

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Právo

Katedra pracovního práva



Rigorózní práce

**Aplikace mediace v rámci pracovněprávních
vztahů**

Marta Jočová

2018/2019

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma Aplikace mediace v rámci pracovněprávních vztahů zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

Marta Jochová

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Nelly Springinsfeldové, Ph.D. za poskytnutí cenných rad, podnětných připomínek a za její vstřícný přístup.

Za podporu, motivaci ke zpracování této práce, jakož i oponentní názory děkuji svým přátelům. Za nezměrnou trpělivost a oporu děkuji své rodině.

Marta Jochová

ABSTRAKT

V této rigorózní práci se zabývám pracovněprávními vztahy ve spojitosti s možnostmi aplikace alternativní techniky řešení sporů – mediace, jakož i využitím této techniky při řešení pracovněprávních sporů. Pozornost je zaměřena na mediaci upravenou zákonem č. 202/2012 Sb. a její odraz v právním řádu České republiky. Předmětem práce je analýza současného stavu využívání mediace v pracovněprávní oblasti a zkoumání působení mediace na pracovněprávní vztahy, včetně zachycení výsledku provedeného rozboru v úvahách směřujících k možné budoucí právní úpravě.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovněprávní vztahy, mediace, pracovněprávní spory, alternativní techniky řešení sporů, pracovní právo, mediační dohoda.

ABSTRACT

In this rigorous thesis I deal with labour relations in connection with the possibilities of application alternative dispute resolution – mediation and its use in solving labour-law disputes. Attention is focused on mediation regulated by Act No. 202/2012 Coll. and its reflection in the legal order of the Czech Republic. The objective of the thesis is to analyze the current state of the use of mediation in the area of labour law and examining the effect of mediation on labour relations, including the capture of the analysis result made in the deliberations leading to possible future legislation.

KEYWORDS

Labour relations, mediation, labour dispute, alternative dispute resolution, labour law, mediation agreement.

OBSAH

POUŽITÉ ZKRATKY	11
ÚVOD	15
1. ÚVOD DO MEDIACE	17
1. 1 Historický vývoj alternativních způsobů řešení – mediace	19
1. 1. 1 Vývoj mediace ve 20. století	22
1. 1. 2 Vývoj mediace <i>sui generis</i>	23
1. 2 Oblasti využití mediace	25
2. ZÁKLADNÍ OTÁZKY APLIKACE MEDIACE DO PROSTŘEDÍ PRACOVNÍHO PRÁVA	28
2. 1 Úvod do pracovního práva	28
2. 1. 1 Postavení v systému práva	29
2. 1. 2 Základní zásady pracovního práva	30
2. 2 Pracovněprávní vztahy	32
2. 2. 1 Prvky pracovněprávních vztahů	33
2. 2. 2 Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů	37
3. PRACOVNĚPRÁVNÍ SPORY A ZPŮSOBY JEJICH ŘEŠENÍ	41
3. 1 Řešení pracovněprávních sporů v rámci občanského soudního řízení	42
3. 2 Alternativní řešení individuálních pracovněprávních sporů	47
4. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI	50
4. 1 Evropská právní úprava	50
4. 2 Ústavněprávní aspekty problematiky	51
4. 2. 1 Právní stát a alternativní metody řešení právních sporů	52
4. 2. 2 Právo na spravedlivý proces	54
4. 2. 3 Právo na spravedlivý proces z pohledu Soudního dvora Evropské unie	56
4. 3 Právní úprava mediace v právním řádu České republiky	57
4. 3. 1 Obligatorní mediace v českém právním prostředí	61

5. MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI	62
5. 1 Historický vývoj mimosoudních řešení pracovněprávních sporů na území České republiky	64
5. 2 Základní charakteristika mediace	66
5. 2. 1 Principy mediace	67
5. 2. 2 Druhy mediace	71
5. 2. 3 Směry v mediaci	83
5. 3 Proces mediace v pracovněprávní oblasti	85
5. 3. 1 Příprava na mediaci, zahájení mediace	86
5. 3. 2 Získání informací, hledání a vytváření možností, rozhodování	92
5. 3. 3 Mediační dohoda	94
5. 4 Mediátor	101
5. 4. 1 Dovednosti mediátora	102
5. 4. 2 Etika mediátora	105
5. 4. 3 Profesní a kvalifikační předpoklady zapsaného mediátora dle ZoM	106
5. 5 Analýza pozitivního a negativního působení mediace v pracovněprávní oblasti (výhody a nevýhody mediace) a úvahy <i>de lege ferenda</i> pro mediaci v pracovněprávní oblasti	109
5. 6 Statistické údaje o mediaci v pracovněprávních sporech	118
6. SOCIÁLNÍ ASPEKT MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	122
7. PŘÍKLAD MEDIACE Z PRAXE	126
8. ZAHRANIČNÍ SROVNÁNÍ MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI	128
8. 1 Rakousko	128
8. 2 Velká Británie	129
8. 3 Francie	130
ZÁVĚR	131
SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ	136

POUŽITÉ ZKRATKY

dále jen:

LZPS	usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Směrnice 2008/52/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES, ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
ZoM	zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění zákona č. 183/2017
ZoS	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
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Poznámka k překladům: Veškeré překlady cizojazyčných textů jsou dílem autorky této práce. Výjimkou jsou dokumenty, u nichž je k dispozici oficiální překlad.

Rigorózní práce vychází z právního stavu k 31. 12. 2018.

„Problém nebývá v tom, co neříkáte, ale v tom, co neslyšíte.“

Jiří Plamínek (Jak řešit konflikty, 2006)¹

¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Jak řešit konflikty: 27 pravidel pro efektivní vyjednávání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2006, s. 27.

ÚVOD

Vznik sporu mezi stranami značí rozkol zakládající se na konkrétních okolnostech, kterým se v některých případech strany pokouší vzájemně si vyjasnit své pozice, a v důsledku neúspěchu těchto snah následně delegují odpovědnost za vyřešení sporu na třetí stranu – soud. Takovýto přístup oproti očekávání nezakládá spokojenost těchto stran s výsledkem řešení sporu, ani zejména s jeho samotným procesem, kdy jako negativní hodnocení soudního řízení zaznívá zejména finanční nákladnost a časová náročnost prodlužující stav nejistoty. Z důvodu nespokojenosti stran s volbou řešení sporu prostřednictvím nezávislého soudu se začaly rozvíjet tzv. alternativní metody řešení sporů, které se postupně rozšiřovaly v různých podobách a formách v celém spektru právních oblastí. Mezi jednotlivými formami alternativních technik řešení sporů se začala rozvíjet i metoda označovaná pojmem „mediace“, která postupným vývojem došla do dnešní podoby. Rozšiřování alternativních metod řešení sporů – mediace se následně odrazilo v právním prostředí, v rámci evropského práva se jedná o Směrnici 2008/52/ES, do českého právního řádu implementovaná zákonem č. 202/2012 Sb.

Klíčovou oblastí pro aplikaci mediace na území České republiky je oblast rodinného práva, která je jako jediná upravena ZoM a která v současné době představuje prostor, ve kterém se mediace nejvíce a nejčastěji uplatňuje. Je to odůvodňováno citlivostí dané oblasti vytvářené osobní rovinou dotčených vztahů, dlouhodobostí vzájemných vztahů a současně potřebou jejich zachování i pro budoucnost, tedy vhodné a účelné prostředí pro využití mediace.

Jako další vhodnou a účelnou oblast pro aplikaci mediace spatřuji oblast pracovněprávní, neboť pracovní život každého jedince je úzce provázán s jeho osobním a rodinným životem, navzájem se tyto dvě složky ovlivňují. Úspěch a spokojenost v pracovní rovině jednotlivce má odraz v osobní sféře a naopak. Důležitost pracovní oblasti je pro člověka dána tím, že představuje významný časový úsek jeho života a zdroj příjmů pro uspokojování vlastních potřeb i potřeb rodinných příslušníků, má podíl na ekonomické stabilitě. Pracovní prostředí dále

přináší společenský kontakt, vyjádření vlastní hodnoty a významně ovlivňuje kvalitu života.

Ačkoliv je pracovněprávní oblast k aplikaci mediace vhodným prostorem, nezaznamenala jsem výraznější prvky využití mediace v rámci pracovněprávních vztahů ani intervenci ve vztahu k řešení pracovněprávních sporů mediací. Předmětem této práce je rozbor oblasti pracovního práva ve vztahu k alternativním metodám řešení sporů, zejména pak k mediaci. Pracovní právo je považováno za specifickou část soukromého práva, ovlivněnou svým postavením v systému práva, a ochrannou funkcí. V souvislosti s aplikací mediace v rámci pracovněprávních vztahů, řešení pracovněprávních sporů, jsou zvláštnosti pracovněprávní oblasti přeneseny i do mediace a požadavků na mediační proces, činnost mediátora při řešení pracovněprávních sporů, které se zde v porovnání s obecnými koncepty objevují. Cílem práce je pojmenování pozitivních i negativních aspektů mediace a odůvodnění zaměření pozornosti na možnosti působení mediace v pracovněprávní oblasti, jakož i definování způsobů, jak mediaci aplikovat v rámci pracovněprávních vztahů a na řešení pracovněprávních sporů.

1. ÚVOD DO MEDIACE

Pojem mediace pochází z latinského *medius*, vykládáno jako *střední* nebo *prostřední*, z toho česky *zprostředkování*. Známá nám může být z rčení *aurea via media* – zlatá střední cesta.

Mediace je označována jako alternativní metoda/technika řešení sporů (ADR).² Při hledání definice alternativní metoda řešení sporů je těchto celá řada. V této práci si dovoluji odkázat na vymezení pojmu alternativní metody řešení sporu prof. JUDr. Naděždy Rozehnalové, která uvádí následující: „*Termínem alternativní způsoby řešení sporů (tzv. Alternative Dispute Resolution, dále jen ‚ADR‘) označujeme všechny způsoby řešení sporů, které v žádném ze svých prvků či fází řízení nevyužívají moci veřejné k zajištění pomocných či kontrolních funkcí... Dohoda se promítá do všech fází tohoto řízení, resp. jednání stran a třetích osob.*“³ Cílem alternativních způsobů řešení sporů je napomoci stranám vyřešit jejich spor prostřednictvím nezávislé třetí strany, a to co nejrychleji, s vynaložením přiměřených nákladů, a s minimalizací negativních dopadů na vztahy stran a jejich budoucí spolupráci.

Mediace představuje multidisciplinární obor, který v sobě obsahuje znalosti a dovednosti z oblasti psychologie, sociologie a práva.⁴ Mediace je nejčastěji definována jako neformální metoda mimosoudního řešení sporů za účasti třetí osoby – mediátora. Možnost aplikace mediace v rámci mezilidských vztahů je však mnohem širší. Mediace je možností řešení konfliktu mezi spornými stranami, nezávisle na existenci soudního řešení sporu, kdykoliv strany potřebují.⁵

² Mediace patří mezi hlavní mimosoudní metody řešení sporů prostřednictvím nezávislé třetí strany. Vedle mediace další hlavní alternativní metody/techniky řešení sporů představují zejména med-arb, arb-med, arbitráž atd.

³ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. Rozhodčí řízení - alternativa k řízení soudnímu. *Právní fórum*. 2008, roč. VI, č. 3., s. 121–127.

⁴ K tomuto srovnání např. ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 39.

⁵ Mediaci mohou sporné strany využít před zahájením soudního řízení, v jeho průběhu, ale i po jeho skončení. Po skončení soudního řízení mohou sporné strany přistoupit k mediaci z důvodu vzniku rozporů stran ohledně výkonu rozhodnutí (Příklad – ve výroku rozsudku o výkonu rodičovské odpovědnosti by bylo uvedeno následující:

- I. Nezletilá se svěřuje do výchovy matce.
- II. Otec je oprávněn se s nezletilou stýkat každý sudý týden od pátku 14:00 hod. do neděle 16:00 hod.

V průběhu mediačního procesu mediátor vytváří stranám sporu prostor ke vzájemné komunikaci, napomáhá jejich vzájemné komunikaci a porozumění, jeho hlavní činnost je směřována na využívání komunikačních technik a dovedností ve spojení s psychologickými, sociologickými i právními aspekty mezilidských vztahů.

Mediace se opírá o hodnoty, jež vytváří společenské prostředí, které jsou chráněny právním řádem, a některé jsou zakotveny v jeho samém základu. Jedná se především o hodnoty jako je rovnost, svoboda, úcta, ochrana osobnosti, dobrovolnost, důvěra, vlastní odpovědnost za řešení konfliktu, nárok každé osoby na respekt a uznání jako lidské bytosti.⁶

Hlavním úkolem mediátora je zprostředkovat komunikaci mezi spornými stranami, u kterých nebyl předchozí dialog úspěšný, nevedl k vyřešení jejich záležitosti. Na dialog můžeme pohlížet z pojetí Fran Lebowitz „*Opak mluvení není naslouchání. Opak mluvení je čekání na to, až se dostanu ke slovu.*“⁷ Z kontextu uvedeného citátu může být dialog vykládán tak, že buď mluvíme, nebo se chystáme mluvit. Za této situace mediátor představuje nezávislou, nestrannou, nezaujatou osobu, která umožňuje sporným stranám vzájemně si naslouchat.

Úloha mediátora v rámci mediace je poměrně široká a v jejím průběhu se proměňuje. V počáteční fázi mediace je mediátor prostředníkem, který dává stranám příležitost vyslechnout druhou stranu, pochopit ji, ale také být vyslechnut a pochopen. V této fázi mediace můžeme mediátora rovněž označit jako „tlumočníka“, který zprostředkovává vzájemnou komunikaci sporných stran. V dalších fázích procesu mediace pak mediátor napomáhá vzájemné komunikaci

Jedná se o běžný výrok soudu, který však může stranám otevřít mnohé otázky, jakým způsobem může být řádně vykonán – kde dojde k převzetí dcery při předání v pátek, kde dojde k převzetí dcery v neděli, zda má mít dcera připraveny věci nebo je obstará otec apod. Ačkoliv se jedná na první pohled o banální záležitost, pak v případě vážně narušených mezilidských vztahů může jít o další prostor ke vzájemnému sporu.

⁶ URBANOVÁ, Martina. Společnost a její normativní systémy, hodnoty v právu a mediaci. In: HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a reflexe jejich aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, s. 32.

⁷ LEBOWITZ, Fran. Is everything sacred? In: LEBOWITZ, Fran. *Progress* [online]. *Vanity Fair*, © 2018, publikováno říjen 2004 [citováno 10. 5. 2018].

stran a v závěru procesu je mediátor stranám nápomocen při společném hledání řešení sporné záležitosti.

Cílem mediačního procesu je vyřešení sporné záležitosti, požadovaným výsledkem mediace je pak uzavření mediační dohody.⁸ V některých případech nicméně strany k uzavření mediační dohody nedospějí. V průběhu mediačního procesu však může dojít k podstatné změně v komunikaci mezi stranami, k pojmenování nových informací, porozumění situace, kdy tento výsledek je základem pro další jednání (která nejsou vedena v rámci mediačního procesu) a pro vztahy stran v budoucnu. Mediace vytváří prostor pro pojmenování zájmů a potřeb stran, na jejichž základě mohou strany otevřít možnosti širokého pole způsobů řešení sporné záležitosti, které představuje řešení ve smyslu úspěchu všech stran sporu. Výsledkem úspěšného mediačního procesu může být uzavření dohody ohledně sporné záležitosti, ale rovněž i narovnání vzájemných vztahů, které může mít přesah i do budoucnosti.⁹ Nicméně zjevnou nevýhodou mediace je neexistence záruky na vyřešení sporu. Oproti tomu, pokud se sporné strany aktivně podílejí na mediačním procesu a způsobech hledání řešení, které oběma stranám přinese dostatečné uspokojení z nalezeného řešení, pak výsledná dohoda bývá z důvodu spokojenosti na výsledku sporných stran, ale i z důvodu vlastní vázanosti na její podobě, stranami dodržována.

1. 1 HISTORICKÝ VÝVOJ ALTERNATIVNÍCH ZPŮSOBŮ ŘEŠENÍ – MEDIACE

Pro ucelení otázky mediace je rovněž důležitý historický vývoj alternativních způsobů řešení sporů, či samotné mediace. O vývoji mediace v dnešní podobě hovoříme od počátku 20. století na území Spojených států amerických (dále též i „USA“), kdy k výraznějšímu rozvoji došlo až v 60. letech 20. století s hnutím za

⁸ Ustanovení § 2 písm. a) ZoM definuje mediací 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. V rámci právní úpravy je pak mediační dohoda cílem mediace.

⁹ V rámci mediace se často hovoří o „ bonusu“, který s sebou může mediace nést, jež spočívá v nových začátcích, nové spolupráci. Nedojde tedy pouze ke zhojení aktuálního sporu, ale vzájemné vztahy může zlepšit a zefektivnit.

občanská a lidská práva a rostoucí nedůvěrou ve státní aparát a přetíženost amerických soudů.

V úplném úvodu je dobré zmapovat, odkud mediace, či spíše její myšlenka, přichází, a v jakých historických či kulturních souvislostech se vyvíjela.

Původní zmínky o principech a zásadách, na nichž je mediace postavena, přichází na území Evropy již z období antického Řecka, v podobě Solona – zvoleného zprostředkovatelem a smírotvůrcem, který ve své činnosti uplatňoval zásady insonomie (stejného práva pro všechny) a dike (spravedlnosti). Dalším příkladem může být Platonovo pojednání o řešení sporů v rodinných otázkách.

Asijské území (zejména Čína, Korea) bylo před našim letopočtem velmi ovlivňováno Konfuciovým učením, které zavádělo nový způsob přístupu ke sporům a jejich řešení „*na místo popohnání viníka před soudce, což požár více roznítí, je třeba mírnit spor přátelským rozhovorem.*“¹⁰

V Indii nalzáme prvky řešení sporů prostřednictvím nezávislého třetího subjektu mimosoudní cestou ve vztahu k cizincům v rámci mezinárodního obchodu v období před našim letopočtem.

Podobu mediace dále můžeme nalézt v křesťanství. V Bibli, Novém zákoně je doporučováno zprostředkované řešení konfliktů, kde jako zprostředkovatel mezi člověkem a Bohem je osoba Ježíše Krista.¹¹

Principy souznějící s mediací můžeme nalézt v křesťanství, judaismu, rovněž i v nenásilných náboženstvích Asie (Buddhismus – náboženství postavené na uznávání tolerance, soucítění, nenásilí s orientací na druhé, Konfucianismus - čínský filosofický směr, který se vyvinul z učení čínského mudrce Konfucia, který do popředí staví odpovědnost a pozitivní postoj ke světu).¹²

¹⁰ KNOTKOVÁ – ČAPKOVÁ, B. a kol. *Základy asijských náboženství II. díl.* Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 73.

¹¹ MALACKA, Michal. Historie mediace a mediačních metod. In: HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů.* Praha: Leges, 2014, s. 33–36.

¹² KNOTKOVÁ – ČAPKOVÁ, B. a kol. *Základy asijských náboženství II. díl.* Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, s. 61–100.

Ačkoliv jsem se ve vztahu k mediaci setkala s označením jako prostředku bílého křesťanského muže (což je podporováno tvrzením, že základy filozofie položili Moravští bratři, potomci husitů, kteří putovali do Německa a poté za oceán s myšlenkou rovnosti všech), mám za to, že principy a zásady, ze kterých mediace vychází, se objevují v různých náboženských a kulturních prostředích.

V mediaci spatřuji propojení dvou filozofií. Z jedné strany křesťanské filozofie a judaismu (západní kultury), která zdůrazňuje právo na svobodu, rozvoj individuální osobnosti, a asijské filozofie (východní kultury), která se zaměřuje na spokojenost a harmonii celku, snahu po usmíření a vyřešení pro všechny přítomné.¹³

Již konkrétní zmínky o řešení sporů smírčí cestou se objevují ve Francii v 10. století, a to u sporů majetkové povahy, o hranice pozemků atd. V pozici třetí osoby zprostředkující smírné řešení figurují králové, biskupové.

Podobu mediačního jednání můžeme spatřovat v činnosti papežského legáta ve válkách mezi Anglií a Francií ve 14. století, který byl označován za „smírce a přítele obou stran“. Určité podoby mediace se v tomto období objevují také v Německu či Švýcarsku.

Okolo roku 1790 jsou ve Francii při soudním řízení voleni smírčí soudci, kteří mohli zprostředkovávat smírné vyřešení sporu před započítím řádného soudního řízení.

V roce 1878 byla uzavřena tzv. Berlínská smlouva, která znamenala ukončení válečného konfliktu mezi Velkou Británií, Německem, Itálií, Francií, Ruskem, Rakousko – Uherskem a Osmanskou říší, kde německý kancléř Otto von Bismarc

¹³ K tomu srov. ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 17.

byl předsedajícím a hostitelem Berlínského kongresu a působil jako zprostředkovatel mírových jednání.¹⁴

1. 1. 1 VÝVOJ MEDIACE VE 20. STOLETÍ

V novodobé historii je jedním z prvních kroků na mezinárodní úrovni Haagská úmluva o pokojném řešení mezinárodních sporů, původně v podobě z roku 1899, následně pak z roku 1907, na kterou v roce 1945 navázala Charta OSN.

Institucionalizovanou podobu však mediace získává počátkem 20. století ve Spojených státech amerických, které jsou označovány za kolébku mediace dnešní podoby. V roce 1913 se na americké půdě jednalo o zřízení institutu Smírčí služby při americkém ministerstvu práce, která působila zejména v oblasti kolektivních pracovních sporů, a vznikla v důsledku účinných jednání zprostředkování dohody mezi nespokojenými dělníky a zaměstnavatelem.

Výraznější rozvoj mediace v USA přichází však až v 60. letech 20. století, jako reflexe na přetíženost amerických soudů, potřebu soudní reformy k ochraně práv. Právě reformátoři přináší zavádění nových způsobů a přístupů k řešení soudních sporů, začínají prosazovat využívání mediace jako alternativy k formálnímu soudnímu řízení. V 80. letech 20. století se mediace začíná používat při řešení rodinných a komunitních sporů a dále i v dalších oblastech. Podobný vývoj má mediace i v Kanadě, na Novém Zélandu a v Austrálii. Mediace je metodou řešení rodinných, obchodních, pracovních sporů a přechází i do dalších oblastí.¹⁵

V Evropě se institucionalizovaná mediace v dnešní podobě objevuje počátkem 90. let 20. století ve Velké Británii. V roce 1999 došlo k novelizaci občanského soudního řádu, který zakotvil mediaci do struktury soudního řízení. Nicméně o mediace byl nízký zájem, pohyboval se okolo 5 %, který spočíval především

¹⁴ V podrobnostech blíže MALACKA, Michal. *Historie mediace a mediačních metod*. In: HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, s. 36–38.

¹⁵ DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 1–3.

v neinformovanosti, nedostatku zkušeností, skepsi. Změnu přinesla následně novela, která stanovila soudcům povinnost podporovat využívání mediace a umožnila uložit stranám konfliktu náhradu nákladů řízení, pokud se odmítnou zúčastnit mediace.

Na evropském kontinentu má výrazný vliv na institucionalizaci mediace působení Evropské unie. Nejednotná evropská jurisdikce komplikuje situaci ohledně řešení sporů. Tímto vzniká prostor pro využití alternativních, mimosoudních způsobů řešení. V roce 1998 je vydáno Doporučení Rady Evropy R (98) 1 k mediaci ve věcech rodinných. Následně v roce 2000 přijala Rada Evropské unie závěry o podpoře alternativních metod pro urovnání sporů v občanských a obchodních věcech. V roce 2002 následovala tzv. Zelená kniha o mimosoudních procesech řešení sporů v občanských a obchodních věcech. Tento dokument následovaly konzultace členských států o možných opatřeních na podporu využívání alternativních metod řešení sporů / mediace, které vyústili v roce 2008 v přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech, která zavázala členské státy k implementaci do jejich právních systémů. Ačkoliv se Směrnice 2008/52/ES vztahuje na regulaci mediace přeshraničních sporů, řada členských států (včetně České republiky) rozšířila právní úpravu i na vnitrostátní spory. V právním řádu České republiky má podobu zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění zákona č. 183/2017 Sb.¹⁶

1. 1. 2 VÝVOJ MEDIACE *SUI GENERIS*

Jak již zaznělo, jsou za kolébku mediace považovány Spojené státy americké, kde je mapována nejdelší historie práce mediátorů současné podoby. Rozvoj mediace je pak datován především k 60. létům 20. století, kdy alternativní způsoby řešení konfliktů vznikaly jako reakce na soudní systém, jeho pomalost a přetíženost. Metodici, v rámci zkoumání možností řešení konfliktů efektivněji, začali vytvářet

¹⁶ DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 2.

system alternativních řešení sporů (*alternative disputes resolution – ADR*).¹⁷ V roce 1976 na konferenci Amerického sdružení advokátů přednesl Roscoe Pound příspěvek o důvodech nespokojenosti s právním systémem, kdy mj. uvedl, že soudní proces je pouze jedním ze způsobů řešení sporů a prezentoval široce pojatý systém řešení sporů zahrnující řadu různých postupů. Tímto vzbudil zájem o problematiku využití alternativ k soudnímu řízení. Užití mediace se objevuje v různých částech Spojených států amerických (v roce 1980 se Kalifornie stala prvním státem, kde byla mediace nabídnuta rozvádějícím se rodičům s dětmi; Privátní rodinné mediační centrum bylo založeno v roce 1974 v Atlantě).

V současné době je mediace na území USA považována za běžnou službu nejen v právní praxi. Mediace je nabízena právníky, ale i odborníky z neprávnických oblastí (psychology, sociálními pracovníky apod.). V poslední době se metodici konfliktu zaměřují na prevenci, neboť spoustu konfliktů lze předvídat a vyhnout se jim, případně naplánovat efektivní postup řešení.

V České republice je mediace šířena od počátku 90. let 20. století skupinami odborníků ze Spojených států amerických, kteří přivezli know-how techniky mediace v netrestní oblasti. Za jejich podpory vzniklo následně České centrum pro vyjednávání a řešení konfliktů. Hlavním cílem bylo šířit mediaci na univerzitní a nestátní úrovni v celé oblasti mimosoudního vyjednávání. Část seskupení se později dále rozdělila do Partners Czech, část založila Centrum dohody s.r.o., a dále pak Asociaci mediátorů ČR, o.s. V současné době jsou vybudována místa, kde se mediace nabízí jako placená služba, avšak stále není zcela známým pojmem a službou.¹⁸

¹⁷ Předmětem bylo zkoumání, zda je pro efektivní řešení konfliktů užitečná účast prostředníka, případně jakou má mít v procesu roli (poradní, kontrolní apod.).

¹⁸ ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 17–19.

1. 2 OBLASTI VYUŽITÍ MEDIACE

Mediace má široké pole využití a je vhodná pro téměř jakýkoli konflikt, kde se setkávají lidé, s potřebou vyřešení sporné záležitosti, a mediátor, který se jim snaží s tíživou situací pomoci. Mediátor je stranám nápomocný svým pochopením a zkušenostmi bez vztahu k věcnému obsahu sporu.¹⁹

Mediace není vhodná nikoliv pro věcný rámec, ale z důvodu osobnostních rysů účastníků, v případech zneužívání alkoholu či drog, pro účastníky s patologickými rysy osobnosti apod.²⁰

- Rodinná mediace

Jedná se o oblast využití, která je jako jediná zmíněna v ZoM, a to v ustanovení § 2 písm. b), který uvádí, že rodinnou mediací je mediace, která se zaměřuje na řešení konfliktů vyplývajících z rodinných vztahů. Rodinné vztahy je pak třeba vykládat v širším smyslu, nikoliv pouze jako vztahy mezi rodiči a dětmi, ale také jako vztahy mezi ostatními příbuznými ve smyslu zákona o rodině a mezi osobami blízkými v pojetí ustanovení § 22 OZ.

Hlavním účelem rodinné mediace je stabilizace narušených rodinných vztahů. Může se aplikovat v různých fázích vývoje konfliktu v rodině. Rodinná mediace zdůrazňuje zodpovědnost rodičů za rozhodnutí, která mají vliv na jejich děti. Zvláštním rysem rodinné mediace je povinnost mediátora brát zřetel na zájem dětí (zejména nezletilých). Rodinná mediace patří mezi velmi obtížnou oblast, neboť proces mediace bývá velmi emočně náročný. Rodinná mediace dává možnost účastníkům vyřešit konfliktní situaci, snížit napětí a zachovat vzájemné respektující se vztahy.

Přidanou hodnotou rodinné mediace ve vztahu k dětem je její výchovná funkce, neboť ukazuje dětem vzorový model, jak lze řešit problémy, rozvíjí schopnost dětí

¹⁹ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2013, s. 148.

²⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 6. 12. 2018].

řešit budoucí konflikty vlastním odpovědným jednáním, ovlivňuje postoj dětí ve vztahu ke konfliktu, ukazuje dětem možnosti využití nových způsobů komunikace, vede je ke spolupráci a aktivnímu hledání řešení sporných záležitostí.

- Komunitní, občanská mediace

Jedná se o mediaci v obcích a jiných prostředích, kde spolu dlouhodobě žijí lidé různých zájmů. S ohledem na trvalost vztahů a jejich neodlučnost se jedná o obtížnou disciplínu. Řadíme do této oblasti zejména sousedské spory, kdy některé z nich mohou být dokonce generačně děděny. Předmětem této oblasti rovněž mohou být spory ekologické, vztahy mezi občanem a institucemi, vztahy mezi občany navzájem a další.

- Obchodní mediace

V této oblasti mediace se jedná o spory především věcné povahy, které se bez existence emoční složky mohou řešit poměrně snadno. Cílem obchodní mediace by mělo být nalezení vhodného řešení sporu, zachování si vzájemných vztahů, a to i do budoucna. Obchodní mediace je vhodnou oblastí pro evaluativní směr v mediaci.

- Pracovněprávní mediace

Pracovněprávní mediace (v některých publikacích označována jako firemní mediace)²¹ obsahuje mediaci na pracovištích, řeší konflikty z pracovněprávních vztahů, organizace práce, bývá využívána pro řešení sporů uvnitř zaměstnavatele, kompetenčních sporů v rámci horizontálních i vertikálních vztahů. Předmětem

²¹ K tomuto srov. JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy: European Business School SE, 2014, s. 26.

pracovněprávní mediace, v jejím širším pojetí, dále mohou být i spory mezi zaměstnavatelem a obchodním partnerem, spory majitelů zaměstnavatele a další.

Ve vztahu ke sporům vyplývajícím z pracovněprávních vztahů mohou tyto konflikty na pracovišti v některých případech vznikat jako důsledek existence konfliktů v jiné životní oblasti (např. v rodinné oblasti probíhající rozvod manželství), zde jsou tzv. zástupnými konflikty. Nad rámec vyřešení předmětného konfliktu může mít úspěšná mediace i pozitivní preventivní účinek ze strany zaměstnavatele spočívající např. ve snížené fluktuaci zaměstnanců, zlepšení pracovního prostředí, ze strany zaměstnance může eliminovat ztrátu motivace.

Možnosti využití mediace v této oblasti a její specifika jsou předmětem této práce a budou podrobně popsány v následujícím textu.

2. ZÁKLADNÍ OTÁZKY APLIKACE MEDIACE DO PROSTŘEDÍ PRACOVNÍHO PRÁVA

V této části práce se budu zabývat postavením pracovního práva v rámci právního řádu České republiky a základní problematikou individuálních pracovněprávních vztahů, a to v souvislosti s navazujícími způsoby řešení pracovněprávních sporů a možností aplikace mediace.

2.1 ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA

Pracovní právo vzniklo a vyvíjelo se z důvodu ochrany slabší strany pracovního vztahu, tzv. zaměstnance. Hlavním úkolem pracovního práva byla ochrana subjektu – pracovní síly, vykonávající námezdní práci proti nepřiměřeným pracovním podmínkám. Ochranná funkce pracovního práva je jeho hlavní a převažující funkcí i v současné době.²²

Pracovní právo je tvořeno souborem právních norem, které upravují individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo²³ a oblast zaměstnanosti²⁴. S ohledem na možnosti využití mediace ve věcech, u nichž mohou strany svobodně zacházet se svými právy, bude se dále tato práce zabývat první oblastí pracovního práva, oblastí individuálního pracovního práva.

Individuální pracovní právo obsahuje soubor právních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jedná se o právní vztahy, v nichž zaměstnavatel (právnícká nebo fyzická osoba) za odměnu užívá pracovní sílu fyzické osoby (zaměstnance). Hlavním právním předpisem individuálního pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.²⁵

²² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 15–17.

²³ Jedná se o oblast pracovního práva, která v sobě zahrnuje právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli, vztahy vznikající při sociálním dialogu mezi sociálními partnery.

²⁴ Třetí oblast pracovního práva upravuje vztahy, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací vyplývající z článku 26 a 28 LZPS. V této oblasti jsou řešeny otázky uplatňování pracovní síly na trhu práce. Tyto vztahy jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a prováděcími předpisy k tomuto zákonu.

²⁵ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 3–4.

Jádrem individuálního pracovního práva je právní úprava lidské práce naplňující definici závislé práce, která je v současné době zachycena v ustanovení § 2 odst. 1 a odst. 2 ZP.²⁶ Individuální pracovní právo především vytváří rámec a podmínky, na jejichž základě se uskutečňuje pracovní proces.

2. 1. 1 POSTAVENÍ V SYSTÉMU PRÁVA

Pracovní právo je považováno za samostatné právní odvětví a řadíme jej do soukromoprávní oblasti. Současná právní úprava vychází ze samostatnosti pracovního práva vůči občanskému. Občanský zákoník lze na pracovněprávní vztahy používat pouze na principu subsidiarity.²⁷ Nové znění ustanovení § 4 ZP, kterým bylo do kodexu výslovně zakotveno podpůrné použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, bylo do ZP vloženo zákonem č. 365/2011 Sb.²⁸ Občanský zákoník se použije na pracovněprávní vztahy tehdy, pokud zákoník práce není možné použít, přičemž použití obecné právní úpravy občanského zákoníku nesmí být v rozporu s účelem pracovněprávních vztahů a jejich zásadami. Subsidiární použití bývá označováno jako použití pomocné.²⁹

Pracovní právo je výjimečné svým ochranným zákonodárstvím a omezeními smluvní svobody ve prospěch zaměstnance. Zásadní rozdíl mezi pracovním a občanským právem pak spočívá ve veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů, kterými dochází k omezení smluvní volnosti, a to takové intenzity, že vytváří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno. Uvedené omezení se prolíná téměř celou právní úpravou. V rámci kogentních ustanovení pak nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodnou úpravu, než která je stanovena zákonem

²⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 18–20.

²⁷ Ústavní soud zakotvil princip subsidiarity ve vazbě mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem plenárním nálezem vedeným pod sp.zn.: Pl. ÚS 83/06.

²⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 13–19.

²⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014, s. 17–18.

(např. ujednání upravující minimální pracovní podmínky, sjednání a skončení pracovního poměru, ustanovení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.).³⁰

Omezení smluvní svobody v rámci pracovního práva není způsobeno pouze veřejnoprávní regulací, ale je rovněž ovlivněno kolektivní vůlí – kolektivními smlouvami. Zde opět platí, že v individuální pracovní smlouvě nelze sjednat méně výhodné mzdové či pracovní podmínky, než které stanoví kolektivní smlouva.³¹

S ohledem na výše uvedené je však nezbytné poznamenat, že pracovní právo prochází vývojem a právní úprava pracovního práva v rámci České republiky je značně ovlivněna právem EU (zejména po 1. 5. 2004) a mezinárodním prostředím. Pracovní právo se v českém a evropském měřítku zabývá potřebou respektování globalizace a liberalizace světové ekonomiky, která s sebou přináší požadavky nejen na všeobecnou liberalizaci, ale i větší flexibilitu. V souladu s tímto trendem se vytváří i prostor pro nástroje zefektivňující pracovníprávní oblast, ke kterým patří i mediace.

2. 1. 2 ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

Pracovní právo je nedílnou součástí soukromého práva, jehož zásady vyjadřují základní hodnoty, o které se soukromé právo opírá. Mezi základní zásady soukromého práva můžeme řadit zásadu „vše je dovoleno, co není výslovně zakázáno (veškeré chování osob, které není výslovně zakázáno či u kterého nelze zákaz dovodit z logiky konkrétní právní úpravy, je právně dovolené), zásadu ochrany dobré víry (presumující poctivost účastníků), zásadu rovnosti účastníků (tato zásada je vyjádřena v ustanovení § 2 odst. 2 OZ) či zásadu prevence (požaduje předcházení porušení práv a povinností účastníků). Další určující zásadou soukromého práva, která je důležitá pro pracovní právo, je zásada autonomie vůle.³²

³⁰ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 4–7.

³¹ BĚLINA, 2017, op. cit., s. 8–9.

³² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 23–26.

Zásada autonomie vůle je v občanskoprávní sféře považována za obecný princip svobody jedince ve společnosti, zahrnující co nejširší rámec možnosti jedince upravit své právní vztahy na základě projevu své svobodné vůle. Zásada autonomie vůle je v oblasti pracovního práva modifikována. Základní pravidlo pro omezení autonomie vůle subjektů, kogentnost právních norem, je upraveno v ustanovení § 4a odst. 1 ZP.³³

Základní zásady pracovního práva jsou v současné době upraveny ustanovením § 1a ZP, který uvádí následující:

„(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“³⁴

K upravenému demonstrativnímu výčtu lze připojit zásady uvedené v Ústavě a LZPS, zejména právo na práci (článek 26 LZPS, kde je zakotveno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, a rovněž je zde obsaženo právo podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost), zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace (upravená v ustanovení § 16 odst. 1 ZP, která je rozvedením rovnosti v právech a důstojnosti dle článku 2 LZPS), zásada svobody práce a zákazu nucené práce (upravená v ustanovení článku 9 odst. 1 LZPS), zákaz zneužití práva (jenž lze v současné právní úpravě dovodit z ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP,

³³ V podrobnostech GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 23–32, dále též STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vydání Brno: Masarykova universita, 2014, s. 28–32.

³⁴ Ustanovení § 1a ZP.

dále pak je možné jej nalézt v ustanovení § 3 odst. 1 OZ), zásada úplatnosti práce (v obecné podobě je vyjádřena v článku 28 LZPS, v němž je upraveno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci).

Aplikace mediace v rámci pracovněprávních vztahů je postupem, jenž je v souladu s obecnými zásadami, zásadami soukromého práva a zásadami pracovního práva, může představovat vyjádření těchto zásad a je bezesporu nástrojem k jejich ochraně a naplnění. Využití mediace představuje uplatnění zejména zásady prevence a zásady autonomie vůle.

2. 2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Teorie práva za právní vztah označuje společenský vztah více subjektů (právní vztah dvoustranný nebo vícestranný), kteří mají vzájemná subjektivní práva a povinnosti, a který je regulovaný právní normou.³⁵

Při aplikaci obecné teoretické definice pak jako pracovněprávní vztah můžeme označit pracovním právem regulované společenské vztahy mezi subjekty, jež disponují vzájemnými subjektivními právy a povinnostmi.³⁶

Pracovněprávní vztahy jsou v převážné míře představovány vztahy závazkovými (pracovněprávní vztahy mající veřejnoprávní charakter jsou zastoupeny podstatně méně, jedná se např. o vztahy na úseku zaměstnanosti).³⁷

Vymezení pracovněprávních vztahů z oblasti pracovního práva nalezneme v ustanovení § 1 ZP, který uvádí, že zákoník práce:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce³⁸ mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy

³⁵ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 201.

³⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 106.

³⁷ GALVAS, 2015, op. cit., s. 106–107.

³⁸ Pojem závislé práce je definován v ustanovení § 2 ZP.

kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními.³⁹

Za pracovněprávní vztahy nejsou výslovně označeny některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, tak jak jsou vymezeny v § 1 písm. d) ZP, avšak i tyto lze za (odvozené) pracovněprávní vztahy považovat.⁴⁰

2. 2. 1 PRVKY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Jako každý právní vztah pak i pracovněprávní vztah vzniká z nějakého právního důvodu, na jehož základě se subjekty práva stávají subjekty právního vztahu, vznikají mezi nimi práva a povinnosti určitého obsahu, týkající se určitého předmětu. Prvky právního vztahu, tedy i pracovněprávního vztahu, jsou subjekty, obsah a předmět.

a) Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty právního vztahu jsou subjekty subjektivních práv a povinností, které tvoří právní vztah. Těmito subjekty právního vztahu mohou být fyzické osoby, právnické osoby a stát.⁴¹

Individuální pracovněprávní vztahy jsou vztahy soukromoprávní a právní regulace přiznává způsobilost mít práva a povinnosti v těchto vztazích těm subjektům, které mohou být nositeli práv a povinností v soukromoprávních vztazích. Subjekty (účastníky) individuálních pracovněprávních vztahů jsou na straně jedné zaměstnavatel (zaměstnavatelem může být osoba fyzická i osoba právnická) a na straně druhé zaměstnanec (pouze fyzická osoba).⁴²

³⁹ V důsledku novelizace ZP zákonem č. 365/2011 Sb. došlo k rozšíření předmětu právní úpravy pracovního práva o otázky spadající do práv sociální zabezpečení (do oblasti nemocenského pojištění).

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 55–58.

⁴¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 110.

⁴² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, s. 32–36.

Fyzická osoba může v rámci individuálního pracovněprávního vztahu vystupovat na pozici zaměstnavatele a zaměstnance.

Fyzická osoba musí být nadána právní subjektivitou, která zahrnuje právní osobnost,⁴³ svéprávnost⁴⁴ a procesní a delikttní způsobilost. Právní úprava fyzické osoby jako zaměstnance je obsažena v ustanovení § 6 OZ, kde zaměstnanec vystupuje jako jedna ze smluvních stran pracovněprávního vztahu, přičemž vykonávat závislou práci musí fyzická osoba osobně. Fyzická osoba musí mít právní osobnost a být svéprávná. Ustanovení § 6 ZP je úpravou právní osobnosti zaměstnance. Svěprávnost zaměstnance je obsažena v ustanovení § 34 a 35 OZ.⁴⁵

Zaměstnavatelem⁴⁶ může být fyzická osoba, právnická osoba, popř. i Česká republika. Fyzická osoba se může v pracovněprávních vztazích vyskytovat jako zaměstnavatel, tedy jako osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v individuálním pracovněprávním vztahu. Složka pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele fyzické osoby – způsobilost mít práva a povinnosti, právní osobnost je upravena v ustanovení § 23 OZ – zaměstnavatel má právní osobnost od narození. Druhou složku pracovněprávní subjektivity – svéprávnost (tj. plnou způsobilost nabývat vlastním právním jednáním práva a zavazovat k povinnostem) má fyzická osoba – zaměstnavatel, který je zletilý (dovršil 18. roku věku), anebo splnil podmínku nabytí svéprávnosti před nabytím zletilosti přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství.⁴⁷

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele právnické osoby se řídí příslušnými ustanoveními OZ. Právní osobnost právnické osoby je upravena v ustanovení § 118 OZ. Právnická osoba nemá svéprávnost, tou je nadán pouze člověk jako fyzická osoba. Právnická osoba nemůže jednat sama, k právnímu

⁴³ Ustanovení § 15 odst. 1 OZ.

⁴⁴ Ustanovení § 15 odst. 2 OZ.

⁴⁵ V podrobnostech VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 28, dále PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 82–84.

⁴⁶ Ustanovení § 7 ZP uvádí, že: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

⁴⁷ Ustanovení § 30 OZ, v podrobnostech PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 78–79.

jednání musí být vždy zastoupena. Právní jednání v pracovněprávních vztazích jménem právnické osoby činí osoby, které jsou k tomu oprávněny smlouvou o zřízení právnické osoby, osoby k tomu oprávněné zakládací listinou nebo oprávněné zákonem.

Jako subjekt v pracovněprávních vztazích vystupuje rovněž stát. V ustanovení § 9 ZP je upraveno, že za Českou republiku (stát) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v individuálním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.⁴⁸ Role státu v oblasti pracovněprávních vztahů je představována rolí státu jako zaměstnavatele, ale stát rovněž v rámci pracovněprávních vztahů může zaujímat úlohu v oblasti kontroly pracovněprávních vztahů nebo v oblasti zaměstnanosti.⁴⁹

- Nezletilý zaměstnanec jako subjekt pracovněprávních vztahů a mediace

Účastníkem (subjektem) individuálních pracovněprávních vztahů je subjekt mající pracovněprávní subjektivitu. Svěprávnost fyzické osoby jako zaměstnance v oblasti pracovního práva je upravena v ustanovení § 35 odst. 1 OZ, které uvádí, že: „*Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.*“⁵⁰

S ohledem na formulaci právní úpravy obsažené v občanském zákoníku lze ve vztahu k oprávnění nezletilého k právnímu jednání v jiných případech říci, že současná právní úprava zachovává výjimky týkající se uzavření dohody o hmotné odpovědnosti (ustanovení § 252 odst. 2 ZP) a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (ustanovení § 255 odst. 3 ZP), s odůvodněním, že nezletilý

⁴⁸ Vystupování státu v pracovněprávních vztazích a vymezení organizační složky státu je upraveno zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 115.

⁵⁰ Ustanovení § 35 OZ.

zaměstnanec má omezenou svéprávnost.⁵¹ Analogicky lze toto omezení svéprávnosti aplikovat na oprávnění nezletilého zaměstnance činit právní jednání k ukončení pracovního poměru, na oblast mzdy, ale například i na možnosti využití mediace v pracovněprávních vztazích. Jako řešení lze souhlasit se zmiňovaným podmíněním možnosti nezletilého platně se zavázat k výkonu závislé práce souhlasem zákonného zástupce,⁵² a následné činnosti právních jednání, v nichž má nezletilý zaměstnanec omezenou svéprávnost, opět s podmínkou souhlasu zákonného zástupce.

b) Obsah pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy mají povahu vztahů závazkových. Obsahem závazkových vztahů jsou pak vzájemná práva a povinnosti subjektů. Pro pracovněprávní vztahy je rovněž platná obecná definice závazkového vztahu obsažená v ustanovení § 1721 OZ, který uvádí, že: „*Ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.*“⁵³ Obsah pracovněprávního vztahu tvoří právo a jemu odpovídající povinnost, které však zpravidla nejsou jedinými.⁵⁴

Obsah závazků je obecně upraven v ustanovení § 1789 OZ, který stanoví, že: „*Ze závazku je dlužník povinen něco dát, něco konat, něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je oprávněn to od něho požadovat.*“⁵⁵ Obsahem závazku je aktivní jednání dlužníka (*dare* – dát, *facere* – konat) nebo jeho nekonání (*omittere* – zdržení se, *pati* – strpění).⁵⁶

⁵¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 112

⁵² V podrobnostech SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly; SMEJKAL, Michal. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy? *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, s. r. o., 2015, roč. 23, č. 18, s. 637–640.

⁵³ Ustanovení § 1721 OZ.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 78–79.

⁵⁵ Ustanovení § 1789 OZ.

⁵⁶ V podrobnostech VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 1743.

V oblasti pracovního práva, s ohledem na jeho specifické postavení, jsou některé vztahy podrobeny důkladné právní regulaci obsahu pracovněprávních vztahů, a to zejména pod vlivem zachování podstaty pracovního práva – ochrany slabší strany.

c) Předmět pracovněprávních vztahů

Předmět, tj. objekt pracovněprávních vztahů, představuje cíl, k němuž má konkrétní právní vztah směřovat. Předmět představuje cílené chování subjektů, účel, pro který do těchto vztahů vstupují. Objekt pracovněprávních vztahů pak představuje základní kritérium pro rozlišování pracovněprávních vztahů na jednotlivé druhy.⁵⁷

Při využití kritéria předmětu právního vztahu ve vztahu k předmětu úpravy pracovního práva lze pracovněprávní vztahy rozlišit na:

- pracovněprávní vztahy individuální (Předmětem je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem, ale také vztahy s tímto související jako např. vztahy předcházející, vztahy, z nichž je tento odvozen atd.)
- pracovněprávní vztahy kolektivní (Účelem těchto vztahů je řešení vazeb mezi zaměstnavateli a reprezentanty zaměstnanců. Typické pro tyto vztahy je, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec. Předmětem těchto vztahů jsou např. podmínky výkonu práce, mzdové podmínky atd.).⁵⁸

2. 2. 2 VZNIK, ZMĚNA A ZÁNİK PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Z důvodu komplexního a uceleného zpracování problematiky pracovněprávních vztahů se budu dále zabývat jejich vznikem, změnou a zánikem.

⁵⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 107.

⁵⁸ GALVAS, 2015, op. cit., s. 108.

a) Vznik pracovněprávních vztahů

Jak vyplývá z obecné právní teorie, právní vztah vzniká jako právní následek z nějakého právního důvodu, na jehož základě se subjekty práva stávají subjekty konkrétního právního vztahu (vznikají mezi nimi práva a povinnosti určitého obsahu). Právní vztahy také mohou vznikat ex lege, kdy právním důvodem jejich vzniku je určitá právní skutečnost.⁵⁹

Předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu pak může být právní norma anebo právní skutečnost, jež je stanovena právní normou. Právní norma je označována jako obecný předpoklad vzniku pracovněprávních vztahů, neboť na jejím základě vznikají pracovněprávní vztahy stejného druhu bez bližší individualizace. Právní norma určuje, kdo může být subjektem pracovněprávních vztahů, jaká práva a povinnosti mezi subjekty vznikají a na základě jakých skutečností mohou pracovněprávní vztahy zaniknout.

Právními skutečnostmi pak rozumíme skutečnosti, s nimiž objektivní právo spojuje právní následky spočívající ve vzniku právních vztahů a z nich vyplývajících subjektivních práv a povinností. Právní skutečnosti mají povahu zvláštního předpokladu vzniku pracovněprávního vztahu a jsou rozlišovány na právní skutečnosti subjektivní (právní jednání – projev vůle subjektu, který vyvolá právní následky⁶⁰, a protiprávní jednání) a právní skutečnosti objektivní (právní události – přírodní nebo společenské jevy pozitivní povahy, které vyvolávají uvedené právní účinky, a protiprávní stavy – přírodní nebo společenské jevy negativní povahy, které vyvolávají uvedené právní účinky). S ohledem na znění ustanovení § 1723⁶¹ lze uvést, že individuální pracovněprávní vztahy mohou vzniknout z právních jednání (jednostranných či dvoustranných), z protiprávních činů, právních událostí a z protiprávních stavů.⁶²

⁵⁹ V podrobnostech KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 203; BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2004, s. 124–134.

⁶⁰ Aplikuje se obecná ustanovení občanského zákoníku – ustanovení § 545 a násl. OZ.

⁶¹ Z ustanovení § 1723 OZ vyplývá, že: „Závazek vzniká ze smlouvy, z protiprávního činu, nebo z jiné právní skutečnosti, která je k tomu podle právního řádu způsobilá.“

⁶² V podrobnostech GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 117–127, dále též BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 79–85.

b) Změna pracovněprávních vztahů

O změně pracovněprávních vztahů hovoříme, pokud pracovněprávní vztah trvá a mění se některý z jeho prvků. S ohledem na osobní charakter výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je změna pracovněprávního vztahu v prvku subjektu, vzhledem k osobní povaze základních pracovněprávních vztahů, možná v případě zaměstnavatelského subjektu u základních pracovněprávních vztahů (zejména obsaženo v třinácté části, hlavě XV ZP)⁶³ a dále v případě subjektu odvozených pracovněprávních vztahů (právní vztahy na úseku zaměstnanosti, předsmělní pracovněprávní vztahy, odpovědnostní pracovněprávní vztahy a kontrolní pracovněprávní vztahy).

O změnu obsahu se jedná, jestliže na základě právem stanovených právních skutečností dochází ke změně jednotlivých práv a povinností. U změny obsahu lze vycházet v obecné rovině z ustanovení § 1790 OZ. Ke změně obsahu pracovněprávních vztahů může dojít změnou právní úpravy, dále pak na základě právní skutečnosti (dvoustranným právním jednáním, jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, úředním rozhodnutím).⁶⁴

Změnou objektu právního vztahu, nejen v rovině pracovního práva (kde předmětem je regulace práce), dochází k tomu, že se jeden druh právního vztahu změní v jiný druh. Změnou v objektu zaniká jeden právní vztah a vzniká jiný právní vztah. Na základě tohoto poznatku obecná teorie dovozuje, že změna objektu právního vztahu není možná a pracovní právo při posuzování změny pracovněprávních vztahů z této obecné teorie vychází a nepřipouští změnu v objektu pracovněprávního vztahu.⁶⁵

⁶³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 80.

⁶⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 137–138.

⁶⁵ GALVAS, 2015, op. cit., s. 127.

c) Zánik pracovněprávních vztahů

Zánik pracovněprávních vztahů je především upraven speciálně pro každý druh pracovněprávního vztahu a je začleněn v rámci úpravy konkrétního pracovněprávního vztahu (zejména u základních pracovněprávních vztahů). V případě zobecnění zvláštní úpravy lze dovodit právní skutečnosti vedoucí k zániku základního pracovněprávního vztahu, a to právní událost (uplynutí doby, smrt), dvoustranné právní jednání (dohoda účastníků), jednostranné právní jednání (výpověď, odstoupení od smlouvy apod.).⁶⁶ V případě ostatních individuálních pracovněprávních vztahů (jiných než základních) tyto zanikají zejména splněním, dohodou stran, započtením, odstoupením atd.⁶⁷

⁶⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 139–140.

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 85–88.

3. PRACOVNĚPRÁVNÍ SPORY A ZPŮSOBY JEJICH ŘEŠENÍ

Pojmem „spor“ je ze sociologického hlediska pojmenována konfliktní situace v rámci interpersonálních konfliktů, tedy konfliktů odehrávajících se mezi jednotlivými lidmi, mezi skupinami lidí nebo mezi jednotlivci a skupinami v systémech (např. obchodních společností). Spor je pak typem interpersonálních konfliktů, které narušují rovnováhu a stabilitu ve společnosti, pro který je typické, že do nich strany vstupují s cílem prosadit určité řešení. Strany mají představu, jak by řešení sporu mělo dopadnout, které je pro ně výhodné, a usilují o uskutečnění tohoto řešení. Prosazování řešení sporu konkrétní stranou bývá provázeno přidáním emotivní složky (k racionálnímu základu sporu), která následně řešení sporu dále znesnadňuje.⁶⁸

Při vymezení pojmu „spor v právním slova smyslu“ prof. Bělina uvádí, že: *„Spor v právním slova smyslu považujeme za střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právní vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva.“*⁶⁹, a tuto definici dále doplňuje: *„Pracovněprávním sporem může být pouze spor v rámci a na základě pracovněprávních vztahů.“*⁷⁰

Pracovněprávní spor je pak spor subjektů pracovněprávních vztahů, který vzniká v souvislosti s pracovněprávním vztahem (např. ohledně obsahu těchto vztahů).

V odborné literatuře se dále v souvislosti s pracovními spory uvádí, že: *„Spor ve vlastním slova smyslu vzniká až v okamžiku, kdy střet názorů, ochrana subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu uplatní předepsanou formou před státním nebo jiným orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit potvrzením přijatého smíru nebo rozhodnout. Z dosud uvedeného vyplývá, že ne každou konfliktní situaci mezi subjekty pracovněprávního vztahu můžeme označit jako právní spor. K řešení konfliktních situací dochází zpravidla mimo*

⁶⁸ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 18–22.

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 441.

⁷⁰ BĚLINA, 2017, op. cit., s. 441.

*rámeč právního projednání sporu. Pokud ovšem konflikt mezi stranami dosáhl zvýšené intenzity, kdy strany nejsou již schopny řešit konflikt vzájemnou dohodou, může tento konflikt vyústit v pracovní spor, tj. situaci, kdy jedna ze stran konfliktu se na obranu svého subjektivního práva obrátí na orgán kompetentní k projednání a rozhodnutí pracovněprávního sporu.*⁷¹

Oproti sociologickému výkladu je tedy z právního hlediska pod pojmem spor vykládána konfliktní situace mezi stranami až v okamžiku, kdy dojde k uplatnění ochrany práva stanoveným způsobem, dodržáním předepsané formy u příslušného orgánu.⁷²

Obdobně jako pracovněprávní vztahy je možné rozdělit i pracovněprávní spory z těchto vztahů vzniklé na individuální pracovněprávní spory (spory vzniklé z individuálních pracovněprávních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a nároky z nich, spory mezi zaměstnanci) a kolektivní spory (spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a skupinou zaměstnanců, odborovým orgánem).

3. 1 ŘEŠENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ V RÁMCI OBČANSKÉHO SOUDNÍHO ŘÍZENÍ

O věcné příslušnosti soudů (určení soudu, který bude o dané věci rozhodovat v prvním stupni) lze pro pracovněprávní spory konstatovat, že dle obecného pravidla⁷³ je věcně příslušným soudem pro rozhodování o věci v prvním stupni okresní soud.⁷⁴

Určení místní příslušnosti soudu (určení, u kterého z věcně příslušných soudů se bude řízení konat), se pro individuální pracovněprávní spory řídí ustanovením

⁷¹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 441–442.

⁷² Ustanovení § 79 a násl. OSŘ.

⁷³ Ustanovení § 9 OSŘ stanoví, že: „Nestanoví-li zákon jinak, jsou k řízení v prvním stupni příslušné okresní soudy.“

⁷⁴ Výjimkou je rozhodování ve sporech o nezákonnosti stávky nebo výluky (§ 9 odst. 2 písm. b) OSŘ, a rozhodování ve sporech týkajících se cizího státu nebo osob požívajících diplomatických imunit a výsad, jestliže tyto spory patří do pravomoci soudů České republiky (§ 9 odst. 2 písm. c) OSŘ).

§ 84 a násl. OSŘ, obecnou místní příslušností. Místně příslušným je soud účastníka, vůči němuž návrh směřuje.⁷⁵

Pro funkční příslušnost soudu (určení, který soud bude rozhodovat o opravném prostředku) lze v případě pracovněprávních sporů odkázat na ustanovení § 10 OSŘ (o odvoláních proti rozhodnutí okresních soudů rozhodují krajské soudy, o odvoláních proti rozhodnutí krajských soudů jako soudů prvního stupně rozhoduje vrchní soud).⁷⁶

Obsazenost soudu v pracovněprávních věcech se řídí právní úpravou obsaženou v ustanovení § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ, kdy rozhodování pracovněprávních sporů představuje výjimku z obecného pravidla, neboť v prvním stupni v pracovní věci rozhoduje senát složený ze soudce a dvou přísedících.⁷⁷

Výkon funkce přísedících představuje výkon veřejné funkce. Jedná se o projev toho, že na rozhodování soudů se vedle soudců podílejí i další občané (článek 94 odst. 2 Ústavy). Přísedící nejsou profesionálními soudci, předpoklady pro výkon funkce přísedícího blíže upravuje ZoS. Jedním z předpokladů je např. svéprávnost a bezúhonnost, nicméně oproti tomu zde není požadavek právnického vzdělání. Ve vztahu k výkonu funkce přísedícího dále platí, že přísedící je při výkonu své funkce nezávislý a je vázán pouze zákonem, který je povinen vykládat podle svého nejlepšího vědomí a svědomí, a rozhodovat v přiměřených lhůtách, bez průtahů, nestranně a spravedlivě na základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem (stejně jako soudce).

V rámci soustavy soudů České republiky neexistují specializované soudy, které by se zabývaly pracovněprávními spory. Soudci pracovněprávních sporů jsou

⁷⁵ Takovým soudem je pro fyzickou osobu soud, v jehož obvodu má bydliště, a nemá-li bydliště, pak soud, v jehož obvodu se zdržuje. Pro fyzickou osobu podnikatele je místně příslušný soud, kde má sídlo, nemá-li sídlo, tak se určuje jako fyzické osobě. Místně příslušný soud právnické osoby je soud, v jehož obvodu má sídlo atd.

⁷⁶ Ustanovení § 10a OSŘ upravuje, že o dovoláních proti rozhodnutím krajských nebo vrchních soudů jako soudů odvolacích rozhoduje Nejvyšší soud České republiky.

⁷⁷ K tomuto srov. dle OSŘ a ZoS je-li věcně příslušný v prvním stupni okresní soud (§ 36 OSŘ), rozhoduje ve věci samosoudce, ledaže zákon výslovně stanoví, že rozhoduje soud v senátu (§ 36a OSŘ), který je pak složen dle ustanovení § 35 odst. 2 ZoS ze soudce a dvou přísedících (předsedou senátu může být pouze soudce).

soudci civilních úseků, kteří soudí civilní agendu přidělovanou dle rozvrhu práce (nespecializují se na pracovněprávní problematiku, tato navíc představuje v řádech jednotky případů ročně).

Specifika pracovněprávních sporů od běžných civilních sporů mají mj. za následek značnou zdlouhavost těchto řízení.

Návrh na zahájení soudního řízení (žaloba) a jeho zákonné náležitosti jsou upraveny v ustanovení § 79 odst. 1 OSŘ. Základními náležitostmi jsou obecné náležitosti upravené v ustanovení § 42 odst. 4 OSŘ, a dále řádné označení účastníků, skutková tvrzení, označení důkazů a vymezení, čeho se navrhovatel (žalobce) domáhá (žalobní petit). Důležitým předpokladem úspěšnosti takového podání je včasné uplatnění žalovaného nároku, před uplynutím promlčecích a prekluzivních lhůt.

Způsobilost být účastníkem řízení má existující osoba, která má právní osobnost; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává. Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Způsobilost být účastníkem řízení znamená způsobilost být nositelem procesních práv a povinností, které zákon přiznává, popř. ukládá účastníkům. Procesní způsobilostí se rozumí způsobilost vykonávat v řízení práva a povinnosti účastníka řízení, a to buď samostatně, nebo prostřednictvím zvoleného zástupce. Procesní způsobilost přiznává zákon každému v tom rozsahu, v jakém má způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, tj. s ohledem na jeho právní osobnost podle hmotného práva. Ten, kdo je účastníkem řízení, procesní způsobilost mít nemusí, avšak ten, kdo má procesní způsobilost, má vždy též způsobilost být účastníkem řízení.⁷⁸ Účastník řízení musí být označen tak, aby ho soud mohl identifikovat (platí pro stranu žalobce i žalovaného).⁷⁹

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 32 Cdo 164/2011.

⁷⁹ Fyzická osoba musí být označena jménem, příjmením, bydlištěm účastníka, případně rodným číslem, eventuálně identifikačním číslem. Právnícká osoba musí být označena obchodní firmou či názvem, pod kterým byla zřízena nebo zapsána do obchodního rejstříku, identifikačním číslem a sídlem.

Skutková tvrzení představují podstatnou náležitost podání, kde dochází k vyličení rozhodujících skutečností, na jejichž základě žalobce nárok vymáhá. Ke skutkovým tvrzením žalobce připojuje důkazy. V rámci pracovněprávních sporů platí obecné pravidlo důkazní povinnosti, tedy že důkazní povinnost stíhá žalobce. Výjimku představuje diskriminace v pracovněprávních sporech, kde dle ustanovení § 133a OSŘ má soud ve věcech pracovních za prokázané, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, pokud v řízení nevyjde najevo opak – důkazní břemeno leží zejména na žalovaném.⁸⁰ Žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé či nepřímé diskriminaci. Žalobci však nestačí bez dalšího tvrdit, že se cítí být diskriminován, musí dále dokázat, že s ním bylo konkrétním způsobem zacházeno neobvykle či nestandardně tak, že lze mít podezření z diskriminace. V případě, že žalobce prokáže takové jednání, musí dále tvrdit, že bylo motivováno diskriminací, což však již nemusí dokazovat, neboť pak je již důkazní břemeno přeneseno na žalovaného.⁸¹ Žalovaný v rámci řízení prokazuje, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Z důvodu prokazování motivu diskriminace, které pro žalobce představuje takřka nesplnitelný úkol, nedochází přenesením důkazního břemene k porušení rovnosti řízení, ale naopak jsou oběma stranám poskytnuty rovné možnosti při uplatňování a hájení práv, neboť jsou zohledněny všechny specifické aspekty, které v sobě tvrzení a dokazování přímé či nepřímé diskriminace může nést.⁸²

d) Náklady soudního řízení

Návrh na zahájení civilního řízení v pracovněprávní věci podléhá úpravě zákona č. 549/1991 Sb., zákon o soudních poplatcích, ve znění pozdějších

⁸⁰ Jedná se o vyvratitelnou procesní domněnku, která byla konstruována v návaznosti na směrnici Rady ES 97/80/ES. V podrobnostech rovněž KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 60–81.

⁸¹ Usnesení Krajského soudu v Brně, sp. zn. 15 Co 191/2006.

⁸² GRÍPKOVÁ, Petra a kol. *Občanský soudní řád – judikatorní komentář* [online]. CODEXIS publishing [cit. 1. 8. 2018].

předpisů⁸³ a dále právní úpravě osvobození od soudních poplatků dle ustanovení § 138 a násl. OSŘ.

S ohledem na složitost právní úpravy a civilního procesu bývá pravidlem, že se účastníci v řízení o pracovněprávní věci nechávají právně zastoupit profesionálem (zejména advokátem). Náklady na soudní řízení pak představují jednak obligatorní soudní poplatky, ale součástí nákladů se stávají i náklady na právní zastoupení a náhrada nákladů řízení. Právní úprava nákladů účastníků, jiných osob zúčastněných na řízení, příp. státu, jejichž vynaložení je spojeno s řízením o věci samé, je zachycena v ustanovení § 137 OSŘ. V občanskoprávním soudním řízení zásadně platí, že každý účastník platí náklady řízení, které vznikají jemu osobně, a náklady svého zástupce (ustanovení § 140 odst. 1 OSŘ). Výše nákladů řízení je závislá na délce řízení, počtu jednání, počtu vyjádření ve věci, počtu úkonu, znaleckých posudků, vyslechnutých svědků atd. O povinnosti k náhradě nákladů řízení rozhoduje soud bez návrhu v rozhodnutí, jímž se řízení u něho končí (ustanovení § 151 odst. 1 OSŘ). V případě, že měl účastník ve věci plný úspěch, soud mu přiznává náhradu nákladů potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníku, který ve věci úspěch neměl (ustanovení § 142 OSŘ).⁸⁴ Soud při rozhodování o náhradě nákladů řízení může přiznat jen takové náklady, které byly účastníkem placeny v bezprostřední spojitosti se soudním řízením.

Vzhledem k nepřiměřené délce řízení v pracovněprávních věcech, ve spojení s obtížným odhadem výsledku sporu a finančními náklady na soudní řízení,⁸⁵ můžou tyto faktory představovat překážku uplatnění nároku u soudu.

⁸³ Výjimku tvoří návrh na zahájení řízení o náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání dle § 11 odst. 2 písm. e) zákona č. 549/1991 Sb.

⁸⁴ Strana sporu by tedy před zahájením soudního řízení měla vzít na vědomí náklady na své právní zastoupení, ale i náklady, které představují v případě neúspěchu ve věci soudem určenou povinnost nahradit náklady řízení úspěšného účastníka.

⁸⁵ V kontextu finančních nároků na vedení soudního řízení přijal zákonodárce právní úpravu směřující k umožnění přístupu k soudu i nízkopříjmových skupin, kterou je ustanovení § 26 odst. 1 OSŘ.

3. 2 ALTERNATIVNÍ ŘEŠENÍ INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

V následující části se budu věnovat alternativním metodám řešení právních resp. pracovněprávních sporů z důvodu porovnání vhodnosti volby uvedených nástrojů při řešení sporů vznikajících z pracovněprávních vztahů.

a) Rozhodčí řízení

Rozhodčí řízení je mimosoudní způsob řešení sporů nezávislymi a nestrannými rozhodci, který bývá využíván jako alternativa civilního soudního řízení při řešení majetkových sporů. Jako největší výhody rozhodčího řízení oproti soudnímu řízení je uváděna dobrovolnost (strany musí s účastí na rozhodčím řízení/arbitráži a se zvoleným rozhodcem souhlasit), neveřejnost, rychlost a nižší náklady. Rozhodčí řízení lze definovat jako dobrovolné postoupení řešení sporu neutrální třetí straně, soukromé osobě, nestátní instituci v podobě rozhodců či rozhodčího soudu, která vydá po provedeném řízení závazné a vykonatelné rozhodnutí.⁸⁶ Rozhodčí řízení je, vedle soudního rozhodnutí, jediným z alternativních postupů, které nabízí výsledek řešení sporu v podobě vykonatelného rozhodnutí.

Právní rámec pro provádění rozhodčího řízení je obsažen v zákoně č. 216/1994 Sb., který zahrnuje i provádění rozhodčího řízení některých individuálních pracovněprávních sporů, při vyloučení arbitrovatelnosti sporů o existenci či skončení pracovního poměru.⁸⁷

b) Vyjednávání

Vyjednávání se řadí mezi alternativní metody řešení sporů a rozumí se jím komunikační proces, kterým se strany s odlišnými potřebami pokouší nalézt dohodu. Jedná se o proces řešení sporu, rozdílného názoru stran ohledně vzájemných práv a povinností, kdy spolu strany vzájemně hovoří s cílem odstranit

⁸⁶ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. Rozhodčí řízení - alternativa k řízení soudnímu. *Právní fórum*. 2008, VI, č. 3., s. 121–127. 2008, roč. VI, č. 3., s. 121–127.

⁸⁷ PICHRT, Jan. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti. *Pracovní právo 2016* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2017 [vid. 8. 9. 2018].

tento nesoulad a nalézt řešení bez účasti třetí osoby. Aspektem odlišujícím vyjednávání od běžné výměny názorů je jednotící úmysl stran nalézt řešení, tak aby spor nebyl následně řešen za účasti třetí osoby (např. soudce). Základními znaky vyjednávání je dobrovolnost (nemožnost nutit strany k aktivní účasti), nezávaznost, s čímž je spojena neexistence záruky dosažení dohody.⁸⁸

c) Mediace-arbitráž (med-arb)

Jedná se o alternativní metodu řešení sporů, která se nachází na pomezí mezi mediací a arbitráží, někdy označovanou jako „hybrid“. Spor nejprve strany projednávají s mediátorem, a pokud není dosaženo očekávaného výsledku, není uzavřena mediační dohoda, dojde k postoupení sporu arbitrovi, který rozhodne o podobě konečného řešení. Uvedená alternativní technika spojuje výhody obou metod – zaručuje stranám výsledek, přičemž se v co největší míře snaží o dohodu mezi nimi.

V případě varianty med-arb se zachováním personální kontinuity se osoba mediátora v případě nedosažení dohody stává arbitrem a následně spor rozhodne s konečnou platností vydáním rozhodčího nálezu. Druhá varianta med-arb spočívá v personální diskontinuitě, kdy skončením mediace končí i úloha mediátora a v pozici rozhodce vystupuje nezávislá osoba, která v rámci arbitrážního řízení spor rozhodne rozhodčím nálezem.⁸⁹

d) Arb-med

Uvedená metoda je opět kombinací arbitrážního řízení a mediace a spočívá ve standartním způsobu průběhu rozhodčího řízení (výslech stran a svědků, předkládání důkazních prostředků a jejich zkoumání apod.). Rozhodce spor posuzuje, avšak znění rozhodčího nálezu nevynáší okamžitě, neboť před jeho

⁸⁸ V podrobnostech např. PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 16–25.

⁸⁹ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním i vnitrostátním obchodním styku*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 46–47.

zveřejněním dostávají strany příležitost dospět ke vzájemné dohodě prostřednictvím mediace. Pokud strany v rámci mediace nedojdou k uzavření mediační dohody, rozhodce vynese závazný rozhodčí nález.⁹⁰

e) Minitribunál, mini-trial

Jedná se o alternativní techniku řešení sporu, nejčastěji užívanou na území USA, která představuje soukromý ekvivalent soudního procesu. Stranami zvolená nezávislá osoba vede se stranami jednání obdobné soudnímu řízení, neboť sporné strany přednášejí svá stanoviska a předkládají důkazy. Vedle nezávislé třetí osoby jsou do procesu zapojeni zástupci sporných stran, kteří společně tvoří senát – tribunál. V průběhu jednání je stranám sdělováno hodnocení jejich tvrzení a důkazních návrhů. Výsledkem úspěšného minitribunálu je obdobně jako v mediaci hmotněprávní dohoda. Z formálního a procesního hlediska se tato metoda blíží arbitráži.⁹¹

⁹⁰ DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 6.

⁹¹ ROZEHNAOLOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním i vnitrostátním obchodním styku*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 41–42.

4. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

Mediace je mezioborovou disciplínou a jako technika řešení sporů je samostatným institutem nezávislým na právním řádu, nicméně právní řády na tento institut reagují (mohou reagovat) a stanoví mediaci jako právně upravenou alternativní metodu řešení sporů.

S ohledem na povahu mediace, maximální míru funkčnosti mediace, by pak právní regulace měla být pouze minimální. Právní úprava by zejména neměla nijak významně regulovat proces mediace a její způsob realizace. Pokud hovoříme o minimální, nezbytné míře právní regulace, pak se jedná zejména o oblast úpravy okamžiku zahájení mediace a právní účinky s tímto spojené a dále skončení mediace.

Vzhledem ke skutečnosti, že jedním ze základních předpokladů úspěšné mediace je osoba mediátora, měla by se právní úprava zabývat také kvalifikačními a odbornými předpoklady osoby mediátora.⁹² Právní úprava by dále měla obsahovat vymezení základních principů, na nichž je proces mediace postaven, a jejich záruk. Jedná se o základní pilíře mediačního procesu, o předpoklad pro úspěšnou mediaci.

Mediace jako alternativní metoda řešení sporů se v Evropě začíná rozvíjet počátkem 90. let minulého století, a to především ve Velké Británii. V rámci evropského prostoru je poté důležitá iniciativa Rady Evropy a EU, která se zasadila o pozvolné pronikání mediace do systému kontinentálního práva.

4.1 EVROPSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Zásadní význam pro právní úpravu mediace v právním řádu České republiky mají dokumenty a prameny evropských institucí a organizací. Významné je zejména přijetí Směrnice 2008/52/ES. Směrnice 2008/52/ES uložila členským

⁹² K tomuto srov. například PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 205–209.

státům implementovat do svých právních řádů vlastní právní úpravu mediace, a to do 21. 5. 2011.⁹³

Z uvedené Směrnice 2008/52/ES vyplývá, že mediace by měla být neformálním, dobrovolným, rychlým a finančně výhodným prostředkem mimosoudního řešení sporu, který se s ohledem na svou povahu přizpůsobuje potřebám sporných stran, jejich situaci, a tím je jim umožněno dosáhnout dohody. Sporné strany jsou odpovědné za toto řízení/proces, mohou si jej organizovat a kdykoli ukončit. Odpovědnost za vyřešení sporu je přenesena na tyto strany. V případě uzavření dohody v průběhu procesu mediace, která je výsledkem vůle sporných stran, výsledkem jejich vzájemné spolupráce, je zde vysoká pravděpodobnost dobrovolného plnění předmětné dohody. Další nespornou výhodou mediace je zachování nebo případné obnovení dobrých vztahů sporných stran, a tím zlepšení jejich postavení. Směrnice 2008/52/ES výslovně zmiňuje i to, že členské státy mohou směrnici uvedené principy, zásady a pravidla uplatňovat i na vnitrostátní mediaci.

Směrnice 2008/52/ES obsahuje všechny zásadní oblasti právní regulace mediace a v článku 1. jako oblast působnosti označuje přeshraniční spory v občanských a obchodních věcech, kdy výjimku tvoří spory týkající se práv a povinností, o kterých nemohou strany podle rozhodného práva rozhodovat samy. Dispozitivním výčtem jsou pak uvedeny spory z oblasti daňové, celní či správní a věci odpovědnosti státu za jednání a opomenutí při výkonu státní moci.

4.2 ÚSTAVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY PROBLEMATIKY

V této části práce se budu zabývat ústavněprávním podkladem alternativních technik řešení sporů, mezi které je mediace řazena.

⁹³ Směrnice 2008/52/ES ukládala povinnost upravit mediaci pouze v přeshraničních sporech. Česká právní úprava jde tak nad hranici stanovenou směrnicí. V podrobnostech blíže DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 1–3.

4. 2. 1 PRÁVNÍ STÁT A ALTERNATIVNÍ METODY ŘEŠENÍ PRÁVNÍCH SPORŮ

Právní stát je obecně vnímán jako stát, který je vázán právem, kdy výkon státní moci je omezen zákonem. Orgány veřejné moci smějí činit jen to, co jim zákon výslovně dovoluje, občan státu smí činit vše, co zákon výslovně nezakazuje. V právním státu poté objektivní právo představují pravidla, která byla na základě zmocnění vytvořena s cílem regulovat jednání podléhajících osob, přičemž cílem těchto pravidel by měla být ochrana subjektů a jejich zájmů a dále ochrana hodnot a cílů, na kterých je shoda a na kterých společnost spočívá. Hlavní funkcí právního státu je garantovat všem jednotlivcům rovně svobodu v právním smyslu.⁹⁴

V současné době stále přetrvává schéma rozdělení moci v právním státu, na moc zákonodárnou, výkonnou a soudní. Toto schéma vychází z pojetí Montesquieuho odkazu, kdy jejich vzájemný poměr je upraven tak, aby žádná neměla nad jinou navrch. Jejich působení je společné za působení vzájemných brzd a limitů.

Na základě Montesquieuho konceptu je z hlediska hodnotového, strukturálního i institucionálního uspořádaná Česká republika jako demokratický právní stát.⁹⁵

Rozhodování „sporů o právo“, poskytování právní ochrany, náleží státní moci – moci soudní, nadané patřičnou legitimitou, která po zjištění skutkového stavu, zasazení do obecné právní normy, závazně rozhoduje, zda skutkový stav odpovídá příslušné normě či nikoliv a jaký dopad tento stav má na právní poměr stran.⁹⁶ Moc soudní je nezávislá na ostatních mocích a je vykonávána nezávislými a nestrannými soudy, resp. nestrannými a nezávislými soudci. Základním předpokladem moci soudní a současně definičním znakem je její nestrannost a nezávislost,⁹⁷ a to nezávislost i institucionální. Dalším znakem soudní moci je její vázanost zákonem

⁹⁴ BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2004, s. 208 a násl.

⁹⁵ Nález pléna Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 13/99.

⁹⁶ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 43 a násl.

⁹⁷ K nezávislosti soudní moci se vyjádřil Ústavní soud v nálezu pléna ve věci sp.zn. Pl. ÚS 13/99.

a postup podle procesních pravidel. Úkolem moci soudní – justice, je rozhodování sporů, což má význam při ochraně práv.⁹⁸

Základní ustanovení zakotvující moc soudní je obsaženo v Ústavě, která ve svém článku 2 odst. 1 uvádí, že: „*Lid je zdrojem veškeré státní moci; vykonává ji prostřednictvím orgánů moci zákonodárné, výkonné a soudní.*“ Moc soudní je upravena v hlavě čtvrté Ústavy, kde je v článku 81 Ústavy uvedeno, že: „*Soudní moc vykonávají jménem republiky nezávislé soudy.*“ Soudem pak rozumíme nezávislý státní orgán, který vykonává státní moc jménem České republiky, prostřednictvím nezávislých a nestranných soudců. Soudní moc mohou vykonávat pouze soudy zřízené zákonem, se zákonem určenou pravomocí a působností vyplývající z článku 2 a článku 90 Ústavy, které rozhodují podle zákona, nezávislými a nestrannými zákonnými soudci naplňujícími principy a pravidla spravedlivého procesu.⁹⁹ Ve vztahu k soudům se dále vyjadřuje článek 82 odst. 1 Ústavy, který stanoví: „*Soudci jsou při výkonu své funkce nezávislí. Jejich nestrannost nesmí nikdo ohrožovat.*“¹⁰⁰ Článek 90 dále uvádí, že: „*Soudy jsou povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům...*“¹⁰¹ K nestrannosti a nezávislosti soudů, resp. soudců se vyjádřil Ústavní soud např. ve svém plenárním nálezu, ve věci sp.zn. Pl. ÚS 11/04, kde uvádí, že: „*Nezávislost a nestrannost představují ideální typy, které nikdy nelze naplnit absolutně – lze se k nim pouze přibližovat – což je dáno jejich sociální povahou... Nezávislostí se rozumí vyloučení možnosti účinně působit na svobodnou tvorbu vůle soudců, nestrannost (nezávislost na stranách) představuje absenci vztahu soudu k jedné ze stran řízení, kdy pojem strana řízení lze chápat jak v obecné, tak v konkrétní rovině.*“¹⁰² a dále že: „*Nestrannost a nezávislost v objektivní poloze se na obecné úrovni posuzují z hlediska vztahu k ostatním mocenským složkám (princip dělby moci), z hlediska schopnosti aktérů (s potenciálním zájmem na určitém výsledku či průběhu sporu) ovlivnit vznik, trvání a zánik funkce člena soudního orgánu (tribunálu). Soudci a členové orgánů*

⁹⁸ FILIP, Jan. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 366 a násl.

⁹⁹ FILIP, 2004, op. cit., s. 366 a násl.

¹⁰⁰ Článek 82 odst. 1 Ústavy.

¹⁰¹ Článek 90 Ústavy.

¹⁰² Nález pléna Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 11/04.

*soudního typu proto musí mít dostatečně nezávislý status, který vylučuje přímé či zprostředkované působení na rozhodovací činnost.*¹⁰³

Ve vztahu k alternativním metodám řešení sporů lze konstatovat, že moc soudní nepřipouští svěřeni svého výkonu jiné instituci než zákonem zřízenému soudu, který je součástí soustavy soudů.¹⁰⁴

Z uvedeného vyplývá, že alternativní techniky řešení sporů (včetně mediace) se nemohou jakkoliv podílet na výkonu soudní moci – jurisdikce. Nicméně lze poznamenat, že mediace ani tyto ambice nemá. Nejedná se o delegaci pravomoci veřejné moci, ale o právo volby stran ohledně způsobu řešení vzniklého sporu a převzetí odpovědnosti za jeho vyřešení.

Mediace je založena především na principu autonomie vůle (obecný princip svobody jedince ve společnosti), který je jejím nezbytným předpokladem, ze kterého vzniká a závisí na ní i její úspěšné provedení. V některých případech může být mediace založena na naplnění zásady *pacta sunt servanda*, kterému autonomie vůle předcházela. Ve vztahu k mediaci je zachována možnost soudního „přezkumu“ uzavřené dohody, která má poté podobu závazného výstupu (veřejné listiny). Závaznost uzavřené mediační dohody však vyplývá již ze samotné závaznosti právního jednání stran, nastává okamžikem jejího vzniku za podmínky současného splnění veškerých náležitostí, které s ní právní úprava spojuje, tedy platnosti dohody. Uzavřená mediační dohoda představuje závazný smluvní projev vůle a vnitřní přesvědčení stran o vlastní vázanosti smluvního projevu.

4. 2. 2 PRÁVO NA SPRAVEDLIVÝ PROCES

Právo na spravedlivý proces je stěžejní pro ochranu státem uznaných hodnot, uspořádání společnosti a státu, ochranu lidských a práv a základních svobod. Právo na spravedlivý proces je deklarováno v článku 36 a násl. LZPS, ve spojení s článkem 81 a násl. Ústavy (v rámci předpisů ústavního pořádku). Právo na

¹⁰³ Nález pléna Ústavního soudu, sp. zn. Pl. ÚS 11/04.

¹⁰⁴ Soustava soudů je uvedena v článku 91 odst. 1 Ústavy.

spravedlivý proces je dále upraveno v článku 6 zákona č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8.¹⁰⁵ Na úrovni Evropské unie nalezneme právo na spravedlivý proces v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie.¹⁰⁶

Pod pojmem právo na spravedlivý proces se ukrývá soubor principů, zásad a práv, které společně vytváří podstatu pojetí demokratického právního státu, k jehož garanci se státní moc zavazuje. Právo na spravedlivý proces je vytvářeno zejména principem právní jistoty (z hlediska tvorby i aplikace právních pravidel, v rámci procesu se jedná o předvídatelnost rozhodnutí), právo na projednání věci bez zbytečných průtahů (v přiměřené lhůtě), nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudci (nestranného a nezávislého soudce určeného zákonem stanoveným způsobem), zásadou *ne bis in idem* (nelze rozhodovat dvakrát o téže věci), zásadou rovného postavení stran¹⁰⁷ (z té dále vyplývá zásada *audiatur et altera pars* – s každým tvrzením jedné strany sporu je třeba seznámit i druhou stranu a dát jí možnost vyjádřit se),¹⁰⁸ právo na veřejné projednání věci a další.

Právo na spravedlivý proces je prostředkem zajištění ústavně garantovaných práv a svobod, představuje minimální kritérium procesní ochrany. Soudy jsou povolány k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům (článek 1 odst. 1 ve spojení s článkem 90 odst. 1 Ústavy). V návaznosti na

¹⁰⁵ Článek 6 odst. 1 zákona č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, uvádí, že: „Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu. Rozsudek musí být vyhlášen veřejně, avšak tisk a veřejnost mohou být vyloučeny buď po dobu celého nebo části procesu v zájmu mravnosti, veřejného pořádku nebo národní bezpečnosti v demokratické společnosti, nebo když to vyžadují zájmy nezletilých nebo ochrana soukromého života účastníků anebo, v rozsahu považovaném soudem za zcela nezbytný, pokud by, vzhledem ke zvláštním okolnostem, veřejnost řízení mohla být na újmu zájmům spravedlnosti.“

¹⁰⁶ Článek 47 Listiny základních práv Evropské unie (2012/C 326/02) stanoví následující: „Právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces - Každý, jehož práva a svobody zaručené právem Unie byly porušeny, má za podmínek stanovených tímto článkem právo na účinné prostředky nápravy před soudem. Každý má právo, aby jeho věc byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, předem zřízeným zákonem. Každému musí být umožněno poradit se, být obhajován a být zastupován. Bezplatná právní pomoc je poskytnuta všem, kdo nemají dostatečné prostředky, pokud je to nezbytné k zajištění účinného přístupu ke spravedlnosti.“

¹⁰⁷ K principu zásady rovnosti stran řízení se vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu vedeném p III. ÚS 202/03.

¹⁰⁸ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995, s. 216 a násl.

článek 36 a násl. LZPS má každý právo, v rámci respektování práva na spravedlivý proces, na ochranu svých práv prostřednictvím nezávislého a nestranného soudu.

4. 2. 3 PRÁVO NA SPRAVEDLIVÝ PROCES Z POHLEDU SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE

V rámci Evropské unie byla přijata úprava vztahující se k alternativním metodám řešení sporů, zejména se jedná o Směrnici 2008/52/ES, která uložila členským státům (včetně České republiky) implementovat do svých právních řádů vlastní právní úpravu mediace. Česká republika tak učinila uváděným ZoM.

Členské státy přistoupili k implementaci Směrnice 2008/52/ES různými způsoby. V některých státech (Itálie a Rakousko¹⁰⁹) byla zavedena (v rámci určitých druhů řízení) mediace obligatorní (povinnost podstoupení mediace jako podmínky přípustnosti podání žaloby ve věci).

V souvislosti se zavedením institutu povinné mediace do právního systému následně byla k projednání Soudnímu dvoru Evropské unie postoupena otázka, zda povinnou mediací může být potencionálně dotčeno právo na spravedlivý proces – rozsudek Soudního dvora Evropské unie (čtvrtého senátu) Rosalba Alassini vs. Telecom Italia SpA, spojené věci C-317/08, C-318/08, C-319/08, C-320/08.¹¹⁰ Soudní dvůr Evropské unie došel k závěru, že v této věci nebyla podmínka obligatorní mediace porušením práva na efektivní soudní ochranu (na spravedlivý

¹⁰⁹ V rakouském právu je zaveden povinný pokus o smírné řešení u sousedských sporů.

¹¹⁰ V Itálii byla Směrnice 2008/52/ES provedena tak, že právní norma nařídila podstoupení mediace jako podmínky přípustnosti podání žaloby ve věci. Tedy dokud strany sporu nezhájili mimosoudní jednání o smíru, nebylo možné věc žalovat u soudu. Italský zákonodárce zavedl povinný pokus o smír ve vztahu ke směrnici EU 2002/22 ES (o univerzální službě a právech uživatelů týkajících se sítí a služeb elektronických komunikací). Povinná mediace tak nastupovala v úzce vymezených typech kauz, kdy strany nebyly povinny uzavřít dohodu, ale podstoupit pokus o smír. Žalobci navzdory tomuto se na soud obrátili bez splnění podmínky povinné mediace. Italský civilní soud poté položil Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku (ve znění: „*zda ustanovení, které požaduje, aby koncoví uživatelé před podáním iniciovali mimosoudní smír, je zakázáno právem EU*“). Žalobce ve věci argumentoval, že povinnou mediací ve věci jde o porušení článku 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. K tomuto italská vláda předložila argumenty ve prospěch povinné mediace, mezi které patřil především účel mimosoudního řešení věci (je lepší, aby se strany pokusily urovnat konflikt samy), dále že veřejnost není dostatečně obeznámena o existenci a funkci alternativních technik řešení sporu (mediaci), a z tohoto důvodu nemohou těchto využívat s tím, že povinná mediace (mimosoudní pokus o smír) může přispět k větší informovanosti. Dále byly uváděny výhody mediace spočívající v rychlejší a méně nákladné formě řešení sporů atd.

proces). Dle vyjádření soudu italská právní úprava představuje legitimní cíl¹¹¹ spočívající v obecném zájmu, kterým je dle rozhodnutí rychlejší a méně nákladná metoda řešení sporu, která odbřeměňuje soudní systém a je schopná přinést uspokojivější a dlouhodobé vyřešení sporu. V části rozsudku se Soudní dvůr Evropské unie dále zabýval základními předpoklady zavedení přípustné právní úpravy obligatorního mimosoudního řešení sporů.¹¹²

Soudní dvůr Evropské unie poskytl zákonodárcům návod k nastolení právní úpravy obligatorního mimosoudního řešení sporu. A v této části je vhodné poukázat na výhody mediace, které spočívají zejména v časovém hledisku, rychlosti dosažení dohody a vyřešení věci, které může být projevem práva na spravedlivý proces spočívající v právu na projednání věci v přiměřené lhůtě, bez zbytečných průtahů, kdy ve vztahu ke zdlouhavému soudnímu řízení zaznívá, že odložená spravedlnost je spravedlnost odepřená.

4. 3 PRÁVNÍ ÚPRAVA MEDIACE V PRÁVNÍM ŘÁDU ČESKÉ REPUBLIKY

Mediace je v rámci právního řádu České republiky upravena prostřednictvím zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ze dne 2. května 2012, s účinností ke dni 1. září 2012 (zákon ve znění zákona č. 183/2017 Sb.). Jedná se o právní úpravu mediace pro netrestní věci.¹¹³

¹¹¹ K možnosti legitimního omezení základních práv (vzhledem k cíli přiměřenému a únosnému) se mj. vyjádřil Ústavní soud České republiky, ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94, kde zní: „Vzájemné poměrování ve vzájemné kolizi stojících základních práv a svobod spočívá v následujících kritériích: Prvním je kritérium vhodnosti, tj. odpověď na otázku, zdali institut omezující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl (ochranu jiného základního práva. ... Druhým ... je kritérium potřeby, spočívající v porovnávání legislativního prostředku, omezujícího základní právo resp. svobodu, s jinými opatřeními, umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práva svobod. ... Třetím kritériem je porovnání závažnosti obou v kolizi stojících základních práv.“, nebo Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 15. 6. 2006, Dokter a další, C-28/05, Sb. rozh. s. I-5431.

¹¹² Soudní dvůr Evropské unie uvedl základní podmínky přípustnosti úpravy obligatorního mimosoudního řešení sporů, mezi kterými uvedl, že výsledek pokusu o urovnání sporu nesmí mít závaznou povahu a nesmí vyloučit právo na podání žaloby na soud; že doba, po kterou se nelze obrátit na soud nesmí být podstatným prodlením (v kontextu zásady včasné ochrany práv); že v případě nebezpečí marného uplynutí lhůty lze podat žalobu, i když mimosoudní řízení nebylo ukončeno. Dále byla uvedena podmínka pozastavení promlčení práv po dobu řízení o urovnání sporu; a další vztahující se k nákladovosti řízení urovnání sporu (tak, aby představovalo nulové nebo minimální zatížení účastníků).

¹¹³ Mediace v trestním řízení je upravena speciálním zákonem č. 257/2000 Sb.

Prostřednictvím ZoM byla provedena transpozice Směrnice 2008/52/ES a došlo k transformaci mediace jako techniky řešení sporů v netrestních věcech v právním řádem uznanou metodu řešení sporů, k institucionalizaci procesu mediace.

Mediace – mediační technika v netrestních věcech, byla realizována i před přijetím ZoM. Přijetím ZoM nedošlo k vytvoření monopolu na provádění mediace pouze pro zapsané mediátory.¹¹⁴ Vedle vedení mediace zapsanými mediátory dle ZoM je zde možnost provádět mediaci i jakoukoli jinou osobou (fyzickou či právnickou) než zapsaným mediátorem.¹¹⁵ Na tomto místě je nutné poznamenat, že mediace, která není prováděna dle ZoM, neposkytuje stranám garance stanovené ZoM spočívající zejména v požadavcích na osobu zapsaného mediátora (jedná se zejména o kvalifikační a odborné předpoklady, nezávislost a nestrannost), dále pak v dohledové činnosti nad zapsanými mediátory.

Ze znění ZoM, jakož i z důvodové zprávy, plyne, že není vyloučeno, aby byla mediační technika realizována i mimo rámec zákonné úpravy. Z ustanovení § 647 OZ vyplývá, že hmotněprávní důsledky běhu promlčecích a prekluzivních lhůt nastanou bez ohledu na to, zda se jedná o mediaci v rámci ZoM, nebo mimo zákonnou úpravu.

Předmět úpravy ZoM pak vyplývá z ustanovení § 1 ZoM, který stanoví: „*Tento zákon upravuje výkon a účinky mediace prováděné zapsanými mediátory (dále jen „mediátor“)*“.¹¹⁶

Pojem mediace pak ZoM definuje v ustanovení § 2 písm. a), kde mediací rozumí: „*postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“)* tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.“¹¹⁷

¹¹⁴ Blíže viz ustanovení § 2 ZoM ve spojení s ustanovením § 11 ZoM.

¹¹⁵ Pokud je mediace prováděna jako činnost soustavně, za účelem dosažení zisku, je vydáno živnostenské oprávnění na základě živnostenského zákona (jedná se o volnou živnost) – zákon č. 455/1991 Sb.

¹¹⁶ Ustanovení § 2 ZoM.

¹¹⁷ Ustanovení § 2 písm. a) ZoM.

Přijatá právní úprava vytváří právní rámec jen na činnost zapsaného mediátora. Předmětem je úprava neformálního procesu, respektive minimalizace úpravy tohoto procesu, který spočívá zejména ve formálněji upraveném okamžiku zahájení a ukončení mediace, stanovení garancí a požadavků ve vztahu k zapsaným mediátorům.¹¹⁸

Oblast využití mediace, v jakých věcech může být mediace vedena, není zákonem upravena. Z věcného hlediska může být mediace konána v podstatě ve všech věcech, které mohou být předmětem občanského soudního řízení sporného a v některých věcech správního řízení sporného. Za předmět využití lze bezesporu vyjmout věci statusové (předně rozvod manželství, neplatnost či neexistence manželství apod.) a další věci, o nichž nelze uzavřít smír. Avšak i v těchto případech je možné využít mediaci jako formu určité přípravy soudního řízení, či vedle probíhajícího soudního řízení, jako prostředek komunikace sporných stran a hledání jejich vzájemné dohody, což může mít příznivý vliv na samotné soudní řízení a jeho postup či jeho výsledek.¹¹⁹

Zákonodárce označil oblasti využití mediace v důvodové zprávě k ZoM, kde mediaci uvádí jako nevhodnou v případech, kdy:

- a) *„účastníci jednají tak, že konflikt musí skončit ‚vítězstvím‘ pro jednoho a ‚prohrou‘ pro druhého,*
- b) *jde o konflikty týkající se základních lidských práv, konflikty s nárokem na odškodnění,*
- c) *jedna strana použije proti druhé straně hrozeb nebo fyzického násilí,*

¹¹⁸ V podrobnostech blíže komentář k ustanovení § 4 a § 6 ZoM – DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 21–34; GRYGAR, Jiří. *Zákon o mediaci a související předpisy: s komentářem a vzory podle stavu k 1.1.2014 v návaznosti na nový občanský zákoník a novou úpravu procesních předpisů*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014.

¹¹⁹ Mediací je možné řešit např. i záležitosti týkající se nezletilých dětí, kdy problematika v této oblasti, zejména úprava výživy a výchovy nezletilých dětí v době po rozvodu, bývá s mediací velice často spojována. Z povahy mediace pak lze s ohledem na výhody mediace a citlivost této oblasti mediální techniky výrazně doporučit.

- d) *strana není ochotna dát k dispozici všechny relevantní informace nebo odmítá jejich objektivní ověření,*
- e) *jsou účastníci tak pasivní, že jsou ochotni řešit konflikt i za cenu zřeknutí se vlastních práv,*
- f) *účastníci zneužívají alkohol nebo drogy,*
- g) *se jedná o účastníky s patologickými rysy osobnosti nebo agresivními tendencemi v chování, kteří nejsou schopni vzájemné diskuse.*¹²⁰

Skutečnosti uvedené jako negativa v rámci důvodové zprávy, kdy je mediace uváděna jako nevhodná, přičemž zde poukazují zejména na označení konfliktů s nárokem na odškodnění nebo případy, kdy strana není ochotná dát k dispozici všechny relevantní informace, považují toto vymezení za značné omezení potenciálu možností využití mediace. Například spory o náhradu škody považují za jednu z hlavních oblastí možnosti úspěšného uplatnění mediace. Shora popsané negované oblasti jsou navíc typické pro pracovněprávní spory. V rámci pracovních sporů se spolu strany nemohou dohodnout, v případě skončení pracovního poměru jsou z nich mnohdy nepřátelé, zaměstnancům v některých případech náleží nárok na vyplacení odměny za vykonanou práci, příp. náhrady mzdy. Strany nemají zájem o plné objasnění věci, protože se obávají prohry. Přesto se domnívám, že mediace v pracovní oblasti je velice vhodná a měla by být využívána, neboť může mít příznivý dopad pro všechny zúčastněné, na kvalitu pracovního prostředí, na vyřešení v rámci skončení pracovněprávního vztahu, a tím i na kvalitu osobního života a spokojenost stran.

Oblast využití mediace dále zákonodárce nastínil v ustanovení § 23 ZoM, ve kterém je upravena zkouška mediátora. Z dikce ustanovení § 23 odst. 7 ZoM vyplývá, že obsahem zkoušek je ověření odborných znalostí a dovedností potřebných pro výkon činnosti mediátora, a to z oblasti mediace, včetně příslušné právní úpravy základních lidských práv a svobod, občanského, obchodního, pracovního a rodinného práva, práva na ochranu spotřebitele a občanského práva

¹²⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 12. 6. 2018].

procesního. Stejná úprava je obsažena i v prováděcím předpise, ve vyhlášce č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, vydané Ministerstvem spravedlnosti ČR. Z takového vymezení lze analogicky dovodit zákonodárcem zamýšlenou oblast využití mediace.

Mediace je obecně možná ve všech věcech, u nichž strany mohou nakládat se svými vlastními právy. Negativní vymezení oblastí využití uvedené v důvodové zprávě k ZoM obsahuje dle mého názoru i případy, které jsou pro mediaci naopak vhodné (např. konflikty s nárokem na odškodnění). Mám za to, že oblast využití mediace zde byla zákonodárcem zúžena, a to oproti zavedené praxi jiných států aplikujících mediaci a také možným nedostatečným zhodnocením potenciálu, který mediace nabízí.

4. 3. 1 OBLIGATORNÍ MEDIACE V ČESKÉM PRÁVNÍM PROSTŘEDÍ

Ze strany českého zákonodávce zavedení institutu obligatorního mimosoudního řešení sporu spíše neočekávám. Dle věcného záměru nového procesního kodexu civilního je vypuštěn i současný institut nařízení (je-li to účelné a vhodné) prvního setkání se zapsaným mediátorem, a tím spojené přerušování řízení. Pracovní komise tuto změnu oproti stávající úpravě odůvodňuje tím, že přerušování řízení bez ohledu na vůli stran odporuje dobrovolné povaze alternativního způsobu řešení sporů.

Stran dobrovolnosti, možnosti volby využití alternativních technik řešení sporů, bych se však přiklonila k argumentaci, že široká veřejnost nemá povědomí o existenci alternativních metod řešení sporů a jejich funkcí, možnostech, případně nemá v tyto formy důvěru. Za situace, kdy strany netuší, že právní řád poskytuje stranám alternativu k soudnímu řízení, a dokonce že těmto formám stát umožňuje i své garance,¹²¹ nemůže být tato alternativa stranami zvolena.

¹²¹ V podrobnostech ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 21.

5. MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

V této části práce se zaměřuji na zpracování problematiky mediace jako alternativní techniky řešení sporů v oblasti pracovněprávních sporů (co je to mediace, jak probíhá samotný proces mediace, role mediátora, právní rámec mediace a její aplikace), včetně historického vývoje mimosoudních řešení pracovněprávních sporů v České republice.

Konfliktní situace, spory v pracovněprávní rovině jsou citelným zásahem do života jedince, a to i v rámci jeho osobního života, soukromí a rodiny. Vztahy na pracovišti jsou citlivou oblastí pro každého. Existence a přístup ke konfliktním situacím a sporům v pracovním životě ovlivňuje jeho celkovou spokojenost a kvalitu života.¹²² Na druhou stranu projevení konfliktu na pracovišti (v pracovněprávní oblasti) může mít původ v jiné životní oblasti a vznik pracovního konfliktu, sporu, může mít podobu tzv. zástupného konfliktu.¹²³

Mediace v pracovněprávní oblasti má svá specifika, která se odrážejí především v procesu mediace, ve kterém je nezbytné zohlednit reálné postavení stran ve vztahu k základním principům mediace – nestrannosti, neutrality a rovnosti stran. Mediátor je povinen zohlednit vztahy na pracovišti, zdali se jedná o konflikt horizontální či vertikální, a vždy zajistit rovné postavení stran (použitím vhodných mediačních a komunikačních technik a dovedností mediátora).

V pracovněprávní oblasti mohou mít konfliktní situace podobu situačního konfliktu stran, ale i chronických, dlouhodobých, kupících se konfliktů v rámci pracovněprávních vztahů a organizace práce.¹²⁴

¹²² Světová zdravotnická organizace definuje pojem kvalita života následovně: „Kvalita života je to, jak člověk vnímá své postavení v životě v kontextu kultury, ve které žije a ve vztahu ke svým cílům, očekáváním, životnímu stylu a zájmům.“

¹²³ Pojem zástupný konflikt je ze sociologického hlediska vykládán jako snaha osob prosadit názor nebo zájem nepřímo, v jiných okolnostech a souvislostech, než kam by takové prosazování patřilo.

¹²⁴ K tomuto také JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy: European Susiness School SE, 2014, s. 26.

V oblasti pracovního práva se jako vhodnou částí pro aplikaci mediace jeví intervence v oblasti zásady rovnosti a zákazu diskriminace, která je v právním řádu České republiky zakotvena jak v ZP, tak zákonem č. 198/2009 Sb., v němž jsou definovány pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování a pozitivní diskriminace. Projevy přímé a nepřímé diskriminace budeme nalézat zejména na straně zaměstnavatele, oproti tomu obtěžování v podobě mobbingu nebo bossingu může být způsobeno ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Možnost zájmu o využití mimosoudního vyřešení sporů vznikajících v těchto souvislostech spatřuji zejména v úpravě důkazní povinnosti, která se řídí ustanovením § 133a OSŘ, kterým je stanoveno, že soud ve věcech pracovních má za prokázané, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, pokud v řízení nevyjde najevo opak – důkazní břemeno leží zejména na žalovaném. Úprava důkazní povinnosti se projevuje v povinnosti zaměstnavatele jako žalovaného tvrdit a prokázat, že k diskriminujícímu jednání nedošlo. Pracovněprávní spory vznikající v návaznosti na zásadu rovnosti a zákaz diskriminace dále bývají pro zúčastněné strany citlivými. Zvolený způsob řešení může mít vliv na spokojenost zúčastněných stran s podobou samotného řešení, ale i na jejich postavení ovlivněné existencí diskriminačního sporu, ať již v době řešení sporu nebo pro budoucí vztahy.

Další významnou oblastí využití mediace je skončení pracovního poměru, zejména vázané na úpravu skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním ze strany zaměstnavatele ve formě výpovědi dle ustanovení § 52 ZP, nebo dokonce v případech výjimečného způsobu skončení pracovního poměru v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle ustanovení § 55 ZP. Takovéto situace bývají velice často provázeny silným emocionálním podkladem. Problémy s sebou může nést samotná zákonnost takového postupu, ale i další nezbytné interakce mezi zúčastněnými stranami.

Důležitou oblastí jsou spory subjektů pracovněprávních vztahů týkající se finančního plnění, mezi které můžeme uvést zejména spory o pracovněprávní

plnění či jiná peněžitá plnění vyplývající z pracovněprávního vztahu nebo s ním související a spory vyplývající z odpovědnosti za škodu, náhradu škody v rámci pracovněprávních vztahů. Jedná se o odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli (obecná odpovědnost zaměstnance, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů), ale i odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Předmětem zájmu může být právní základ takového nároku, samotná výše požadovaného plnění/škody či způsob její úhrady. Lze mít za to, že využití mediace v této oblasti, ve fázi předsoudní či soudní, je velmi vhodná.

5. 1 HISTORICKÝ VÝVOJ MIMOSOUDNÍCH ŘEŠENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

Již v druhé polovině 19. století byla pro rozhodování sporů námezdního (pracovního) poměru zřízena speciální úprava mimořádných tzv. živnostenských soudů. Živnostenské soudy se zabývaly pouze určitým okruhem sporů a jejich obsazení bylo smíšené, nicméně živnostenský soud se vždy musel pokusit o smírné řešení sporu, teprve po bezvýslednosti smírného jednání mohl spor rozhodnout rozhodčí sbor.

V navazujícím období jsou zřizovány soudy zaměřené na specializovanou pracovní oblast, u kterých mohou být spatřovány tzv. alternativní prvky (zejména v podobě účasti laiků, zástupců zaměstnavatelů či zaměstnanců), nicméně koncipovány jako rozhodující (rozhodčí) orgán.¹²⁵ Zvláštní smírčí orgány byly upraveny např. v živnostenském řádu,¹²⁶ náhradovém zákoně,¹²⁷ zákoně

¹²⁵ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 153–156.

¹²⁶ Živnostenský řád – 227/1859 ř.z.

¹²⁷ Zákon ze dne 8. dubna 1920, č. 329 Sb. z. a n.

o závodních a revírních radách při hornictví,¹²⁸ zákoně o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce,¹²⁹ atd.¹³⁰

Po únoru 1948 vlivem změn politické situace se mění mj. i charakter pracovního práva. Opouští se koncepce smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Změny měly odraz v postavení pracovníků, vlivu politické příslušnosti, ale i na oblast odměňování. Po změně politického zřízení zůstává jistá podoba rozhodčího řízení, nový režim klade důraz na posílení funkce v pracovních sporech. Systém mimosoudních rozhodování je realizován přímo na pracovištích.¹³¹ Jedná se opět o formu rozhodování, která nemá prvky podobné směrům mediace. Nadto je nutné poznamenat, že takto zřízené rozhodčí orgány byly ideově odlišné, odbory byly spolupracovníky státu, byly prodlouženou rukou vládnoucí dělnické třídy. V pracovní oblasti byl vybudován systém smírčího a rozhodčího řízení. Z úpravy rozhodčího řízení vyhláškou č. 184/1959 Ú.l. vyplývá, že vlastnímu rozhodčímu řízení předchází pokus vyřešit spor smírčím způsobem. Pokus o smír nebyl vázán na přípravnou fázi rozhodčího řízení, mohlo k němu dojít kdykoli v průběhu. Tato úprava byla následně koncepčně převzata i do zákoníku práce z roku 1965. S účinností od 1. 1. 1970 bylo novelou zákoníku práce zavedeno fakultativní smírčí řízení před komisemi pro pracovní spory. Komise pro pracovní spory byly příslušné projednat ve smírčím řízení na návrh pracovníka nebo organizace spory mezi nimi o nároky z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³²

Dále lze zmínit úpravu zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení, který zavedl zvláštní řízení v případě pracovních úrazů

¹²⁸ Zákon ze dne 3. července 1924, č. 170 Sb. z. a n.

¹²⁹ Zákon ze dne 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z. a n.

¹³⁰ V podrobnostech KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1981, s. 307–321.

¹³¹ Individuální pracovní spory jsou rozhodovány mimo soudní systém přímo na pracovištích prostřednictvím závodních výborů Revolučního odborového hnutí (jednotná odborová organizace).

¹³² V podrobnostech KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1981, s. 307–321, a dále PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 153–156.

či nemocí z povolání spočívající v intervenční činnosti příslušného orgánu odborové organizace, který byl mj. povinen projednat s poškozeným a provozovatelem nárok na náhradu škody uplatněnou vůči provozovateli. Bez tohoto projednání nemohl poškozený tento nárok následně uplatnit u soudu. Obdobně byla omezena možnost uplatnění nároku u soudu v případě projednání výše náhrady škody vedením podniku se závodním výborem odborového svazu a zaměstnancem dle zákona č. 71/1958 Sb.¹³³

Po roce 1989 se úprava smírčího a rozhodčího řízení neadaptovala na nové politické zřízení. Důvody byly mnohé – pokles důvěry v odborové organizace a s ní spojené činnosti, byť v oblasti smírčího řízení. V této době byla ukončena možnost způsobů řešení pracovních sporů, soudy měly výlučnou pravomoc k projednání pracovněprávních sporů. Zákoník práce byl novelizován zákonem č. 3/1991 Sb., který stanovil, že rozhodčí řízení, které nebylo pravomocně skončeno před 1. 2. 1991, se považuje za bezvýsledné. Pravomocná rozhodnutí rozhodčí komise a schválení smíru mohla být zrušena soudem pro rozpor s právními předpisy.¹³⁴

5. 2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA MEDIACE

V následující části bude popsána základní charakteristika mediace v pracovněprávní oblasti, kdy uvedené poznatky lze aplikovat na mediaci i v jiném právním odvětví či obecně.

¹³³ V podrobnostech PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 167–173.

¹³⁴ Návrh na zrušení pravomocného rozhodnutí rozhodčí komise a schválení smíru mohl účastník podat pro rozpor s právními předpisy ve lhůtě tří let od právní moci schváleného smíru nebo rozhodnutí.

5. 2. 1 PRINCIPY MEDIACE

Vymezení a dodržování principů mediace je nezbytný předpoklad k tomu, aby mediační proces byl efektivní, vedl ke kýženému cíli, spokojenosti stran, a současně k příznivému vnímání mediace a jejího působení.

Mezi hlavní principy mediace řadíme princip dobrovolnosti, princip důvěry a princip nestrannosti a neutrality.

a) Princip dobrovolnosti

Účast stran na mediaci je dobrovolná. Za žádných okolností nesmí být vynucena. Sporné strany mají svobodnou neomezenou možnost se pro mediaci rozhodnout, a kdykoliv v průběhu mediačního procesu zůstává stranám zachována možnost posouzení, zda je pro ně účast na mediaci užitečná, tedy zda trvá jejich vůle účastnit se mediačního procesu.

Princip dobrovolnosti patří k jednomu z nejdůležitějších principů mediace, jehož porušení, byť i u jedné ze sporných stran, vede ke ztrátě výhod, které mediace při řešení sporů nabízí. Zejména je v důsledku narušení principu dobrovolnosti narušen potenciál sporných stran při účasti na vyřešení sporné záležitosti, stabilita uzavřené dohody a její realizace.

Princip dobrovolnosti zůstává beze zbytku zachován i v případě soudem nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem dle ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ, tedy za situace, kdy soud může účastníkům řízení nařídít první setkání se zapsaným mediátorem, je-li to účelné a vhodné.¹³⁵ Zde je účastníkům soudem uložena povinnost zúčastnit se prvního setkání se zapsaným mediátorem, v průběhu kterého jsou účastníci seznámeni s mediačním procesem, rolí mediátora, fázemi mediace, s účelem a zásadami mediace a poučení o účincích mediace (ve smyslu ustanovení § 3 odst. 4 ZoM), ale nikterak nemůže soud nařídít samotný proces mediace.¹³⁶

¹³⁵ Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ.

¹³⁶ Soud může v důsledku porušení účastníky uložené povinnosti vztahující se k nařízenému prvnímu setkání s mediátorem uložit sankci, kterou upravuje ustanovení § 150 OSŘ, či pořádkovou

Princip dobrovolnosti nalézáme v právní úpravě v ustanovení § 4 odst. 1 ZoM, který stanoví, že: „*Mediace je zahájena uzavřením smlouvy o provedení mediaci.*“¹³⁷ Jediný způsob zahájení mediačního procesu je tedy konsens stran sporu, že budou řešit práva a povinnosti, které jsou mezi nimi sporné, prostřednictvím mediaci.¹³⁸

b) Princip důvěry

Důvěrnost je jedním ze stavebních kamenů mediačního procesu. Jedná se především o důvěrnost informací sdělených v rámci mediačního procesu. Důvěrnost je propojena se zákonem uloženou povinností mlčenlivosti mediátora.¹³⁹

Z právních záruk důvěrnosti je však upravena pouze povinnost mlčenlivosti zapsaného mediátora a osob, které se se zapsaným mediátorem podílejí na zajištění přípravy a průběhu mediaci.¹⁴⁰ Důvěrnost v mediaci je tak vhodné založit alespoň na smluvním závazku sporných stran a mediátora, v rámci uzavření smlouvy o provedení mediaci, o důvěrnosti a zachování mlčenlivosti o všech skutečnostech, které vyjdou v průběhu mediačního procesu najevo. Mlčenlivost je tak pro sporné strany vyjádřením vůle k jednání a společného hledání řešení, které bude výhodné pro všechny zúčastněné strany.¹⁴¹

Princip důvěry se odráží v důvěře mezi spornými stranami, ale také v důvěře sporných stran vůči mediátorovi, tak i vůči mediaci samotné. Důvěra v osobu mediátora je založena především na možnosti výběru mediátora dle vůle sporných stran. Výběr osoby mediátora, jako nestranné, nezávislé a neutrální osoby, je výsledkem dohody sporných stran. Pouze v případě soudem nařízeného prvního

pokutu. Tyto sankce se vztahují pouze k povinnosti účasti na prvním setkání s mediátorem, nikoliv k povinnosti účastníků řešit spornou záležitost cestou mediaci.

¹³⁷ Ustanovení § 4 odst. 1 ZoM.

¹³⁸ V podrobnostech DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 22.

¹³⁹ Ustanovení § 9 ZoM stanoví, že mediátor je povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s přípravou a výkonem mediaci.

¹⁴⁰ Ustanovení § 9 odst. 4 ZoM.

¹⁴¹ Nelze zahájit mediační proces se spornými stranami, jejichž jediným cílem je zneužití informací zjištěných v průběhu mediaci.

setkání se zapsaným mediátorem, když se účastníci na osobě mediátora nedohodnou, je ponechána možnost soudu sporným stranám mediátora vybrat.¹⁴²

Důvěra mezi spornými stranami je dále spojena s tím, že nedojde ke zneužití informací, které v rámci mediačního procesu zazní a které nebyly stranám doposud známy. Mlčenlivost a panující důvěra sporných stran umožňuje, aby byly v průběhu mediace sděleny nové podstatné informace, na jejichž základě mohou sporné strany společně nalézt řešení.

Důvěra v mediaci samotnou se odráží v přesvědčení stran, že mediací může dojít k vyřešení sporné záležitosti, kdy toto řešení je pro strany výhodnější než případné autoritativní rozhodnutí.¹⁴³ Mediace ponechává stranám odpovědnost za rozhodnutí, jak budou situaci řešit a jakou podobu bude řešení mít.

c) Princip nestrannosti a neutrality

Jedním z důležitých úkolů mediátora, vedoucí k úspěšnému mediačnímu procesu, je vytvořit, a po celou dobu mediace zachovat, rovné postavení stran a neutralitu mediátora k zúčastněným stranám a předmětu mediačního procesu. Nezávislost a nestrannost mediátora je základem důvěry, kterou sporné strany v mediátora vkládají.

Princip nestrannosti a rovnosti stran pak musí být aplikován i v rámci mediačního procesu, kde rovnost stran nevyplývá z objektivního vztahu¹⁴⁴ sporných stran. V pracovněprávní oblasti se jedná např. o mediace v rámci pracovněprávních vztahů při řešení sporů mezi nadřízeným a podřízeným. Zde je

¹⁴² Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ.

¹⁴³ Mediátor je v průběhu mediačního procesu odpovědný za průběh mediace, za vedení jednání, zachování rovnosti stran. Za výsledek procesu, obsah mediační dohody jsou odpovědní pouze sporné strany (ustanovení § 3 odst. 3 ZoM stanoví že: „*Za obsah mediační dohody jsou odpovědné pouze strany konfliktu*“).

¹⁴⁴ Objektivní nerovnost ve vztahu sporných stran je typická v trestní oblasti (pachatel x oběť), ale rovněž ve spotřebitelských sporech (podnikatel x spotřebitel) atd.

důležitý úkol mediátora vést mediační proces tak, aby během něj měly sporné strany rovné postavení, a takto to i vnímaly.¹⁴⁵

Mediátor musí být vůči účastníkům nestranný. Princip nestrannosti neznamená stejný přístup ke sporným stranám, ale to, že sporné strany chování mediátora jako nestranné vnímají.¹⁴⁶ Mediátor vystupuje k projevům a vyjádřením sporných stran neutrálně – nehodnotí postoje stran, respektuje jejich názory a návrhy. Z tohoto důvodu je dodržování principu nestrannosti obtížnou mediační disciplínou. Na vnímání nestrannosti mají vliv i volba slov, tón řeči, oční kontakt, neverbální projevy mediátora apod. Nestrannost mediátora dále vyplývá z jeho nezaujatosti a neutrality k předmětu konfliktu.

Princip nestrannosti a neutrality je částečně zachycen a odráží se v právní úpravě. Jednu ze složek principu nestrannosti můžeme spatřovat v zákonné podmínce nepodjatosti mediátora, která je upravena v ustanovení § 5 odst. 1 ZoM, který stanoví, že: „*Mediátor odmítne uzavření smlouvy o provedení mediace, jestliže se zřetelem na jeho poměr k věci, ke stranám konfliktu nebo k jejich zástupcům je tu důvod pochybovat o jeho nepodjatosti.*“¹⁴⁷ K odmítnutí provedení mediace (uzavření smlouvy o provedení mediace) by mělo dojít již v případě pochybností o nepodjatosti, při nejistotě mediátora, zda je schopen naplnit princip nestrannosti a neutrality.¹⁴⁸ V následujícím odstavci je dále upravena možnost mediátora odmítnout provedení mediace v případě, jestliže je narušena nezbytná důvěra mezi ním a některou ze stran konfliktu.¹⁴⁹

S principem nestrannosti můžeme rovněž spojit povinnost mediátora vytvořit účastníkům dostatek času a prostoru na jejich vyjádření, aby ani jeden nevnímal, že je znevýhodněn.¹⁵⁰

¹⁴⁵ Nastolení rovného postavení je nelehkým úkolem mediátora, který v průběhu mediace aplikuje mediační techniky, navozující rovnost stran – např. jednotné oslovení, jednotné užívání vykáni, tykáni apod.

¹⁴⁶ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 66.

¹⁴⁷ Ustanovení § 5 odst. 1 ZoM.

¹⁴⁸ V podrobnostech DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 28.

¹⁴⁹ Ustanovení § 5 odst. 2 ZoM.

¹⁵⁰ Poskytnutí dostatečného času a prostoru však neznamená, že každý z účastníků bude mít stejný časový limit. Zde je opět důležité vnímání ze strany účastníků.

5. 2. 2 DRUHY MEDIACE

Mediaci v pracovněprávní oblasti budu v následující části rozlišovat podle prvotní iniciace sporných stran k přistoupení řešení sporné záležitosti cestou mediace, a to na mediaci z projevu vůle stran, jejímž základem je vůle stran na volbě řešení, a na mediaci soudní, která je v českém právním prostředí představována institutem nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem.

a) Mediace z projevu vůle stran

Mediace iniciovaná z vůle stran je vyjádřením ochoty stran řešit, nebo alespoň zkusit vyřešit, sporné záležitosti mediací. V úvodu stojí deklarovaná dobrá vůle stran, která je tím nejvhodnějším základem pro smírné vyřešení případně vzniklého sporu, tedy pro mediaci.

- Mediace mimosmluvní

Jedná se o projevenou vůli sporných stran, která může být vyjádřena před, během nebo po skončení soudního řízení, tedy nezávisle na soudním řízení. Záměr stran řešit případně vzniklý spor mediací není předem smluvně upraven. V důsledku např. nových informací nebo změny poměrů se následně sporné strany dohodnou, že mediace představuje nejvhodnější způsob, jak vyřešit jejich záležitost. V daném případě pak mohou postupovat např. dle ustanovení § 4 odst. 1 ZoM a uzavřít se zapsaným mediátorem smlouvu o provedení mediace, čímž je mediace zahájena.

V případě, že již bylo zahájeno soudní řízení ve sporné věci a účastníci řízení se bez zásahu soudu rozhodli pro mediaci, může soud (navrhnou-li to účastníci řízení) za účelem vyřešení sporu prostřednictvím mediace, v souladu s ustanovením § 110 OSŘ, řízení přerušit. Proti usnesení, kterým soud zamítl návrh na přerušování řízení za účelem mediace, je přípustné odvolání.¹⁵¹

¹⁵¹ Usnesení Městského soudu v Praze, sp.zn.: 93 Co 13/2015.

- Mediace smluvní – smluvní doložka

V tomto případě hovoříme o smluvním ujednání, které může zajistit, že v případě sporu se strany nejprve pokusí vyřešit spornou záležitost v rámci mediace. Jedná se o dohodu smluvních stran, že v případě budoucího sporu, který nebudou strany schopny vyřešit samy vzájemným jednáním, pokusí se jej vyřešit mediací. Ujednání o mediační doložce je projevem autonomie vůle stran, které jsou zejména vedeny snahou regulovat následky budoucích nejistých událostí, a tím posílit svoji právní jistotu. Součástí dohody může být také ujednání stran ohledně následků za porušení závaznosti sjednaného závazku a zásady *pacta sunt servanda*, v podobě např. smluvní pokuty. Mediace je volena jako postup stran předtím, než podniknou další kroky (např. soudní). Mediační doložka tak musí být považována za závazek smluvních stran pokusit se o mediaci, se zachováním principu dobrovolnosti mediace, jako prostředku alternativního řešení sporu před využitím jiných prostředků. I případně sjednaná sankce za nesplnění mediační doložky dle mého názoru zachovává princip dobrovolnosti mediace. Znění mediační doložky záleží výlučně na dohodě smluvních stran, mediační doložka je tak projevem jejich dobrovolné a svobodné vůle. Ve vztahu k obsahu mediační doložky lze pak doporučit, aby obsahovala především osobu mediátora nebo postup, podle něhož bude mediátor zvolený, roli mediátora v průběhu mediace, místo konání mediace, jazyk jednání mediace, jaké spory budou mediací řešeny, jakým způsobem bude mediace mediátorem vedena, pravidla mediace, důvěrnost jednání, závaznost mediační doložky pro další osoby atd.¹⁵²

S ohledem na právní řád České republiky mám za to, že účinky mediační doložky jsou hmotněprávní a nepředstavují překážku aktivní legitimace.¹⁵³ Mediační doložka tak bude vnímána jako hmotněprávní dohoda. Jedná se o smluvní povinnost, u které nelze vyloučit, že se proti tomu, kdo ji nedodržel, bude druhá strana domáhat náhrady škody, která jí byla tímto jednáním způsobena. Mediační

¹⁵² Příklad mediační doložky: „Smluvní strany se dohodly, že v případě sporu, který vznikne z této smlouvy nebo v souvislosti s ní, se pokusí o vyřešení tohoto sporu mediačním jednáním... v případě neúspěšné mediace uplatní své sporné právo v soudním řízení.“

¹⁵³ V anglo-americkém systému práva má mediační doložka procesněprávní charakter, je chápána jako překážka aktivní legitimace.

doložka nemá procesní účinky, sporné strany se mohou obrátit na soud bez toho, aby předtím musely využít procesu mediace.¹⁵⁴

- Úvahy *de lege ferenda* k mediační doložce v pracovněprávní oblasti

Zaměstnavatel může se zaměstnancem při vzniku pracovního poměru nebo v jeho průběhu v rámci individuálních pracovněprávních vztahů uzavřít tzv. mediační doložku, čili dohodu, kterou se zaměstnanec a zaměstnavatel zaváží, že veškeré spory vyplývající z pracovního poměru nebo v souvislosti s ním budou řešit smírnou cestou, pokusí se o vyřešení sporu mediačním jednáním, a teprve až v případě neúspěšné mediace uplatní své sporné právo v soudním řízení, u věcně a místně příslušného soudu.

Uzavření mediační doložky lze při úvahách *de lege ferenda* posunout nad rámec smluvní volnosti stran a spojit ji se zavedením institutu mediační doložky do pracovněprávní úpravy a lze se inspirovat např. právní úpravou konkurenční doložky obsažené v ustanovení § 310 ZP.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Oproti tomu sjednaná rozhodčí doložka představuje překážku postupu v občanském soudním řízení, kdy soud v souladu s ustanovením § 106 OSŘ řízení zastaví.

¹⁵⁵ Ustanovení § 310 ZP stanoví, že: „(1) Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

(2) Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

(3) Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

(4) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

(5) Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

(6) Konkurenční doložka musí být uzavřena písemně; to platí obdobně pro odstoupení od konkurenční doložky a pro její výpověď.“

Jako sankce za nedodržení stranami ujednanou povinnost řešit nebo se alespoň pokusit řešit vzniklý spor smírně, cestou mediace, by právní úprava *de lege ferenda* mohla směřovat k možnosti soudu porušující straně nepřiznat zčásti nebo zcela náhradu nákladů řízení v souladu s ustanovením § 150 OSŘ. Jako další možnou sankci za porušení sjednané mediační doložky lze dle obecných zvyklostí uvést sjednání smluvní pokuty v souladu s ustanovením § 2048 OZ. Zde je vhodné poznamenat, že ve vztahu k ujednání o smluvní pokutě tuto sankci nevyklučuje právní úprava obsažená v ustanovení § 346b ZP, která vymezuje základní povinnosti zaměstnavatele vyplývající z charakteru závislé práce a je promítnutím zásady zvláštní ochrany postavení zaměstnance při výkonu práce, jež zakazuje zaměstnavateli ukládat zaměstnanci peněžní postihy nebo je od něho vyžadovat. Zákaz směřuje na snižování mzdy a na peněžité pokuty za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu.¹⁵⁶ Výše případně sjednané smluvní pokuty by měla být přiměřená s ohledem na okolnosti a postavení stran.

b) Mediace soudní

U mediace soudní se jedná o případ navržení způsobu řešení sporu ze strany soudu. V českém právním prostředí má soudní mediace podobu nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem, kdy soud v průběhu řízení vyhodnotí spor, který mu byl předložen a přidělen k rozhodování, a v případě, že je to účelné a vhodné, může nařídít využití zmiňovaného institutu.¹⁵⁷ Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ pak soudu výslovně umožňuje, aby účastníkům sporného řízení uložil povinnost k setkání s mediátorem, a za účelem vyčkání výsledku mediace řízení přerušil.¹⁵⁸ Probíhající sporné řízení není jakkoliv narušeno. Soud poskytne sporným stranám

¹⁵⁶ V podrobnostech VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, s. 1060–1064.

¹⁵⁷ Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ stanoví, že: „*Je-li to účelné a vhodné, může předseda senátu účastníkům řízení nařídít první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin a přerušit řízení...*“

¹⁵⁸ K tomu srovnání s ustanovením § 114a odst. 2 písm. b) OSŘ, kterým je předsedovi senátu v rámci přípravy jednání uloženo upozornit účastníky řízení na možnost využití mediace podle ZoM.

časový prostor, aby mohly převzít odpovědnost za výsledek sporu, s garancí zachování všech jejich práv.

V rámci české právní úpravy není uložena povinnost sporných stran řešit spor formou mediace. Dobrovolnost procesu mediace není tímto prolomena, povinnost účastníků se vztahuje pouze k prvnímu setkání se zapsaným mediátorem.

- Nařízené první setkání se zapsaným mediátorem

Soud je oprávněn ve sporném řízení iniciovat mediaci pouze dle ZoM, což vyplývá z dikce ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ, kde zákonodárce hovoří o „zapsaném mediátorovi“¹⁵⁹, kterého může za splnění určitých podmínek vybrat „ze seznamu vedeném ministerstvem.“¹⁶⁰ V případě, že soud v průběhu řízení shledá, že je zde vhodný prostor pro mimosoudní jednání a že by mohlo být účelné řešit spor mediací, je oprávněn poučit účastníky o možnostech mimosoudního řešení sporu včetně možnosti mediace, případně nařídit účastníkům první setkání se zapsaným mediátorem. Soud může iniciovat nařízené setkání se zapsaným mediátorem pouze dle ZoM, což ovšem nebrání dohodě stran o provedení mediace mimo ZoM a přerušení řízení v souladu s ustanovením 110 OSŘ.

První setkání se zapsaným mediátorem není mediací. Předmětem prvního setkání se zapsaným mediátorem je seznámení účastníků s možnostmi a výhodami mediace. Mediace není širokou veřejností doposud příliš známá, tudíž prvotní povinností zapsaného mediátora je seznámení účastníků s touto alternativní metodou řešení sporu, představení potenciálu mediace účastníkům. V průběhu prvního setkání se zapsaným mediátorem by měly být strany motivovány k volbě mimosoudního řešení sporu nebo alespoň zájmu tento postup zkusit. Účastníci by měli být dále seznámeni se zásadami a principy mediace, rolí mediátora v rámci mediace a s mediačním procesem.

¹⁵⁹ Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ.

¹⁶⁰ Ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ.

- Vhodnost a účelnost

Jak již bylo zmíněno, může soud nařídit první setkání se zapsaným mediátorem, je-li to vhodné a účelné. Posouzení vhodnosti a účelnosti je tak na straně soudu. Proti usnesení o nařízení prvního setkání není odvolání přípustné.¹⁶¹

Při zvažování vhodnosti a účelnosti je namístě zhodnotit zejména předmět sporu, motivaci a cíle účastníků, jejich vzájemné vztahy. Posouzení naplnění kategorie vhodnosti a účelnosti pak vychází z odbornosti a erudice příslušného soudce. Soud by měl vhodnost a účelnost shledat zejména v případech, kde účastníci řízení zůstávají ve vzájemném vztahu bez ohledu na probíhající soudní řízení (typicky se jedná o věci týkající se rodinného práva) nebo kde doposud probíhala dlouhodobá spolupráce (pracovníprávní oblast, obchodní věci), kde je silný zájem na narovnání vzájemných vztahů. Soud může rovněž za účelné a vhodné považovat okolnosti sporu, kde po zhodnocení předložených důkazních návrhů považuje za žádoucí vyjasnění motivů jednání, v případě, že se soudu jeví skutková situace nejasnou.¹⁶²

K mediaci se jako nevhodné jeví zejména spory, jejichž předmětem je žalovaná částka, která je nepoměrná vůči reálným nákladům medičního procesu. Soudy by měly být velmi obezřetné při nařizování mediace ve sporech, kde se objevilo násilí, a v případech zjevné nerovnováhy mezi účastníky (zejména v případě podezření na duševní poruchu jedné ze stran, alkoholové či drogové závislosti apod.).

K účelnosti mediace se vyjádřil ve svém usnesení Městský soud v Praze, a to v usnesení ze dne 5. 2. 2015, č.j. 93 Co 13/2015-89, kde uvedl následující: „*Pokud mezi účastníky není spor o skutkovou stránku věci, nýbrž o právní posouzení, pak lze mít důvodné pochybnosti o účelnosti mediace, neboť podstata činnosti mediátora tkví především v odstranění skutkových nesrovnalostí mezi účastníky - za účelem umožnění další komunikace mezi nimi.*“¹⁶³

¹⁶¹ Ustanovení § 202 odst. 1 písm. m) OSŘ.

¹⁶² BŘÍZA, Petr; GANTNER, Filip. *První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe* [online]. In: ASPI [vid. 3. 2. 2018].

¹⁶³ Usnesení Městského soudu v Praze, sp.zn.: 93 Co 13/2015.

- Osoba mediátora

S ohledem na principy mediace by měla být osoba mediátora vybrána účastníky řízení. Výběr osoby mediátora ze strany soudu tak nastupuje až v okamžiku, kdy se účastníci na osobě mediátora nedohodnou. Soud vybere zapsaného mediátora ze seznamu vedeného Ministerstvem spravedlnosti ČR. Výběr osoby mediátora je ze své povahy opatřením, nikoliv rozhodnutím soudu.¹⁶⁴ V případě výběru mediátora účastníky řízení na základě nařízeného setkání se zapsaným mediátorem a postupu soudu v souladu s ustanovením § 100 odst. 2 OSŘ lze analogicky odvodit rovněž i možnost vybírat mediátora pouze ze seznamu zapsaných mediátorů dle ZoM.

Při výběru osoby mediátora je pak vhodná komunikace s dotčeným vybraným mediátorem, ať ze strany soudu či účastníků, aby byly předem známy případné důvody, které by mediátorovi bránily setkání s účastníky a uskutečnění mediace (z důvodu konfliktu zájmů, zdravotních důvodů, pracovní vyčerpání apod.).¹⁶⁵

- Realizace prvního setkání se zapsaným mediátorem

V případě, že soud účastníkům nařídí první setkání se zapsaným mediátorem, zašle usnesení účastníkům a zapsanému mediátorovi, na jehož osobě se účastníci shodli nebo kterého vybere předseda senátu. Povinnost je uložena účastníkům řízení, nikoliv zapsanému mediátorovi. Povinnost účasti na prvním setkání se zapsaným mediátorem je osobní povinností strany, kterou nemůže v jejím zastoupení splnit právní zástupce. Osobní povinnost strany v případě fyzické osoby je ze své povahy splněna účastí dotčené fyzické osoby. V případě osoby právnické bude na její jednání aplikováno ustanovení § 161 a násl. OZ, kdy splnění povinnosti právnickou osobou bude naplněno účastí člena/ů statutárního orgánu zastupujících právnickou osobu v souladu se zakladatelským právním jednáním. Z povahy a účelu nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem by toto mělo proběhnout za účasti všech stran, společně. Nicméně z právní úpravy vyplývá, že

¹⁶⁴ SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; ŠÍNOVÁ, Renáta a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 210.

¹⁶⁵ Z důvodové zprávy k ZoM k ustanovení § 5 vyplývá, že mediátor by neměl odmítat zájemce o mediaci z jiných důvodů než uvedených v ustanovení § 5 odst. 1 a 2 ZoM. Bezdůvodné odmítnutí není správním deliktem dle ZoM, a mediátor tak nemůže být postižen.

první setkání se zapsaným mediátorem může proběhnout i s každým z účastníků zvlášť, ačkoliv to odporuje samotné povaze soudem nařízeného institutu. O podobě nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem rozhoduje zapsaný mediátor, jako jeho procesní garant.

Soud v usnesení nařizuje první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin. Vzhledem k povaze prvního setkání se zapsaným mediátorem jako tzv. informační schůzky (jejímž cílem je předat účastníkům veškeré informace o mediaci jako způsobu řešení jejich sporu), by v tomto směru měla být daná povinnost také vykládána. Stanovení tříhodinového rozsahu by mělo být interpretováno jako rozsah maximální doby trvání, nikoliv jako stanovená doba trvání nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem.¹⁶⁶ Není tedy nezbytné využít dobu v plném rozsahu, jestliže je kratší doba pro dosažení účelu dostačující.

Odměna mediátora za soudem nařízené první setkání se zapsaným mediátorem je upravena v ustanovení § 10 odst. 3 ZoM, ve spojení s ustanovením § 15 vyhlášky č. 277/2012 Sb., vyhláška o zkouškách a odměně mediátora, ve platném znění. V právní úpravě je zakotveno, že odměna mediátora činí 400,- Kč za každou započatou hodinu, nedohodnou-li se strany jinak. Tuto odměnu mediátora hradí strany konfliktu rovným dílem.¹⁶⁷

V případě nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem je mediátor povinen vydat stranám potvrzení o tom, že splnily uloženou povinnost setkat se s mediátorem.¹⁶⁸ Povinnost mediátora vydat toto potvrzení přítomným stranám je obligatorní, takovéto potvrzení je zapsaný mediátor povinen vydat, i když o to strany nepožádaly.

V případě nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem soud přeruší řízení. Přerušit řízení z tohoto důvodu lze jak před soudem prvního stupně, tak i soudem odvolacím a dovolacím. Maximální doba, po kterou by mělo být řízení přerušeno,

¹⁶⁶ Rozsah tří hodin byl pravděpodobně zákonodárcem zvolen po konzultacích s odborníky na mediaci, kteří se shodují, že tři hodiny je minimální doba, ve které je možné provést mediaci a uzavřít dohodu.

¹⁶⁷ DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 55–59.

¹⁶⁸ Ustanovení § 8 odst. 1 písm. f) ZoM.

činí tři měsíce. Ve stanovené lhůtě by se pak strany konfliktu měly zúčastnit nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem. V případě, že se účastníci pro mediaci rozhodnou, měli by v této době mediaci zahájit (uzavřením smlouvy o provedení mediace).¹⁶⁹ Po uplynutí doby 3 měsíců soud v řízení pokračuje. V případě, že se účastníci rozhodnou řešit spor cestou mediace, přičemž pak mediaci zahájí, avšak ve lhůtě určené pro přerušování řízení se nepodaří mediační proces ukončit, a mají-li strany za to, že je mediace pro ně užitečná, a navrhnou-li to soudu, může soud opětovně řízení přerušit dle ustanovení § 110 OSŘ. Z uvedeného vyplývá, že soud může přerušit řízení v souladu s ustanovením § 100 odst. 2 OSŘ nejdéle na dobu 3 měsíců, přičemž další přerušování řízení může být iniciováno již jen účastníky řízení (dle ustanovení § 110 OSŘ).

- Sankce za nesplnění povinnosti vyplývající z nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem

Usnesení o nařízení prvního setkání s mediátorem je rozhodnutím soudu, se kterým je spojen princip závaznosti rozhodnutí soudu.

Odmítne-li se účastník bez vážného důvodu zúčastnit prvního nařízeného setkání se zapsaným mediátorem, pak v souladu s ustanovením § 150 OSŘ mu soud výjimečně nemusí přiznat náhradu nákladů řízení, a to zcela nebo zčásti.¹⁷⁰ Odmítnutí účasti tak není tímto postupem sankcionováno automaticky bez dalšího, ale až v případě, že tato strana je ve sporu úspěšná a za jiných okolností by jí byla náhrada nákladů řízení přiznána.

Moderace nákladů řízení představuje institut, který umožňuje prolomit základní princip ovládající rozhodování o náhradě nákladů řízení, a to zásadu úspěchu ve věci, podle které ten, kdo důvodně bránil svá práva nebo právem chráněné zájmy, má právo na náhradu nákladů, které při této procesní činnosti vynaložil. Zde zakotvená moderace řeší situaci, kdy je nespravedlivé, aby

¹⁶⁹ DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 21–31.

¹⁷⁰ Oproti tomu právní úprava ve Velké Británii umožňuje uložit stranám konfliktu náhradu nákladů řízení, pokud se odmítnou zúčastnit mediace.

oprávněný obdržel náhradu nákladů, které vynaložil na hájení svých práv a zájmů.¹⁷¹

Sankcí za nesplnění povinnosti prvního setkání se zapsaným mediátorem dále může být uložení pořádkové pokuty. V ustanovení § 53 OSŘ je upravena možnost předsedy senátu uložit pokutu až do výše 50.000,- Kč tomu, kdo hrubě ztěžuje postup řízení tím, že neuposlechne příkazu soudu. Pořádková pokuta patří mezi jeden z prostředků, kterým mohou soudy vynucovat dodržování nezbytného respektu. Uložení pořádkové pokuty je však nejzazším řešením, kterému by měla předcházet domluva. Účelem pořádkové pokuty je zajištění hladkého a důstojného průběhu soudního řízení a zajištění veřejné autority soudu. Je na úvaze soudu, zda k tomuto pořádkovému opatření přikročí.¹⁷²

Pro úplnost doplňuji, že rozhodnutí soudu o uložení pořádkové pokuty musí být rádě odůvodněno (ve vztahu k důvodům udělení pořádkové pokuty či její výše), aby v základních rysech byly patrné důvody, jež soud k rozhodnutí vedly. Úvaha o výši pořádkové pokuty by pak měla být založena nejen na charakteru, intenzitě a četnosti výskytu chování, pro něž se pokuta ukládá, nýbrž i na posouzení majetkových poměrů osoby, které se ukládá.

- Úvahy *de lege ferenda* ve vztahu k právní úpravě § 150 OSŘ

V souvislosti s institutem nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem dle ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ, tedy soudem uložené povinnosti setkat se s mediátorem, jehož předmětem je seznámení stran s mediací a motivace k volbě řešení sporu dohodou stran, je sankce za jeho porušení v současné době upravena ustanovením § 150 OSŘ. (Další možnost uplatnění sankce za nesplnění povinnosti

¹⁷¹ GRÍPKOVÁ, Petra a kol. *Občanský soudní řád – judikatorní komentář* [online]. CODEXIS publishing. [vid. 3. 9. 2018].

¹⁷² SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; ŠÍNOVÁ, Renáta a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 210.

uložené soudem je upravena v ustanovení § 53 OSŘ a spočívá v uložení pořádkové pokuty.)

Současná právní úprava neposkytuje možnost uložení sankce automaticky, bez dalšího. Sankci za porušení vázanosti rozhodnutí soudu má soud možnost uložit, pokud strana bez vážného odůvodnění odmítne se zúčastnit nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem, nicméně tato sankce přichází až poté, co je strana ve sporu úspěšná a náhrada nákladů řízení by jí jinak byla přiznána. V případě nevyužití uplatnění sankce uložení pořádkové pokuty dle ustanovení § 53 OSŘ nemá (v určitých případech) soud jiný nástroj k reakci na nedodržení soudního rozhodnutí.

Z tohoto důvodu úvahy *de lege ferenda* směřují ke změně právní úpravy ustanovení § 150 OSŘ – spočívající v možnosti soudu přikázat nahradit náklady řízení straně, odmítla-li se řídit rozhodnutím soudu – zúčastnit se soudem nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem.

Takto zavedený institut procesního práva by mohl být použit automaticky, bez ohledu na úspěšnost strany ve věci, ve všech případech, za všech okolností. Svou povahou se jedná oproti současné právní úpravě, dle mého názoru, o efektivnější nástroj k zajištění vázanosti rozhodnutí soudu. Tento institut představuje další finanční náklad strany. Současný stav pro dotčenou stranu znamená, že mu případně nebude přiznána náhrada nákladů řízení (v souladu s ustanovením § 149 OSŘ ve výroku soudu k rukám jeho právního zástupce), jejichž konečným příjemcem však bývá (na základě dohody o smluvní odměně či v souladu s vyhláškou č. 177/1996 Sb.) právě právní zástupce.

- Právní úprava nařízení prvního setkání s mediátorem v novém civilním řádu soudním

Pracovní komise představila návrh věcného záměru nového civilního řádu soudního,¹⁷³ kde v hlavě IV. díle 3 – Klid řízení mj. uvádí: „*V zásadě se přebírá*

¹⁷³ Úplné znění věcného záměru je k dispozici na <https://crs.justice.cz/#cast-1-vseobecna-ustanoveni>.

*dosavadní úprava klidu řízení, byť s formulačními úpravami. Klid řízení může být v prvé řadě ujednán stranami, zejména za tím účelem, aby se pokusily o smírné odklizení sporu. K tomu může dojít mj. i za součinnosti zapsaného mediátora. Na rozdíl od současného § 100 odst. 2 OSŘ se ponechává na vůli stran, jestli chtějí jeho pomoci využít. Nařízená povinná mediace, s níž je spojeno přerušování řízení bez ohledu na vůli stran, odporuje dobrovolné povaze tohoto alternativního způsobu řešení sporů.*¹⁷⁴

Jedná se o podstatnou změnu současné právní úpravy ve vztahu k institutu tzv. nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem, respektive jeho vypuštění z civilního řádu soudního. Odstranění současného znění ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ by mohlo znamenat výraznou redukci využívání mediace soudy, jakož i využívání mediace obecně. Mediace je alternativní metoda řešení sporů, která není širokou (a bohužel ani odbornou) veřejností příliš známá.

Současnou právní úpravu institutu nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem zachycenou v ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ považují za vhodnou a účelnou.

Návrh věcného záměru nového civilního řádu představený pracovní komisí s odůvodněním, že nařízená povinná mediace, s níž je spojeno přerušování řízení bez ohledu na vůli stran, což se shledává jako odporující dobrovolné povaze tohoto alternativního způsobu řešení sporů, je dle mého názoru nešťastné uchopení tohoto institutu. Postup soudu směřuje k předání informace účastníkům řízení o možnosti řešit jejich spor i jiným způsobem než v rámci soudního řízení. Mediace je zahájena až na základě dobrovolného projevu vůle stran v podobě uzavření smlouvy o provedení mediace. Ve vztahu k argumentu vztahujícímu se k průtahům řízení způsobených jeho přerušováním v souladu s ustanovením § 100 odst. 2 OSŘ lze uvést, že by takovéto průtahy mohly být spatřovány poté i v činnosti soudu spočívající v usilování soudu o smír mezi účastníky, které je mj. upraveno v ustanovení § 99 OSŘ.

¹⁷⁴ Věcný záměr civilního řádu soudního. *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2017 [vid. 8. 9. 2018].

Institut nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem není nařízenou povinnou mediací. Nařízená povinná mediace, bez ohledu na vůli stran, by skutečně odporovala dobrovolné povaze této alternativní techniky. Dobrovolnost mediace je považována za základ pro naplnění cíle a účelu mediace a má dopad na aktivním přístupu stran na řešení jejich sporu, podílu na skladbě možností a podob řešení, a s tím přímo související spokojeností stran na zvoleném řešení a následném plnění ujednané mediační dohody.

Institut nařízeného prvního setkání má především informační funkci (podrobně popsáno v předchozí části).

Vypuštění nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem současného znění ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ by dle mého názoru mělo negativní vliv na využívání této metody řešení sporů, a zejména na informovanost veřejnosti o alternativách k soudnímu řízení.

5. 2. 3 SMĚRY V MEDIACI

Mediace je v současnosti představována třemi hlavními směry – mediací facilitativní, evaluativní a transformativní. Směry v mediaci rozlišujeme dle míry zapojení mediátora, jeho aktivity a kompetencí v rámci mediačního procesu.

a) Facilitativní mediace

Nejrozšířenějším směrem je facilitativní mediace, která tvoří základ vzdělávacích standardů v mediaci, a v současné době je šířen převážnou většinou mediátorů.

Facilitativní mediace je založena na principu, že zúčastněné strany vzájemně respektují dohodu jako výsledek dojednaného řešení. Mediační proces vede mediátor tak, aby bylo dosaženo vzájemného porozumění.

U facilitativní mediace je přesně definován proces mediace a role mediátora. Mediátor odpovídá za proces mediace, avšak nevyjadřuje se k věcné podstatě ani

k možným řešením sporu. Mediátor věcně nerozhoduje ani účastníky v jejich rozhodování nijak neovlivňuje. Tento směr je postaven na názoru, že účastníci mohou pod vedením mediátora přijít na řešení, které jim bude nejvíce vyhovovat. Úkolem mediátora je vést účastníky k výměně informací, soustředí strany na jejich potřeby a zájmy. Mediátor nehodnotí názory a postoje stran, snaží se, aby strany předávaným informacím rozuměly, aby objasnily situaci, a vede strany k vzájemnému porozumění. Mediátor pomáhá stranám tvořivým způsobem hledat různá řešení, která jsou následně vybírána v souladu s potřebami a možnostmi stran. Mediátor aktivuje účastníky a výsledkem je dohoda přinášející spokojenost všem účastníkům (výsledek typu vítěz – vítěz).¹⁷⁵

b) Evaluativní mediace

Evaluativní mediace je přístup, který umožňuje jistý vliv mediátora na věcné řešení sporu. Mediátor přebírá roli hodnotitele – evaluátora, s ohledem na téma účastníků. Tento přístup předpokládá, že mediátor svými zkušenostmi, znalostmi a nadhledem může najít lepší řešení než sami účastníci. Úkolem mediátora je analyzovat reálnost návrhů a posuzovat je ve vztahu k právním normám. Mediátor opouští neutralitu a hodnotí situaci vzhledem k příslušným okolnostem. Mediátor zde může vystupovat jako expert a konzultant. Mediátor poskytuje účastníkům informace týkající se věcné podstaty sporu a možných řešení, hodnotí návrhy účastníků, navrhuje věcná řešení, nicméně rozhodování je stále v rukou účastníků. V rámci evaluativní mediace jsou ohroženy některé výhody, které mediace přináší, což může mít dopad na účinnost mediace a v konečném výsledku na stabilitu výsledných řešení a dohod.

Evaluativní mediace bývá praktikována zejména mediátory právníky. Vhodnou oblastí pro evaluativní mediaci jsou především obchodní spory.

¹⁷⁵ ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 42.

Evaluativní směr mediace je zachycen v ustanovení § 8 odst. 2 ZoM, který respektuje popsany mediační směr, a umožňuje mediátorovi vyjádřit svůj názor k obsahu sporu a k návrhu jeho řešení.

c) Transformativní mediace

V pojetí transformativní mediace ustupuje proces do pozadí a středem pozornosti se stává osobnost účastníků. Tento nejmladší směr posiluje co nejvíce pravomoci stran a vychází z poznání jejich potřeb a zájmů. Transformativní mediace se zaměřuje na poznání a sebepoznání, účastníci jsou vedeni k posílení sebe sama, objevování a využívání vlastních možností a nalezení kompetencí řešit spory a rozvíjet se. Zdůrazňují poznání každého účastníka – pochopení věci mu dovolí poznat postoje a potřeby druhého, aniž by s nimi musel souhlasit. Dovoluje, aby postoje účastníků a jejich vztahy byly změněny během mediace a aby účastníci toho co nejvíce pochopili. Jedná se o přístup nejvíce využívaný psychology. Transformativní mediace může být podpořena i terapií.

Transformativní mediace bývá nejčastěji využívána v rodinných sporech. Kritici transformativní mediace však poukazují na to, že je příliš dlouhá a může skončit bez konkrétního výsledku.¹⁷⁶

5. 3 PROCES MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

Mediátor v rámci své role v průběhu mediačního procesu organizuje a řídí různé fáze a zajišťuje jejich důkladné provedení včetně návaznosti pořadí jednotlivých fází.¹⁷⁷ Aby mediace umožnila účastníkům vyvíjet se k požadovanému řešení (uzavření dohody), musí být proces mediace organizován chronologicky. Dále

¹⁷⁶ V podrobnostech ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 42–46.

¹⁷⁷ K tomuto srovnání např. ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 131–157.

popisovaný mediační proces v rámci pracovněprávních vztahů vychází z obecných postupů řízení mediace a lze jej použít pro mediaci i v jiné právní oblasti.

5. 3. 1 PŘÍPRAVA NA MEDIACI, ZAHÁJENÍ MEDIACE

a) Příprava na mediaci

Jedná se o fázi procesu mediace, kdy mediátor hovoří se subjekty pracovněprávních vztahů o mediaci, vysvětlí jim principy mediačního procesu, účel a průběh mediace, její výhody a možnosti. Mediátor má účastníkům poskytnout dostatek informací, aby se mohli vědomě rozhodnout, zda mediaci podstoupí či nikoliv. V této fázi se mediátor a účastníci domluví na organizaci mediace – termínu prvního setkání, místě, kde se bude mediace odehrávat, rozsahu mediačního sezení, případné přítomnosti dalších osob (např. vedoucího zaměstnance), výši a způsobu hrazení nákladů mediace a odměny mediátora. V této fázi by měli účastníci mít dostatek informací od mediátora tak, aby měli přehled o podstatě, podobě a možnostech mediace.

Povinnosti mediátora před zahájením mediace jsou upraveny v ustanovení § 3 odst. 4 ZoM, který stanoví: *„Před zahájením mediace je mediátor povinen poučit strany konfliktu o svém postavení při mediaci, o účelu a zásadách mediace, o účincích smlouvy o provedení mediace a mediační dohody, o možnosti mediaci kdykoliv ukončit, o odměně mediátora za provedenou mediaci a o nákladech mediace. Mediátor je povinen strany konfliktu výslovně poučit o tom, že zahájením mediace není dotčeno právo stran konfliktu domáhat se ochrany svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou a že za obsah mediační dohody jsou odpovědné pouze strany konfliktu.“*¹⁷⁸

Předmětem této fáze je rovněž konsenzus subjektů pracovněprávních vztahů, že budou řešit spor (sporná práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu) formou mediačního procesu, za účasti mediátora a podmínek mediace, která se

¹⁷⁸ Ustanovení § 3 odst. 4 ZoM.

následně bude opírat o smlouvu o provedení mediace, jejímž uzavřením je mediace dle ZoM zahájena.¹⁷⁹

- Smlouva o provedení mediace

Smlouva o provedení mediace dle ZoM je dohoda stran, ve které jsou specifikovány strany sporu – subjekty pracovněprávních vztahů; mediátor; spor, který je předmětem mediace; pravidla, kterými se účastníci budou řídit během procesu mediace.

Smlouva o provedení mediace má obligatorní písemnou formu a uzavírají ji účastníci a zvolený mediátor. Zákonné náležitosti smlouvy o provedení mediace jsou upraveny demonstrativním výčtem v ustanovení § 4 odst. 2 ZoM, a to takto:

- označení stran konfliktu – subjekty pracovněprávních vztahů by měly být označeny tak, aby je nebylo možno zaměnit s jiným subjektem, dále označení právních zástupců účastníků a označení mediátora;
- vymezení předmětu mediace – ve smlouvě je nutné označit konflikt, který je předmětem mediace. Předmět konfliktu by měl být vymezen naprosto určitě a tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Přesná definice předmětu mediačního jednání je důležitá zejména ve vztahu k účinkům smlouvy o provedení mediace. Zahájením mediace – uzavřením smlouvy o provedení mediace, dochází ke stavení, resp. přerušení běhu promlčecích a prekluzivních lhůt.¹⁸⁰ Tento účinek se pak může projevit v posuzování důvodnosti námitky promlčení, jež může být uplatněna v soudním řízení (soud pak bude hodnotit, která práva byla předmětem mediace, zda je nárok shodný s předmětem soudního řízení a zda se ho účinky mediace týkají);
- odměna mediátora – mediátor má nárok na odměnu za provedenou mediaci. Ve smlouvě o provedení mediace je třeba ujednat výši odměny mediátora

¹⁷⁹ Ustanovení § 4 odst. 1 ZoM stanoví, že: „*Mediace je zahájena uzavřením smlouvy o provedení mediace.*“

¹⁸⁰ Ustanovení § 647 OZ. Z důvodové zprávy k OZ pak vyplývá, že inspirací byl Návrh všeobecného referenčního rámce a německá úprava, jež vylučuje běh promlčecí lhůty pro případ, že strany o právu, které má být uspokojeno, vyjednávají, popř. že si jednáním vyjasňují okolnosti, na jejichž základě věřitel své právo tvrdí nebo o které je opírá.

nebo způsob jejího určení, popřípadě ujednání o záloze¹⁸¹ nebo o tom, že mediace bude provedena bezplatně. K tomuto se vztahuje i úprava splatnosti odměny a dohoda, kdo bude odměnu platit (dle ustanovení § 10 odst. 2 ZoM hradí odměnu mediátora strany rovným dílem, nedohodnou-li se jinak).

- doba mediace – zde účastníci sjednávají dobu, po kterou má mediace probíhat. Tu mohou sjednat na dobu určitou (vymezenou časovým údajem či událostí) nebo i na dobu neurčitou.¹⁸² Účastníci mohou vzájemnou dohodou sjednanou dobu prodloužit (např. dodatkem ke smlouvě o provedení mediace). Uplynutí sjednané doby je jedním z důvodů ukončení mediace dle ustanovení § 6 odst. 3 ZoM.

Tímto výčet povinných náležitostí smlouvy o provedení mediace končí. Avšak s ohledem zejména na zahraniční praxi lze doporučit další obsah smlouvy o provedení mediace. Jedná se zejména o ujednání o důvěrném charakteru mediačního jednání (mlčenlivost), připomenutí mediace jako dobrovolného procesu, s možností kdykoliv jej ukončit, dále ujednání o osobách, které budou mediačnímu jednání přítomny (např. vedoucí zaměstnanec, právní zástupci atd.), o jazyce, v jakém bude mediace probíhat, ujednání o pravidlech mediace, stanovení maximální doby trvání mediace, dohoda na dočasném zastavení probíhajících soudních řízení a případné sankce (smluvní pokuty) za nedodržení ujednaných povinností, datum a podpis smluvních stran – subjektů pracovněprávních vztahů a mediátora. Dohoda obsahuje smluvní rozsah mediace a zakládá vymahatelná práva a povinnosti. Nedohodnou-li se strany jinak, není smlouva o provedení mediace důvěrného charakteru, nepodléhá tedy povinnosti mlčenlivosti. S ohledem na ustanovení § 9 odst. 1 ZoM mám však za to, že ze strany zapsaného mediátora smlouva o provedení mediace mlčenlivosti podléhá, neboť zapsaný mediátor je

¹⁸¹ Porušení povinnosti složit zálohu je důvodem pro ukončení mediace ze strany mediátora dle ustanovení § 6 odst. 2 ZoM.

¹⁸² DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 21–26.

povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s přípravou a výkonem mediace.¹⁸³

b) Zahájení mediace

Mediátor zahajuje mediaci tzv. úvodním slovem, během kterého připomene účel mediace, roli mediátora,¹⁸⁴ společně se subjekty pracovněprávních vztahů se dohodnou na pravidlech mediačního jednání, která budou dodržovat,¹⁸⁵ a časovém rámci mediace. Cílem je navodit pocit vzájemné důvěry, stanovit základní pravidla a postupy, se kterými budou účastníci souhlasit.

Během této fáze je důležitým úkolem mediátora získat důvěru stran a nastavit prostředí, ve kterém budou ochotny vzájemně spolupracovat, kde si budou moci vysvětlit svá stanoviska. Atmosféra v průběhu mediačního jednání by měla být uvolněná a spolupracující, neměla by se zde vyskytovat soudní formalita a ztrnulost, která by mohla být překážkou k úspěšné mediaci.

- Vliv mediace na běh promlčecích a prekluzivních lhůt

Uzavřením smlouvy o provedení mediace dle ustanovení § 4 ZoM nebo prostou domluvou stran, že se pokusí vyřešit spor mediační technikou (mimo ZoM), jsou s tímto jednáním spojeny hmotněprávní důsledky spočívající ve stavění běhu promlčecích a prekluzivních lhůt dle ustanovení § 647 OZ.¹⁸⁶ Právní úprava vyžaduje pro vznik překážky uplynutí promlčecí lhůty, tedy zastavení jejího běhu, zahájení mimosoudního, alternativního řešení sporu (uzavření dohody o mimosoudním jednání).

¹⁸³ Ustanovení § 9 ZoM.

¹⁸⁴ Mediátor neřeší, neradí, nesoudí, je nestranný. Mediátor odpovídá za proces mediačního jednání.

¹⁸⁵ Mezi prvotní patří dohoda o oslovování v průběhu mediačního jednání, při které je povinností mediátora důkladně dbát o symetrii (z důvodu zachování rovnosti stran). Mezi další pravidla může být zařazeno vypnutí mobilního telefonu; dohoda, že všichni mají právo mluvit bez toho, aby byli přerušováni apod.

¹⁸⁶ Ustanovení § 647 OZ stanoví, že: „*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.*“

Ustanovení § 647 OZ upravuje posunutí počátku běhu promlčecích lhůt anebo stavení promlčecích lhůt pro mimosoudní jednání sporných stran (subjektů pracovněprávních vztahů) s cílem vypořádání práv a povinností v právním vztahu, a to s tím, že toto jednání nesmí být provedeno před soudem. Sporné strany se musí pro odložení počátku nebo stavení promlčecí lhůty písemně nebo ústně dohodnout na vzájemném mimosoudním jednání o sporné záležitosti – o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá.¹⁸⁷ Dikce ustanovení § 647 OZ může být spornými stranami rovněž naplněna i jejich faktickým jednáním, ze kterého bude vyplývat vůle stran mimosoudně jednat. Úprava odložení počátku promlčecích lhůt nebo jejich stavení v důsledku mimosoudního jednání dopadá na všechny promlčecí lhůty (včetně promlčecích lhůt dle ustanovení § 639, § 640 a § 653 OZ).¹⁸⁸

Znění zákona pak lze aplikovat zejména na mediaci podle ZoM, kdy § 4 ZoM stanoví okamžikem zahájení mediace, mediačního jednání, okamžik uzavření smlouvy o provedení mediace (jejíž náležitosti jsou upraveny v ustanovení § 4 odst. 2 ZoM).¹⁸⁹ V současné právní úpravě OZ vyplynula otázka, zda se znění ustanovení § 647 OZ vztahuje pouze na mediaci dle ZoM (jako jednoho ze způsobů alternativního řešení sporů), nebo i na jiné způsoby (mediace mimo právní úpravu ZoM, konciliace, med-arb, abr-med, apod.). Omezení ve vztahu pouze k mediaci dle ZoM nevyplývá z německé právní úpravy,¹⁹⁰ kterou se český zákonodárce inspiroval, a ani z gramatického výkladu. K zastavení běhu promlčecích lhůt stačí uzavření jakékoliv dohody mezi věřitelem a dlužníkem, že spor, který mezi nimi vznikl, budou řešit mimosoudně. Oproti dřívější právní úpravě je současný stav dle mého názoru komplexnější, zahrnující širší pole alternativních metod řešení. Pro uzavření dohody není stanovena určitá forma (může být naplněna i faktickým

¹⁸⁷ V souladu s ustanovením § 3017 OZ lze z aplikace tohoto ustanovení vyloučit rozhodčí řízení, neboť ustanovení OZ, která se týkají uplatnění práva u soudu, se použijí obdobně i pro uplatnění práva u rozhodce.

¹⁸⁸ PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 683.

¹⁸⁹ Předchozí občanský zákoník se v ustanovení § 112 v souvislosti s účinky na běh promlčecích lhůt vyjadřoval pouze o mediaci dle ZoM. Ze znění ustanovení § 112 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že: „Uplatní-li věřitel v promlčecí době právo u soudu nebo u jiného příslušného orgánu a v zahájeném řízení řádně pokračuje nebo je-li ohledně jeho práva zahájena mediace podle zákona o mediaci, promlčecí doba neběží od tohoto uplatnění po dobu řízení nebo od tohoto zahájení po dobu mediace.“

¹⁹⁰ Ustanovení § 203 Bürgerliches Gesetzbuch (německý občanský zákoník).

jednáním). Ustanovení § 647 OZ představuje posílení právního postavení věřitele, aby mohl využít možnosti alternativního řešení sporu s dlužníkem, bez nutnosti ochrany svých práv u soudu pouze z důvodů právních účinků na běh promlčecích lhůt.¹⁹¹

Ustanovení § 647 OZ upravuje dvě situace, kdy promlčecí lhůta neplyne. Jedná se o situaci, kdy promlčecí lhůta plynout ještě nezačala a strany přitom uzavřely dohodu o mimosoudním jednání. V tomto případě počne běh promlčecí lhůty poté, co věřitel nebo dlužník výslovnou formou odmítne v mimosoudním jednání pokračovat, přičemž důvod odmítnutí není relevantní. Právní úprava mediace dle ZoM upravuje ukončení mediace v ustanovení § 6 odst. 3 písm. c) ZoM, kdy k ukončení mediace dojde v důsledku jednostranného právního jednání kterékoli ze stran ve formě písemného prohlášení o tom, že nebude v mediaci pokračovat.¹⁹² Ostatní alternativní způsoby řešení sporů nemají zvláštní právní úpravu na ukončení mimosoudního jednání. Odmítnutí jedné ze stran v pokračování mimosoudního jednání lze vykonat jednostranným projevem, kterým musí strana jednoznačně dát najevo vůli k ukončení mimosoudního jednání.¹⁹³ Právní úprava neobsahuje ani úpravu formy tohoto jednostranného projevu, tudíž lze analogicky odvodit od formy dohod o mimosoudním jednání, s doporučením, aby forma byla v případě zahájení tak i ukončení stejná. Běh promlčecích lhůt pak začne běžet zánikem dohody o mimosoudním jednání (některým ze způsobů zániku závazku či projevem vůle stran). Z interpretace zákonného znění pak vyplývá, že pro zahájení běhu promlčecích lhůt je nutné pouze výslovné odmítnutí pokračovat v jednání, nicméně není řešena pasivita některého z účastníků jednání (oproti tomu ZoM v úpravě ukončení mediace upravuje i otázku pasivity – strany se nesešly déle než 1 rok).¹⁹⁴

Druhá situace se vztahuje na běh promlčecí lhůty, která počala běžet před uzavřením dohody o mimosoudním jednání, a která se po dobu mimosoudního jednání zastaví a neběží, za účelem ochrany práv věřitele. Po skončení

¹⁹¹ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník: komentář (§ 1 – 654)*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 2265–2266.

¹⁹² V podrobnostech DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 33–34.

¹⁹³ V podrobnostech PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 683.

¹⁹⁴ Ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) ZoM.

mimosoudního jednání sporných stran, nebo poté, co jedna ze stran výslovně odmítne v mimosoudním jednání pokračovat, neběží promlčecí lhůta od začátku, ale pokračuje v běhu, s ohledem k uplynulému rozsahu promlčecí lhůty. Ustanovení § 652 OZ dále upravuje zbytkovou promlčecí lhůtu, podle které by promlčecí lhůta neměla skončit dříve než šest měsíců po obnovení jejího plynutí, a to z důvodu, aby byl věřiteli vytvořen dostatečný prostor pro řádné a včasné uplatnění práva u příslušného soudu.¹⁹⁵

5. 3. 2 ZÍSKÁNÍ INFORMACÍ, HLEDÁNÍ A VYTVÁŘENÍ MOŽNOSTÍ, ROZHODOVÁNÍ

a) Získání informací

Základním úkolem mediátora je pochopení kauzy. Snaží se od subjektů pracovněprávních vztahů získat co největší množství informací. Strany vysvětlují svá stanoviska a postoje, důvody svého jednání, objasňují skutkové body. Cílem této fáze je především pochopení kauzy mediátorem, kdy je velmi žádoucí, že v průběhu takto vedené komunikace získává druhý účastník nové informace anebo informace získává novým způsobem, neboť může vzrůst možnost pochopení mezi stranami navzájem. Mediátor používá techniky aktivního naslouchání¹⁹⁶ a přeformulovává postoje stran tak, aby byly akceptovatelné i pro druhou stranu.

Cílem této fáze je pochopení věcné podstaty sporu, porozumět zájmům a mít základní představu o tom, co strany chtějí. Mediátor by měl vědět, které zájmy subjektů pracovněprávních vztahů jsou společné, neboť tyto se mohou stát

¹⁹⁵ LAVICKÝ, Petr, a kol. *Občanský zákoník: komentář (§ 1 – 654)*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 2265–2266.

¹⁹⁶ Techniky aktivního naslouchání patří k dovednostem efektivní komunikace. Aktivní naslouchání je komunikace, ve které je zahrnuta mediátorova snaha vyslechnout mluvčího účastníka. Mediátor dává najevo, že vyřčené si zaslouží být vyslyšeno a respektováno, přitom se zdrží jakéhokoliv hodnocení nebo kritiky. Techniky aktivního naslouchání podporují hovořícího účastníka k detailnějšímu popsání situace. Mezi techniky aktivního naslouchání řadíme techniku povzbuzování, objasňování, parafrázování, zrcadlení pocitu, shrnutí a ocenění. Mediátor při aktivním naslouchání používá uvedené komunikační techniky a současně dává najevo svůj zájem (gesty, tónem hlasu, postojem), mluvčího účastníka nepřerušuje a naslouchá mu, avšak za zachování neutrality a nestrannosti vůči účastníkům. Mediátor používá tzv. neutrální jazyk, který je založen na plném respektu k jakémukoli sdělení, jejich emocím, potřebám a možnostem. Mediátor dovolí říct účastníkům vše, co považují za nutné, dá účastníkům tolik prostoru, kolik potřebují.

základem pro budování společné dohody. Výsledkem je pak definice sporných bodů související s pracovněprávním vztahem, které chtějí účastníci řešit. Mediátor za spolupráce účastníků vytvoří seznam různých sporných bodů, se kterým účastníci souhlasí a který představuje rámec další diskuze mezi účastníky. Ačkoliv je mediátor stále odpovědný za proces, ve fázi pojmenovávání témat se dostává do těsné blízkosti věcného obsahu. Výsledkem této fáze je dohoda o tématech, která jsou zapsána na flipchartovou tabuli (tzv. stanovení předmětu jednání ukončuje 2. fázi mediačního procesu) a která budou předmětem další diskuse a jednání stran.

Následně po stanovení předmětu jednání pokračují subjekty pracovněprávních vztahů ve vzájemné výměně informací, avšak nikoli již řízené a vedené mediátorem, jak bylo na počátku mediačního jednání, kdy mediátor hovořil s jednou stranou a pak druhou, za účasti a naslouchání protistrany. Po stanovení témat mediačního jednání by spolu strany měly již hovořit přímo. Tak mediátor zjistí, zda spolu strany stále „bojují“, nebo zda se pochopily, poznaly náhled druhé strany. Mediátor podporuje vzájemnou a efektivnější komunikaci. Nedojde-li k uznání a pochopení druhé strany, nelze proces mediace posunout dále a přejít k řešení. V takovém případě se mediátor vrací do předchozí fáze jednání, fáze komunikace stran řízené mediátorem.

b) Hledání a vytváření možností

V případě, že si subjekty pracovněprávních vztahů vysvětlily všechny podstatné skutečnosti a předmět sporu, jsou schopni si naslouchat a vše je jasné (i mediátorovi), může mediátor zahájit jednání o různých možnostech řešení, které má podobu spontánního hledání nápadů. Cílem této fáze je získání určitého množství nezávazných nápadů. Při sdílení nápadů musí mediátor zachovávat nestrannost a udržovat neutrální přístup ve vztahu k různým navrhovaným alternativám.¹⁹⁷

¹⁹⁷ V případě přítomnosti dalších osob – vedoucích zaměstnanců, právních zástupců na mediačním jednání je v tuto chvíli vhodná jejich intervence vycházející ze znalosti právních předpisů a procesu soudního řízení, za jejichž spolupráce může docházet k nalézání realizovatelných a důvěryhodných alternativ.

V této fázi by měl být dodržován princip nehodnocení předkládaných nápadů – tyto by měly být přijímány bez kritiky i souhlasu. Jedná se o hledání co největší škály možností, cokoliv je myslitelné. Jednou z možností je využití metody brainstormingu,¹⁹⁸ případně vedení diskuse, směřující k nalezení různorodých možností. Mediátor povzbuzuje strany v širším výběru alternativ, rozvíjí diskusi o jednotlivých možnostech, podporuje je v hledání možností řešení. Výsledkem je soubor možných řešení – nevyhodnocených myšlenek, nápadů a návrhů.

c) Rozhodování

V této fázi jsou vytvořeny základní předpoklady pro vyřešení sporu. Subjekty pracovněprávních vztahů spolu komunikují, jejich jednání je konstruktivní, mají informace a soubor námětů, jak by mohlo vypadat jejich řešení. Nyní účastníci přistupují k hodnocení a rozvíjení různých možností. Za aktivní účasti mediátora pak účastníci probírají jednotlivé možnosti řešení sporu – dílčích témat, hodnotí je podle kritérií přijatelnosti. Mediátor pomůže stranám s porovnáváním různých návrhů, jejich uvedením a analýzou. Za pomoci mediátora pak účastníci vyloučí určité možnosti a ponechají si ty alternativy, které umožňují vyvážené řešení pracovněprávního sporu, se kterým budou obě strany spokojené.

5. 3. 3 MEDIAČNÍ DOHODA

Požadovaným výsledkem mediačního jednání je sjednání písemné dohody. V některých případech může mediace vyústit v méně formální pojetí ústní dohody, či konstatování, že se vztahy mezi subjekty pracovněprávních vztahů zlepšily tak, že uzavření dohody nepotřebují, neboť jsou s takovýmto stavem spokojeni, a takto

¹⁹⁸ Brainstorming patří k základům efektivní komunikace, pomáhá shromáždit velký počet nápadů a myšlenek během krátké chvíle. Brainstorming je technikou tvůrčího myšlení ve skupině, povzbuzuje aktivní spolupráci, respektuje tvořivost a individualitu. Brainstorming pomáhá nalézt nová a neobvyklá řešení. V rámci mediačního jednání pak mediátor definuje, co je potřeba hledat, a po seznámení účastníků s brainstormingem je vyzve k vyřčení jakéhokoliv nápadu k tématu, povzbuzuje účastníky v tvořivém hledání různých možností.

ukončenou mediaci považují za úspěšnou. O zvolené podobě/formě ukončení mediačního jednání rozhodují strany.

Pravidlem však zůstává, že účastníci i mediátor uzavření dohody, a to především v písemné formě, očekávají, a k tomuto výsledku po celé mediační jednání směřují. Náležitosti písemné mediační dohody jsou upraveny v ustanovení § 7 ZoM.¹⁹⁹

Za obsah mediační dohody jsou odpovědny pouze sporné strany.²⁰⁰ Úprava odpovědnosti účastníků za obsah mediační dohody je zcela obvyklá v rámci celé Evropské unie. Do fáze formulace konečné podoby mediační dohody pak vstupuje mediátor a subjekty pracovněprávních vztahů společně, kdy následně po formulaci rámcové dohody přistoupí k precizněji formulované písemné dohodě. V této fázi za přítomnosti právních zástupců účastníků je vhodné tyto aktivně do formulace zapojit.

Výsledkem je finální písemná dohoda, která je pro subjekty pracovněprávních vztahů přijatelná, což stvrzují svým podpisem. V případě, že je mediace vedena zapsaným mediátorem dle ZoM, pak v souladu s ustanovením § 7 ZoM je povinen připojit svůj podpis i zapsaný mediátor. Povinnost podpisu mediátora je upravena pouze pro mediaci vedenou zapsaným mediátorem dle ZoM.

Mediační dohoda obsahuje identifikaci pracovněprávního sporu, předmětu jednání a popis realizace jeho řešení, včetně postupu pro případ těžkostí, které mohou nastat pod vlivem vnějších okolností (tzv. pojistky). Mediační dohoda by měla být vyvážená, reálná, konkrétní, časově vymezená a dosažitelná.²⁰¹

Předmětem mediační dohody je ujednání subjektů pracovněprávních vztahů o úpravě práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, které mezi nimi byly sporné. Mediační dohoda má soukromoprávní charakter, není přímo vykonatelná (nelze v ní sjednané podmínky přímo vynucovat). Vykonatelnosti

¹⁹⁹ Ustanovení § 7 ZoM stanoví, že: „Mediační dohodu uzavírají všechny strany konfliktu. Jejimi náležitostmi jsou vedle podpisů stran konfliktu také datum jejího uzavření, doplněné mediátorem, a jeho podpis, kterým se stvrzuje, že mediační dohoda byla uzavřena v rámci mediace.“

²⁰⁰ Ustanovení § 3 odst. 3 ZoM.

²⁰¹ V podrobnostech ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 157.

mediační dohody lze dosáhnout prostřednictvím soudu – schválení mediační dohody soudem v rámci smírčího řízení (v podobě prétorského smíru) nebo v již zahájeném občanském soudním řízení (ve formě soudního smíru). Vykonatelnosti lze rovněž dosáhnout uzavřením dohody o splnění závazků vyplývajících z mediačního jednání formou notářského zápisu.²⁰²

a) Podmínky mediační dohody pro účely schválení prétorského smíru

Mediační dohoda upravující sporné pracovněprávní vztahy se z důvodu dosažení vykonatelnosti může stát předmětem smírčího řízení, během kterého lze dojít k prétorskému smíru.²⁰³ Jedná se o případ, kdy subjekty pracovněprávních vztahů uzavřou mediační dohodu o sporných právech a povinnostech, před zahájením vlastního soudního řízení, a mediační dohoda je schválená formou smíru, čímž dojde k věcnému vyřešení sporu.

Podmínkou schválení dohody v rámci smírčího řízení je, že předmětem mediační dohody je věc, která patří do pravomoci soudů České republiky a jejíž povaha to připouští. Uzavřít prétorský smír nelze ve statusových věcech (např. rozvod manželství), dále ve věcech, které lze zahájit bez návrhu (např. v řízení ve věcech péče o nezletilé).²⁰⁴ Uzavřít smír lze pouze připouští-li to povaha věci, což je zpravidla ve věcech, v nichž jsou účastníci v typickém dvoustranném poměru, jestliže hmotněprávní úprava nevyklučuje, aby si mezi sebou upravili právní vztahy dispozitivními úkony. Návrh na zahájení smírčího řízení ohledně mediační dohody lze podat u každého věcně příslušného soudu, místní příslušnost není třeba zohledňovat. Předmětná mediační dohoda nesmí být v rozporu s ustanoveními hmotného práva a musí splňovat náležitosti stanovené OZ. Podání návrhu na schválení mediační dohody dále musí splňovat náležitosti stanovené § 42 OSŘ. Obsah mediační dohody musí být konkrétní, tak aby nevznikly pochybnosti o

²⁰² V případě, že mediační dohoda nedosáhne vykonatelnosti, je pak vynutitelnost plnění povinností v ní obsažených stejná jako v jakékoli jiné smlouvě.

²⁰³ Ustanovení § 67 odst. 2 OSŘ stanoví, že: „Soud rozhodne o tom, zda schvaluje mediační dohodu uzavřenou podle zákona o mediaci, nejdéle do 30 dnů od zahájení smírčího řízení.“

²⁰⁴ HÁJKOVÁ, Šárka. Mediace v kontextu občanského soudního řízení. *Bulletin advokacie* [online]. In: *Beck-online* [cit. 6. 12. 2018].

možnosti vykonatelnosti. Subjekty pracovněprávních vztahů mohou po uzavření mediační dohody svá stanoviska upravovat a navrhnout ke schválení ve formě smíru jen část mediační dohody nebo i věci nad její rámec. V případě nesprávné či neurčité formulace mediační dohody, absence podstatných náležitostí, stanovení nemožné povinnosti, ujednání nevykonatelného petitu apod. bude mít předložené podání následek v neschválení navržené mediační dohody.²⁰⁵

Soud po obdržení návrhu na schválení mediační dohody činí úkony, aby mohl ve věci rozhodnout bez zbytečného odkladu. Považuje-li to soud za potřebné, může v rámci smírčího řízení účastníky předvolat, např. z důvodu upřesnění obsahu mediační dohody. Rozhodnutí o návrhu činí soud formou usnesení. Je-li návrhu vyhověno, není proti usnesení odvolání přípustné.²⁰⁶ Je-li návrh na schválení mediační dohody zamítnut, je proti tomuto usnesení odvolání přípustné.²⁰⁷ Smírčí řízení provádí samosoudce nebo předseda senátu jako samosoudce ve věcech, v nichž by dle ustanovení § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ u okresního soudu rozhodoval senát.²⁰⁸

Jelikož návrhem na provedení smírčího řízení nedochází k zahájení řízení o věci samé, návrh nemá hmotněprávní ani procesní účinky, které zákon jinak spojuje s podáním návrhu na zahájení řízení.²⁰⁹

Cílem úpravy smírčího řízení je, aby toto řízení bylo rychlé a strany co nejdříve obdržely usnesení o schválení smíru. Zákon stanoví třicetidenní lhůtu, ve které musí být soudem rozhodnuto o tom, zda předložená mediační dohoda splňuje podmínky pro její schválení či nikoliv. Lhůta 30 dnů je však lhůtou pořádkovou a zákon s jejím uplynutím nespojuje žádné další skutečnosti.²¹⁰

²⁰⁵ TOMŠOVÁ, Ema. *Mediace z pohledu civilního soudce*. In: HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a reflexe jejich aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, s. 318.

²⁰⁶ Ustanovení § 202 odst. 1 písm. f) OSŘ.

²⁰⁷ SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; ŠÍNOVÁ, Renáta a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 288.

²⁰⁸ SVOBODA, 2017, op. cit., s. 286.

²⁰⁹ Nález Ústavního soudu (III. senátu), sp. zn. III. ÚS 144/97.

²¹⁰ GRYGAR, Jiří. *Zákon o mediaci a související předpisy: s komentářem a vzory podle stavu k 1.1.2014 v návaznosti na nový občanský zákoník a novou úpravu procesních předpisů*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 107.

Soudní poplatek za schválení mediační dohody v podobě smíru ve smírčím řízení je upraven v souladu s ustanovením § 37 ZoM v zákoně č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, v sazebníku poplatků pod položkou 9 bodu 2, a je stanoven ve výši 500,- Kč.

b) Podmínky mediační dohody pro účely schválení soudního smíru

Mediace je nástrojem, s jehož pomocí lze dospět k uzavření procesní dohody subjektů pracovněprávního vztahu již zahájeného soudního řízení v podobě soudního smíru. Právní úprava soudního smíru je obsažena v ustanovení § 99 OSŘ, které mj. stanoví: *„Je-li to s ohledem na povahu věci vhodné, upozorní předseda senátu účastníky rovněž na možnost využití mediace podle zákona o mediaci nebo sociálního poradenství podle zákona o sociálních službách.“*²¹¹

Využití mediace není procesním právem a případné nesdělení upozornění není procesní vadou, neboť nemůže mít vliv na procesní postavení účastníků, jejich práva a povinnosti.

Pokud subjekty pracovněprávních vztahů mediaci využijí a výsledkem je uzavření mediační dohody, pak mohou v již zahájeném řízení tuto dohodu předložit soudu ke schválení. Nicméně ze znění ustanovení § 99 odst. 1 OSŘ vyplývá, že ještě samotná existence mediační dohody není vůbec podstatná, a to zejména ve srovnání s ustanovením § 67 OSŘ, neboť aby byla mediační dohoda způsobilá ke schválení v podobě soudního smíru, musí být uzavřena ohledně takového nároku, kterým mohou účastníci disponovat, nesmí být v rozporu s hmotným právem a musí splňovat veškeré náležitosti stanovené OZ pro právní jednání, dále musí splňovat podmínku, že smírem je vypořádáván pracovněprávní spor, který je předmětem řízení a že obsah je dostatečně určitý, aby mohl být případně realizován výkon rozhodnutí.

Subjekty pracovněprávních vztahů mohou soudu předložit ke schválení mediační dohodu, která obsahuje úpravu většího množství práv a povinností, než

²¹¹ Ustanovení § 99 OSŘ.

kteřá jsou předmětem smíru. V tomto případě je nutné, aby jednotlivá ujednání v mediační dohodě byla od sebe oddělitelná.

Soudní smír je schválen usnesením, proti kterému není přípustné odvolání.²¹² Jestliže soud dospěje k závěru, že je mediační dohoda v rozporu s právními předpisy, neschválí ji, a usnesením navrhaný smír zamítne. Proti tomuto usnesení je odvolání přípustné.²¹³

c) Účinky schválení mediační dohody soudem

V případě schválení mediační dohody soudním nebo přetorským smírem má takto schválený smír účinky pravomocného rozsudku.²¹⁴ V dané věci pak představuje překážku *res iudicata*, věci pravomocně rozhodnuté, což je jednou ze zákonných překážek soudního řízení. *Res iudicata* je zásada, která zakazuje projednávat podruhé věc, o které bylo již pravomocně rozhodnuto.

Ve vztahu k poučovací povinnosti mediátora uvedené v ustanovení § 3 odst. 4 ZoM, které stanoví, že: „*Mediátor je povinen strany konfliktu výslovně poučit o tom, že zahájením mediace není dotčeno právo stran konfliktu domáhat se ochrany svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou...*“²¹⁵, je pak vhodné účastníky rovněž poučit o účincích schválení mediační dohody soudem (soudním či přetorským smírem).

d) Poznámka k mediační dohodě, úvahy *de lege ferenda*

Otázka podoby, obsahu a náležitostí mediační dohody je poměrně obsáhlá. Pro účely soudního řízení, kdy se pohybují v rámci zákonné právní úpravy a za situace, kdy jsou subjekty pracovněprávních vztahů vedeni cílem zaručit vykonatelnost případně uzavřené mediační dohody, jsou na podobu této dohody kladeny nemalé

²¹² Ustanovení § 202 odst. 1 písm. f) OSŘ.

²¹³ SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; ŠÍNOVÁ, Renáta a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 288.

²¹⁴ Pravomocné usnesení o schválení smíru lze zrušit rozsudkem, pokud je návrh podán ve lhůtě 3 let od právní moci usnesení a tento smír je podle hmotněprávní úpravy neplatný.

²¹⁵ Ustanovení § 3 odst. 4 ZoM.

nároky opírající se o zevrubné znalosti právní úpravy. Tento fakt zcela nekoresponduje s obecným principem a právní úpravou, že za obsah mediační dohody jsou odpovědné pouze strany konfliktu. V této situaci jsou na strany kladeny značné nároky. Bohužel oporou jim nemůže být mediátor, neboť jako procesní garant by do podoby a obsahu mediační dohody neměl zasahovat. V konečném důsledku pak výsledek jejich mediačního jednání nemusí mít účastníky zamyšlený dopad, což může způsobit rozčarování a negativní pohled na mediaci samotnou. V této věci by mohly být nápomocny případně přítomní právní zástupci, avšak zde je třeba poznamenat, že jejich úkolem je chránit právní zájmy jejich klientů (což v některých případech může směřovat spíše proti případné mediační dohodě). V souladu s ustanovením § 8 odst. 2 ZoM je zapsaný mediátor²¹⁶ oprávněn vyjádřit právní názor na věc stran konfliktu nebo některou její dílčí otázku. Za přípustné lze za splnění zákonných podmínek přijmout i vyjádření názoru zapsaného mediátora na to, že mediační dohoda odporuje hmotnému právu či nespĺňuje náležitosti nezbytné k jejímu schválení soudem v podobě prétorského nebo soudního smíru. V opačném případě může být výsledkem dohoda upravující pracovněprávní vztahy, se kterou jsou účastníci na osobní rovině spokojeni, avšak nezakládá právní dopady, které účastníci zamýšleli.

Případná změna právní úpravy ve směru, že by se zapsaný mediátor mohl podílet na formální stránce podoby mediační dohody a být nápomocen stranám, aby mediační dohoda neodporovala hmotnému právu a splňovala nezbytné náležitosti pro schválení soudem, by se tato změna musela odrazit v profesních a kvalifikačních požadavcích na osobu zapsaného mediátora.

Problematika splnění náležitostí podoby mediační dohody pro schválení soudem formou usnesení, jak je v současné době upravena v OSŘ, by dále mohla být řešena novou právní úpravou schválení smíru soudem (v rámci přijetí nového procesního kodexu – civilního řádu soudního), která by navázala na klasickou

²¹⁶ V daném případě se jedná o zapsané mediátory, ve střetu postavení a výkonu činnosti mediátora a advokáta nebo notáře podle zvláštních právních předpisů.

úpravu, dle které strany uzavřou smír, který soud zaprotokoluje a řízení je ukončeno. Smír má podobu dohody, do jejíhož obsahu soud nezasahuje.²¹⁷

Ve vztahu k základním povinnostem zapsaného mediátora uloženým ustanovením § 3 odst. 4 ZoM spatřuji možnou změnu právní úpravy v doplnění poučovací povinnosti mediátora, stanovené mediátorovi do doby před zahájením mediace, tedy před uzavřením dohody o provedení mediace, spočívající v řádném poučení účastníků, poskytnutí spektra informací vztahujících se k mediaci.

Vedle povinnosti mediátora poučit strany o účelu a zásadách mediace, účincích smlouvy o provedení mediace a mediační dohody, zejména k povinnosti mediátora výslovně strany konfliktu poučit o tom, že zahájením mediace není dotčeno právo stran konfliktu domáhat se ochrany svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou, považují za vhodné doplnit právní úpravu ve stanovení poučovací povinnosti mediátora i ve vztahu k účinkům schválení mediační dohody soudem (soudním či prétorským smírem).

Schválení mediační dohody (soudním či prétorským) smírem má mj. účinky pravomocného rozsudku, představuje překážku *res iudicata*, tedy v dané věci se strany již nebudou moci domáhat ochrany svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou, neboť o věci již bylo soudem jednou rozhodnuto.

5. 4 MEDIÁTOR

Osoba mediátora je základním předpokladem úspěšné mediace. Mediátor by měl být především zkušený školený profesionál se speciálními komunikačními dovednostmi a odbornými znalostmi z oblasti mediace. Mediaci můžeme řadit mezi

²¹⁷ LAVICKÝ, Petr. *Náprava občanského soudního řádu novelizacemi se zcela vyčerpala* [online]. Praha: MAFRA, a.s., 2018 [vid. 31. 6. 2018].

tzv. „pomáhající“ profese, kde mediátor je osobou, která pomáhá stranám konfliktu k řešení či dohodě stran, k jejich spokojenosti.²¹⁸

Hlavním úkolem mediátora je vést proces mediace, je tzv. procesní expert. Mediátor odpovídá za efektivní vedení rozhovoru a za strukturování mediačního procesu dle jednotlivých fází tak, aby mediační proces mohl být úspěšný. Mediátor odpovídá za vyjednávací proces, nikoli za jeho výsledek. Mediátor v průběhu mediačního procesu používá efektivní komunikaci, čímž mj. podporuje a učí sporné strany v novém stylu vedení rozhovoru. Mediátor převádí jednotlivá sdělení stran do tzv. neutrálního jazyka (z pozičních výroků pojmenovává potřeby a zájmy stran), čímž pojetí reality stran rozšiřuje, posunuje. Mediace má vést k dohodě na základě potřeb a možností stran, nikoli práv a povinností. Za použití technik aktivního naslouchání dochází mezi stranami ke sdělení nových informací, v jejichž důsledku může dojít ke vzájemnému pochopení stran, a tedy i změně pohledu na vzniklou situaci. V průběhu přenosu informací mezi stranami, za aktivní práce mediátora, dochází rovněž k rozšíření zdrojů potencionální dohody. Mediátor neurčuje, k jakému výsledku má vyjednávání stran, tedy mediační proces, dospět, ale garantuje proces samotného jednání. Mediátor má vést jednání tak, aby případná dohoda byla dobrovolná, založená na dobré informovanosti, věcná a splnitelná. Mediátor neřeší, neradí, nesoudí (nehodnotí).

5. 4. 1 DOVEDNOSTI MEDIÁTORA

Mediace klade na osobu mediátora značné a někdy protichůdné požadavky. Mediace je založena a vyžaduje zásadní principy nenásilí a tolerance, na druhé straně je hlavním úkolem mediátora aktivně řídit mediační proces, v jehož průběhu řadu věcí stranám nedovolí a na druhou stranu řadu věcí požaduje. Mediátor v procesu mediace respektuje emoce stran, měl by být empatický, avšak nesmí se v empatii a pochopení utopit, aby mohl jednání dovést k užitečnému výsledku. Z důvodu sběru informací a zjištění všech okolností se pohybuje v minulosti, která

²¹⁸ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 78.

bývá protkána negativními emocemi, avšak jednání směřuje pro budoucnost, k vytvoření nových pravidel pro budoucí čas. Hranice jsou někdy velice tenké. Vše je samozřejmě odvislé na osobách stran, kdy každý reaguje jinak a požaduje jiné mediační techniky.

K úspěšnému a užitečnému výsledku mediačního procesu mediátor využívá následující mediační nástroje resp. dovednosti, a to následující:

- Neutrální jazyk

Neutrální jazyk užívaný v procesu mediace umožňuje stranám říci vše, co považují za nutné, při plném respektu k tomuto sdělení, avšak druhé straně umožní zůstat v mediaci. Využívání neutrálního jazyka znamená pro mediátora nevyužívat hodnocení, rady, návrhy a vlastní názory.²¹⁹

- Transformace sdělení

Komunikace mezi stranami (především v úvodu mediačního jednání) a předávané informace nejsou vždy ve formě, která je použitelná pro další jednání a zpracování, jelikož mohou být např. příliš útočné nebo nejasné. Mediátor s těmito informacemi pracuje, transformuje je (přerámovává), tak aby byly srozumitelnější, což má vést k lepší orientaci a pochopení situace. Ze sděleného vyjme hlubší smysl, příčinu a dá vyřčenému nový význam. Za použití neutrálního jazyka pojmenuje, co je pro danou stranu důležité a doposud nevyjádřené, a to tak, aby sdělení bylo přijatelné i pro druhou stranu.

- Techniky aktivního naslouchání

Jedná se o soubor činností, komunikace, jehož hlavním účelem je dát sdílející straně najevo, že vyřčené si zaslouží být vyslyšeno, pochopeno a respektováno. Je tvořeno povzbuzováním stran ke sdělení informací, obsahuje různé formy zjišťování, reflexe, shrnování, oceňování atd. Aktivní naslouchání mediátor projevuje verbálně (kladením otázek, komentáři), ale

²¹⁹ V podrobnostech ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 101–104.

i neverbálně (postojem, tónem hlasu, příkyvováním, povzbuzujícími projevy).²²⁰

- **Tématizace, předmět jednání**

Mediátor v průběhu naslouchání a dotazování shromažďuje informace, zjišťuje problémy, se kterými je nutné dále pracovat a které bude nezbytné v rámci mediačního procesu dále řešit.

- **Další nástroje mediátora**

Důležitým nástrojem mediátora je využívání zápisů a flipchartové tabule, která umožňuje stranám i mediátorovi rychlou orientaci v tom, o čem se mluvilo a co je potřeba probrat. Dále může být prostředkem pro uklidnění situace, rovněž pomáhá rozvíjet nápady, které jsou podkladem pro hledání řešení.

Brainstorming. Již ze samotného překladu (z anglického jazyka přeloženo jako *bouře mozků*) se jedná o techniku efektivní komunikace, využívanou v pokročilejší fázi mediačního procesu, která má za úkol shromáždit co největší počet nápadů a myšlenek během krátké chvíle. Jedná se o techniku tvůrčího myšlení, do které se zapojí všechny strany sporu, povzbuzování k aktivní spolupráci při absolutním respektu tvořivosti a individuality. Tato technika pomáhá nalézt nová (někdy neobvyklá a neočekávaná) řešení, se kterým jsou spokojené všechny zúčastněné strany.²²¹

Tzv. ledolamka pomáhá k porozumění mezi stranami. Mediátor vrací strany do doby, kdy spolu spolupracovali a věci mezi nimi fungovaly. Tato

²²⁰ Jednotlivé techniky aktivního naslouchání blíže popsány viz PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 122–125, nebo ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 91–101.

²²¹ Podrobná pravidla pro využití brainstormingu jsou popsána např. In: ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 82–87.

technika slouží k uvolnění mezi stranami a jejich vzájemnému pochopení, a dále zjištění mediátora, zda spolu strany již spolupracují.²²²

BATNA znamená nejlepší alternativu k vyjednávané dohodě. Batna (z anglického *best alternative to a negotiated agreement*). Mediátor používá tzv. batnu, aby pomohl stranám nahlédnout na všechny alternativy a důsledky, přínosy, výhody a nevýhody jednotlivých řešení (co se stane, když se strany nedohodnou).²²³

Co-mediace, či mediátorská spolupráce, je práce v mediátorské dvojici. Práce mediátorů ve dvojici umožňuje kvalitnější vedení procesu a přesnější práci se stranami sporu. Práce mediátorů ve dvojici vyžaduje, aby mediátoři sledovali nejen proces, ale i sebe, a aby byli schopni se vzájemně respektovat.

5. 4. 2 ETIKA MEDIÁTORA

V souvislosti s výkonem profese mediátora je nutné konstatovat, že tato profese nemá oproti jiným profesím svůj etický kodex. Etický kodex mediátora není koncipován na území České republiky, ale v současné době neexistuje ani mezinárodně uznávaný etický kodex mediátora, o němž by panovala všeobecná shoda. Tento deficit je řešen tak, že jednotlivé instituce mají své interní etické kodexy a mediátoři se mohou buď dobrovolně, nebo povinně (pokud je jejich dodržování podmínkou aktivního členství dané instituce) jimi řídit a respektovat.²²⁴

²²² ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, s. 116–118.

²²³ V rámci mediačního procesu se dále může používat technika využívání tzv. watny (z anglického *worst alternative to a negotiate agreement*) – nejhorší alternativy, a dále tzv. mlatny (z anglického *most likely alternative to a negotiate agreement*) – nejpravděpodobnější alternativy, avšak v rámci mediačního procesu bývá nejrozšířenější právě batna.

²²⁴ V České republice má etický kodex pro mediátory vytvořený např. Asociace mediátorů České republiky. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/dokumenty/kodex.pdf>

V rámci Evropy, Evropské unie byl vytvořen Evropský kodex chování pro mediátory,²²⁵ k jehož dodržování se mohou mediátoři dobrovolně zavázat.

Hlavním úkolem etického kodexu je úprava základních kompetencí, pravidel a zásad mediačního procesu a povinností mediátorů. Etický kodex upravuje povinnost dodržování základních principů mediačního procesu (důvěrnost, dobrovolnost, nestrannost) a dále požadavky na osobu mediátora (odbornou způsobilost, mlčenlivost, nepodjatost, nestrannost a neutralitu). Účelem etického kodexu je stanovit a regulovat žádoucí zásady chování, což vede k lepšímu, kvalitnějšímu a transparentnějšímu fungování.

5. 4. 3 PROFESNÍ A KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY ZAPSANÉHO MEDIÁTORA DLE ZOM

Osoba mediátora je klíčovým faktorem v procesu mediace. Je zastáván názor, že právě znalosti a dovednosti mediátora, jejich využití a schopnost reakce mediátora na účastníky a jejich potřeby jsou těmi skutečnostmi, které jsou rozhodující pro úspěšnou mediaci.

Zákonodárce podmínky zápisu fyzické osoby jako zapsaného mediátora dle ZoM upravuje v ustanovení § 16 ZoM, přičemž tyto musí být splněny kumulativně. Podmínkou je mj. vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo v navazujícím magisterském programu v České republice (nebo obdobného vysokoškolského vzdělání v zahraničí)²²⁶ a dále požadavky na znalosti a dovednosti u zapsaného mediátora vyplývající z ustanovení § 23 ZoM, jež upravuje obsah zkoušek pro zapsané mediátory. Zkoušku mediátora žadatel vykonává u Ministerstva spravedlnosti ČR (advokát u České advokátní komory). Obsahem zkoušky je ověření odborných znalostí a dovedností potřebných pro výkon činnosti mediátora, tedy mediačních technik, základních lidských práv a svobod, občanského,

²²⁵ Evropský kodex chování pro mediátory, jeho úplné znění je dostupné z: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_cs.pdf

²²⁶ Ustanovení § 16 odst. 1 písm. c) ZoM.

obchodního a pracovního práva, rodinného práva, občanského práva procesního a základů psychologie a sociologie.²²⁷

Zájemci o výkon činnosti mediátora v režimu ZoM musí úspěšně složit zkoušku a požádat o zápis do seznamu zapsaných mediátorů vedený Ministerstvem spravedlnosti ČR. Vzdělávací programy pro zájemce o výkon činnosti mediátora jsou poskytovány různými subjekty. Vzdělávací program akreditovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR nabízí např. Asociace mediátorů ČR, dále Právnická fakulta Palackého univerzity v Olomouci. Nutno podotknout, že se v hojně míře objevují školení, kurzy různé kvality, zaměřené zejména na úspěšné složení zkoušky. Ministerstvo spravedlnosti ČR vzdělávací program nenabízí.

Výkon činnosti mediátora je velice obsáhlý komplex činností, pro jejichž odborné provedení (ať již zapsaným mediátorem nebo mediátorem mimo ZoM) je nezbytná především praxe.²²⁸

- Úvahy *de lege ferenda* ve vztahu k profesním a kvalifikačním předpokladům zapsaného mediátora

Kvalifikační předpoklady u zapsaného mediátora vyplývají z ustanovení § 23 odst. 7 ZoM, z něž se analogicky vyvozuje požadavek odborných znalostí a dovedností potřebných pro výkon činnosti mediátora, a to z oblasti mediace a dalších způsobů mimosoudního řešení sporů, včetně příslušné právní úpravy, mediačních technik, základních lidských práv a svobod, občanského, obchodního a pracovního práva, rodinného práva, práva na ochranu spotřebitele, občanského práva procesního a základů psychologie a sociologie.

²²⁷ Problematika formálních náležitostí mediační dohody, které jsou nezbytné k jejímu schválení soudem v podobě přetorského nebo soudního smíru, není obsahem zkoušky dle ZoM.

²²⁸ Zavedení institutu zapsaného mediátora dle ZoM má důsledky v mediátorské obci, kde jsou mediátoři s mnohaletou praxí, avšak nesplňující podmínky zápisu dle ZoM stanovené v § 16 ZoM (typicky se jedná o vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo navazujícím magisterském studijním programu). V právní úpravě není obsažena možnost zhojení stanovených podmínek výkonem odborné praxe.

Odborné znalosti zapsaných mediátorů jsou prověřovány v rámci zkoušky mediátora (dle ustanovení § 23 ZoM, ve spojení vyhláškou č. 277/2012 Sb.), v písemné části – formou testových otázek s jednou správnou odpovědí, jejichž znění je k právnímu stavu 1. 1. 2014 a je uveřejněno např. na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR,²²⁹ a formou ústní části, jejímž hlavním předmětem je simulované mediační jednání.

Ve vztahu ke kvalifikačním předpokladům zapsaných mediátorů, v návaznosti na právní úpravu § 8 odst. 2 věta druhá ZoM, kde se stanoví, že: „...*vyjádření právního názoru mediátora v průběhu mediace na věc stran konfliktu nebo některou její dílčí otázku.*“, by z důvodů efektivity a zamýšleného účelu mediačního jednání, za současného právního stavu, měla být jednou ze základních znalostí mediátora i otázka formálních náležitostí mediační dohody, a to tak, aby mohla být následně předmětem prétorského či soudního smíru. Úvahy *de lege ferenda* směřují jednak ke změně právní úpravy v možnosti aktivního podílu mediátora na podobě mediační dohody (v případě, že má být následně předmětem prétorského či soudního smíru), a jednak k nutnému odrazu této činnosti mediátora na jeho kvalifikační požadavky, předmět odborných znalostí a dovedností, které jsou prověřovány v rámci zkoušky mediátora dle ustanovení § 23 ZoM.

Osoba mediátora, jeho znalosti a dovednosti, profesní a kvalifikační předpoklady, jsou rozhodujícím faktorem ovlivňujícím úspěšnost mediace, na který současná právní úprava reaguje stanovením průběhu zkoušky pro zapsané mediátory jako podmínky výkonu činnosti zapsaného mediátora dle ZoM.

Z ustanovení § 25 ZoM vyplývá sankce za použití označení „zapsaný mediátor“ nebo z něj odvozených tvarů slov v rozporu s ustanovením § 11 ZoM, tedy pokud ve skutečnosti není mediátor zapsán v seznamu zapsaných mediátorů vedených Ministerstvem spravedlnosti ČR, spočívající v uložení pokuty do výše 100.000,- Kč.²³⁰ Právní úpravou je chráněno označení „zapsaný mediátor“, nikoliv označení

²²⁹ Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/mediatori1?clanek=informace-pro-uchazece-o-vykonani-zkousky-mediatora-a-zkousky-z-rodinne-media-1>

²³⁰ Ustanovení § 25 odst. 2 ZoM.

„mediátor“, což představuje dle mého názoru pro laickou veřejnost nepatrný rozdíl, který však může mít důsledky v kvalitě poskytované služby. Dle současné právní úpravy se jako mediátor může označovat jakákoliv právnická či fyzická osoba, s živnostenským oprávněním s volnou živností, bez garance odpovídajících znalostních a kvalifikačních předpokladů.

V rámci získávání znalostí a dovedností „zapsaných mediátorů“ není jakkoliv upraven a garantován vzdělávací systém vztahující se k výkonu činnosti mediátora, či podpora začínajících mediátorů, právě tak, aby byla zajištěna kvalita jimi poskytované služby.

V současné době jsou různými subjekty různé kvality poskytovány výcvikové kurzy mediace. Ze strany Ministerstva spravedlnosti ČR či mediátorské obce nespatřuji v této oblasti činnost vedoucí k zajištění požadovaného vzdělávání „zapsaných mediátorů“ a podpory či garance jejich činnosti zejména v počátcích výkonu jejich praxe.²³¹ Tato situace může mít dopad na kvalitu poskytované služby a tím i dopad na využívání mediace. Inspiraci na řešení lze analogicky spatřovat v advokacii, kdy poukazují zejména na pozici advokátního koncipienta, který je zaměstnán u advokáta – školitele, a pod jeho dohledem vykonává právní praxi, jejímž cílem je získat znalosti a osvojit si zkušenosti potřebné k výkonu advokacie.

5. 5 ANALÝZA POZITIVNÍHO A NEGATIVNÍHO PŮSOBNÍ MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI (VÝHODY A NEVÝHODY MEDIACE) A ÚVAHY DE LEGE FERENDA PRO MEDIACI V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

Mediací je označen strukturovaný proces, s vlastními pravidly, kde je přesně definována role a úkol mediátora. Podstatou mediace je neformální řešení pracovněprávního sporu mezi jeho stranami, za účasti nezávislé osoby (mediátora), která je odpovědná za proces zvládnutí sporu (vedení procesu), řízení komunikace

²³¹ V počátcích mediace na území ČR byly vzdělávací programy mediace poskytovány několika málo subjekty, jejichž výcvik spočíval v simulovaných mediačních jednáních a následně v reálných mediačních jednáních, na kterých se účastníci podíleli zpočátku pasivně (pozorovali) a následně aktivně (vedli mediační jednání pod dohledem svého lektora).

mezi stranami, tak aby proces vedl k vyřešení konfliktní situace stran. Za vyřešení a jeho podobu jsou odpovědné strany konfliktu, nikoli mediátor (jeho úkolem není rozhodnutí).

Mediace navrácí lidem kompetence, které v konfliktu ztratily, a umožňuje jim být odpovědní za své jednání, rozhodnout se, jakým způsobem bude jejich situace řešena a jaký výsledek bude pracovněprávní spor mít.

Obecným cílem mediace bývá dle definice vyřešení sporu. V širších souvislostech bývá mediace úspěšná až v okamžiku, kdy řešení sporu je uskutečněno a spor přestává existovat. Hlavním smyslem mediace pak bývá spokojenost zúčastněných stran.²³²

– Výhody a nevýhody mediace

Jedním z hlavních pozitivních působení mediace v pracovněprávní oblasti spočívá v prevenci, tedy předcházení pracovněprávními konfliktům a sporům a příčin jejich vzniku. Příčiny vzniku nalzáme v porušování práv a povinností jednotlivými účastníky pracovněprávních konfliktů, sporů, či v jejich domnělém porušování.

Jedním z předpokladů předcházení je věcně správná, adekvátní a kvalitní právní úprava, která je jasná, jednoduchá a srozumitelná pro její aplikaci a výklad. Dalším předpokladem je vytvoření takového právního povědomí, aby strany znaly svá práva a povinnosti a aby nedocházelo k porušování (domnělému porušování) právních norem z jejich neznalosti.²³³

Pro předcházení pracovněprávními konfliktům, sporům a dobré fungování pracovněprávních vztahů (mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi

²³² Na rozdíl od soudního rozhodnutí, kde strany hledají spravedlnost (zákonnost), bývá pojem spravedlnosti v mediaci jako kategorie zvažována až druhotně. Mediace je postavena primárně na dosažení stabilní dohody a princip celého přístupu je založen na tom, že pokud najdou strany stabilní řešení v řádně vedeném mediačním procesu (nestranném, neutrálním, za rovného postavení stran atd.), pak nalezené řešení odráží pojetí spravedlnosti, na kterém se strany dohodly.

²³³ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 442–443.

zaměstnanci navzájem) je důležité předcházet vyhroceným konfliktům a sporům, k čemuž nejvhodnějším nástrojem je především vzájemná otevřená komunikace.

V případě, že již ke konfliktní situaci mezi stranami dojde, je vhodné aplikovat nástroje a vést strany k řešení ve vzájemné dohodě, k řešení situace prostřednictvím dialogu stran. Komunikace mezi stranami umožňuje, že strany navzájem poznají svá stanoviska, pochopí své postoje a dojdou společně k řešení.

Současná společnost, označovaná jako společnost elektronické komunikace, má důsledek ve ztrátě schopnosti lidí vzájemně spolu mluvit, sdělit druhému osobně svůj názor a naslouchat mu.

Ačkoliv nejlepší prevencí na konflikty či nejvhodnějším způsobem jejich řešení je komunikace stran, je to právě schopnost komunikace, která se ze společnosti vytrácí. V důsledku tohoto stavu poté dochází k nárůstu sporů ve společnosti.

Podstatou mediace je neformální řešení konfliktu mezi stranami sporu, za aktivní účasti nezávislé osoby, která procesními postupy vede strany k tomu, aby konflikt vyřešily. Úkolem mediátora není rozhodnutí, vyřešení sporu, ale především řízení komunikace mezi stranami sporu. Vzájemnou komunikací mohou strany dosáhnout společné dohody, která vede ke spokojenosti všech. Takovýto postup navíc s sebou nese další přidanou hodnotu v tom, že strany se mohou naučit mezi sebou komunikovat (v průběhu procesu mediace může dojít k nastavení pravidel komunikace, která přejdou v běžný život, a tímto způsobem dále působí preventivně proti vzniku nových konfliktů; ve vztahu k využívání komunikačních technik má výchovnou funkci) a umožňuje zachovat další spolupráci stran (nedochází k určení vítěze a poraženého, k rozhodnutí, která strana má podle platného práva „pravdu“).

Mediace do pracovněprávního sporu přináší aspekty, kterými jiné metody nedisponují nebo je neposkytují v takové míře. Podíl na míře úspěšnosti mediace má především skutečnost, že o věcné podstatě řešení rozhodují sami účastníci mediace. Tato skutečnost, společně s efektivně řízeným procesem, má za výsledek dosažení stabilní dohody. A právě stabilita výsledku řešení je jedním z hlavních

výhod využití mediace oproti jiným způsobům (např. autoritativního soudního rozhodnutí). Pokud se strany svobodně, bez nátlaku dohodnou na způsobu řešení sporu, nemají potřebu takový výsledek následně revidovat, napadnout, nerespektovat. Uzavřená dohoda je výsledkem společné práce a úsilí stran, které pak naopak chtějí uzavřenou dohodu uvést do praxe, skutečně ji realizovat, a tím pracovněprávní spor s konečnou platností ukončit.²³⁴

Předmětem mediačního procesu není boj stran konfliktu, ale hledání řešení, se kterým budou strany spokojené, které bude pro ně přijatelné a realizovatelné. Právě z důvodu, že mediace je takto zaměřena, vznikají při mediaci poměrně často i zcela netradiční řešení. Strany jsou v průběhu procesu vedeny k tomu, aby si uvědomily nejen své zájmy, ale i zájmy druhé strany, což může vést k tvůrčím řešením.

Díky způsobu vedení mediačního jednání, řízením komunikace stran, dochází dále k pozitivnímu působení na strany, které zapříčiní zlepšení vzájemných vztahů (ačkoliv toto nebylo původním požadavkem). Z tohoto důvodu by mediace měla být využívána u konfliktů v rámci dlouhodobých vztahů (typicky se jedná o pracovněprávní vztahy, jejichž narušení může mít velký dopad na pozici zúčastněných stran). Vzhledem k tomu se domnívám, že mediace je velice účinná v předcházení sporů, ale může být vhodná a výhodná i v momentě, kdy se spor dostane do fáze soudního řízení.²³⁵

Účast na mediaci může stranám poskytnout vzor chování, vhodný způsob komunikace a také poukázat na potřebu respektovat určitá pravidla, která mohou být pro strany prospěšná, předat vzory chování přesahující čas a prostor konkrétní mediace, a tím se pozitivně podepsat na dalších vztazích zúčastněných. Kromě

²³⁴ K tomuto dále např. PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 55–57.

²³⁵ K tomuto dále např. PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 213–217.

poskytnutí behaviorálního vzoru má tak mediace i preventivní funkci ve vztahu ke vzniku dalších a nových konfliktů.

Na uvedené může navázat ne příliš často uváděná situace výsledku mediace, kdy se k uzavřené dohodě a zlepšení vzájemných vztahů může přidat nová spolupráce mezi stranami. Jedná se o tzv. bonus, přidaná hodnota, která může být výsledkem úspěšného mediačního jednání (spočívající v nové spolupráci, její rozšíření, renovaci, zachování možností atd).

Další výhodou odůvodňující volbu řešení sporu mediací je její úspěšnost. V důvodové zprávě k ZoM²³⁶ je uváděno, že v 70 až 80 % mediovaných případů bylo dosaženo výsledné mediační dohody.

Jednou z hlavních výhod volby mediace je časové hledisko. Časová úspora mediačního řízení, které trvá v řádech dnů, někdy i hodin, je v naprostém nepoměru k průměrné délce civilního soudního řízení, které se v České republice pohybuje v řádu stovek dnů, několika let (dle údajů z roku 2017 činí průměrná délka civilního soudního řízení 277 dnů, k tomu je dále nutné poznamenat, že ve vztahu k Městskému soudu v Brně je uváděna průměrná doba trvání 455 dnů).²³⁷

Čas, který je nutné konfliktu věnovat, se dále navyšuje v závislosti na komplikovanosti daného případu. K tomuto se dále připočítává i čas – doba čekání před tím, než proces začne. V celkovém kontextu se jedná o dobu nejistoty, jak bude pracovněprávní spor vyřešen, jak mohou strany jednat a reagovat.

²³⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 6. 12. 2018].

²³⁷ Údaje vyplývají z dat uváděných na www.mapaprutahu.cz. Dostupné z: <https://www.mapaprutahu.cz/blog/prumerna-delka-civilnich-rizeni-v-roce-2017>

Finanční náklady představují další významnou stránku spojenou s řešením pracovněprávního sporu. Mediace patří mezi levnější způsoby řešení sporu, zejména ve srovnání se soudním řízením nebo arbitráží. Na nižších nákladech se odráží bezesporu zmiňovaná délka trvání mediačního jednání, ale také skutečnost, že v rámci mediace odpadá potřeba právního zastoupení.

Minimalizace doby strávené stranami v pracovněprávním sporu má vliv nejen na vzájemné vztahy mezi stranami. Využívání mediace pro řešení konfliktů v rámci společnosti (zaměstnanecké spory, pracovněprávní spory i spory majitele a managementu nebo mezi spolumajiteli), ale i mimo tuto sféru – např. řešení konfliktů v rámci obchodních vztahů (spory mezi obchodními partnery), může subjektům přinést kladné hodnocení a s tím spojené dobré vztahy a dobré jméno.

Dobrovolnost je jedním ze základních principů mediace, ať již mediace vedené zapsaným mediátorem dle ZoM nebo mimo ZoM (povinnost poučit účastníky o dobrovolnosti mediace je vázána pouze na ustanovení § 3 odst. 4 ZoM, povinnosti zapsaného mediátora). Princip dobrovolnosti se odráží v samotné účasti na mediaci. Z toho plyne další výhoda pro strany, které zvolily jako způsob řešení konfliktu cestou mediace, a tou je kontrola nad řízením. K zahájení mediace je potřeba souhlasu všech zúčastněných stran,²³⁸ kdy tento souhlas je přítomen po celou dobu mediačního jednání. Strany mají možnost mediaci kdykoliv ukončit.

V průběhu procesu mediace je mediátor odpovědný za vedení procesu, nicméně výstup v podobě mediační dohody je plně v kompetenci stran. Strany mají kontrolu nejen nad podobou dohody, ale také nad tím, zda bude uzavřena. Nerozhoduje zde autorita či zvolená osoba, ale pouze strany sporu nesou odpovědnost za výsledek a podobu řešení.

²³⁸ V režimu mediace vedené dle ZoM je v souladu ustanovením § 4 ZoM mediace zahájena uzavřením smlouvy o provedení mediace.

Často uváděným pozitivem mediace je dále neformálnost. Mediační jednání je neformální, proces jednání je minimálně strukturovaný,²³⁹ což vede k aktivní a kreativní účasti stran. Neformálnost jednání se odráží i na komfortnosti stran, jednání pro ně není z psychologického hlediska natolik zatěžující (např. oproti soudnímu řízení). Neformálnost jednání s sebou dále nese možnost přizpůsobení se zvláštním potřebám stran, konkrétnímu případu (např. možnost dohody o místě setkání stran). Mediační jednání lze tedy označit i za pružné. Řešení sporu mediací může mít výhodu i v komplexnosti přístupu mediace, neboť v rámci mediačního jednání mohou být řešeny i spory (navazující či přidružené) k projednávané věci (které by v rámci soudního řízení musely být žalovány samostatně). Komplexní vymezení projednávaných témat naopak může přispět k vyřešení sporu zejména v případech, jsou-li řešení jednotlivých témat vzájemně propojeny a podmíněny.²⁴⁰

S ohledem na uvedené lze konstatovat, že mediace představuje velmi efektivní způsob řešení sporu, který s sebou nese i přidanou hodnotu v podobě zkvalitnění vzájemných vztahů, tvůrčích a stabilních řešení, minimalizace „promeškaného“ času, možnosti nové spolupráce a dalších těžko vyčíslitelných bonusech mediace, a především spokojenosti stran.

Doposud jsem zmiňovala výhody mediace, nicméně mediace má rovněž i své limity a nevýhody.

Hlavní a často uváděnou nevýhodou mediace je absence jistoty vyřešení sporu. Ačkoliv je mediace velice efektivním nástrojem na řešení pracovněprávních sporů, nemají strany jistotu, že tímto postupem bude jejich spor vyřešen. Na druhou stranu je třeba dodat, že i v případě, že v průběhu mediace není uzavřena dohoda, může mít i přesto pro strany přínos např. v obnovení komunikace.

²³⁹ Právní úprava zachycená v ZoM jakkoliv neupravuje proces mediace, kdy jedním z důvodů je právě zachování neformálnosti tohoto způsobu řešení sporů.

²⁴⁰ SVATOŠ, Martin. Výhody a nevýhody mediace obchodních sporů. *Právní prostor* [online]. Právní prostor, 2015 [vid. 2. 3. 2018].

Další nevýhoda je představována obavou stran ze zneužití mediace z procesních důvodů – získávání času, snaha dosáhnout promlčení nebo posílení postavení získáním informací v průběhu mediace, které druhá strana použije v soudním řízení. Jedná se o projevy, které by měl kvalifikovaný mediátor rozpoznat a v rámci mediačního jednání ošetřit (minimálně v podobě úpravy mlčenlivosti v rámci smlouvy o provedení mediace nebo ukončením mediačního procesu z důvodu narušení nezbytné důvěry).

V případě úspěšného ukončení mediace v podobě uzavření mediační dohody má tato povahu závazkového vztahu, není přímo vykonatelná. Pokud mají subjekty pracovněprávního vztahu zájem postavit věci „najisto“, musejí dále využít schválení mediační dohody např. prostřednictvím soudního/prétorského smíru dle ustanovení § 67 až 99 OSŘ.

– Mediace v oblasti pracovněprávních vztahů, úvahy *de lege ferenda*

Právní úprava pracovněprávních vztahů si ponechává svébytnost a specifickou povahu, které reflektují specifickou povahu pracovněprávních vztahů a jsou výsledkem historického vývoje i zahraničního vlivu (evropská legislativa, mezinárodní akty). Využití alternativní formy řešení sporů nevnímám jako nahrazení soudnictví (často zmiňované jsou návrhy zavedení specializovaného soudnictví), ale volbu možnosti jednoduchého mimosoudního řízení – mediace, které může přinést výsledek během několika hodin nebo dnů. Prostřednictvím mediace mohou být řešeny vzniklé spory, konflikty na pracovištích, ale i případné vzniklé obtížné situace, kdy volbou stran je diskuze o vzniklém problému a vzájemné jednání o vyřešení situace.

- Informovanost

Lidé stále využívají soud jako jedinou instanci v situacích, kdy nemohou efektivně řešit konflikt sami. Není v obecném povědomí zakotveno, že jsou i jiné možnosti řešení konfliktní situace. Stran zvýšení obecného povědomí o existenci mediace a působení možnosti využití legislativních opatření na změnu tohoto stavu lze poukázat na slova Františka Zoulíka, který uvádí: „*Rozšíření mediací nelze*

*dosáhnout tím, že by je konkrétní právní úprava jakkoli favorizovala. K jejich rozvoji u nás dojde jen tehdy, jestliže v právní praxi bude pocítováno, že jsou užitečné, potřebné, žádoucí.*²⁴¹

Jako nástroj ke zvýšení obecného povědomí je bezesporu vhodná větší propagace mediace či zavedení pozitivní motivace pro využívání mediace. Je to úkol jistě nelehký, za předního adresáta považuji Ministerstvo spravedlnosti ČR.

Ve vztahu k zaměstnavatelům by informační a motivační nástroje mohly vzejít z činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Možnosti jsou zde poměrně široké a spočívají v informační kampani, nabídce vzdělávacích projektů, ale i možnosti poskytnutí výhod pro zaměstnavatele aplikujících mediaci pro řešení sporů vznikajících z pracovněprávních vztahů, ale i nad jejich rámeček. Výhody pro zaměstnavatele by mohly být směřovány např. na slevu na dani příjmu a analogické použití ustanovení § 35 zákona č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- Informovanost zaměstnanců a informační povinnost zaměstnavatele

V oblasti pracovního práva, zejména individuálních pracovněprávních vztahů by ke zvýšení informovanosti mohl přispět institut upravený v ustanovení § 37 ZP – informační povinnost zaměstnavatele.²⁴²

Ustanovení § 37 ZP upravuje informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a je řazeno mezi tzv. kogentní ustanovení. Informační povinnost zaměstnavatele musí být dodržena jako minimální, přičemž zaměstnavatel je oprávněn zaměstnance informovat i o dalších skutečnostech. Zaměstnavatel je povinen informovat

²⁴¹ ZOULÍK, František. Mediace jako alternativa soudního sporu. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2001, sv. 8, s. 28 a násled.

²⁴² Ustanovení § 37 odst. 5 ZP uvádí, že: „Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zjištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.“

zaměstnanec stejným způsobem i o změnách v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.²⁴³

Úvahy *de lege ferenda* ohledně informační povinnosti zaměstnavatele směřují k založení povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance při vzniku pracovního poměru o možnosti a vhodnosti řešení sporů či vznikajících sporů z pracovního poměru nebo s ním související využitím mediace.

5. 6 STATISTICKÉ ÚDAJE O MEDIACI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORECH

Občanské soudní řízení v pracovněprávních věcech představuje rozsáhlou a složitou problematiku. Ze strany účastníků řízení je velice často negativně hodnocena zejména časová otázka a finanční náklady soudního řízení. Ruku v ruce se soudním řízením je pro jejich účastníky toto řízení spojeno s vynaložením značného úsilí, nejistotou a někdy i nestabilitou zúčastněných stran (zejména v případě účastníka fyzické osoby – zaměstnanec, může mít probíhající civilní soudní řízení v pracovněprávním sporu negativní dopad na jeho integritu).

V souvislosti se zkoumáním civilního soudního řízení v pracovních věcech ze statistických přehledů vedených Ministerstvem spravedlnosti ČR vyplývá, že počet nápadů podaných k obecnému soudu v pracovněprávních věcech se snižuje (v roce 2002 bylo vykázáno 234 343 pravomocných rozhodnutí v občanskoprávních věcech, z toho pracovněprávní spory tvořily 7 903 případů [3,3 %]; v roce 2008 bylo vykázáno 355 792 pravomocných rozhodnutí v občanskoprávních věcech, z toho pracovněprávní spory tvořily 5 537 případů [1,5 %]; v roce 2011 bylo vykázáno 776 279 pravomocných rozhodnutí v občanskoprávních věcech, z toho pracovněprávní spory tvořily 5 578 případů [0,7 %]).²⁴⁴ Ačkoliv se počet nápadů v úseku občanskoprávní agendy zvyšuje, v případě pracovněprávních sporů jsou tendence klesající. Průměrná délka řízení, vyplývající z výkazu Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve

²⁴³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 227–229.

²⁴⁴ Statistický přehled soudních agend, vedený Ministerstvem spravedlnosti České republiky, uveřejněný na: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>

dnech podle druhu sporů, uveřejněném Ministerstvem spravedlnosti ČR, v případě pracovněprávních sporů v roce 2002 činila 673 dnů, v roce 2008 činila 718 dnů a v roce 2011 činila 580 dnů.²⁴⁵

Z uvedeného vyplývá, že počet nápadů v pracovněprávních věcech má oproti nárůstu celkového nápadu občanskoprávní sekce klesající tendence a že průměrná délka řízení pracovněprávních věcí ve dnech se drží nad průměrnou délkou trvání v rámci jiné občanskoprávní oblasti (např. v roce 2011 činila délka trvání pracovněprávních sporů v průměru 580 dní, oproti tomu v témže roce činila délka trvání v oblasti náhrady škody dle občanského zákoníku 351 dní, v oblasti sporů dle obchodního zákoníku 379 dní, průměrná délka občanskoprávního řízení činila 305 dní).²⁴⁶

S ohledem na zavedení institutu nařízeného prvního setkání s mediátorem (novelou OSŘ, jak vyplývá ze změn provedených zákonem č. 202/2012 Sb., zde v podobě ustanovení § 100 odst. 3 OSŘ, následně pak novelou, jak vyplývá ze změn provedených zákonem č. 293/2013 Sb., v aktuální podobě v ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ) je zajímavý průzkum realizovaný kolektivem autorů, který byl mj. publikovaný v právní monografii *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*,²⁴⁷ jehož předmětem bylo zjištění údajů týkajících se využití nového institutu u okresních soudů České republiky. Závěry realizovaného průzkumu u okresních soudů uvádějí, že z celkem 18 573 nápadů pracovněprávních sporů v období od roku 2012 do 31. 5. 2016,²⁴⁸ bylo nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem využito celkem pouze v 113 případech, procentuálně

²⁴⁵ Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů) vedený Ministerstvem spravedlnosti České republiky, uveřejněno na: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>

²⁴⁶ Jak vyplývá ze statistických údajů po roce 2011, došlo k nárůstu délky trvání soudního řízení v civilních věcech, následně od roku 2014 měla průměrná délka trvání soudního řízení opět klesající tendenci, v roce 2017 se jednalo v průměru o délku trvání 277 dnů, údaje opět vyplývají ze Statistických přehledů soudních agend, a Přehledů o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů) vedených Ministerstvem spravedlnosti České republiky, uveřejněno na: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>

²⁴⁷ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.

²⁴⁸ Zaměřeno na období, kdy nabyl účinnosti zákon č. 202/2012 Sb. a v rámci OSŘ byla doplněna možnost soudce nařídit účastníkům řízení první setkání se zapsaným mediátorem.

vyjádřeno se jedná o 0,608 % z celkového nápadu pracovněprávních sporů.²⁴⁹ Z uvedených údajů lze konstatovat, že možnost nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem není v pracovněprávní oblasti soudci využívána.

Vzhledem k obecné neznalosti alternativních způsobů řešení sporů včetně mediace, a výsledkům provedeného průzkumu využívání nového institutu – nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem, je zřejmé, že mediace v pracovněprávních sporech (ve fázi soudní či jí předcházejících) je spíše výjimečná.

Pro úplnost je vhodné doplnit další údaj vyplývající z realizovaného průzkumu u okresních soudů, a to statistický údaj uzavření soudního smíru dle ustanovení § 99 OSŘ v pracovněprávních sporech, ve sledovaném období.²⁵⁰ S ohledem na získané údaje (neobsahuje údaje od 12 soudů, které neposkytly informace) je uvedeno následující: „Z informací poskytnutých okresními soudy vyplynulo, že:

- z celkového soudního nápadu pracovněprávních sporů na okresní soudy za rok 2012, tj. 3 256 věcí, byl soudní smír uzavřen pouze ve 184 případech,
- z celkového soudního nápadu pracovněprávních sporů na okresní soudy za rok 2013, tj. 3 398 věcí, byl soudní smír uzavřen pouze ve 169 případech,
- z celkového soudního nápadu pracovněprávních sporů na okresní soudy za rok 2014, tj. 3 709 věcí, byl soudní smír uzavřen pouze ve 150 případech,
- z celkového soudního nápadu pracovněprávních sporů na okresní soudy za rok 2015, tj. 2 815 věcí, byl soudní smír uzavřen pouze ve 127 případech,
- z celkového soudního nápadu pracovněprávních sporů na okresní soudy za rok 2016 (do 31. května 2016), tj. 1 017 věcí, byl soudní smír uzavřen pouze ve 25 případech.“²⁵¹

²⁴⁹ V podrobnostech PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 213–217.

²⁵⁰ V případě, že sporné strany mají zájem (a to zpravidla mají) vyřešit spornou záležitost závazně, lze v současné podobě právní úpravy využít schválení mediační dohody v již zahájeném soudním řízení prostřednictvím soudního smíru dle ustanovení § 99 OSŘ.

²⁵¹ V podrobnostech PICHRT, 2016, op. cit., s. 220.

Další zajímavý údaj vyplývá z informací poskytnutých okresními soudy ve vztahu k počtu uzavřených prétorských smírů v rámci smírčího řízení dle ustanovení § 67 až 69 OSŘ (neobsahuje údaje od 12 soudů, které neposkytly informace), k nimž je uvedeno následující: „Z informací poskytnutých okresními soudy vyplynulo, že:

- v roce 2012 byl soudem uzavřen prétorský smír v 10 případech,
- v roce 2013 byl soudem uzavřen prétorský smír v 17 případech,
- v roce 2014 byl soudem uzavřen prétorský smír v 8 případech,
- v roce 2015 byl soudem uzavřen prétorský smír v 10 případech,
- v roce 2016 (do 31. května 2016) byl soudem uzavřen prétorský smír ve 4 případech.“²⁵²

Ze získaných dat se nabízí závěr, že smírné řešení pracovněprávních sporů se v podstatě nevyužívá, stejně lze konstatovat i ve vztahu k institutu nařízeného prvního setkání se zapsaným mediátorem. Data jsou zaznamenána za právního stavu, kdy ustanovením § 99 OSŘ je soudům uložena povinnost vést strany ke smíru, s čímž jsou spojeny úkony soudu v podobě předestření názoru na projednávanou věc ve vztahu k právní úpravě a judikatuře, a ustanovením § 100 odst. 2 OSŘ je dána možnost soudu, aby v případě účelnosti a vhodnosti daného případu nařídil první setkání se zapsaným mediátorem.

²⁵² V podrobnostech PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 221–222.

6. SOCIÁLNÍ ASPEKT MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Pracovní život každého jedince je přímo provázán i s jeho životem osobním. Úspěch, spokojenost na poli pracovním má přímý odraz i v osobním životě, a platí to i opačně. Jsou to sféry, které od sebe nelze oddělit. Zaměstnání je nejen zdrojem příjmů, ale přináší lidem rovněž i společenský kontakt, pocit vlastní hodnoty a vyšší kvalitu života.

Aplikace mediace v pracovněprávní oblasti, v rámci řešení pracovněprávních konfliktů, předcházení pracovněprávním sporům, případně volba řešení pracovněprávních sporů nikoliv soudní cestou, nýbrž cestou mediace, může mít v pracovním prostředí příznivý vliv na fluktuaci (resp. snížení fluktuace a negativních vlivů s sebou nesoucích),²⁵³ zlepšuje sociálně-psychologické prostředí pracoviště, vytváří možnosti a prostor pro klidnou a soustředěnou práci, zvyšuje výkonnost jednotlivců, ale i celého pracoviště.²⁵⁴ Tento aspekt v pracovním prostředí může být velice důležitý právě v současné době, kdy je nízká míra nezaměstnanosti²⁵⁵ a zaměstnavatelé mají zájem vytvářet efektivní prostředí, které je pro zaměstnance a potenciální zaměstnance poutavé. Období vysoké poptávky po zaměstnancích, zejména kvalifikovaných, je dobou zájmu zaměstnavatelů o zavádění benefitů pro zaměstnance, a to z důvodu udržení svých stávajících zaměstnanců a získávání nových potřebných zaměstnanců v konkurenčním prostředí.

Současný celosvětový trend se zaměřuje na zlepšování kvality života, a to i jeho pracovní části. Hodnota lidského zdraví, celková životní a pracovní pohoda

²⁵³ Mezi negativní jevy fluktuace se řadí zejména ztráta zaškolených zaměstnanců; snížená produktivita; ztráta znalostí, obchodního tajemství, únik informací; zvýšené náklady (nástup a adaptace zaměstnance, školení, propouštění zaměstnanců); snížení důvěryhodnosti společnosti jako kvalitního zaměstnavatele; ztráta obchodních příležitostí svázaných s odcházejícími zaměstnanci; demotivace a vyšší nejistota současných zaměstnanců.

²⁵⁴ K tomuto srov. JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy: European Business School SE, 2014, s. 26

²⁵⁵ K 31. 7. 2018 evidoval Úřad práce ČR celkem 231 565 uchazečů o zaměstnání. To je o 7 779 více než v červnu 2018 a o 71 509 osob méně než před rokem. Podíl nezaměstnaných osob je 3,1 % (červen 2018 – 2,9 %, červenec 2017 – 4,1 %). Počet volných pracovních míst je 309 996. V podrobnostech Tisková zpráva. Nezaměstnanost v červenci mírně vzrostla, počet uchazečů meziročně stále klesá. *Úřad práce ČR* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, publikováno 8. 8. 2018 [vid. 3. 9. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018_08_08_tz_nezamestnanost_cervenec_2018.pdf

vystupuje do popředí. V rámci Evropské unie je již několik let prosazována strategie pohody při práci ve všech aspektech a její celistvosti (fyzické, psychické, sociální). Společenské změny, snaha o udržitelný rozvoj lidské společnosti, globalizace a celosvětové trendy ve světě práce, dávají podnět ke zkoumání subjektivního vnímání kvality pracovního života. Na území České republiky byl proveden empirický výzkum Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR v roce 2005, který se zaměřil na změny vnímání zaměstnanců, hodnotový systém lidí, hodnocení pracovního života atd. Výsledkem empirického zkoumání jsou hodnoty, které byly dále porovnávány se spokojeností v životě v zemích Evropské unie.²⁵⁶

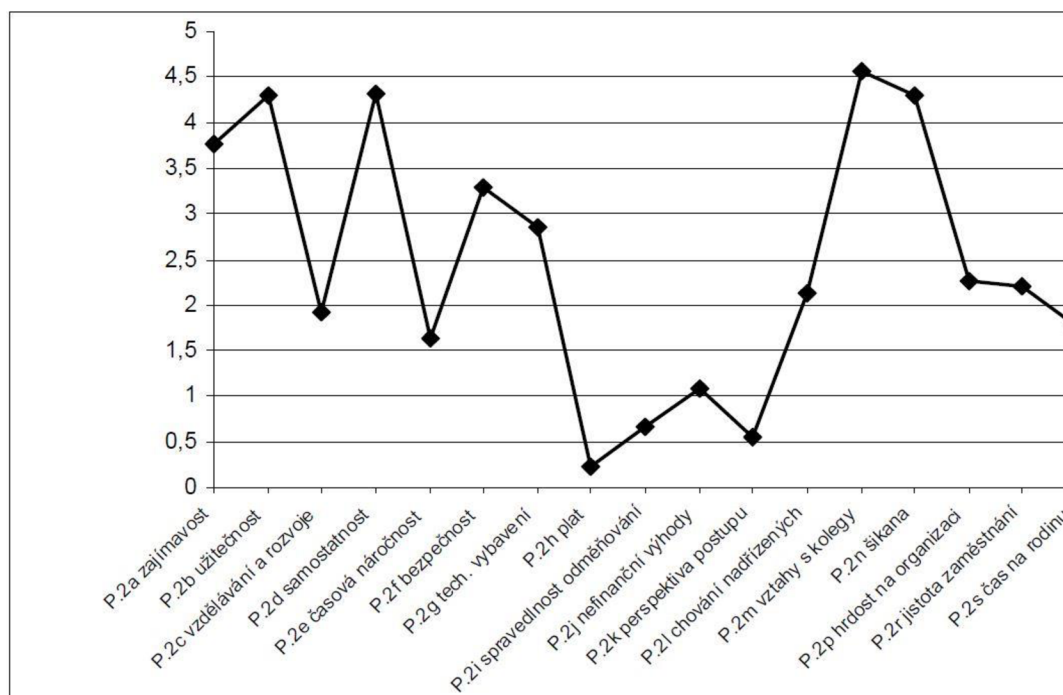
Zkoumáním kvality pracovního života se zabýval výzkumný pracovník Sociologického ústavu Akademie věd ČR – Mgr. Jiří Vinopal, který ve svém článku posuzoval spokojenost s prací podle vzdělání, pracovní pozice, profilem pracovní spokojenosti, s prací u ekonomicky aktivní populace atd.²⁵⁷

Jedním z výstupů vědeckého zkoumání byl zpracovaný profil pracovní spokojenosti s prací, jenž se zaměřoval na jednotlivé položky, se kterými ekonomicky aktivní populace vyjadřuje vyšší a se kterými vyjadřuje nižší spokojenost s prací. Pracovní spokojenost je vyjadřována hodnotou 0 (nejnižší) – 5 (nejvyšší), ve vztahu k jednotlivým položkám pracovního prostředí. Autor na základě provedeného empirického zkoumání uvedl následující:

²⁵⁶ ČADOVÁ, Naděžda a kol. *Jak je v Česku vnímaná práce*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 193–202.

²⁵⁷ V podrobnostech VINOPAL, Jiří. *Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života*. *Sociologický ústav AV ČR* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006 [vid. 31. 6. 2018].

„Obr. 6: Profil pracovní spokojenosti s prací u ekonomicky aktivní populace



Kvalita pracovního života 2006, N = 2 027²⁵⁸

Z provedeného průzkumu je zřejmé, že ekonomicky aktivní populace (zaměstnanci) vyjadřuje vyšší míru spokojenosti např. u samostatnosti, vztahy s kolegy nebo úrovně šikany, a naopak nižší míru spokojenosti vyjadřuje u výše platu, spravedlnosti odměňování nebo perspektivy postupu.

Je důležité si uvědomit, že se změnami společnosti se mění i základní ekonomická aktivita lidí – práce. Proměňují se požadavky na zaměstnance, ale i pracovní podmínky. Práce souvisí s pocitem prožívání kvalitního života, může být příčinou spokojenosti nebo naopak životního rozladění. Práce je hlavním bodem hodnocení kvality pracovního života, ale je také významným bodem ovlivňujícím celkovou kvalitu života jednotlivce a potažmo celé společnosti. Pojem „kvalita života“ je velice složitý a široký. Dotýká se pochopení lidské existence, bytí a

²⁵⁸ VINOPAL, Jiří. Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života. *Sociologický ústav AV ČR* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 12 [vid. 31. 6. 2018].

smyslu života, zaměřuje se na materiální, psychologické, sociální, duchovní a další podmínky pro zdravý a šťastný život. Světová zdravotnická organizace definuje kvalitu života takto: „*Kvalita života je to, jak člověk vnímá své postavení v životě v kontextu kultury, ve které žije, a ve vztahu ke svým cílům, očekáváním, životnímu stylu a zájmům.*“²⁵⁹

Jak vyplývá z výzkumných studií, jsou dobré vztahy významným faktorem přispívajícím k lepší kvalitě života. Dle závěrů empirického zkoumání realizovaného na území České republiky jsou dobré vztahy na pracovišti velice důležitým aspektem, který následuje po jistotě práce a náležité finanční odměně. Jedná se o vztahy s nadřízenými, ale i o vztahy s kolegy. Jsou to právě vztahy na pracovišti, které mohou hrát významnou roli při volbě zaměstnání.²⁶⁰

S ohledem na výše uvedené, ve spojení s vlivem aplikace mediace, mediačních technik v rámci pracovněprávních vztahů, řešení pracovněprávních konfliktů či sporů, lze uvést, že mediace může mít příznivý vliv na kvalitu pracovněprávních vztahů, jejich utváření, efektivnost a stabilitu. Z pohledu dobrých vztahů v pracovním prostředí je mediace jedním z nástrojů jejich ovlivnění, s možným přínosem v této oblasti.

Mediace může pozitivně ovlivnit způsob a výsledek řešení sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a sporů mezi zaměstnanci navzájem. V případě implementace mediace do pracovního prostředí, vytvoření podnikové kultury spojené se způsobem řešení a vize v podobě mediace, může tato mít dále dopad i na další vztahy.

²⁵⁹ ČADOVÁ, Naděžda a kol. *Jak je v Česku vnímaná práce*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 195.

²⁶⁰ ČADOVÁ, op. cit., s. 193–202.

7. PŘÍKLAD MEDIACE Z PRAXE

V předcházejících částech byla popsána mediace v pracovněprávní oblasti, mediační techniky a současná právní úprava vztahující se k mediaci v rámci právního řádu ČR, nicméně nejvěrnější obrázek o tom, co je mediace, poskytne konkrétní případ. V průběhu výkonu své praxe jsem se doposud nesetkala s mediací v rámci pracovněprávního sporu, z tohoto důvodu bude uvedený případ sice z jiné právní oblasti, nicméně smyslem této praktické části je ilustrovat reálnou úspěšnost mediace a její možnosti.

Jedná se o soudní spor, jehož jsem byla aktivním účastníkem, spornou stranou. Předmětem byl spor dvou obchodních společností vzniklý v důsledku vzájemných obchodních vztahů. Žalobce se v rámci podnikatelské činnosti zabývá prodejem movitých věcí sloužících k podnikání. Žalovaný byl jedním z obchodních partnerů, akceptantem nabídky žalobce. Na základě vzájemné dohody, uzavřené kupní smlouvy, prodal žalobce žalovanému předmět koupě. Po uzavření kupní smlouvy, 2 dny před předáním předmětu koupě, žalovaný odstoupil od smlouvy s odůvodněním, že o předmět koupě nemá zájem, že tento neodpovídá požadavkům, které žalobci před uzavřením kupní smlouvy sdělil. Žalobce s odstoupením nesouhlasil s odůvodněním, že předmět koupě byl přesně specifikován v uzavřené kupní smlouvě, se kterou žalovaný souhlasil. Žalobce následně podal k místně a věcně příslušnému soudu žalobu na zaplacení zbývající části kupní ceny (žalovaný uhradil zálohu na kupní cenu) a na převzetí předmětu koupě ze strany žalovaného. Následně, s odůvodněním péče řádného hospodáře, žalobce odstoupil od kupní smlouvy a předmět koupě prodal jinému akceptantovi nabídky. Žaloba vůči žalovanému byla změněna jako žaloba na ušlý zisk, který spočíval v rozdílu mezi výší kupní ceny sjednané s žalovaným a výší kupní ceny, za kterou byl následně předmět koupě prodán.

Soud ve věci nařídil první setkání se zapsaným mediátorem. Mediátor byl zvolen dohodou stran a nařizené první setkání se zapsaným mediátorem proběhlo ve lhůtě 1 měsíce od vydání usnesení soudu o nařízení prvního setkání se zapsaným mediátorem. Mediačního jednání se zúčastnili právní zástupci stran a statutární orgány obou společností. V průběhu mediačního jednání vyšlo najevo, že žalovaný

je zejména nespokojen s výsledkem uzavřené kupní smlouvy, kdy předmět koupě nevyhovoval jeho požadavkům, a že očekával, že žalobce jako odborník v daném oboru zajistí správnost. Z vyjádření žalobce vyplynulo, že předmět koupě byl značně specifický, používaný pouze úzkou skupinou subjektů, tudíž neočekával, že by žalovaný neměl v tomto oboru zkušenosti a neznal specifika předmětu koupě. Žalobce předpokládal, že žalovaný ví, co kupuje, na co a proč. Ačkoliv se jednalo o čistě obchodní spor, lze mediační jednání ze strany statutárních orgánů obou společností místy označit za emotivní.

Mediační jednání trvalo 1,5 hodiny. Výsledkem byla dohoda stran, že žalovaný uhradí žalobci částku spočívající ve výši veškerých nákladů, které s uzavřenou kupní smlouvou žalobci skutečně vznikly, ponížené o uhrazenou zálohu kupní ceny. Mediační dohoda byla následně předložena příslušnému soudu ke schválení formou smíru. Žalovaný dohodnutou částku uhradil na účet žalobce 3 dny po uzavření mediační dohody, přibližně 1 měsíc před vydáním usnesení soudu o schválení smíru.

8. ZAHRANIČNÍ SROVNÁNÍ MEDIACE V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

V této části se budu zabývat úpravou mediace v pracovněprávní oblasti v evropských státech, jejichž přístupy mohou být inspirující. Vzhledem k volbě zaměřené na historické, kulturní a geografické blízkosti jsou případné poznatky přenositelné i do českého právního prostředí.

8.1 RAKOUSKO

Jako první exkurz do zahraniční právní úpravy a aplikaci mediace jsem vybrala zemi, se kterou je Česká republika historicky, kulturně spjatá, se kterou nás pojí společný právní základ odvíjející se ze společné historie. Rakousko upravilo mediaci přijetím zákona č. 29/2003 Spolkové sbírky zákonů, o mediaci v civilních věcech.²⁶¹ Zákon upravuje mediaci, která je prováděna registrovanými mediátory v civilních věcech, zahrnující i pracovní a sociální oblast. V Rakousku mohou zájemci o provedení mediace požádat prostřednictvím příslušné pobočky Spolkového sociálního úřadu (v příslušné spolkové zemi) žádostí o zprostředkování smířčího řízení, v rámci které mohou požádat o mediaci a vybrat si mediátora (osobu, se kterou budou konflikt řešit).

V Rakousku je povinná mediace upravena ve dvou případech – v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob a v oblasti skončení učebního poměru. V oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob se jedná především o diskriminaci na základě postižení, které se projevuje otevřeným nebo skrytým znevýhodňováním. Zákonodárce byl veden ochranou před diskriminací z důvodu zdravotního postižení.

Druhou oblastí je skončení učňovského poměru, kdy v roce 2008 novelou provedenou zákonem č. 2008/82, byla zakotvena nová forma skončení učebního

²⁶¹ BGB I 29/2003.

poměru „Ausbildungsübertritt“. K platnosti ukončení učebního poměru je pak nezbytné provedení mediačního řízení.²⁶²

8.2 VELKÁ BRITÁNIE

Individuální pracovní spory mohou být ve Velké Británii a Walesu podle povahy projednávány obecnými soudy, zvláštními pracovními tribunály, v rozhodčím řízení, ale rovněž alternativními způsoby řešení sporů např. mediací.

Většina pracovněprávních sporů je projednávána pracovními tribunály (*Employment Tribunal*), které využívají formu soudní mediace vedle formálního slyšení. Možnost využití mediace je diskutována se spornými stranami, aby bylo zjištěno, zda souhlasí s postupem aplikace mediace. Pokud strany projeví zájem, příslušný soudce (*employment judge*) posoudí případ a rozhodne, zda je vhodný pro mediaci. Tento postup byl jako pilotní projekt zahájen v roce 2006 a přibližně 65% případů bylo vyřešeno mediací.²⁶³

V pracovněprávní oblasti v současné době působí Poradenská, konciliační a rozhodčí služba (ACAS), která poskytuje pomoc dobrovolně spolupracujícím stranám ve formě poradenství, smírčího řízení a dalších služeb. Cílem smírčího řízení je vyřešit spor bezprostředně po jeho vzniku, ale také zabránit jeho dalšímu vývoji či soudnímu řízení a také zlepšit vztahy. Absolvování smírčího řízení ACAS je od května 2014 podmínkou uplatnění nároku u pracovního tribunálu.²⁶⁴

²⁶² V podrobnostech ŠIMEČKOVÁ, Eva. Mediace v pracovním právu v českém a rakouském kontextu. In: HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a reflexe jejich aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, s. 153–159.

²⁶³ HOPT, Klaus J.; STEFFEK, Felix. *Mediation: principles and regulation in comparative perspective*. 1. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2013, s. 417–419.

²⁶⁴ V podrobnostech dále informace dostupné z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>, dále též PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 346–353.

8. 3 FRANCIE

Mediace se ve Francii vyvinula v 70. letech 20. století, především v oblasti řešení sporů kolektivního pracovního práva a rodinného práva. Důvody využití mediace byly různé: snížení pracovního vytížení soudů; snížení nákladů; některá soudní rozhodnutí nenaplňují cíl spočívající v dosažení uspokojivých řešení, nesou s sebou následné šokující či negativní důsledky; problematická vynutitelnost soudních rozhodnutí, která nejsou stranami přijata; pozitivní působení na obnovení dialogu mezi spornými stranami a možnost obnovení vzájemných vztahů.²⁶⁵

Podle francouzského práva mohou strany přistoupit k mediaci ve všech oblastech práva za předpokladu, že mediace neporuší tzv. „řídící pravidla veřejného pořádku“. K mediaci lze přistoupit pouze po předchozí dohodě stran. Právní rámec je tvořen nařízením č. 2011-1540 ze dne 16. listopadu 2011, kterým byla provedena směrnice 2008/52/ES, jež stanoví právní základ podporující smírné řešení sporů stranami za pomoci třetí strany, mediátora, a rozšiřuje jeho kompetence nejen na případy přeshraniční mediace, ale i na mediaci vnitrostátní.²⁶⁶

V oblasti pracovního práva je mediace využívána pro řešení kolektivních pracovněprávních sporů. V rámci řešení individuálních pracovněprávních sporů se objevuje spíše vzácně.

²⁶⁵ HOPT, Klaus J.; STEFFEK, Felix. *Mediation: principles and regulation in comparative perspective*. 1. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2013, s. 457–459.

²⁶⁶ Mediace v členských státech – Francie. *Portál evropské e-justice* [online]. Evropská komise [vid. 3. 9. 2018]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-fr-cs.do?idTaxonomy=64&idCountry=fr&plang=cs&member=1&removebanner=true

ZÁVĚR

Cílem této rigorózní práce bylo provést rozbor současného stavu aplikace mediace v rámci pracovněprávních vztahů, při zohlednění specifík individuálních pracovněprávních vztahů v mediaci, a pojmenovat možnosti vhodné intervence k zavedení mediace do pracovněprávní oblasti.

Na rozdíl od jiných právních oblastí lze konstatovat, že se mediace při řešení individuálních pracovněprávních sporů příliš nepoužívá, přestože představuje vhodný způsob řešení sporů vzniklých z individuálních pracovněprávních vztahů, včetně mediace realizované zapsanými mediátory. S ohledem na podobu pracovněprávních vztahů a typy sporů, které z nich vznikají, může být mediace vhodným prostředkem mimosoudního řešení, které je způsobilé přinést výsledek během několika dnů nebo hodin. Prostřednictvím mediace mohou být řešeny sporné momenty v jejich počátcích, ale i rozvinuté probíhající spory ve všech fázích (před zahájením soudního řízení, v jeho průběhu nebo po skončení soudního řízení). Využití mediace předpokládá volbu stran k diskuzi o vzniklém problému a zájem na jednání vedoucím k vyřešení situace, se kterým budou strany spokojené. V počátcích vzniku konfliktu či obtížné situace může mít využití mediace funkci předcházení vzniku sporů s vyhrocenými pozicemi stran a zachovat jejich další spolupráci. Rychlé a efektivní řešení sporných momentů již v jejich počátcích může mít příznivý vliv na celkové pracovní prostředí a nastavení pracovní kultury na řešení sporů prostřednictvím komunikace a vzájemné spolupráce na jejich řešení.

Pro mediaci jsou vhodné zejména spory týkající se finančního plnění, mezi které můžeme uvést zejména spory o pracovněprávní plnění či jiná peněžitá plnění vyplývající z pracovněprávního vztahu nebo s ním související a spory o náhradu škody. Mediace je dále způsobilá pozitivně působit u sporů vznikajících v souvislosti s organizací práce – čerpání dovolené, úprava pracovní doby, stejně tak v případech skončení pracovního poměru. Vzhledem k citlivosti sporů vznikajících v souvislosti se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace považují za účelné využití mediace při jejich řešení.

Právní úprava pracovněprávních vztahů je projevem historického vývoje této právní oblasti, odráží se v ní evropská legislativa a mezinárodní intervence, a

projevuje se ve svébytnosti a specifické povaze individuálních pracovněprávních vztahů. Pro mediaci v pracovněprávní oblasti lze doporučit, aby byla prováděna zkušenými mediátory znalými praktických aspektů fungování pracovněprávních vztahů.

Pro rozvoj mediace v pracovněprávní oblasti a její intenzivnější užívání, je primárním nástrojem větší propagace mediace a zvyšování pozitivní motivace pro využívání mediace. Úkol propagace mediace by měl spadat především do působnosti Ministerstva spravedlnosti ČR, ve vztahu k zaměstnavatelům by propagace mediace včetně zavedení motivačních nástrojů mohla vzejít z působení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Při nedostatečné informovanosti veřejnosti o možnostech mediace a jejího působení v rámci individuálních pracovněprávních vztahů nabízí úvahy směřující k legislativní aktivitě spočívající v doplnění informační povinnosti zaměstnavatele upravené v ustanovení § 37 ZP a založení povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance při vzniku pracovního poměru o možnosti a vhodnosti řešení sporů využitím mediace.

Nástrojem pro zavedení mediace do individuálních pracovněprávních vztahů by mohla být dále mediační doložka, uzavřená v souvislosti se vznikem pracovního poměru, na základě smluvní volnosti a vůle stran. Při úvahách nad právní úpravou, zde konkrétně nad zavedením institutu mediační doložky v rámci individuálních pracovněprávních vztahů, se lze inspirovat současnou úpravou konkurenční doložky obsaženou v ustanovení § 310 ZP. Legislativní činnost ve směru doplnění mediační doložky do právní úpravy by měla spočívat ve stanovení právního rámce a obsahových náležitostí mediační doložky, na základě kterých by zaměstnavatel a zaměstnanec projevem svobodné vůle uzavřeli dohodu o volbě způsobu řešení sporů vznikajících z pracovního poměru nebo s ním související. Mediační doložka by tak představovala projev autonomie vůle, kterým strany mohou upravit způsob řešení případného sporu, následků budoucích nejistých událostí, a tím posílit svoji právní jistotu. Jako sankci za nedodržení povinnosti řešit nebo se pokusit řešit spor mediací, za porušení zásady *pacta sunt servanda*, mohou strany sjednat zajištění v podobě smluvní pokuty. Právní úprava sankce za porušení mediační doložky by

mohla směřovat k možnosti soudu nepřiznat porušující straně náhradu nákladů řízení dle ustanovení § 150 OSŘ.

Ve vztahu k právní úpravě mediace v pracovněprávní oblasti je dle mého názoru zejména inspirativní srovnání se zavedením mediace při řešení individuálních pracovněprávních vztahů ve Velké Británii, kde se rovněž potýkali s neinformovaností a nedostatkem zkušeností s nově zavedeným institutem v podobě mediace. Změnu ve Velké Británii přinesla novela, která založila soudcům povinnost podporovat využívání mediace a umožnila uložit stranám náhradu nákladů řízení, pokud se odmítnou mediace účastnit.

Současnou právní úpravou obsahující povinnost soudu usilovat o smír mezi účastníky, upravenou v ustanovení § 99 OSŘ, jakož i možností soudu nařídít první setkání se zapsaným mediátorem, a to dle ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ, je dle mého názoru dán dostatečný prostor soudu k podporování využívání mediace a vedení stran ke vzájemnému jednání za účelem uzavření dohody o sporné záležitosti. Z tohoto důvodu považuji změnu současného stavu v podobě představené v návrhu věcného záměru nového civilního řádu soudního, směřující k odstranění současného znění ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ, za krok, který povede ke snížení využívání mediace soudy a negativně ovlivní využívání a informovanost o alternativních metodách řešení sporů.

Sankce za porušení povinnosti uložené soudem dle ustanovení § 100 odst. 2 OSŘ je v současné době upravena v ustanovení § 150 OSŘ, v podobě možného nepřiznání náhrady nákladů řízení, dále pak v ustanovení § 53 OSŘ, v možnosti uložení pořádkové pokuty. S odkazem na pozitivní působení úpravy vztahující se k náhradě nákladů řízení jako sankce za nedodržení povinnosti, zavedené ve Velké Británii, lze po tomto vzoru dle mého názoru jako psychologicky efektivnější sankci, nastupující automaticky, uvažovat o změně právní úpravy § 150 OSŘ spočívající v možnosti soudu přikázat náhradu nákladů řízení, pokud se strana odmítne řídit rozhodnutím soudu.

Shora byly uvedeny nástroje pro další rozvoj mediace a zvýšení informovanosti veřejnosti o alternativních technikách řešení sporů. Přes veškerá naznačená legislativní opatření působící na rozšíření mediace má podstatný vliv na intenzivnější využívání mediace pozitivní zkušenost účastníků s mediací, spojená s pocitem, že je mediace užitečná. Důležitá je především osoba mediátora a plnění jeho povinností v rámci mediačního procesu, jeho zkušenosti, kvalifikační a odborné předpoklady.

Za stavu nedostatečné informovanosti veřejnosti o alternativních technikách řešení sporů považují za základní povinnost mediátora řádně strany seznámit s mediací, poučit je o účelu a zásadách mediace, účincích uzavření smlouvy o provedení mediace spočívající ve stavění běhu promlčecích a prekluzivních lhůt v souladu s ustanovením § 647 OZ, a dále poučení stran, že zahájením mediace není dotčeno právo stran domáhat se svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou. Ve vztahu k posledně zmiňované poučovací povinnosti by dle mého názoru bylo vhodné doplnění právní úpravy poučovací povinnosti zapsaného mediátora upravené v ustanovení § 3 odst. 4 ZoM (příčemž je vhodné strany poučit i při mediaci prováděné mimo ZoM) směřující k poučovací povinnosti mediátora i ve vztahu k účinkům mediační dohody schválené soudem (soudním či prétorským smírem). Schválení mediační dohody soudem má mj. účinky pravomocného rozsudku, představuje tak překážku řízení *res iudicata*, o věci již bylo rozhodnuto.

Osoba mediátora, jeho znalosti a dovednosti, způsob jejich využití a schopnost reakce mediátora na účastníky a jejich potřeby jsou rozhodujícími skutečnostmi, jež ovlivňují úspěšnost mediace a následné pocíťování její užitečnosti ze strany účastníků.

Ve vztahu ke kvalifikačním předpokladům zapsaných mediátorů, v návaznosti na právní úpravu § 8 odst. 2 věta druhá ZoM, by z důvodů efektivnosti a zamýšleného účelu mediačního jednání, za současného právního stavu, měla být jednou ze základních znalostí mediátora i otázka formálních náležitostí mediační dohody, aby se mohl aktivně podílet na formální podobě mediační dohody, která by posléze byla předmětem prétorského či soudního smíru. Kvalifikační

předpoklady zapsaného mediátora by měly mít odraz v předmětu odborných znalostí a dovedností zapsaných mediátorů, které jsou prověřovány v rámci zkoušky mediátora dle ustanovení § 23 ZoM. Odbornost a kvalifikační předpoklady mediátora jsou ze strany právní úpravy zakotveny pouze ve vztahu k zapsaným mediátorům vykonávajícím mediaci dle ZoM. V případě mediace poskytované mimo ZoM se ve vztahu k osobě mediátora takovéto požadavky nevyskytují.

K problematice odbornosti zapsaného i „nezapsaného“ mediátora a k získávání znalostí a dovedností mediátorů lze říci, že v současné době není upraven a garantován vzdělávací systém vztahující se k výkonu činnosti mediátora ani podpora začínajících mediátorů, právě tak, aby byla zajištěna zkušenost a s tím spojená kvalita poskytované služby, která má dle mého názoru přímý vliv na další využívání a rozšiřování mediace.

Vedle požadované odbornosti mediátora, získaných znalostí a dovedností je důležité poskytnutí možnosti získávání praxe v oblasti mediace, jejímž cílem je osvojení si znalostí a zkušeností potřebných k řádnému výkonu mediace. Ke změně vedoucí ke zkvalitňování mediace by dle mého názoru mohla přispět mediátorská obec, umožňující provádění praxe pro začínající mediátory.

Mediace je užitečný a efektivní nástroj pro řešení konfliktů a sporů vznikajících v různých sférách života jedince. Jednou z důležitých rovin je pracovní oblast, která se přímo a významně odráží v osobním životě. Mediace představuje nástroj ke zkvalitňování pracovního prostředí, pracovněprávních vztahů, a tím pozitivně ovlivňuje pracovní oblast v životě jedince, což jak již bylo uvedeno, má následně vliv na život člověka obecně.

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ

Knižní a časopisecké publikace

1. ESPLUGUES MOTA, Carlos; IGLESIAS BUHIGUES, José Luis; PALAO MORENO, Guillermo. *Civil and commercial mediation in Europe: national mediation rules and procedures*. 1. vydání. Cambridge: Intersentia, 2013, 539 s. ISBN 978-1-78068-077-4.
2. HOPT, Klaus J.; STEFFEK, Felix. *Mediation: principles and regulation in comparative perspective*. 1. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2013, 1347 s. ISBN 978-0-19-965348-5.
3. BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
4. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
5. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.
6. STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.
7. GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
8. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vydání Brno: Masarykova universita, 2014, 234 s. ISBN 978-80-210-7500-9.
9. KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 250 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
10. PETROV, Jan; VÝTISK, Michal; BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 3053 s. ISBN 978-80-7400-653-1.

11. LAVICKÝ, Petr, a kol. *Občanský zákoník: komentář (§ 1 – 654)*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2014, 2380 s. ISBN 978-80-7400-529-9.
12. SVOBODA, Karel; SMOLÍK, Petr; LEVÝ, Jiří; ŠÍNOVÁ, Renáta a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, 1601 s. ISBN 978-80-7400-673-9.
13. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.
14. BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
15. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3.
16. PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.
17. DOLEŽALOVÁ, Martina; HÁJKOVÁ, Šárka; POTOČKOVÁ, Dana; ŠTANDERA, Jan. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 360 s. ISBN 978-80-7400-458-2.
18. GRYGAR, Jiří. *Zákon o mediaci a související předpisy: s komentářem a vzory podle stavu k 1.1.2014 v návaznosti na nový občanský zákoník a novou úpravu procesních předpisů*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, 232 s. ISBN 978-80-7502-009-3.
19. PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace. Nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 168 s. ISBN 978-80-247-5031-6.
20. HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a reflexe jejich aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, 415 s. ISBN 978-80-7502-047-5.
21. HOLÁ, Lenka a kol. *Mediace a možnosti využití v praxi*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 512 s. ISBN 978-80-247-4109-3.
22. JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy: European Susiness School SE, 2014, 152 s. ISBN 978-80-87974-07-0.
23. HOLÁ, Lenka, a kol. *Mediace 2017: Sborník odborných statí z mezinárodní vědecké konference Mediace 2017, konané v Olomouci ve dnech 27.–28. října*

2017. Olomouc: Iuridicum Olomoucense, 2018, 144 s. ISBN 978-80-88266-20-4.
24. ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. 1. vyd. Praha: Portál, 2012, 208 s. ISBN 978-80-262-0091-8.
25. ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním i vnitrostátním obchodním styku*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 399 s. ISBN 978-80-7478-004-2.
26. ČADOVÁ, Naděžda a kol. *Jak je v Česku vnímaná práce*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, 228 s. ISBN 80-7330-103-2.
27. KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Panorama, 1981, 399 s.
28. BĚLINA, Miroslav. *Československé pracovní právo*: 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 1990, 301 s. ISBN 80-7066-223-9.
29. KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka. *Základy asijských náboženství. II. díl*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2005, 156 s. ISBN 80-246-0994-0.
30. KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
31. BOGUSZAK, Jiří; ČAPEK, Jiří; GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2004, 347 s. ISBN 80-7357-030-0.
32. PLAMÍNEK, Jiří. *Jak řešit konflikty: 27 pravidel pro efektivní vyjednávání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2006, 127 s. ISBN 80-2471-591-0.
33. FILIP, Jan. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 556 s. ISBN 80-210-2592-1.
34. ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 399 s. ISBN 978-80-7478-004-2.
35. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nový občanský zákoník versus pracovněprávní vztahy. Statutární zástupce firmy*, Praha: Nakladatelství FORUM s.r.o., 2013, II, č. 5, s. 19-23. ISSN 1805-2118.
36. ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení - alternativa k řízení soudnímu*. *Právní fórum*. 2008, VI, č. 3., s. 121 – 127. 2008, roč. VI, č. 3., s. 121 – 127. ISSN 1214-7966.

37. ZOULÍK, František. Mediace jako alternativa soudního sporu. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2001, sv. 8, s. 28 a násl. ISSN 1805-8280.
38. SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly; SMEJKAL, Michal. Fyzická osoba jako subjekt pracovního poměru, aneb proč je na některé věci v 15 letech brzy? *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, s. r. o., 2015, roč. 23, č. 18, s. 637-640. ISSN 1210-6410.

Elektronické prameny

1. Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 6. 12. 2018]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=oz5f6mrqgezff6mrqgjpwi6q&groupIndex=0&rowIndex=0>
2. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 6. 12. 2018]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgezff6obz15shu&groupIndex=3&rowIndex=0>
3. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 12. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpwi6q>
4. SVATOŠ, Martin. Výhody a nevýhody mediace obchodních sporů. *Právní prostor* [online]. Právní prostor, 2015 [vid. 2. 3. 2018]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/vyhody-a-nevyhody-mediace-obchodnich-sporu>
5. PICHRT, Jan. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti. *Pracovní právo 2016* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2017 [vid. 8. 9. 2018]. ISBN 978-80-210-8528-2. Dostupné z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/PracovniPravo2016.pdf>

6. LAVICKÝ, Petr. Náprava občanského soudního řádu novelizacemi se zcela vyčerpala. *Česká pozice.cz* [online]. MAFRA, a.s., 2018 [vid. 31. 6. 2018]. ISSN 1213-1385. Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/naprava-obcanskeho-soudniho-radu-novelizacemi-se-zcela-vycerpala-p9e-/tema.aspx?c=A180605_152933_pozice-tema_lube
7. FRIDRICHOVÁ, Drahomíra. Právo na spravedlivý proces a obligatorní mediace ve světle judikatury Soudního dvora Evropské unie. *Acta Iuridica Olomucensia* [online]. 2016, č. 3., s. 151 – 167. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 8. 6. 2018].
8. VINOPAL, Jiří. Nástroj pro empirické zkoumání kvality pracovního života. *Sociologický ústav AV ČR* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006 [vid. 31. 6. 2018]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/nastroj_pro_empiricke_zkoumani_kvality_pracovniho_zivota-vinopal.pdf
9. GRŮPKOVÁ, Petra a kol. *Občanský soudní řád – judikatorní komentář*. [online]. CODEXIS publishing. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 1. 8. 2018].
10. LEBOWITZ, Fran. Is everything sacred? In: LEBOWITZ, Fran. *Progress* [online]. *Vanity Fair*, © 2018, publikováno říjen 2004 [citováno 10. 5. 2018]. Dostupné z https://www.vanityfair.com/news/2004/10/lebowitz_excerpt200410
11. BŘÍZA, Petr; GANTNER, Filip. *První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe* [online]. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [vid. 3. 2. 2018].
12. HORÁČEK, Tomáš. Základní principy mediace (z právního i neprávního pohledu). *Bulletin advokacie* [online]. 2013, č. 6., s. 17–21. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [vid. 5. 3. 2018].
13. Věcný záměr civilního řádu soudního. *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2017 [vid. 8. 9. 2018]. Dostupné z: <https://crs.justice.cz/#cast-1-vseobecna-ustanoveni>

14. HÁJKOVÁ, Šárka. Mediace v kontextu občanského soudního řízení. *Bulletin advokacie* [online]. 2013, č. 6., s. 24–26. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 6. 12. 2018]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgnpweyk7gzpxgxzsgq>
15. KABÁTOVÁ, Šárka. Mapa průtahů: které soudy jsou v Česku nejpomalejší? Na verdikt lidé čekají i roky. *Lidovky.cz* [online]. MAFRA, a.s., © 2019 [vid. 6. 12. 2018]. ISSN 1213-1385. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/cekani-na-verdikt-trva-i-roky-v-rychlosti-soudu-jsou-stale-propastne-rozdily.A170714_153301_ln_domov_sk
16. Statistický přehled soudních agend. *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2017 [vid. 2. 8. 2018]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>
17. Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů Krajské a okresní soudy – počet věcí (spisů). *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2017 [vid. 2. 8. 2018]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>
18. Tisková zpráva. Nezaměstnanost v červenci mírně vzrostla, počet uchazečů meziročně stále klesá. *Úřad práce ČR* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, publikováno 8. 8. 2018 [vid. 3. 9. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2018/08/2018_08_08_tz_nezamestnanost_cervenec_2018.pdf
19. Mediace v členských státech – Francie. *Portál evropské e-justice* [online]. Evropská komise [vid. 3. 9. 2018]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-fr-cs.do?idTaxonomy=64&idCountry=fr&plang=cs&member=1&removebanner=true
20. Etický kodex Asociace mediátorů ČR. *Asociace mediátorů ČR* [online]. Asociace mediátorů ČR [vid. 5. 10. 2018]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/dokumenty/kodex.pdf>

21. Evropský kodex chování pro zprostředkovatele. *European Judicial Network in civil and commercial matters* [online]. Portál evropské e-justice [vid. 5. 10. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_cs.pdf

Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 17. 6. 2018].
2. Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 17. 6. 2018].
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 22. 3. 2018].
4. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění zákona č. 183/2017 Sb. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 22. 3. 2018].
5. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 22. 3. 2018].
6. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 22. 3. 2018].
7. Zákon č. 6/2002 Sb., o soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 15. 6. 2018].

8. Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 15. 6. 2018].
9. Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě), ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 15. 6. 2018].
10. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 15. 6. 2018].
11. Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 8. 9. 2018].
12. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES, ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 2. 4. 2018].
13. 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. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 1. 8. 2018].
14. Směrnice Rady 97/80/ES, ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 1. 8. 2018]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>
15. Zákon č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, ve znění pozdějších předpisů. In:

- CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 7. 2018].
16. Listina základních práv Evropské unie (2012/C 326/02). In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 3. 7. 2018]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>
17. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 7. 2018].
18. Vyhláška č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, v platném znění. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 7. 2018].
19. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 15. 6. 2018].
20. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 12. 2018].
21. Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 12. 2018].
22. Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 12. 2018].
23. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 12. 2018].

Soudní rozhodnutí

1. Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Ústavní soud [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 22. 6. 2018]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06>
2. Nález pléna Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 11/04. Ústavní soud [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 22. 6. 2018]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-11-04>
3. Nález pléna Ústavního soudu ze dne 18. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 7/02. Ústavní soud [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 22. 6. 2018]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=25900&pos=2&cnt=7&typ=result>
4. Nález Ústavního soudu (III. senátu) ze dne 13. 11. 2003, sp. zn. III. ÚS 202/03. Ústavní soud [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 22. 6. 2018]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=3-202-03>
5. Nález pléna Ústavního soudu ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94, Ústavní soud [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 22. 6. 2018]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=27131&pos=1&cnt=4&typ=result>
6. Nález pléna Ústavního soudu ze dne 15. 9. 1999, sp. zn. Pl. ÚS 13/99, Ústavní soud [online]. Ústavní soud, © 2006 [cit. 3. 7. 2018]. Dostupné z: <https://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=35081&pos=1&cnt=1&typ=result>
7. Rozsudek Soudního dvora (čtvrtého senátu) ze dne 18. března 2010. Rosalba Alassini proti Telecom Italia SpA (C-317/08), Filomena Califano proti Wind SpA (C-318/08), Lucia Anna Giorgia Iacono proti Telecom Italia SpA (C-319/08) a Multiservice Srl proti Telecom Italia SpA (C-320/08). Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce: Giudice di pace di Ischia - Itálie. Rosalba Alassini vs. Telecom Italia SpA. Spojené věci C-317/08, C-318/08, C-319/08, C-320/08. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 2. 4. 2018].
8. Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 15. června 2006. G. J. Dokter, Maatschap Van den Top a W. Boekhout proti Minister van Landbouw, Natuur

- en Voedselkwaliteit. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce: College van Beroep voor het bedrijfsleven - Nizozemsko. Věc C-28/05. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 2. 4. 2018].
9. Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 23. 10. 2007, sp. zn. 15 Co 191/2006. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 2. 4. 2018].
10. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 10. 2011, sp. zn. 32 Cdo 164/2011, Nejvyšší soud [online]. Nejvyšší soud, © 2018 [cit. 1. 8. 2018]. Dostupné z: http://www.n soud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7891C51010D822D8C1257A4E00652E53?openDocument&Highlight=0
11. Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 5. 2. 2015, sp.zn.: 93 Co 13/2015. In: CODEXIS ACADEMIA [právní informační systém]. Atlas consulting [vid. 3. 7. 2018].
12. Nález Ústavního soudu (III. senátu) ze dne 2. 6. 1997, sp. zn. III. ÚS 144/97. In: *Beck-online* [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 6. 12. 2018]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptcojzg5ptcms7ovzxx>