc-2021-arbitration-rules-2014-mediation-rules-czech-version.pdf>.
- JUSTICE.CZ. MSČR. *Informace pro uchazeče o vykonání zkoušky mediátora a zkoušky z rodinné mediace* [online]. [cit. 2021-12-20].

Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/zkousky-mediatora-a-zapis-do-seznamu-mediatoru1?clanek=informace-pro-uchazece-o-vykonani-zkousky-mediatora-a-zkousky-z-rodinne-media-1>.

- JUSTICE.CZ. MSČR. *Pracovní skupina k mediaci* [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/vykladova-stanoviska-a-cinnost-pracovni-skupiny-k-mediaci1?clanek=pracovni-skupina-k-mediaci>.
- JUSTICE.CZ. MSČR. *Podpora mediací: Ministerstvo spravedlnosti vytvořilo nový pomocný materiál pro soudce*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/vykladova-stanoviska-a-cinnost-pracovni-skupiny-k-mediaci1?clanek=podpora-mediaci-ministerstvo-spravedlnosti-vytvorilo-novy-pomocny-material-pro-soudce>.
- JUSTICE.CZ. *Přehledy statistických listů*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>.
- JUSTICE.CZ. MSČR. *Stanovisko k obsahu nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem ve smyslu ust. § 100 odst. 2 o.s.ř.* [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/vykladova-stanoviska-a-cinnost-pracovni-skupiny-k-mediaci1?clanek=vykladove-stanovisko-k-obsahu-narizeneho-prvniho-setkani-se-zapsanym-mediatorem>.
- Mediace.cz. *Vzor mediační doložky*. [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: <https://www.mediace.cz/cs/caste-dotazy>.
- MEDKOVÁ, R. *Kurzy mediace od profesionální mediátorky* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.kurzymediace.cz/kurz/>.
- PRIAC. *Mediační pravidla*. [online]. 2018. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: http://www.priac.net/images/pdf/2019/mediacni_pravidla_mrspckb_2019.pdf.
- PRIAC. *Vzorové mediační doložky*. [online]. 2019. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z: http://www.priac.eu/images/pdf/2019/vzor-mediacni-dolozky-priloha-III_2019.pdf.
- RealDealDocs. *Employment Contract Mediation Clause Library* [online]. [cit. 2022-02-28]. Dostupné z:

<https://agreements.realdealdocs.com/employment-contract-clauses/mediation-clause/>.

- VRÁBEL PORTEŠ, V. *Mediační výcvik* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: https://www.mediacnivycvik.cz/aktualni_sluzby/.
- Vysoká škola CEVRO Institut Praha. *LL.M. – Alternativní řešení sporů* [online]. [cit. 2021-12-20]. Dostupné z: <https://www.cevroinstitut.cz/cs/clanek/ll-m-arbitraz-a-mediace/>.

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1 - Schéma postupu při řešení kolektivních sporů podle ZKV.

Obrázek č. 2 - Schéma způsobů řešení individuálního pracovněprávního sporu.

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1 - Přehled nápadu pracovněprávních věcí okresním soudům ČR a celkový počet nařízených prvních setkání s mediátorem za jednotlivé roky výzkumného období v těchto věcech.

Tabulka č. 2 - Přehled kladných odpovědí k dotazu na uplatnění prétorského smíru v pracovněprávních věcech u okresních soudů ČR za jednotlivé roky výzkumného období.

Tabulka č. 3 - Přehled nápadu pracovněprávních věcí okresním soudům ČR a celkový počet uzavřených prétorských smírů za jednotlivé roky výzkumného období.

Tabulka č. 4 - Přehled nápadu pracovněprávních věcí okresním soudům ČR a celkový počet uzavřených soudních smírů za jednotlivé roky výzkumného období.

Tabulka č. 5 - Přehled kladných odpovědí k dotazu na počet evidovaných uzavřených mediačních dohod v pracovněprávních věcech okresními soudy ČR za jednotlivé roky výzkumného období.

Seznam grafů:

Graf č. 1 - Přehled počtu nařízených prvních setkání s mediátorem při řešení pracovněprávních sporů okresními soudy ČR, které uvedený institut využily za jednotlivé roky výzkumného období.