

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Eliška Soukupová

Mediace

a její využití v pracovněprávních sporech

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 01. 05. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 110 219 znaků včetně mezer.

.....

Eliška Soukupová

V Praze dne 01. 05. 2022

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala JUDr. Jakubovi Tomšejovi, Ph.D. za cenné rady, vstřícnost a veškerý čas, který mi při psaní diplomové práce věnoval. Také děkuji své rodině a přátelům za všechnu podporu, kterou mi poskytovali během celého mého studia.

Obsah

Úvod	6
1. Mediace	7
1.1. Definice mediace	7
1.2. Cíle mediace	7
1.3. Definice konfliktu a jeho druhy	9
1.3.1. Dynamika konfliktu	9
1.3.2. Způsoby řešení konfliktu	11
1.4. Historický vývoj mediace	12
1.5. Evropská právní úprava mediace	13
1.6. Právní úprava mediace v právním řádu České republiky	14
1.6.1. Zákon o mediaci	15
1.6.2. Zákon o probační a mediační službě	16
1.6.3. Vyhláška o zkouškách a odměně mediátora.....	18
1.6.4. Zákon o advokacii	18
1.6.5. Zákon o kolektivním vyjednávání	19
1.7. Principy mediace a předpoklady jejího úspěchu	20
1.8. Mediátor.....	21
1.8.1. Role mediátora	22
1.8.2. Kvalifikace mediátora	23
1.8.3. Vzdělávání mediátorů.....	24
1.8.4. Nástroje mediátora	25
1.9. Účastníci mediace	26
1.10. Mediační směry.....	26
1.11. Proces mediace.....	27
1.12. Mediační dohoda.....	30
1.12.1. Mimosoudní řešení spotřebitelských sporů	30
2. Pracovněprávní spory a využití mediace při jejich řešení	32
2.1. Pracovní právo	32
2.1.1. Funkce pracovního práva	33
2.2. Pracovněprávní spory a jejich typy.....	34
2.2.1. Možnosti řešení individuálních pracovněprávních sporů.....	34
2.2.2. Možnosti řešení kolektivních pracovněprávních sporů.....	36
2.2.3. Výhody a nevýhody využití mediace při řešení pracovněprávních sporů.....	37
2.2.4. Využití mediace v pracovněprávních sporech v České republice	38

3. Výzkum o využívání mediace na území České republiky	41
3.1. Výhody a nevýhody mediace.....	41
3.2. Zájem ze strany soudců o využívání mediace	43
3.3. Povědomí veřejnosti o institutu mediace	44
3.4. Využívání mediace na území České republiky.....	45
3.5. Typy sporů vhodných pro řešení v rámci mediace	45
3.6. Časová efektivita mediace	46
3.7. Otázka nedostatků v rámci právní úpravy mediace v České republice	47
Závěr.....	49
Seznam použitých zdrojů	52
Abstrakt	54
Abstract	55

Úvod

Mediace jako alternativní způsob řešení sporů byla do českého právního řádu zavedena relativně nedávno, avšak její význam by jistě neměl být v současné době přehlížen. Soudní systém je dnes velmi zatížen množstvím sporů, které jsou dennodenně předkládány k řešení, a tak je téma jiných možností řešení konfliktů více než aktuální. Potenciál je odbornou veřejností sledován právě v tzv. alternativních způsobech, kterými lze spory řešit. Mezi ně řadíme i již zmíněný institut mediace.

Téma mediace mě kontinuálně provázelo během studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, ať už díky návštěvám nejrůznějších přednášek na toto téma, sledování simulované mediace v rámci workshopu či získávání informací z odborné literatury. Rozhodla jsem zaměřit práci také na její využití v pracovněprávních sporech, jelikož se domnívám, že právě pro tento typ sporů je mediace velmi vhodná. Motivací bylo také získání více informací o reálném využívání mediace v českém prostředí a zjistit, zda je stav dostačující, zda se zvyšuje povědomí veřejnosti o tomto institutu, či zda je zde prostor pro zlepšení.

Tato práce si klade za cíl ve své první obecné části definovat mediaci, popsat její cíle, zmapovat právní úpravu, která institut mediace zakotvuje v českém právním řádu a také se pokusit detailněji vysvětlit, jak samotný proces mediace za přítomnosti mediátora probíhá.

Ve druhé části, která bude zaměřena na pracovní právo a řešení pracovněprávních sporů, bude definováno pracovní právo, jeho jednotlivé zásady a funkce. Popsány budou také způsoby, kterými lze v rámci právního řádu řešit pracovněprávní spory s podrobnějším zaměřením právě na mediaci, a zhodnocení výhod, případně i nevýhod, takového postupu u sporů v oblasti pracovního práva.

V rámci praktické části se pokusím o potvrzení či vyvrácení mé domněnky, že mediace je na území České republiky z většinové části doménou velkých měst, což se odvíjí od koncentrace mediátorů v takových oblastech a motivace soudů k integrování mediačního procesu do každodenní praxe. Záměrem je provést osobní rozhovory se soudci a mediátory a zjistit jejich názor na využívání mediace, dále také zjistit, zda je povědomí veřejnosti dostatečné a zda jsou nějaké překážky, které častému využívání mediace aktuálně brání.

1. Mediace

Mediace, tak jak jsi známe dnes, je po svém přibližně půl století dlouhém vývoji jednou z uznávaných způsobů mimosoudního řešení konfliktů. Je také označována jako tzv. alternativní způsob řešení sporů, který se vyznačuje nepřítomností autoritativního soudního rozhodování.

1.1. Definice mediace

Termín mediace je odvozován od latinského *medius*, neboli prostřední, střední či mírný.¹

Poněkud méně snadné je definovat samotnou mediaci. V odborných publikacích se můžeme setkat s mnohými variantami definic. Není však jednoduché, aby některá ze stručných definic obsahovala všechny aspekty, kterými se mediace vyznačuje. Pokud by však měla být vybrána jedna, která ji dle mého názoru vystihuje nejlépe, byla by to následující: „*Mediace je zásah do konfliktu třetí, neutrální stranou, která pomáhá konfliktním stranám ve vedení nebo řešení jejich sporu.*“² Zde můžeme rozlišit určité prvky, které jsou pro mediaci typické. Těmi jsou existence konfliktu mezi účastníky mediace, přítomnost neutrální třetí strany, tedy mediátora, a snaha o vedení procesu vyjednávání v ideálním případě až k vyřešení sporu.

Velmi podobná situace týkající se definic je i v české legislativě. Také zde jich existuje velké množství, ale ta stěžejní je obsažena v ust. § 2 písm. a) zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a změně některých zákonů (zákon o mediaci), který mediaci označuje za „*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*“.³

1.2. Cíle mediace

Pokud bychom měli určit obecný cíl mediace, bylo by to jednoduše řečeno vyřešení sporu. Mediace však nemá jen jeden jediný přesně definovatelný cíl. V určitých situacích se dá považovat za kýžený výsledek již dohoda mezi stranami konfliktu, která může popisovat stávající řešení sporu, nebo také předestření způsobu jeho budoucího řešení, ke kterému se strany dohodou zavazují.⁴

¹PICHT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 26

²HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s.50

³Ust. § 2, písm. a) zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, v platném znění

⁴PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 54

Možným výsledkem mediace však také může být „pouhé“ narovnání vzájemných vztahů ke spokojenosti všech stran sporu, a i v takovéto podobě může být mediace považována za úspěšnou.

V případě stanovování individuálních cílů mediace, je vždy třeba zohledňovat konkrétní situace zúčastněných stran sporu. Pohled na věc zainteresovaných osob se však může v průběhu mediace dynamicky měnit. Mediátor by měl stranám sporu pomoci nejprve zjistit zamýšlený cíl mediace, který se vždy odvíjí právě od jednotlivých pohledů stran konfliktu na daný problém. Z povahy tohoto pojetí vychází, že mediace zpravidla nemá jen jeden snadno definovatelný cíl, ale může jich být upozorováno i v jednom konkrétním případě hned několik.⁵

Obecně bývá za hlavní cíle mediace považováno především:

- předestření způsobu řešení sporu stranám konfliktu a současně umožnění dojít k poznání vlastní situace a zájmů stran,
- umožnění zvládnutí a vyřešení konfliktní situace,
- určitá redukce konfliktu na úroveň, která bude pro obě strany sporu řešitelná,
- poskytnutí pomoci klientům k pochopení sporu,
- vytvoření určitého prostoru pro svobodnou a otevřenou komunikaci, která by mohla vést k vyřešení sporu,
- podpora stran sporu při komunikaci a při zlepšování vzájemných vztahů a
- kvalitní vypracování a přijetí dohody, která bude uskutečnitelná pro všechny zúčastněné strany.⁶

Dle mého názoru by však vždy měly být dílčí cíle jen prostředkem pro uskutečnění toho nejvyššího, kterým shledávám spokojenost účastníků mediace. Strany sporu by se měli v ideálním případě shodnout na způsobu řešení svého problému a toto řešení musí být projevem jejich svobodné vůle. V tomto také tkví rozdíl mediace a autoritativního soudního rozhodnutí. Dohoda v mediaci vychází pouze z jednání stran sporu, kterým je poskytnuta pomoc prostřednictvím odborného vedení nestranné třetí osoby, mediátora. V případě soudního rozhodnutí bude spor vyřešen autoritativním způsobem, jehož podobu nemohou účastníci plně ovlivnit.

⁵ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 61

⁶ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 61

1.3. Definice konfliktu a jeho druhy

Konflikt je základním předpokladem mediace, bez kterého by mediační proces postrádal adekvátní smysl. Jednoduše by chyběl předmět řešení, konkrétní spor. Konflikty jsou běžnou součástí našich životů a setkáváme se s nimi jak v partnerských, rodinných, přátelských či pracovních vztazích.

Konflikt můžeme definovat jako střet názorů dvou či více osob, skupin, institucí atd. Takové konflikty však nemusí být vždy pouze negativem, jak se může na první pohled zdát. Jak bylo již zmíněno, jsou jako takové součástí každodenního fungování a často mohou přinášet i pozitivní změny, pokud dojdeme k jejich úspěšnému vyřešení. Je zcela přirozené, že každý jedinec vnímá různé situace odlišně, ať už je původem takových rozdílností sociální prostředí, výchova či povaha. Je však důležité konflikty konstruktivně řešit, a nepohlížet na ně pouze negativně jako na nepřekonatelné překážky.

Odborná literatura vymezuje hned několik druhů konfliktů. Prvním kritériem je, zda se konflikty odehrávají v rámci jedné osobnosti, nebo zda se jedná o konflikty mezilidské. Tak můžeme odlišovat tzv. *intrapersonální* a *interpersonální* konflikty. Interpersonální konflikty se však dále ještě rozlišují dle toho, zda se jedná o *intraskupinové* konflikty, které se odehrávají v rámci jedné skupiny, či zda se spory vytváří mezi vícero skupinami. Takové spory pak nazýváme *interskupinové*. Konflikty také dále odlišujeme podle toho, mezi jakými alternativami během jejich řešení vybíráme. Pokud budeme přemýšlet o dvou pozitivních alternativách, zdálo by se na první pohled, že se snad ani o negativní situaci jednat nemůže. Opak je pravdou. Příkladem může být třeba rozhodování, se kterými kolegy chceme tvořit pracovní tým, když bychom měli na výběr mezi větší skupinou skvělých spolupracovníků. V jiném, značně složitějším případě, budeme muset při našem konfliktu zvažovat dvě negativní alternativy. Například ve kterém zaměstnání dát výpověď, když jsme spokojeni v obou, ale času je na obě dvě pracovní pozice málo. Poslední možností je zvažování špatné a dobré alternativy, například komu by mělo být v naší firmě přidáno a kdo by měl být propuštěn.⁷

1.3.1. Dynamika konfliktu

Každý konflikt je odlišný a stejně tak rozdílný může být i jeho průběh a proces řešení. Konflikty se výrazně odlišují především svou dynamikou. Jeden může provázet klidná konverzace, jiný hádky a pláč. Jde však pouze o rozdílné prožívání jeho dynamiky. Jednotlivými

⁷ POTOČKOVÁ, Dana. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 66-67

fázemi, které můžeme u jednotlivých konfliktů pozorovat jsou iniciace, konfrontace, polarizace, separace, destrukce a deeskalace.⁸

Fáze *iniciace* představuje určitou zlomovou událost, díky které dochází k řešení konfliktu. Konflikty mohou být u jednotlivců krátkodobé, ale určitá složitá témata, jako odlišné názory v partnerství nebo různé potřeby jedinců, mohou být dlouhodobým problémem, pro jehož eskalaci je klíčová určitá spouštěcí událost, která nás donutí dlouho odkládaný nebo přehlížený konflikt řešit. Dochází tak k otevírání klíčových témat a demonstraci rozdílných názorů.

Konfrontace líčí nejrůznější způsoby, kterými chceme konflikt objevený v iniciaci řešit. Takových způsobů je mnoho a mohou se v průběhu času i měnit. Spor můžeme dávat najevo hádkou, křikem, pláčem, mlčením, expresivní konverzací nebo naopak klidným rozhovorem.

Fází, ve které se naše názory velmi vyostřují a nejčastěji se diametrálně rozcházejí, je tzv. *polarizace*. Zde může docházet mimo jiné k nechuti cokoli s nesvářenou druhou stranou řešit a mohou se objevovat i další „řešitelé sporu“ jako např. kolegové, rodiče partnerů či právní zástupci.

Ve chvíli, kdy osoba přestává mít zájem daný konflikt řešit s druhou stranou, ocitáme se ve fázi tzv. *separace*. Separace jako taková může trvat velmi dlouho a je také možné, že strany úplně zapomenou podstatu daného sporu. Často ale převáží jejich hrdost a nadále odmítají problém řešit nebo se s druhou stranou usmiřovat.

V páté fázi, fázi *destrukce*, se objevuje snaha poškozovat druhou stranu ať už fyzicky nebo psychicky, i když jsou takové činy často bez rozumového základu. V této fázi je také prakticky nemožné, aby spolu strany konstruktivně jednaly a snažily se konflikt řešit.

Po vyhrocené páté fázi však logicky nastává i tzv. *deeskalace*, která představuje zmírnění konfliktu, „vychladnutí“ stran sporu a zklidnění emocí. Pokud by se však naskytla nějaká další spouštěcí událost, může být konflikt velmi snadno znovu vyhrocen. Tato fáze tak neznamená, že je konflikt u konce. Naopak poslední dvě jmenované fáze se mohou velmi dlouho střídat. Šestá fáze je však ideální pro využití alespoň chvilkové pozitivní atmosféry a možnosti daný spor řešit.⁹

⁸ POTOČKOVÁ, Dana. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediálním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 68-70

⁹ POTOČKOVÁ, Dana. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediálním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 68-70

1.3.2. Způsoby řešení konfliktu

V 70. letech 20. století Američané Kenneth Thomas a Ralph Kilmann určili pět základních stylů řešení konfliktů. Dle teorie „Thomas Kilmann“ se jednotlivé styly dají odlišit podle kritéria intenzity spolupráce neboli jinak řečeno podle toho, do jaké míry stranám konfliktu záleží pouze na uspokojení vlastních zájmů a do jaké míry jsou ochotni přijmout a zasadit se i o uspokojení zájmů druhé strany. Mezi takové styly řadíme únik, přizpůsobení se, soupeření, kompromis a také spolupráci.¹⁰

Jako první je zajímavé zmínit styl, který se výmluvně nazývá „únik“. Jedinec, který preferuje tento styl řešení, se snaží problematiku situace, která vyžaduje řešení, jednoduše vyhnout. To se může projevat například tím, že nereaguje na zprávy, e-maily, nebo se nedostaví na předem sjednanou schůzku. Výhodou, která se může při takovém postupu objevit, je získání času navíc, kdy je možné věc déle promyslet a třeba i přijít na nějaké dosud nepoznané vhodné řešení. Tato výhoda je však pouze marginální. Ve většině případů se tímto stylem řešení konfliktu jen oddaluje a spor přetrvává dlouhou dobu.

Další možností je tzv. „přizpůsobení se“. Pokud bychom takto jednali, dali bychom úplně stranou naše zájmy a zajímali bychom se pouze o to, zda výsledné řešení vyhovuje druhé straně. Nutno však zmínit, že takoví jedinci se chovají tímto způsobem i v případech, kdy jsou jejich zájmy oprávněné. Samozřejmě je dobré ocenit, že je někdo ochoten ustoupit ve složité situaci. Na druhou stranu je důležité zdůraznit, že takové chování by nemělo být v oprávněných situacích příliš časté.

Styl „soupeření“ se naopak vyznačuje snahou o kladný výsledek pouze pro danou stranu konfliktu. Typický je také neústupný, agresivní či manipulativní postup. Pokud se taková strana do konfliktu dostane, často spor končí soudním řízením či násilnými střety. Logicky tak vyplývá, že tento způsob velmi špatně působí na mezilidské vztahy, které se následně jen těžko zlepšují.

Tzv. „kompromisní“ řešení je zajisté lepší volbou. Strany se snaží nalézt řešení, které bude připadat alespoň ve většině bodů konfliktu schůdné oběma stranám. Avšak je nemožné, aby při kompromisních řešeních došlo ke stoprocentní spokojenosti obou stran.

Proto se jeví jako ideální možnost, pokud jsou strany schopné spolupracovat. Způsob řešení, který byl nazván jednoduše jako „spolupráce“ dává stranám největší pravděpodobnost dosažení plnohodnotného uspokojení. Je však nutné, aby byly strany otevřené diskuzi a hledání toho nejlepšího řešení pro všechny zúčastněné.

¹⁰ POTOČKOVÁ, Dana. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfo, 2013, s. 74

1.4. Historický vývoj mediace

Historické kořeny mediace sahají až do období starověku, přestože se nejednalo o mediaci takovou, jakou známe dnes. Vysledovat lze však jisté předstupně, které formovaly celý proces až do dnešní podoby. Využívání mediačních postupů bylo vysledováno již u tradičních společností, např. babylonské říše a fénické civilizace. Předpokládá se, že tito využívali mediaci převážně pro řešení obchodních sporů. Některé společné prvky s mediací sdílelo také rozhodčí řízení, které bylo obligatorně využíváno v oblasti občanskoprávních sporů na území antického Řecka. Lze tak i rozhodčí řízení z historického hlediska pojímat jako jistý vývojový předstupeň mediace. Četné využívání mediace bylo zjištěno také za éry rozvoje římské kultury a římského práva.¹¹

Využívání mediace ve středověku se soustředilo hlavně na řešení trestných činů. Tehdejší trestní právo se postupně odklánělo od svého tradičního pojetí, které považovalo za automatický požadavek smrt pachatele v reakci na smrt oběti. Ve středověku se oblast trestního práva začala více soustředit i na psychologický pohled na jednání pachatele. V návaznosti na to tak docházelo k hlubšímu zkoumání skutkových okolností, např. u trestného činu vraždy se začala rozlišovat i tzv. vražda spáchaná v afektu. Po odhalení pachatele tak nebyla vždy dalším krokem poprava, jak se do té doby standartně dělo, ale pachatel byl nucen podílet se na nákladech pohřbu nebo také přispívat určitou finanční částkou na výchovu a výživu pozůstalých dětí oběti. Pachatel také typicky uzavíral s pozůstalými dohodu, čemuž předcházela společná jednání. Tato kladla důraz na vzájemné porozumění, v ideálním případě smíření a neusilování pozůstalých o pomstu. Na znamení uzavření takové dohody byl pachatelem v místě vraždy vztyčován kamenný kříž.¹²

Je tedy patrné, že tehdejší podoby mediačního řešení konfliktu se velmi odlišovaly od těch dnešních. Je však podstatné, že již v tak dávné minulosti lze vysledovat relativně pokrokové metody, které dbaly nejen na potrestání pachatele, ale myslely také na pozůstalé oběti a na to, jaký vliv by na jejich psychiku měl mít proces s pachatelem.

Na území Kanady a USA docházelo k rozvoji mediace tak, jak ji dnes známe, až koncem šedesátých let 20. století. V návaznosti na společenské a politické změny již nebyly tehdejší systémy schopny řešit mnohem větší množství sporů, které vznikaly v důsledky přesunu značné části obyvatelstva do měst. Vznikla tak postupem času výrazná poptávka po jiných způsobech

¹¹ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 13-14

¹² HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 14

řešení sporů, než bylo do té doby obvyklé. V současnosti je v USA mediace využívána ve více jak 60 % sporů, kdy se takové řešení shledává s nejméně dvoutřetinovou úspěšností.¹³

Vedle USA je dnes mediace hojně využívána také ve Velké Británii, Francii, Německu či v severských státech Evropy. Pro Evropu je dnes typické, že mediátor je často zároveň advokátem, a právnické vzdělání mu poskytuje další cenné vědomosti pro úspěšné praktikování mediace. Nelze však jednoznačně určit typologii sporů, pro které je mediace v Evropě využívána. V Norsku je mediace prakticky synonymem pro rodinnou mediace, která je využívána pro řešení opatrovnických sporů týkajících se péče a výživy o nezletilé, či sporů o styku s nezletilými dětmi. Ve Francii jsou využívány především občanskoprávní či obchodní mediace, a je zde také velká úspěšnost mediace v oblasti pracovněprávních sporů.¹⁴

1.5. Evropská právní úprava mediace

Následující kapitoly se budou zabývat právní úpravou mediace na národní úrovni, tedy jak je mediace zakotvena v právním řádu České republiky, nemůžeme v tomto směru však opomenout ani právní úpravu na úrovni evropské. Takové prameny totiž mají pro náš právní řád podstatný význam. Pravděpodobně nejzásadnějším okamžikem pro následnou implementaci právní úpravy členskými státy Evropské unie bylo přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech.

Mediace je definována již v článku 3 směrnice 2008/52/ES. Čl. 3 písm. a) konkrétně uvádí: „*Mediací se rozumí formální řízení, jakkoli nazvané nebo uváděné, ve kterém dvě nebo více stran sporu samy dobrovolně usilují o dosažení dohody o vyřešení sporu za pomoci mediátora. Toto řízení mohou zahájit strany sporu nebo může být navrženo či nařízeno soudem nebo stanoveno právem členského státu. Řízení zahrnuje mediaci vedenou soudcem, který není příslušný pro žádné soudní řízení týkající se dotčeného sporu. Tento pojem nezahrnuje pokusy příslušného soudu nebo soudce urovnat spor v průběhu soudního řízení týkajícího se dotčeného sporu.*“¹⁵

Z výše uvedeného můžeme tedy dovodit, že směrnice považuje mediaci za určitý proces, kterého se mohou dobrovolně účastnit nejméně dvě strany, které se jeho prostřednictvím snaží

¹³ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 17-18

¹⁴ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management, s. 34-36

¹⁵ Čl. 3, písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech

vyřešit nějaký spor a v ideálním případě dosáhnout dohody. Takovým procesem má strany provádět mediátor. Ten je dále definován v čl. 3 písm. b) směrnice 2008/52/ES: „*Mediátorem se rozumí třetí osoba, která je požádána o účinné, nestranné a kvalifikované vedení mediace, bez ohledu na její označení nebo povolání v dotyčném členském státě a bez ohledu na způsob, jakým byla tato třetí osoba jmenována nebo požádána o vedení mediace.*“¹⁶

Směrnice si v době svého vydání kladla za cíl několik dílčích kroků, které měly iniciovat širší využívání mediace jako alternativního řešení sporů. Směrnice požaduje, aby členské státy zajistily svými národními právními řády možnost vykonatelnosti mediačních dohod, pokud to bude přáním všech stran dohody. Dále si směrnice dává za cíl zajistit důvěrné prostředí pro mediační proces, a to hlavně tak, že mediátoři a další zúčastněné osoby nebudou nuceny dokládat informace v občanských a obchodních soudních řízeních nebo v rozhodčích řízeních týkající se mediace, pokud dohoda stran nebude žádat opak. Dále dává směrnice členským státům některé možnosti pro ještě důraznější opatření na ochranu důvěrnosti mediace. Neméně důležitým požadavkem je povinnost členských států zajistit, aby stranám nebyly překážkou promlčecí či prekluzivní doby během procesu mediace, pokud by proces nebyl úspěšný a strany následně vyhodnotily jako potřebné zahájení soudního či rozhodčího řízení. V neposlední řadě považuje směrnice o mediaci za velmi důležité, aby členské státy umožňovaly a rozvíjely způsoby, kterými budou informovat širokou veřejnost o možnostech využití mediace, o způsobech kontaktování mediátorů a organizací poskytujících takové služby.¹⁷

V České republice byla směrnice 2008/52/ES o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech transponována prostřednictvím zákona č. 202/2012 Sb., zákon o mediaci a o změně některých zákonů, ze dne 2. května 2012.

1.6. Právní úprava mediace v právním řádu České republiky

O historii mediace v České republice se dá poměrně jednoznačně říci, že nesahá příliš daleko. Avšak v současné době obsahuje právní úpravu mediace hned několik právních předpisů. Konkrétně se jedná o zákon o mediaci, zákon o probační a mediační službě, vyhlášku o zkouškách a odměně mediátora, zákon o advokacii a zákon o kolektivním vyjednávání.

¹⁶ Čl. 6, čl. 7, čl. 8 a čl. 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech

¹⁷ MALACKA, Michal. *Mediace dnes - realita a perspektivy*. Praha: Leges, 2016. Teoretik, s. 46

1.6.1. Zákon o mediaci

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), byl přijat 2. května 2012 a nabyl účinnosti 1. září 2012. Jeho přijetím byla zakotvena mediace do právního řádu České republiky. Stalo se tak na základě transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech, která ukládala členským státům Evropské unie povinnost začlenit právní úpravu mediace do svých právních řádů.¹⁸

Přijetím zákona došlo v českém prostředí k oficiální institucionalizaci mediace jako alternativního způsobu řešení sporů. Avšak mediační technika v netrestních věcech byla určitým způsobem realizována ještě před přijetím zákona o mediaci. Pokud byla mediace vykonávána za úplatu, mohla být prováděna prakticky kýmkoli pouze na základě živnostenského oprávnění prostřednictvím volné živnosti. Taková možnost zůstala zachována i nadále po přijetí zákona o mediaci, což vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 202/2012 Sb. (Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, VI. volební období, 2011, tisk 426/0).¹⁹

Lze také poměrně jednoznačně uvést, že zákon o mediaci měl ze strany zákonodárců velmi výraznou podporu, jelikož byl přijat ve znění pozměňovacích návrhů Poslaneckou sněmovnou jednomyslně.²⁰

Právní úprava zákona o mediaci reguluje činnost tzv. zapsaného mediátora, který je zapsán na seznamu mediátorů vedeným Ministerstvem spravedlnosti. Jeho činnost se tak v některých znacích odlišuje od činnosti nezapsaného mediátora. Zapsaní mediátoři musí absolvovat před započítáním své činnosti zkoušku, která osvědčuje způsobilost mediátora a také by měla zajišťovat jeho nestrannost a diskrétnost. Situace mediátorů, kteří jsou zároveň advokáty, je však ještě specifická tím, že takový mediátor podléhá pravomoci České advokátní komory.²¹

Tato zákonná úprava mediace nespécifikuje konkrétní typy sporů, pro které může být mediace využívána. Odborná literatura však dovozuje, že jsou to typově všechny spory vedené

¹⁸ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 231

¹⁹ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 202/2012 Sb., sněmovní tisk 426/10.

²⁰ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 233

²¹ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 234-235

v rámci občanského soudního řízení sporného, případně určité spory v rámci správního řízení a další spory.²²

Zákon o mediaci zároveň pozměňuje mimo jiné zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, který v současné době stanovuje možnost schválení mediační dohody uzavřené v rámci mediace podle zákona o mediaci, dále v případě vhodnosti hovoří o možnosti předsedy senátu upozornit účastníky na možnost využití mediace pro řešení jejich sporu, a v neposlední řadě umožňuje předsedovi senátu, aby účastníkům nařídil první povinné setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin a případně přerušil řízení pro účely provedení mediace až na tři měsíce. První povinné setkání s mediátorem je předsedou senátu nařízeno prostřednictvím usnesení, proti kterému nemají účastníci možnost odvolání. Významnou okolností je také novelizace § 150 občanského soudního řádu, který hovoří o možnosti nepřiznání části či celkové výše nákladů řízení úspěšné straně sporu, pokud tato bez vážného důvodu odmítla účast prvního povinného setkání s mediátorem, které bylo nařízeno předsedou senátu.²³

Zákon o mediaci a novelizace občanského soudního řádu tak pokládá z mého pohledu kvalitní základy pro reálné začlenění mediace jako vhodné alternativy řešení sporů vedle možnosti využití soudního řízení, řízení před zprostředkovatelem či rozhodcem. Zda dochází tato právní úprava dostatečného využití je předmětem zkoumání v rámci praktické části této práce.

1.6.2. Zákon o probační a mediační službě

Po roce 1989 se začaly vzhledem k politickým a společenským změnám objevovat různorodé aktivity, které směřovaly k počátkům probace a mediace v České republice. Takovými změnami byly například novely zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), z roku 1993, 1996 a 1997. Těmito novelami byly do trestního řádu zavedeny alternativní instituty, jako například odklon neboli podmíněné zastavení trestního stíhání, dále také institut narovnání, trest obecně prospěšných prací, podmíněné upuštění od potrestání s dohledem probačního úředníka a podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem. Tímto byly do právního řádu České republiky postupně začleňovány prvky tzv. restorativní justice, která představuje určitý inovativní přístup k trestnímu právu, jelikož se zabývá trestnými činy jako

²² PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 234

²³ Ust. § 67 odst. 2, § 99 odst. 1, § 100 odst. 2, § 202 odst. 1, písm. m) a § 150 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

skutečnostmi, které výrazně ovlivňují a mění životy lidí, ať už se jedná o pachatele, oběti či jejich okolí. Restorativní justice se také snaží o zajištění potřeb obětí a převzetí odpovědnosti pachatele. V roce 1996 byla Ministrem spravedlnosti prostřednictvím usnesení vlády obsazena první pracovní místa u každého okresního soudu v rámci probace a mediace. Někde byla tato místa obsazena běžnými soudními úředníky, ale některé okresní soudy se rozhodly ze situace vytěžit maximum a dosadili na místa kvalifikované pracovníky vzdělané v oboru sociální práce. Struktura probační a mediační činnosti však nebyla dostatečně právně zakotvena. V návaznosti na to byl v roce 1999 předložen JUDr. Otakarem Motejlem, tehdejším ministrem spravedlnosti, návrh zákona o Probační a mediační službě.²⁴

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) nabyl účinnosti 1. 1. 2001 a Probační a mediační služba se tak stala organizační složkou státu a celostátně působící organizací. Dle ust. § 4 zákona o Probační a mediační službě „*Probační a mediační služba vytváří ve vhodných případech předpoklady k tomu, aby věc mohla být projednána v některém ze zvláštních druhů trestního řízení, vazba mohla být nahrazena jiným opatřením, mohl být uložen a vykonán trest nespojený s odnětím svobody, mohl být těhotné ženě nebo matce pečující o dítě do jednoho roku věku odložen nebo přerušen výkon trestu odnětí svobody uložený za zvlášť závažný zločin, mohlo být uloženo a vykonáno vhodné přiměřené omezení, přiměřená povinnost nebo jiné opatření při podmíněném propuštění anebo mohl být odsouzený podmíněně propuštěn. Za tím účelem poskytuje podezřelému nebo obviněnému odborné vedení a pomoc, sleduje a kontroluje jeho chování a spolupracuje s rodinným a sociálním prostředím, ve kterém žije a pracuje, s cílem, aby v budoucnu vedl řádný život.*“²⁵ V tomto zákoně také můžeme nalézt definici mediace v ust. § 2, který stanovuje: „*Mediací se pro účely tohoto zákona rozumí mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi podezřelým nebo obviněným a poškozeným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu*

²⁴ ŠTERN, Pavel, OUŘEDNÍČKOVÁ, Lenka, a DOUBRAVOVÁ, Dagmar, ed. *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 11-13

²⁵ Ust. § 4 zákona 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, v platném znění

*vykonávaná v souvislosti s trestním řízením. Mediáci lze provádět jen s výslovným souhlasem podezřelého nebo obviněného a poškozeného.*²⁶

Zákon o Probační a mediační službě tak založil instituci, která byla klíčová pro uplatňování nového modelu trestní politiky a přístupu k pachatelům a jejich obětem. Jejím úkolem bylo a nadále je především předcházet kriminalitě a postupně snižovat počty uvězněných osob. Důraz je v takových případech kladen i na edukaci a eliminaci opakování kriminálních deliktů a napomáhání pachatelům zpět do běžného života. Dalším předmětem zájmu je zde i osoba oběti, jejíž zájmy a potřeby reflektuje a snaží se společnost jako celek před kriminalitou chránit.²⁷

1.6.3. Vyhláška o zkouškách a odměně mediátora

Jistými technickými záležitostmi týkající se zkoušek a odměn mediátora se zabývá vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, ze dne 13. srpna 2012. Tato vyhláška se detailně zabývá náležitostmi a průběhem zkoušek mediátorů, jejím hodnocením nebo třeba také osvědčením o vykonání zkoušky. Ve svém předposledním ust. § 15 také udává výši odměny soudem nařízeného prvního setkání s mediátorem. Taková částka je vyhláškou stanovena na 400 Kč za každou započatou hodinu bez DPH.²⁸

Zkouška mediátora je složena z ústní a písemně části. Výjimka je ale stanovena v případě rodinné mediace, jejíž zkouška obsahuje pouze ústní část. Zkouška má za úkol zjistit, zda má uchazeč dostatečné vědomosti a schopnosti pro výkon mediace, a to hned v několika stanovených kategoriích. Těmi jsou: *„mediace a další způsoby mimosoudního řešení sporů; mediační techniky; základní lidská práva a svobody; občanské, obchodní a pracovní právo; rodinné právo; právo na ochranu spotřebitele; občanské právo procesní; základy psychologie a sociologie.*²⁹

1.6.4. Zákon o advokacii

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, byl přijat Parlamentem České republiky dne 13. března 1996 a nabyl účinnosti dne 1. července 1996. Tento zákon je klíčovou právní normou pro

²⁶ Ust. § 2 zákona o Probační a mediační službě

²⁷ ŠTERN, Pavel, OUŘEDNÍČKOVÁ, Lenka, a DOUBRAVOVÁ, Dagmar, ed. *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010, s. 13-14

²⁸ Ust. § 15 vyhlášky č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora

²⁹ Ust. § 2 vyhlášky o zkouškách a odměně mediátora

výkon advokacie. Reguluje advokacii jako soustavné poskytování právních služeb za úplaty, dále také postavení advokátů, advokátních koncipientů či advokátní komory.³⁰

Ve svých ust. § 49a a § 49b se však také zabývá činností komory v oblasti mediace. Stanovuje mimo jiné, že komora má za povinnost zajistit vzdělání v oboru mediace advokátům, a také takovým uchazečům zajišťuje zkoušky mediátorů. V dalších podrobnostech zákon odkazuje na zákon o mediaci. Mediátor, který je zapsaný v seznamu mediátorů vedeném u Ministerstva spravedlnosti a je zároveň i advokát, je kárně odpovědný za kárná provinění a advokátní komora mu tak může ukládat sankce. O takových skutečnostech musí Komora následně informovat Ministerstvo spravedlnosti.³¹

Zákon o advokacii se tak nesoustředí výhradně na výkon advokacie jako jediné činnosti, ale reaguje i na situaci, kdy je advokát zároveň i zapsaným mediátorem. V takovém případě advokátní komora přebírá určité s tím související činnosti jako konání zkoušek nebo udělování kárných opatření.

1.6.5. Zákon o kolektivním vyjednávání

Pracovní právo tradičně členíme do dvou odlišných částí, kterými jsou individuální a kolektivní pracovní právo. V návaznosti na zaměření této práce mimo jiné i na pracovněprávní spory je nutné neopomenout i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ze dne 4. prosince 1990, který je významný pro jednu z částí pracovního práva, jak už jeho název vypovídá, pro pracovní právo kolektivní.

Kolektivní pracovní vztahy představují vztahy mezi orgány, které mají za úkol zastupovat větší počet zaměstnanců, stejně tak jako sdružení zaměstnavatelů či v některých případech i jednotlivce zaměstnavatele. Pomocí těchto vztahů jsou především zlepšovány pracovní podmínky zaměstnanců a často se také soustředí na podmínky mzdové.³²

Zákon o kolektivním vyjednávání, který je pro kolektivní pracovní vztahy stěžejní, upravuje především proces uzavírání kolektivních smluv a specifické způsoby řešení kolektivních sporů, kterými jsou řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem, o

³⁰ Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění

³¹ Ust. § 49a a § 49b zákona o advokacii

³² BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 375

kterých bude více řečeno v části týkající se způsobů, jak lze řešit jednotlivé pracovněprávní spory.³³

1.7. Principy mediace a předpoklady jejího úspěchu

Aby měla mediace možnost být úspěšnou, je třeba respektovat určité její principy a zásady, které jsou pro její fungování stěžejní. Zásad a principů je ve vztahu k mediaci vyzdvihováno relativně mnoho, avšak mezi nejdůležitějšími můžeme jmenovat například princip dobrovolnosti, tolerance, pochopení odlišností, nestrannosti, svobody rozhodování či orientace na budoucnost.

Princip dobrovolnosti vyjadřuje postoj stran k samotnému procesu mediace. Všechny strany by vždy měly vstupovat do takového procesu ze své vlastní vůle. Jejich rozhodnutí by mělo vycházet z posouzení situace a z pozitivní motivace daný spor vyřešit spíše v rámci mediace jako alternativního řešení sporů než se ihned obracet na možnost soudního řízení. Pokud by dobrovolnost nebyla dodržena u všech participujících stran, byly by narušeny určité výhody, které mediace přináší. Pokud by byla uzavřena mediační dohoda, byla by tak ohrožena její stabilita, a také by strany těžce přistupovaly na méně očekávaná řešení, která by mohla být výhodnější.³⁴

Dalším neméně důležitým principem, který by měly účastníci konfliktu dodržovat, je princip tolerance a snahy o pochopení odlišností ve vnímání sporných skutečností. Zdá se velmi pravděpodobné, že pokud budou strany sporu přicházet ve vyhrocené situaci k mediátorovi, budou na sporné skutečnosti nahlížet diametrálně rozdílně. Je ale důležité, aby bylo stranami pochopeno, že každý má právo na svůj názor, na svůj pohled na svět a jeho fungování. A je třeba i takovým osobám naslouchat, abychom mohli dojít ke vzájemnému porozumění. Klíčovou postavou je v takové chvíli mediátor, jehož úkolem je pomoci stranám nahlížet na problémy z různých úhlů. K tomu také mediátorovi slouží jisté techniky, které používá s ohledem na své zkušenosti. Díky takovým technikám pak mohou strany dojít k poznání, že i pohled druhé strany na danou spornou věc stojí za tolerování a zamyšlení v zájmu potenciální dohody a vyřešení sporu.³⁵

Pro osobu mediátora je klíčová jeho nestrannost. Mediátor nikdy nemůže zavdat pochybnost, že je vůči všem stranám konfliktu tato zásada dodržována. Narušení takové

³³ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

³⁴ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 62

³⁵ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 57

rovnováhy by mohlo mít za následek neúspěch celého procesu a ztrátu důvěry zúčastněných stran. Zároveň je z lidské přirozenosti pravděpodobně nemožné požadovat, aby měl mediátor ke všem přítomným naprosto stejný neutrální vztah a se všemi jednal stejně. To by mohlo být i vzhledem k různým povahovým rysům účastníků nežádoucí. Je však v takovém případě důležité naslouchat potenciálním výhradám stran a ptát se, zda chování a jednání mediátora přijde stranám v pořádku, anebo zda k němu mají nějaké výhrady či připomínky.³⁶

Co už může být obtížněji představitelné, je nutnost orientace mediačního procesu především na budoucnost. Události z dob minulých samozřejmě mohou být velmi důležité pro vyličení podstatných skutečností, jak se strany do konfliktu dostaly a co sporům někdy i dlouhodobě předcházelo. Je však třeba si uvědomit, že staré křivdy v nás vyvolávají dlouhodobě negativní emoce, přes které je často velmi těžké se přenést, a pravděpodobně by tak byly kontraproduktivní v procesu hledání dohody a řešení konkrétního konfliktu. Je tak dle mého názoru úkolem mediátora, aby stranám zdůrazňoval, že je důležité se přes minulost přenést, dojít k usmíření a vyřešení věci pro klidnější budoucnost.³⁷

Dalším zásadním principem je princip svobodného rozhodování. Ten vyjadřuje míru rozhodování účastníků mediace ohledně předmětu konfliktu. Mediátor by měl mít zásadní slovo v rozhodování týkajícím se procesu daného jednání. Naopak o předmětu sporu by měly rozhodovat pouze jeho strany. Ty by měly mít v takovém případě naprostou volnost v rozhodování, která je omezena jen nemožností zasahovat do práv třetích stran.³⁸

1.8. Mediátor

Profese mediátora je postupem času stále více diskutovanějším tématem. Již samotné vymezení toho, kdo je vlastně mediátor, je relativně složité. Za mediátora považujeme kvalifikovanou osobu, která fakticky a prakticky mediaci vykonává. Na konci minulého století se však začalo o mediaci hovořit mnohonásobně více a s tím také souvisela i vzrůstající debata o profesionalizaci a institucionalizaci mediace.³⁹

Mediátor by měl mít určité profesní kompetence, např. odborné, sociální, osobnostní, jisté povahové rysy, dovednosti nebo již získané zkušenosti z oboru, které mu budou umožňovat vykonávat takovéto specifické povolání. Co se týče zákonných předpokladů pro provozování

³⁶ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 66-67

³⁷ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 56-57

³⁸ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 65

³⁹ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada), s. 211

činnosti mediátora v České republice, musí zapsaný mediátor absolvovat vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, složit zkoušku mediátora a být následně zapsán do seznamu mediátorů vedeného Ministerstvem spravedlnosti České republiky. Dále musí být mediátor způsobilý činit právní úkony, být bezúhonný, tedy nesmí být odsouzen za jakýkoli úmyslný trestný čin nebo za nedbalostí trestný čin spáchaný v souvislosti s výkonem činnosti. Dále je podmínkou to, že do seznamu zapsaných mediátorů nemůže být zapsána osoba, která byla v předchozích pěti letech vyškrtuta v rámci sankce.⁴⁰

1.8.1. Role mediátora

Mediátor a smysl jeho působení na řešení konfliktu je vhodné vysvětlit pomocí rozdílů, kterými se odlišuje od soudního procesu. Pokud se strany rozhodnou řešit svůj spor prostřednictvím soudního řízení, je úkolem soudce, aby předmět řízení posuzoval spravedlivě a jednal tak podle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Aby tak mohlo být učiněno, je více než důležité postupovat svědomitě, detailně se s věcí seznámit, prostudovat důkazy, slyšet strany sporu a případně i vyslýchat svědky. Pouze takto informovaný soud může vydávat ve věci informované a po právní stránce spravedlivé rozhodnutí. Při jednání mediátora však nacházíme zásadní odlišnosti. Není úkolem mediátora, aby o stranách sporu autoritativně rozhodoval a případně svá rozhodnutí i vynucoval. Mediátora vidím jako takového průvodce, který má stranám pomoci dosáhnout důstojnou cestou porozumění straně druhé a pokud není možné porozumění, alespoň tedy nalezení určitého kompromisu a varianty řešení, která je pro obě strany akceptovatelná. Úkolem mediátora je tak z mého pohledu především určité efektivní vedení komunikace, tím i ulehčování daného jednání. Dále by měl být mediátor schopen hledání určitých alternativ, které strany v důsledku své emocionálně zatížené komunikace nejsou často schopné nalézt, a měl by tak dopomáhat stranám nahlížet na jejich problémy z odlišných úhlů. Mediátor by měl také zajišťovat a zvažovat praktické záležitosti týkající se procesu, jakými je například výběr vhodného místa anebo poskytnutí informací a sdělení pravidel, kterými se bude následující proces řídit v zájmu jeho fungování. Co se týče mediační dohody, která může být stranami nakonec uzavřena, měl by mediátor dohlížet na její praktickou proveditelnost a schopnost stran takovou dohodu v budoucnu dodržovat.⁴¹

⁴⁰ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management, s. 54-55

⁴¹ POTOČKOVÁ, Dana. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 53-55

1.8.2. Kvalifikace mediátora

Samotná mediace počíná až s osobou mediátora a jejím vstupem do procesu. Je proto velmi důležité, aby osoba mediátora vstupovala do řešení konfliktu se znalostmi, dovednostmi a charakterovými vlastnostmi, které jí umožní úspěšné vedení stran k vyřešení sporu. Už samotným vstupem třetí nezaujaté osoby se objevují nové, dosud nepoznané a konstruktivní možnosti řešení. Ale tato skutečnost by jako jediný přínos nestačila k úspěšnému výsledku. Proto je důležité vymezit určité oblasti, ve kterých by měl mediátor vynikat, dlouhodobě se vzdělávat a zlepšovat.

Co se týče dovedností, můžeme odlišovat dvě skupiny, které se významně liší. První z nich jsou tzv. tvrdé dovednosti, které je možno určitým způsobem kvalifikovat. Jedná se především o znalost procedur, systémů a technik řešení sporu. Takové dovednosti je tedy možné ověřovat a učit se je. Druhou skupinou jsou tzv. měkké dovednosti, jejichž ověřování je o něco složitější. Jedná se totiž například o typy chování, kulturní hodnoty či postoje, které jsou velmi subjektivní a individuálně vnímané. Je však nutné, aby osoba mediátora oplývala kombinací těchto dovedností vhodných pro vedení mediace, jelikož jedna bez druhé by nebyla dostačující.⁴²

Pokud budeme chtít rozebrat odborné znalosti pro mediátora nezbytné, je důležité nejdříve vymezit rozdíl mezi teoretickými znalostmi odborného charakteru a těmi znalostmi, které jsou získány vzděláním. Pokud bude mít osoba například právnické vzdělání, může mít současně i odborné znalosti z oboru psychologie. Je také důležité zdůraznit, že osoba mediátora potřebuje pro svou profesi jak odborné znalosti týkající se oblasti konfliktu, tak i znalosti mediačních technik a vedení mediace. Co se týče znalosti práva a právního řádu České republiky, tyto vědomosti se u mediátora předpokládají. Odborná literatura také považuje tuto znalost za základní předpoklad výkonu profese mediátora. Důležitá je především z toho důvodu, že ačkoli si strany samy určují výsledek řešení sporu, mediační dohoda, která může být v závěru uzavřena, musí vždy obstát v rámci právního řádu. Tím, co bylo nyní řečeno, však není myšlena nutnost právnického vysokoškolského vzdělání jako podmínky vedení mediace.⁴³

Neméně podstatné jsou také osobnostní předpoklady mediátora. Mediátor by měl mít velmi dobře rozvinuté komunikační schopnosti, jelikož jeho hlavním úkolem je kvalitní a promyšlené vedení rozhovorů. V takových situacích by měl umět ovládat své chování, mít cit pro jazyk a širokou slovní zásobu. Mezi komunikační dovednosti můžeme zařadit i schopnost

⁴² HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada. Psyché (Grada), s. 212-213

⁴³ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada. Psyché (Grada), s. 216-217

empatie, díky které dokážeme vnímat prožitky jiné osoby. Empatie je tak klíčová pro porozumění stranám s odlišnými názory a vcítění se do jejich pozic. Dalšími důležitými předpoklady mediátora jsou morální kvality, které určují jeho chování, vztahy s klienty, smysl pro spravedlnost a respektování právních norem. Nároky na morální vlastnosti mediátorů se tak dají připodobnit nárokům na profese sociálních pracovníků či psychoterapeutů. Klíčovým je také respekt ke klientovi, otevřenost vůči svým klientům a celkové pozitivní myšlení, protože jen to umožňuje hledat v konfliktních situacích nová řešení, která napomohou spor úspěšně ukončit.⁴⁴

1.8.3. Vzdělávání mediátorů

Požadavky na vzdělání mediátorů se v různých právních rádech liší. Někde je požadován pouze základní mediační výcvik, někde musí mít mediátor akademické vzdělání přímo v oboru mediace. Kombinací pak může být i situace, kdy je vyžadováno akademické vzdělání, někdy specifikované jako společenskovědní obor, a současně mediační výcvik.

Právní řád České republiky stanovuje v zákoně o mediaci kromě jiných podmínek pro tzv. zapsaného mediátora podmínku získání vysokoškolského magisterského vzdělání nebo vzdělání v rámci navazujícího magisterského studijního programu. Není tedy specifikován obor nebo zaměření, které by bylo nutné splnit. Dále je požadováno také složení zkoušky mediátora, pokud dané osobě nebyla uznána kvalifikace dle jiného právního předpisu.⁴⁵

Zákon o Probační a mediační službě pak stanovuje podmínky pro úředníka Probační a mediační služby. Taková osoba musí mít kromě jiného vysokoškolské vzdělání v oblasti společenskovědní v rámci magisterského studijního programu a dále musí složit odbornou zkoušku. Ta je umožněna po absolvování základního kvalifikačního vzdělání pro úředníky Probační a mediační služby.⁴⁶

Obecně lze říci, že vzdělání mediátora je možné rozdělit na určitou počáteční fázi a fázi dalšího vzdělávání.⁴⁷ Tyto jednotlivé fáze jsou předmětem odborných diskuzí, jak nejlépe vzdělávání mediátorů uchopit. Co však z jednotlivých diskuzí vyplývá je především to, že vzdělávání mediátora by měl být dlouhotrvající proces, pravděpodobně proces celoživotní. Během toho by měly být nejdříve nabývány exaktní znalosti mediačních technik, postupů, a znalostí v oboru, na který se hodlá daná osoba specializovat. Fázi dalšího vzdělávání by pak

⁴⁴ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada. Psyché (Grada), s. 217-222

⁴⁵ Ust. § 16 odst. 1, písm. c), d) zákona o mediaci

⁴⁶ Ust. § 6 odst. 2 zákona o Probační a mediační službě

⁴⁷ HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada. Psyché (Grada), s. 241-243

měly provázet takové kroky, které povedou k profesnímu růstu mediátora podle jeho potřeb a zaměření jeho praxe.

1.8.4. Nástroje mediátora

Aby mediátor mohl efektivně vést a usměrňovat řešení konfliktu v rámci mediačního procesu, má k dispozici řadu technik, které mu výše zmíněné umožňují. Je samozřejmě na daném mediátorovi a dané specifické situaci, kterou z technik se rozhodne v konkrétním případě využít.

Dle mého názoru je stěžejním nástrojem tzv. zápis. Ten je praktikován například prostřednictvím tabule nebo listu papíru, na kterém jsou napsané předměty konfliktu, které se budou prostřednictvím mediace řešit. Je také přínosné, pokud jsou, v okamžiku shody na některém ze sporných bodů, zapsány postoje stran a jejich shoda. Zápis tak zajišťuje přehlednost celého procesu. Dalším jeho využitím je určité oddálení řešení sporného bodu, který by byl jednou ze stran nejraději řešen okamžitě. V případě, kdy však mediátor vyhodnotí, že takové řešení je vhodné odložit na později, je přínosné bod zapsat na tabuli. Tak je zajištěno, že daná strana bude uklidněna, že konkrétní bod nebude opomenut, i když jeho řešení přijde později, než očekávala. Pro hladký průběh mediace je také nezbytné stanovení jasných pravidel, dle kterých bude mediační proces probíhat. Pravděpodobně nejefektivnějším řešením je ještě před začátkem vypsání na tabuli či papír pravidla, se kterými budou strany seznámeny. Je tak zaručeno, že se již na počátku všichni účastníci na pravidlech shodnou, a pokud by následně nebyla dodržována, už na ně může být jen odkázáno a upozorněno na předchozí shodu.⁴⁸

Další klíčovou technikou především pro pochopení sporu a postojů stran jsou otázky. Především mediátor, ale i strany sporu, tak mohou pochopit vnímání druhých osob, mohou tak být i zjišťována nová témata a regulována diskuze. Je tak možné vhodně využít jak otázky otevřené, tak i uzavřené. Mediátor by měl také aktivně naslouchat všem stranám sporu. Pokud by se následně snažil některé myšlenky a vyjádření parafrázovat, měl by se zdržet jejich hodnocení, jelikož mediátorovi v žádném případě nepřísluší soudit názory stran konfliktu.⁴⁹

Jelikož jsou spory často velmi komplikované, je na místě využít čas od času také techniky tzv. shrnování, kdy jsou jednoduše rekapitulovány dosud známé významné skutečnosti. Dochází tak k lepší orientaci, určitému sjednocení a strany tak mohou informovaně vyjádřit, že s případnou dohodou opravdu souhlasí.⁵⁰

⁴⁸ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, s. 117-145

⁴⁹ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, s. 117-145

⁵⁰ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, s. 117-145

1.9. Účastníci mediace

Kromě osoby mediátora se mediace účastní ještě další subjekty, které přicházejí s potřebou řešení konfliktu. Je možné je nazývat odlišnými termíny, jako jsou například strany sporu či konfliktu, účastníci konfliktu nebo jednoduše klienti. Je také možné setkat se s termínem tzv. třetí strany sporu. Takto bývá většinou označena strana, která se přímo neúčastní konfliktu, ale i na její názor a postavení musí být brán zřetel. Tento výraz je však využíván v přeneseném smyslu. Není tedy pravidlem, že by se spor vyskytoval pouze mezi dvěma stranami. Těch může být teoreticky nekonečné množství. Bylo by však milné označovat za třetí stranu sporu mediátora. Není vhodné ho zasazovat do schématu stran, jelikož jeho osoba je nestranná a nemá zájem na výsledku sporu.⁵¹

V rámci mediace je také možnost, aby se procesu účastnili právní zástupci stran sporu nebo jiné osoby. V největší míře jimi však budou právě právní zástupci, advokáti. Je složité v takovém případě předem posoudit, zda je zde jejich role spíše přínosem či negativním elementem. Je ale úkolem mediátora, aby již na počátku mediace vyjasnil postavení advokátů a důvod jejich přítomnosti. Dále je také možnost stanovit i určitá pravidla pro komunikaci právních zástupců, případně tyto osoby postavit do pasivní role pozorovatelů.

Dle mého názoru může být přítomnost advokátů jak kontraproduktivní, tak ale v některých případech i velmi nápomocná. Myslím si, že pokud je pro klienta jeho advokát důvěrnou osobou, která zná podrobně problematiku jeho sporu, může advokát představovat určitý podpůrný prostředek pro svého klienta, v jehož přítomnosti se bude osoba cítit bezpečně a bude například i otevřeněji mluvit o svých problémech a názorech.

1.10. Mediační směry

V rámci termínu mediace rozlišujeme tři hlavní směry, které se odlišují především v jednání mediátora a její vhodnosti pro jednotlivé typy sporů.⁵²

Prvním a zároveň nejvíce využívaný je směr tzv. facilitativní mediace, jejíž vznik se datuje do 60. až 70. let 20. století. Typickým znakem tohoto směru je vedení mediace nezúčastněnou třetí osobou, mediátorem, tak aby bylo dosaženo vyjasnění sporu a jeho úspěšného vyřešení. Pokud mediace dospěje k dohodě, je nutné, aby ji strany respektovaly a řídily se jí.

⁵¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejučinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, s. 52-53

⁵² JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management, s. 28-30

Tzv. evaluativní mediace se zásadně liší jednáním mediátora, který zde vystupuje v diametrálně odlišné roli. Mediátor zde působí jako tzv. evaluant neboli hodnotitel, aniž by tím byl dotčen princip nestrannosti. V tomto směru totiž může vyjadřovat svůj vlastní právní názor a zároveň takové jeho chování není hodnoceno jako zaujaté. Tento směr je využíván radikálně méně, ale přesto jsou jím relativně často řešeny především obchodní spory.

Posledním je tzv. transformativní mediace, která je směrem časově nejmladším. Ta klade důraz především na jednání a pravomoci stran sporu, a dále také hovoří o tom, že je velmi důležité, aby strany došly k poznání svých postojů, k vzájemnému pochopení, i když s nimi nemusí souhlasit. Nejčastěji je tento typ využíván v rámci rodinné mediace. V takových případech jde velmi často o spor rodičů společných potomků, jejichž role zůstává nadále stejná i po ukončení partnerského vztahu. Je však zde více než kde jinde důležité, aby rodiče pochopili své postoje a respektovali se v zájmu dobré komunikace o svých dětech.

1.11. Proces mediace

Proces mediace se odvíjí individuálně v návaznosti na konkrétní případ, strany konfliktu či zkušenosti a zvyklosti osoby mediátora. Není tak možné určit a ani vymáhat obecně stanovenou podobu takového procesu. Je však možné vycházet z určitých zažitých doporučených modelů, které jsou představovány budoucím mediátorům na mediačních výcvicích, nebo které jsou často využívány u mediátorských zkoušek. Mediační proces je možné rozdělit do několika fází, ve kterých by měl mediátor postupovat jako po pomyslném žebříku a zdolávat tak společně s klienty jednu fázi po druhé. Tyto fáze budou nyní detailněji popsány.⁵³

Příprava

Jako před každým jednáním dvou stran, které mezi sebou vedou spory, je velmi důležitá jeho příprava. Při přípravě je klíčové, aby byly strany seznámeny se samotnou podstatou mediace, k čemu jim bude mediace sloužit, čeho se budou snažit dosáhnout a jaký bude její průběh. Je také nezbytné vyjasnit pozice stran sporu a osoby mediátora, který se bude starat o vedení mediace jako nestranná třetí osoba. Stranám by také měla být zdůrazněna dobrovolnost mediace a možnost jejího ukončení, pokud by si jakákoli ze stran přála již dále nepokračovat. Předmětem přípravy by také měly být technické záležitosti jako místo a čas prvního setkání, jakou dobu by setkání mělo přibližně trvat, výši a způsob hrazení nákladů mediace a jaké osoby

⁵³ PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 93-115

by se měly setkání účastnit. Je více než praktické následně zahrnout výše řečené do jednoduché dohody.

V případě zapsaného mediátora je pak úprava situace před zahájením samotné mediace stanovena zákonem o mediaci. Zákon tak stanovuje, co musí mediátor stranám sporu sdělit před zahájením mediace, a i způsob jejího zahájení, kterým je uzavření smlouvy o provedení mediace. Ust. § 4 odst. 2 téhož zákona pak stanovuje i nutné náležitosti takové smlouvy.⁵⁴

Pokud jsou tedy věci převážně organizačního rázu stanoveny, může být zahájen proces mediace jako takové.

První setkání

První setkání mediátora a jeho klientů je zpravidla započato úvodním slovem mediátora. Ani úvodní řeč jako taková nemá zákonem stanovenou podobu a je otázkou času, kdy si každý jedinec postupně osvojí vlastní podobu úvodní řeči, která mu bude vyhovovat, bude obsahovat vše potřebné a bude ji víceméně opakovaně používat. V rámci úvodní řeči je většinou zvykem a slušností strany uvítat, případně začít celý proces konverzací na nějaké nekonfliktní téma, kterým může být třeba cesta na jednání nebo debata o počasí. Je také třeba alespoň rámcově zmínit, jaký má mediace význam a lze i ocenit klienty, že se pro mediaci rozhodli a na jednání se dostavili. Opomenuta by také neměla být záležitost oslovování. Lze se účastníků dotázat, jak by se chtěli oslovovat navzájem a oznámit, jak je bude oslovovat mediátor. Zároveň platí, že by měl být způsob oslovování vyvážený.

Dále je důležité v rámci mediace vymezit jednotlivé role. Roli mediátora jako toho, kdo bude stranám napomáhat v nalezení řešení jejich situace a stran konfliktu, které budou za výsledek společně odpovídat. Možné je také nastínit určitá pravidla komunikace, jako například nepřerušování druhé strany při její řeči. Taková a další libovolná pravidla je také možné napsat na viditelné místo, čímž se zajistí, že budou všem přístupné a vždy se na ně bude moci už jen odkázat při jejich případném porušování.

Mediátor má nyní také možnost zdůraznit důvěrnou a dobrovolnou povahu mediace.

Orientace a získávání informací

V další fázi je vhodným úkolem mediátora, aby pomocí správně mířených otázek získal základní orientaci v případě. Je důležité poznat postoj jednotlivých stran, v čem se liší a co mají naopak společné. Následně je možné se pokusit i o určité přeformulování názorů stran tak, aby i

⁵⁴ Ust. § 3 odst. 4 a § 4 odst. 2 zákona o mediaci

druhá strana mohla lépe porozumět pohledu strany první. V případech, kdy je to jen trochu možné, je vhodnější jednání se všemi stranami sporu společně. Pokud by však byla atmosféra nebo komunikace příliš vyhrocená, je v tuto chvíli možné využít i jednání s každou stranou zvlášť.

Určení sporných bodů

V momentě, kdy se mediátor zorientoval ve sporu a v postojích stran, je důležité se shodnout na bodech, které budou předmětem řešení v rámci procesu mediace. Může být také stanoveno pořadí po vzájemné dohodě, jak by bylo vhodné postupovat krok po kroku.

Možná řešení

Následně je žádoucí, aby strany za pomoci mediátora předesťely možná řešení jednotlivých sporných bodů shodně určených v předchozí fázi a je také prospěšné ocenit snahu stran hledat společně řešení. Výsledkem této fáze by tak měla být představa o možných řešeních, která budou dále strany hodnotit a podrobně se jimi zabývat.

Hodnocení možností

V tuto chvíli nastává pravděpodobně ta nejkritičtější fáze, kdy jsou možnosti řešení rozebírány podrobně a je nutné, aby strany byly otevřeny řešení a byly schopny slevovat ze svých nároků. Ideálním výsledkem se tak může stát rámcová dohoda obsahující řešení přijatelné všemi stranami sporu.

Sjednání dohody

Ačkoli je tato fáze nazvána jako sjednání dohody, je samozřejmě taková dohoda pouze nejideálnějším výsledkem mediace. Strany se vždy mohou rozhodnout, že chtějí svůj spor řešit jinak anebo může také dojít pouze k jednoduchému konstatování, že vztahy byly pozitivně ovlivněny mediací, a i bez uzavření dohody tak byla mediace úspěšná.

Pokud se však strany v předchozí fázi předběžně shodnou na nějakém vhodném řešení pro všechny, může následně vzniknout, nejčastěji písemná, dohoda.

Mediační dohodu definuje ust. § 2 písm. f) zákona o mediaci jako „*písemnou dohodu stran konfliktu uzavřenou v rámci mediace a upravující mezi nimi práva a povinnosti*“.⁵⁵

Není také výjimkou, že i v této fázi může docházet k opětovnému vyjasňování určitých skutečností a k dalším rozporům. Je však úkolem mediátora, aby takovou situaci opětovně zvládl a dovedl účastníky zpět k dohodě. Výsledkem pak bude finální znění dohody, které účastníci

⁵⁵ Ust. § 2, písm. f) zákona o mediaci

mediace následně podepíše. Pokud bude mediace probíhat podle zákona o mediaci za přispění zapsaného mediátora, připojuje i on svůj podpis. Mediátor, který realizuje mediaci nezávisle na zákoně o mediaci, zpravidla podepisuje dohodu, pokud ho o to strany požádají. Je pak důležité, aby také připojil zmínku, že tak činí jako „mediátor“ a dohody bylo dosaženo prostřednictvím mediace.

1.12. Mediační dohoda

Zákon o mediaci, konkrétně ust. § 2 písm. f) definuje mediační dohodu takto: „*Pro účely tohoto zákona se rozumí mediační dohodou písemná dohoda stran konfliktu uzavřená v rámci mediace a upravující mezi nimi práva a povinnosti.*“⁵⁶ Dále je stanoveno, že mediační dohodu musí uzavřít všechny strany sporu a jejími náležitostmi jsou především podpisy stran sporu, datum uzavření a podpis mediátora, kterým je stvrzeno, že mediační dohoda je výsledkem mediačního procesu.⁵⁷

Mediační dohoda je dohodou soukromoprávního charakteru a není sama o sobě přímo vykonatelným právním titulem. Lze však její vykonatelnosti dosáhnout dvěma způsoby.⁵⁸ První možností je předložení mediační dohody soudu, který má možnost ji schválit dle ust. § 99 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, jako soudní smír. Druhou možností je jednat dle ust. § 67 an. stejného právního předpisu a nechat dohodu schválit soudem v rámci smírčího řízení.⁵⁹

1.12.1. Mimosoudní řešení spotřebitelských sporů⁶⁰

Česká obchodní inspekce (ČOI) byla novelou zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, zahrnuta do systému mimosoudního řešení spotřebitelských sporů vedeného Evropskou komisí.

ČOI je tak oprávněna řešit spory ze smluv o poskytování služeb a smluv kupních. Cílem je, aby strany sporu došly ke smírnému řešení a bylo dosaženo jejich dohody. Nemá však pravomoc autoritativně spory rozhodovat a vynucovat po stranách konfliktu jakákoli řešení.

Podmínkou takového alternativního řešení spotřebitelského sporu je existence sporu mezi spotřebitelem a podnikatelem. Spotřebitel je v ust. § 419 zákona č. 89/2012, občanský zákoník,

⁵⁶ Ust. § 2, písm. f) zákona o mediaci

⁵⁷ Ust. § 4 odst. 2 zákona o mediaci

⁵⁸ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 259

⁵⁹ Ust. § 99 a § 67 an. občanského soudního řádu

⁶⁰ *Informace o mimosoudním řešení spotřebitelských sporů (ADR)*. In Coi.cz [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: <https://www.coi.cz/informace-o-adr/>.

definován jako „člověk, který mimo rámec své podnikatelské činnosti nebo mimo rámec samostatného výkonu svého povolání uzavírá smlouvu s podnikatelem nebo s ním jinak jedná.“⁶¹

Druhou zásadní podmínkou je podání podnětu ČOI ze strany spotřebitele. Není tak možné, aby byl v rámci mimosoudního řešení spotřebitelských sporů řešen spor mezi dvěma podnikateli či dvěma spotřebiteli. Návrh je zároveň možné podat nejpozději do jednoho roku od chvíle, kdy spotřebitel uplatnil svůj nárok u podnikatele, a je také možné podávat podnět pouze ve sporech, které nebyly rozhodnuty v soudním řízení, nebyl vydán rozhodčí nález či nebylo rozhodnuto jinak.

Z působnosti řešení sporů v rámci ČOI jsou vyjmuty například spory v oblasti finančních služeb, elektroenergetiky nebo plynárenství či teplárenství.

Náležitosti návrhu na zahájení řízení jsou stanoveny zákonem o ochraně spotřebitele a Pravidly pro mimosoudní řešení sporů ČOI. Takový návrh musí obsahovat především označení smluvních stran, čeho se navrhovatel domáhá, vylíčení rozhodných skutečností a také musí být přiloženy doklady, které osvědčují navrhovatelův nárok.

Společné znaky takového mimosoudního řešení sporů ČOI a mediace jsou zajisté jejich alternativnost a dobrovolnost. Podstatný rozdíl je však v tom, že v případě řešení sporů ČOI je oprávněn podat návrh pouze spotřebitel, zatímco v případě mediace může o mediaci zažádat jakákoli strana sporu za souhlasu stran ostatních. Další odlišností je skutečnost, že spotřebitel může v rámci ČOI řešit pouze spory z kupních smluv a smluv o poskytování zboží.

⁶¹ Ust. § 419 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

2. Pracovněprávní spory a využití mediace při jejich řešení

2.1. Pracovní právo

Pracovní právo definujeme jako soubor právních norem, který se dále člení do tří odlišných částí. Těmito částmi jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti. Oblast individuálního pracovního práva považujeme za nejdůležitější a z historického hlediska se jedná o oblast nejstarší. Předmětem tohoto souboru právních norem je vztah zaměstnance a zaměstnavatele, jinými slovy vztah, kdy je pracovní síla jedné fyzické osoby za úplatu využívána pro prospěch jiné osoby, zaměstnavatele. Zaměstnavatelem pak může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Oblast kolektivního pracovního práva jako soubor právních norem naopak upravuje vztahy kolektivních orgánů zaměstnanců, ať už se jedná o odbory nebo nejrůznější zaměstnanecké organizace, a zaměstnavateli nebo sdruženími zaměstnavatelů. Třetí a poslední oblast pracovního práva, právní úprava zaměstnanosti, reguluje vztahy, které vznikají při realizaci práv občanů, kteří mají dle čl. 26 usnesení č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, a dle ust. § 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V případě individuálního pracovního práva vychází jeho právní úprava ze zákoníku práce. Stejně tak je tomu i u kolektivního pracovního práva, zde je však důležitým souborem norem další zákon, a to konkrétně zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zatímco zákoník práce obsahuje převážně hmotněprávní aspekty pracovněprávních vztahů, zákon o kolektivním vyjednávání upravuje především jejich procesněprávní stránku. Právní úprava zaměstnanosti je v tomto ohledu odlišnou kategorií, jelikož její normy nejsou obsaženy v zákoníku práce, nýbrž jsou upraveny zákonem o zaměstnanosti.⁶²

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím a právní úprava v současné době vychází ze samostatnosti pracovního a občanského práva. Občanský zákoník je tak možné aplikovat na pracovněprávní vztahy pouze v rámci principu subsidiarity. Při otázce, zda je pracovní právo součástí práva soukromého či veřejného, je důležité odlišovat jeho jednotlivé oblasti. Individuální pracovní právo a většinová část kolektivního pracovního práva náleží do

⁶² BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 3-4

soukromého práva, zatímco oblast práva zaměstnanosti je historicky i v současnosti částí práva veřejného.⁶³

Abychom mohli správně porozumět problematice pracovního práva, je podstatné rozlišovat rozdíly především individuálního pracovního práva a práva občanského. Zásadním rozdílem je značné zasahování do smluvní volnosti v pracovním právu. Takové zásahy jsou o mnoho citelnější, než tomu je v jiných oblastech soukromého práva. Je to především z důvodu ochranné funkce pracovního práva, kdy se právní úprava snaží určitými způsoby vyvážit nerovný vztah a vyjednávací pozice zaměstnance a zaměstnavatele. Ochranné právní normy se v této oblasti objevují napříč historií a přetrvávají i do současnosti. Mezi konkrétními příklady, kde je značně omezena smluvní svoboda, můžeme jmenovat například minimální doby odpočinku zaměstnance, rozvržení pracovní doby, stanovení maximální pracovní doby či minimální výše mzdy. Zásadní je také odlišnost občanskoprávních a pracovněprávních smluv. Kromě výše zmíněného značného omezení smluvní svobody se zde také projevuje specifická povaha pracovněprávních smluv v tom, že jejich objektem je tzv. závislá práce. Pracovní smlouva tak vytváří vztah zaměstnance a zaměstnavatele, jehož typickým znakem jsou vztahy nadřízenosti, podřízenosti a vzájemná specifická práva a povinnosti.⁶⁴

Termín závislé práce je pak definován v ust. § 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“⁶⁵

2.1.1. Funkce pracovního práva

Pokud bychom měli vyzdvihnout jednu nejdůležitější funkci pracovního práva, bude to zajisté jeho ochranná funkce, kdy je tím konkrétně myšlena ochrana zaměstnance jako slabší

⁶³ BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 4-9

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 4-9

⁶⁵ Ust. § 2 a § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

strany vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Ta se odráží v již zmíněném omezení smluvní svobody, kdy jsou určité pracovní podmínky poměrně striktně určeny samotným zákonem převážně ve prospěch zaměstnance. Taková funkce však není jedinou podstatnou. Dalším důležitým prvkem je funkce organizační, která se vyznačuje schopností právní úpravy stanovit soubor pravidel, kterým se musí pracovní poměr řídit. Tím je myšlena například organizace trhu práce, systém poskytování odměn či možnost zaměstnanců na řízení podniků.⁶⁶

2.2. Pracovněprávní spory a jejich typy

V předchozí kapitole v části hovořící o konfliktu byl tento definován jako určitý názorový střet jedinců, skupin či institucí. Pokud však hovoříme o tzv. pracovněprávních sporech, je jejich definování o něco složitější.

Ze samotného označení můžeme dovodit, že se bude jednat o spor spojený s pracovněprávní problematikou. Nelze však označit každý spor týkající se pracovní činnosti automaticky za pracovněprávní. Klíčovým znakem je skutečnost, že se spor odehrává mezi subjekty pracovněprávních vztahů se vzájemnými právy a povinnostmi. Typickým příkladem pak bude spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Současně na označení sporu za pracovněprávní nebude mít vliv, zda jeho podstata vyplývá ze zákonné úpravy, vnitřního normativního aktu či smlouvy.⁶⁷

Pracovněprávní spory můžeme dělit do dvou skupin. První z nich jsou individuální pracovní spory, které vznikají při realizaci individuálních pracovních vztahů, například vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Druhou skupinou jsou kolektivní pracovní spory, které vznikají z kolektivních pracovních vztahů. Příkladem je konflikt vzniklý mezi odborovou organizací zastupující práva zaměstnanců a mezi zaměstnavatelem jako druhým subjektem.⁶⁸

2.2.1. Možnosti řešení individuálních pracovněprávních sporů

Pokud už k pracovněprávnímu sporu dojde, mají strany v rámci právního řádu České republiky více možností, jak spor řešit. Je však důležité nejdříve rozlišit, zda se jedná o spor z individuálních či kolektivních pracovněprávních vztahů.

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 3-4

⁶⁷ BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck), s. 441-442

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. Academia iuris (C.H. Beck), s. 442

Pojem tzv. závislé práce je stěžejní pro individuální pracovněprávní vztahy, které právě při jejím výkonu vznikají. Závislou práci definuje § 2 odst. 1 zákoníku práce, když jejími znaky je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, práce vykonávaná jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a je povinností zaměstnance takovou práci pro zaměstnavatele vykonávat osobně. Ustanovení § 2 odst. 2 následně stanovuje podmínky, za kterých má být práce vykonávána. Takovými podmínkami je výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, ve sjednané pracovní době a na dohodnutém místě, typicky na pracovišti zaměstnavatele.⁶⁹

Za individuální pracovněprávní spor pak můžeme označit konflikt, který vychází z pracovněprávního poměru zaměstnance a zaměstnavatele a týká se především obsahu takového pracovněprávního vztahu. Je také důležité zmínit, že není pro označení sporu za pracovněprávní rozhodující jeho vznik v rámci základního pracovněprávního vztahu. Pracovněprávními tedy můžeme nazývat i spory, které vycházejí ze vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmi jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Mezi pracovněprávní spory taktéž patří i spory vzniklé z odvozených vztahů, jakými jsou například odpovědnostní vztahy.⁷⁰

Primárním způsobem, a dle mého názoru tím nejlepším způsobem řešení, je samozřejmě dosažení dohody mezi subjekty sporu. Toto je však pouze ideální možnost a jednoduše ji nelze očekávat ve složitých vyhocených situacích ještě v často tak citlivém tématu, jakým pro člověka jeho zaměstnání bývá. Další možností, která je zajisté i nejčastěji využívána, je obrácení se na příslušný soud a dosažení tak autoritativního rozhodnutí sporu v civilním soudním řízení. Je také důležité zdůraznit, že v České republice neexistují soudy, které by se specializovaly pouze na pracovněprávní agendu. V rámci civilních soudů by však měla být agenda pracovněprávních sporů přiřazována senátům právě s touto konkrétní specializací. V neposlední řadě je zde i možnost svěřit se do rukou mediátora a pokusit se o alternativní řešení sporu. I v tomto případě je zde více možností. Strany si mohou zvolit zapsaného mediátora dle zákona o mediaci. V takovém případě je možné mediátora využít pro spor, ve kterém je možné v civilním soudním

⁶⁹ Ust. § 2 zákoníku práce

⁷⁰ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 183-184

řízení uzavřít smír. Stejně tak pokud si strany zvolí mediátora, který není zapsaným mediátorem, je tak možné vést mediaci ve věcech, kde je umožněn smír v rámci soudního řízení.⁷¹

2.2.2. Možnosti řešení kolektivních pracovněprávních sporů

Kolektivními pracovněprávními vztahy rozumíme ty, které vznikají mezi organizacemi zastupujícími větší množství zaměstnanců, zpravidla odborovými organizace, a jednotlivými zaměstnavateli, případně i sdruženími zaměstnavatelů.

Kolektivní smlouvu lze definovat jako dvoustranné právní jednání mezi zaměstnavatelem na straně jedné a odborovou organizací na straně druhé. Předmětem takové smlouvy bývají především mzdové a jiné pracovní podmínky zaměstnanců. Kolektivní smlouvy jsou tak odborovými organizace uzavírány za zaměstnance a slouží k prosazování jejich práv a zájmů. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů pak mohou vznikat kolektivní spory, o kterých hovoří ust. § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, kterými jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy, dále spory o plnění závazků z kolektivních smluv, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.⁷²

Spory o plnění závazků z kolektivních smluv, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, jsou řešeny před zprostředkovatelem, kterého mají možnost si strany samy zvolit. Strany podají žádost a okamžikem přijetí takové žádosti zprostředkovatelem je řízení zahájeno. Pokud se však strany na osobě zprostředkovatele neshodnou, bude následně určen Ministerstvem práce a sociálních věcí jeden zprostředkovatel ze seznamu zprostředkovatelů vedených ministerstvem. Povinností zprostředkovatele je pak písemně sdělit stranám sporu návrh na řešení do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem nebo v případě určení zprostředkovatele ministerstvem ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele.⁷³

Pokud by řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné a strany by nedošly vyřešení sporu, mohou následně písemnou formou požádat o rozhodnutí sporu rozhodce. Přijetím žádosti je v takovém případě zahájeno řízení před rozhodcem. Rozhodce následně sdělí smluvním stranám své rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů od zahájení řízení před rozhodcem, který v tomto řízení rozhoduje v mezích návrhů smluvních stran. Pokud by strany nebyly schopny shodnout se na

⁷¹ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 181-186

⁷² Ust. § 10 zákona o kolektivním vyjednávání

⁷³ Ust. § 11 a § 12 zákona o kolektivním vyjednávání

osobě rozhodce, bude pak o rozhodci rozhodnuto prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, a to v návaznosti na návrh jakékoli ze smluvních stran.⁷⁴

Spory o uzavření kolektivní smlouvy jsou také řešeny zprostředkovatelem, případně rozhodcem. Pokud se strany sporu ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy neshodnou na osobě zprostředkovatele, může být požadavek na stanovení osoby zprostředkovatele ministerstvem podán až 60 dnů od písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Výraznou odlišností v řešení takových sporů je též možnost stávky nebo výluky v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání. Dalším rozdílem je také skutečnost, že pokud má být spor řešen prostřednictvím rozhodce a zároveň se strany nedohodnou na osobě rozhodce či na takovém samotném řízení, nebude řízení zahájeno. Pokud řízení před rozhodcem proběhlo, momentem doručení jeho rozhodnutí o sporu o uzavření kolektivní smlouvy je taková smlouva uzavřena.⁷⁵

2.2.3. Výhody a nevýhody využití mediace při řešení pracovněprávních sporů

Jednou z podstatných výhod řešení pracovněprávního sporu v rámci mediace je její relativní finanční nenáročnost. Cenu je vhodné si dohodnout v rámci dohody o mediaci a je také možnost ujednat tím samym způsobem, že náklady mediace budou hradit rovným dílem jednotlivé strany sporu. Obecně se udává, že finanční náklady na mediaci opravdu zřídka přesáhnou náklady soudního řízení, a v rámci řešení sporu prostřednictvím soudního řízení také vzniká riziko náhrady nákladů té straně, která byla v dané věci neúspěšnou.

Menší finanční náročnost mediace se také odvíjí od samotné rychlosti jejího provedení. Pokud se dostane pracovněprávní spor před soud, může tak být řešen klidně několik dlouhých let. Naproti tomu předpoklad trvání mediačního procesu u pracovněprávních sporů se pohybuje okolo šesti měsíců.

Další nespornou výhodou je neformálnost celého procesu. Díky tomu je možné uzpůsobit mediační jednání co nejvíce potřebám klientů. Ať už se jedná o smluvené místo, čas, či způsob vyjednávání.

V případě pracovněprávních sporů je považováno za stěžejní výhodou také neverejnost celé mediace a povinnost mlčenlivosti mediátora. Soudní řízení je zpravidla veřejné až na výjimky stanovené ust. § 116 odst. 2 občanského soudního řádu.⁷⁶ Pokud by tak spor nebylo

⁷⁴ Ust. § 13 až § 15 zákona o kolektivním vyjednávání

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck), s. 444-445

⁷⁶ Ust. § 116 odst. 2 občanského soudního řádu

možné zahrnout do jedné z výjimek, mohly by v rámci soudní pře vyplývat na povrch i informace, u kterých to zaměstnavatel nepreferuje. Tak by tomu však mohlo být i v případě neveřejnosti jednání, protože rozsudky jsou vždy vyhlášovány veřejně.⁷⁷ Pokud by tak pro zaměstnavatele a zaměstnance bylo vhodnější řešit spor v soukromí, je pro ně mediace tím lepším řešením.

Výhodou, která vyplývá již z předešlých částí této práce, je dobrovolnost celého mediačního procesu. Provádět mediaci je možné pouze za souhlasu všech zúčastněných stran a stejně tak je možné ji ukončit, pokud se pro to nějaká ze stran rozhodne. Výjimkou z principu dobrovolnosti může být soudem nařízené první setkání s mediátorem v rozsahu tří hodin dle ust. § 100 odst. 2 občanského soudního řádu.⁷⁸ Jedná se však pouze o první setkání, jak už bylo řečeno, a strany nemusí v takovém způsobu řešení svého konfliktu pokračovat, pokud o to nebudou mít dále zájem.

V neposlední řadě je výhodou, kterou určitě stojí za to zmínit, lepší šance na zachování dobrých vzájemných vztahů stran konfliktu. Domnívám se, že mediace poskytuje stranám méně formální způsob, který tak může napomoci vyřešit jejich spor klidněji, osobněji a bez negativních emocí, které jsou často přítomny jen při pomýšlení, že bychom se měli ocitnout před soudem. Tato výhoda je podstatná obecně u všech sporů, kde je nutné myslet na vztahy budoucí, jelikož nedochází k přerušení kontaktů po vyřešení sporu. Mezi takové spory patří například rodinněprávní spory ve věcech týkajících se péče o nezletilé po rozvodu manželství či typicky spory pracovněprávní.

2.2.4. Využití mediace v pracovněprávních sporech v České republice

Kolektivem autorů publikace *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*, která byla vydána v roce 2016 vydavatelstvím Wolters Kluwer, byl realizován průzkum zabývající se mimo jiné možností využití nařízené mediace dle ust. § 100 odst. 2 občanského soudního řádu v pracovněprávních sporech řešených před okresními soudy v České republice. Takové informace měly být poskytnuty na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Byly tak osloveny všechny okresní soudy, a byly vyzvány ke sdělení údajů za roky 2012-2015 a za období od 1. ledna 2016 do 31. května 2016. Takové informace byly nakonec všemi 86 soudy i doloženy. Průzkum počínal rokem 2012, jelikož 1. 9.

⁷⁷ Ust. § 156 odst. 1 občanského soudního řádu

⁷⁸ Ust. § 100 odst. 2 občanského soudního řádu

2012 nabyl účinnosti zákon č. 292/2012 Sb., o mediaci, a zároveň byl zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, obohacen o možnost soudce nařídít povinné setkání sporných stran s mediátorem.⁷⁹

Soudy tak na žádost sdělily, že během uvedených let, ke kterým se průzkum vztahoval, bylo řešeno okresními soudy celkově 18 573 pracovněprávních sporů. Povinná mediace však byla využita jen ve 113 případech, které procentuálně vyjádřeno představovaly pouze 0,608 % z celkového počtu pracovněprávních sporů řešených v daném období u okresních soudů v České republice. Konkrétně byla v roce 2012 nařízena 4 setkání s mediátorem, v roce 2013 počet 24, v roce 2014 počet 27, v roce 2015 počet 48 a ve zmiňované části roku 2016 počet 10 setkání, když nápad pracovněprávních sporů byl v jednotlivých letech víceméně konstantní. Lze tak vysledovat pouze minimální nárůst využití nařízené mediace, který je dle mého názoru téměř zanedbatelný. Vystává však otázka, zda se v posledních letech situace začala zlepšovat a počet pracovněprávních sporů řešených mediací narůstá, anebo jestli je stav setrvalý a je takto řešena pouze zanedbatelná část sporů.

Klíčovou otázkou tedy je, jak by se dal takový stav zlepšit. Dle mého názoru by bezmála deset let od účinnosti zákona o mediaci a změn s ním souvisejících měla být možnost využívání mediace více zakořeněna v povědomí široké veřejnosti. Z mé osobní zkušenosti jen málo z těch, kteří nemají právnické vzdělání, znají význam slova mediace a k čemu vlastně slouží. Myslím si, že by měly být především prostřednictvím soudů více komunikovány výhody mediace a účastníci soudních sporů by měli být pozitivně motivováni takových možností využívat.

Velmi často slýcháme ve veřejném prostoru, že jsou soudy zahlceny velkým množstvím soudních sporů, že je velmi dlouhá celková doba trvání soudních řízení. Proto by bylo více než přínosné, aby lidé a potažmo hlavně soudci, kteří získali novelou občanského soudního řádu možnost nařizovat první setkání s mediátorem, takové možnosti využívali. Konkrétně v případě nařízené mediace se domnívám, že by se vedení soudů mělo zaměřit na edukaci týkající se využívání mediace a zdůrazňování jejích kladných přínosů zejména v případech, kdy jsou strany stále schopny relativně dobře komunikovat a mediace by mohla být tím prostředkem, který konflikt vyřeší mnohem rychleji, levněji a bez zatěžování soudního systému.

⁷⁹ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 205-206

Jistým přínosem by také mohlo být, pokud by i odborové organizace v rámci své činnosti zařadili edukaci zaměstnanců a zaměstnavatelů o možnosti řešit individuální pracovněprávní spory prostřednictvím mediace.

Jako příklad ze zahraničí lze uvést nezávislý veřejný orgán ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) působící ve Velké Británii. Tato instituce poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům, případně jejich zástupcům, bezplatné a nestranné poradenství, jelikož je podporována finančními prostředky britské vlády. Zabývá se širokou škálou činností a mimo jiné také pomáhá s řešením konfliktů na pracovišti, ať už pomocí rozhovorů s cílem uzavřít dohodu, nabízí i služby kolektivního smírního řízení pro skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů a v neposlední řadě poskytuje také služby mediační. Využití služeb této organizace je povinné předtím, než strany sporu podají žalobu k pracovnímu soudu. ACAS se ve Velké Británii těší všeobecně velké oblibě, a z dostupného hodnocení je možné se dozvědět, že 80 % uživatelů bylo spokojeno se službami mediace v rámci této organizace a takové služby by v případě potřeby využili rádi opakovaně.⁸⁰

⁸⁰ *ACAS working for everyone*. In Acas.org.uk [online]. ACAS: © Acas, 8th Floor Windsor House, 50 Victoria Street, London, SW1H 0TL [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.acas.org.uk/about-us/what-we-do>

3. Výzkum o využívání mediace na území České republiky

Klíčovým prvkem mediace, jak už vyplynulo z předešlého obsahu této diplomové práce, nejsou pouze mediátoři a jejich klienti, strany sporu. Velmi aktuální otázkou je dnes mediace i v souvislosti s povoláním soudců, kterým občanský soudní řád umožňuje nařídit první povinné setkání s mediátorem. Toto je dle mého názoru velmi důležitý institut pro zvyšování povědomí o takovém alternativním způsobu řešení sporů. Proto je praktická část této diplomové práce zaměřena na získání aktuálních informací o využívání mediace na území České republiky prostřednictvím odpovědí respondentů, kterými byli mediátoři a soudci.

V rámci výzkumu bylo osloveno pět soudců okresních soudů, resp. obvodních soudů, a čtyři mediátoři. Respondenti aktivně působili v Jihočeském kraji a v hlavním městě Praze. Snahou bylo zahrnout do výzkumu respondenty z menších i větších měst, která se nacházejí blíže či dále od hlavního města. Bylo tak učiněno především z důvodu zachycení předpokládaných odlišností ve využívání či celkového zájmu o mediaci vzhledem ke geografickému rozložení příslušných působišť soudců a mediátorů. Výzkum byl proveden prostřednictvím osobních rozhovorů a v jednom případě prostřednictvím písemného vypracování odpovědí na zaslané otázky. Metoda osobních rozhovorů byla zvolena v zájmu získání co největšího množství informací o dané problematice.

3.1. Výhody a nevýhody mediace

Jednoznačně nejčastější otázkou, na kterou většina respondentů odpověděla velmi podobně, je ta, jaké shledávají výhody a nevýhody mediace. Nejčastějšími odpověďmi byla například neformálnost celého procesu, menší finanční náklady vynaložené na řešení sporu, větší rychlost mediace oproti soudnímu řízení nebo také vložení odpovědnosti spočívající v řešení sporu do rukou samotných účastníků.

Zajímavou zmíněnou výhodou byla také skutečnost, že mediační proces je specifický velkým potenciálem pro vyřešení vícero sporů vzniklých mezi stranami najednou. Příkladem může být spor ohledně neplatnosti výpovědi z pracovního poměru včetně navazujícího sporu o náhradu mzdy. Strany tak mohou v takovém případě své záležitosti lépe řešit v souvislostech prostřednictvím jediného mediačního procesu, zároveň strany jistě ušetří svůj čas a také finanční prostředky.

Nelze také nezmínit výhodu mediace spočívající v pravděpodobně větším a snazším respektování mediační dohody oproti soudnímu rozhodnutí. Účastníci sami svými

myšlenkovými pochody docházejí možného řešení, které bude lépe vyhovovat oběma stranám. Takové vyřešení sporu dle všech respondentů vytváří mnohem lepší základ pro dlouhodobý pozitivní postoj stran k výslednému uspořádání vztahů, než když je spor autoritativně rozhodnut soudem. Je zde pak také větší pravděpodobnost, že řešení sporu bude konečné a strany se budou k mediátorovi, případně soudu, vracet pouze v okamžiku, kdy se změní jejich životní situace, a bude potřeba případná nová úprava vzhledem k aktuálním podmínkám.

Jako nevýhoda bylo ze strany soudců zmiňováno především riziko delší doby samotného soudního řízení, pokud by byla nařízená mediace po prvním setkání s mediátorem vyhodnocena jako neúspěšná nebo by strany již dále neměly zájem se s mediátorem setkávat. Osobně se však domnívám, a někteří soudci to sami zmiňovali, že takový pohled vychází především ze špatné zkušenosti u konkrétních kauz, které byly většinou ojedinělé, případně byla také mediace zvolena pro nevhodný typ sporu, a soudce následně shledal celou možnost využívání mediace jako nesmyslnou a automaticky předurčenou k neúspěchu. Několikrát bylo také soudci zmiňováno, že taková jejich zkušenost vychází již z dob, kdy byla mediace v českém právním řádu nově zakotvena, a pak již dále nebyla ze strany soudů vůle takové možnosti využívat nebo objeovovat nové mediátory působící v blízkosti soudů.

Obecně ale lze shrnout, že respondenti nenacházeli významné nevýhody mediace, a jejich případné negativní zkušenosti vycházely z jednotek případů, u kterých se bohužel vyskytl neúspěch.

V rámci takových úvodních otázek bylo od mediátorů také zjišťováno, co je motivovalo začít se věnovat právě mediaci. Často mi bylo sděleno, že to byla především potřeba seberealizace, případně prostředek pro nové pracovní příležitosti po mateřské a rodičovské dovolené. Také bylo sděleno, že to často bylo v návaznosti na začátek kariéry v advokátních kancelářích, kdy člověk získává první souvislé zkušenosti s podobou soudního řízení v České republice. Mediace tak pro jedince představovala lepší možnost rozkrývání všech vrstev lidských příběhů, což pro soud může být často velmi zdouhavé a obtížné vzhledem k formálnosti celého procesu. Naproti tomu v neformálním procesu mediace v přívětivějším prostředí mají klienti možnost se uvolnit a mediátorovi postupně s jeho dopomocí vysvětlit často i prapůvody svých sporů, které mohou být pro jeho vyřešení stěžejní. Mediátoři také sdělovali, že jejich práce je pro ně zároveň koníčkem a často i adrenalinovým zážitkem.

3.2. Zájem ze strany soudců o využívání mediace

Když jsem se během rozhovorů snažila zjistit, jak velký zájem mají soudci okresních soudů o institut mediace jako takové, potvrdila se mi má domněnka, že větší zájem o mediaci je jednoznačně v rámci působení u obvodních soudů v hlavním městě Praze a v menších městech pak zájem velmi výrazně klesá.

Spojovacím článkem je zajisté počáteční nadšení soudců pro využívání mediace po jejím začlenění do českého právního řádu. U Okresního soudu v Táboře mi bylo řečeno, že zpočátku byli soudci zdejšího soudu využívání mediace velmi nakloněni a měli i relativně mnoho případů, kdy takové řešení sporu bylo úspěšné. Později se však úspěšnost začala snižovat a s tím i možnosti využívání služeb mediátorů působících v nedalekém okolí soudu. Právě nedostatek mediátorů v okolí Okresního soudu v Táboře vidí soudci jako problém, jelikož pro místní občany je často dle jejich slov velmi zatěžující a stresující podstupovat mediaci například v Praze, kam nejsou zvyklí dojíždět, a už samotná taková překážka způsobuje nechuť řešit spor jinde než u místního soudu. Soudci pak také zmiňovali, že pokud jsou účastníci kategoricky proti, přijde jim nařízení povinného setkání s mediátorem proti smyslu celého konceptu mediace.

Bohužel však musím konstatovat, že chyba určitě nebude jen na straně mediátorů a jejich koncentrace ve větších městech, jelikož lze snadno nalézt minimálně jednu kancelář se dvěma v současné době působícími mediátory právě v Táboře.

Větší zájem ze strany soudců, který lze vysledovat u obvodních soudů, má někdy původ v osobních známostech mediátorů a soudců, se kterými je například pojí přátelství. Toto však já osobně nepovažuji za jakkoli negativní okolnost. Z mého pohledu je jakékoli častější využití mediace jediné ku prospěchu celkového povědomí veřejnosti o mediaci a současně odlehčení situace zahlceného soudního systému. Je ale z mého zjištění pravidlem, že co se týče především pracovněprávních a rodinných sporů, je v hlavním městě využívána mediace mnohem častěji a já osobně jsem se zde nesešla se soudcem, který by nikdy první povinné setkání s mediátorem nenařídil.

Je však jisté potřeba zmínit, že soudci se nejčastěji o mediaci zajímají pouze v rozsahu možností, které jim poskytuje občanský soudní řád. Pokud jsem se dotázala, zda třeba absolvují nějaká školení na toto téma, bylo mi buď upřímně řečeno že ne, že neměli nikdy zájem, nebo že je jich k dispozici velmi málo. Pokud jsme mluvili o tom, zda jsou nějakých způsobem motivováni vedením soudu, nebo zda se o využívání mediace baví se svými kolegy, odpověď byla také záporná.

Nelze také nezmínit další poznatky ze strany soudců, které se opravdu velmi často opakovaly. Takovým běžným argumentem pro nenařízení prvního povinného setkání s mediátorem byl fakt, že se, dle jejich slov, soudci snaží o jakousi formu mediace přímo v soudní síni. Prostřednictvím méně formálního rozhovoru tak soudci, někdy dokonce před faktickým zahájením soudního jednání, promlouvají s účastníky a snaží se je dovést k dohodě, případně dát svůj náhled na danou věc. Tento přístup dle mého názoru sice může v některých případech napomoci ukončení sporu dohodou, případně stažení žalobního návrhu, avšak není na místě nazývat tento postup mediací. Z mého pohledu jsou při takovém postupu porušeny základní principy mediace, jako je dobrovolnost, neformálnost či neveřejnost.

3.3. Povědomí veřejnosti o institutu mediace

Ať už byl s otázkou, zda je mediace dostatečně známa v povědomí veřejnosti, konfrontován mediátor či soudce, v drtivé většině byla odpověď jednoznačná ve smyslu toho, že veřejnost prakticky vůbec neví, co si pod pojmem mediace představit. Pravděpodobně se takovému stavu nelze úplně podívat, protože často ani jedinci s právním vzděláním neví zcela přesně, co mediace nabízí za výhody a proč by měla být více využívána.

Když byli dotázáni soudci, dokonce byly vyjádřeny takové poznatky, že účastníci soudního řízení vnímají velmi negativně možnost nařízení prvního povinného setkání s mediátorem. To je pravděpodobně způsobeno tím, že jsou již unaveni líčením okolností svého sporu nejdříve svému právnímu zástupci, dále pak během řízení u soudu, a již pouhá představa, že mají znovu celou svou situaci popisovat někomu třetímu, mediátorovi, o kterém současně nemají většinou vůbec žádné informace, na ně působí velmi negativně.

Naopak pokud je mediátor vyhledán přímo stranami sporu, reakce bývají veskrze pozitivní, protože účastníci tak činí dobrovolně, nepochybně v návaznosti na vyhledávání informací například na webových stránkách daných mediátorských kanceláří.

Zajímala jsem se také, zda by respondenti měli nějakou představu o tom, jak by se povědomí veřejnosti dalo zvyšovat. Odpovědi byly prakticky jen dvojího typu, a to pomocí sdělovacích prostředků a v rámci vzdělávacího systému. Co se týče vzdělávání, nemyslím si, že by rámcová znalost termínu mediace měla být pouze věcí právníckého vzdělání na vysokých školách. Naopak by dle mého názoru měla být mediace zařazena do výuky středních škol, ne-li dokonce závěrečných ročníků základních škol. Jedině tak by se mohla dostat mediace do povědomí široké veřejnosti již v mladém věku a lidé by ji tak mohli začít automaticky pojímat jako další rovnocennou variantu způsobílou řešit mezilidské spory.

3.4. Využívání mediace na území České republiky

Jak už bylo výše uvedeno, během rozhovorů vedených jak s mediátory, tak se soudci, bylo velmi rychle patrné, že vztah pražských obvodních soudů je jednoznačně nakloněnější využívání mediace, než jak je to u okresních soudů v Jihočeském kraji. Konkrétně mohu uvést, že v jednom případě soudkyně Obvodního pro Prahu 8 zmiňovala, že se snaží nařizovat mediaci v každém pracovněprávním sporu, který jí připadne. Další soudkyně z Obvodního soudu pro Prahu 1 odpověděla, že standardně nařizuje první povinné setkání s mediátorem v pracovních sporech týkajících se neplatnosti rozvázání pracovního poměru a někdy také ve sporech o peněžité pohledávky. Pokud jsem se na to samé dotazovala u Okresního soudu v Táboře či u Okresního soudu v Českých Budějovicích, bylo mi odpovězeno, že mediaci nařídili za svou kariéru třeba v jednom případě, někdy vůbec žádnou, a to v jakémkoli právním sporu, nejen ve věcech pracovněprávních.

Nezanedbatelným faktem také je, že od situace soudů se pravděpodobně velmi významně odvíjí i situace samotných mediátorů. Zatímco pražští mediátoři sdělovali, že jejich mediační agendu tvoří z 50–75% mediace nařízené soudem, dozvěděla jsem se, že mediátoři v menších městech se buď mediaci raději přestali věnovat úplně, anebo ji mají jen jako vedlejší činnost k jinému zaměstnání, protože využívání jejich služeb nebylo dostatečné, ani ze strany soudů se neseťkaly s pozitivním přijetím, a není v jejich finančních možnostech zajišťovat prostředí vhodné pro mediaci a z mediace také získávat dostatečné finanční prostředky pro své živobytí.

3.5. Typy sporů vhodných pro řešení v rámci mediace

Když byli respondenti z řad soudců dotazováni na typy sporů, ve kterých by uvažovali o nařízení prvního povinného setkání s mediátorem, nejčastěji byly zmiňovány rodinné spory, například v souvislosti s vypořádáním společného jmění manželů, úpravy péče a výživy nezletilých dětí pro dobu před a po rozvodu manželství, ojediněle i ve věcech výživného zletilých dětí. Zajímavé bylo také zjištění, že v menších městech se obecný termín mediace téměř rovná mediaci rodinné a je právě takto ve většině případů využívána. Dále byly jmenovány také spory sousedské nebo spory závazkové.

Co se týče sporů pracovněprávních, názory se relativně lišily. Někteří soudci hodnotili mediaci pracovněprávních sporů jako zbytečné prodloužení samotného soudního řízení. Z jejich pohledu nejsou schopni ani sami soudci ve většině případů dovést účastníky k dohodě. V návaznosti na to se také domnívají, že jistě ani mediace by nebyla v takových případech

úspěšná. Je však nutné dodat, že z rozhovorů také vyplynulo, že soudci s takovým názorem si tuto domněnku ani neověřili a raději v takových sporech žádnou mediaci nenařizovali. U pražských obvodních soudů jsem se naopak setkala s naprosto opačným názorem, kdy je podle soudců mediace v pracovněprávních sporech jednoznačně přínosná a běžně ji v takových sporech nařizují. Konkrétně mi byly interpretovány zkušenosti s mediací převážně u sporů týkajících se neplatnosti rozvázání pracovního poměru, sporů o náhradu odměn, mezd, či ve sporech mezi zaměstnanci navzájem.

Udává se, že mediace je způsob řešení sporů typicky vhodný pro takové strany sporu, kdy je nutné pečovat o jejich vztahy do budoucna, když není možné či žádoucí z dlouhodobého hlediska vztahy přerušit. Typicky si tak můžeme představit ony rodinné spory, kdy například rozvodem manželů, kteří mají společné nezletilé děti, zdaleka komunikace končit nemůže. Já v tom ale vidím také typický rys pro pracovněprávní spory. Ne každý spor se týká ukončení pracovního poměru a pokud jde pouze o dílčí aspekty pracovního poměru, který chtějí obě strany i nadále udržovat, je více než žádoucí, aby spor byl vyřešen k co největší spokojenosti obou stran a aby byly zachovány kvalitní a perspektivní vztahy do budoucna.

Právě otázka týkající se působení mediace na následné vztahy účastníků byla respondentům také vždy pokládána. A musím říci, že toto byla další otázka, ve které panovala jednoznačná shoda mezi všemi soudci i mediátory, kteří byli dotázáni. Tím, že se odpovědnost v mediačním procesu vkládá do rukou účastníků, mají sami možnost dostat se, většinou prostřednictvím i několikahodinových debat, s pomocí mediátora k řešení, které bude co nejvíce vyhovovat oběma stranám. Mohou tak činit v neformálním prostředí, bez časového tlaku, neveřejně a za přítomnosti odborníka na komunikaci, mediátora. Myslím si, že všechny tyto okolnosti jsou jednoznačně prospěšné pro následný respekt k ujednanému řešení, protože těmi, kdo si takové řešení sjednaly, jsou samy sporné strany.

3.6. Časová efektivita mediace

Další nespornou výhodou, která byla již vícekrát zmíněna je jednoznačně časová efektivita, která je ovlivněna dvěma hlavními okolnostmi.

Mediace je většinou prováděna v rámci dvou až tříhodinových sezení, která jsou nejčastěji opakována jednou za čtrnáct dní, někdy také až jednou týdně. Když jsem se ptala mediátorů, jestli by se dal odhadnout průměrný čas řešení sporů, setkala jsem se s odpověďmi spíše v jednotkách hodin, nejčastěji pět až devět hodin, u složitějších případů například mírně nad deset hodin. To samé podle mediátorů platí také pro pracovněprávní spory.

Další okolností, která pozitivně ovlivňuje krátkou časovou náročnost mediace je fakt, že čekací doby na první schůzku klientů s mediátorem jsou přibližně dvoutýdenní, alespoň podle mé zkušenosti v rámci výzkumu. Taková doba se tedy velmi liší od doby, za kterou je většinou nařízeno první jednání u soudu, a jistě není v časových možnostech soudu nařizovat jednání každý týden nebo každých 14 dní.

Z mého pohledu je tak časová efektivita jedním z velmi důležitých benefitů, která pomáhá rychlému řešení nekomfortních situací, napomáhá tomu, aby účastníci nebyli zatěžováni dlouhodobým stresem a neeskalovaly se vzájemné negativní vztahy. Soudní spory se v nemálo případech mohou vést po celé dlouhé roky, a to zajisté není prospěšné právě i pro spory pracovněprávní, kde je nutné pečovat o vztahy budoucí.

3.7. Otázka nedostatků v rámci právní úpravy mediace v České republice

V rámci rozhovorů byli respondenti dotázáni také na jejich názor týkající se současné právní úpravy mediace v českém právním řádu. Obecně lze konstatovat, že právní úprava přijde respondentům velmi uspokojivá a dává mediaci dobrou možnost pro její aktivní využívání v praxi. Objevily se však jisté instituty, které si někteří dotázaní vykládají jako výhody a někteří jako silné nevýhody.

Překvapilo mě, že při otázce týkající se právní úpravy se tři mediátoři ze čtyř oslovených okamžitě dostali k tématu povinné mlčenlivosti zapsaného mediátora. V této oblasti se tak dle mých poznatků názory velmi odlišují. Pokud jsem mluvila s mediátorem, jehož největší část agendy tvořily mediace soudem nařízené, byla zde shledávána nevýhoda v institutu mlčenlivosti z pohledu toho, že soud často během jednání, která jsou konána s větším časovým odstupem, běžně zatížena zdoluhavým dokazováním, nemá možnost zjistit takové informace, které může získat v rámci dlouhých neformálních rozhovorů spíše až sám mediátor. Pokud následně nastane situace, kdy strany nedojdou v rámci mediace dohody, bylo by dle dané mediátorky velmi přínosné, pokud by mediátor mohl sdělit soudu důležité skutečnosti jím zjištěné, které by napomohly dalšímu vedení samotného soudního procesu. Takové jednání však právní předpisy striktně vylučují, jelikož zapsaný mediátor má jednoznačnou povinnost mlčenlivosti.

Takové jednání by bylo dle mého názoru obrovským narušením základních principů mediace, kterými je právě mlčenlivost mediátora, který je zároveň nestranný. Kombinace těchto zásad má poskytovat stranám bezpečné prostředí pro řešení jejich konfliktu, a pro účastníky je jistě velmi důležité, aby to, co se stane při mediaci, nebylo mediátorem nikde zmiňováno. Je pak již na samotných účastnících, aby následně zvážili, co si z mediace odnášejí, zda byla uzavřena

dohoda, a i kdyby k samotnému vyřešení sporu nedošlo, není nikde stanoveno, že taková mediace musí být automaticky hodnocena jako neúspěšná. Stejně tak by mělo být odpovědností pouze soudu zjišťovat všechny důležité okolnosti pro jejich správné rozhodování a neměly by být zdrojem informací poznatky mediátora, jehož úloha je v mediaci zcela odlišná.

Ze stran mediátorů byla také zmiňována absence podpory institucí s důrazem na začínající mediátory, kteří sice mají před samotnými mediátorskými zkouškami za povinnost absolvovat nejrůznější kurzy, které poskytují vědomosti týkající se mediačních technik a dalších dovedností, málokterý uchazeč má však možnost vidět, byť třeba jedinou, opravdovou mediaci během svého vzdělávání. Toto je samozřejmě způsobeno neveřejností mediace, která má své podstatné důvody, avšak pro začínající mediátory je to z mého pohledu, a především z pohledu respondentů, relativně velká komplikace.

Dalším zmiňovaným nedostatkem byla také otázka vzdělávacích kurzů, které jsou velmi často koncentrovány do větších měst, tím přispívají k neustálé soustředěnosti mediátorů do v takových lokalit, a neméně zmiňována byla také jejich vysoká cena, která je v návaznosti na počet mediací, které mediátor působící v menším městě vykonává, značně neadekvátní a mnoho menších mediátorů si je nemůže z finančních důvodů dovolit.

Pro začínajícího mediátora také musí být značně obtížné začít se ze dne na den zabývat reálnými kauzami svých klientů a řešit problémy opravdových lidí, když do té doby poznal jen simulovaná mediační jednání a měl tak jen omezenou představu, jak reálná mediace skutečně probíhá a jaké překážky se při ní mohou vyskytovat. Myslím si a mediátoři to také sami zmiňovali, že by zde měla být v rámci systému jistá institucionální podpora mediátorů, kde by se mohli sdružovat, sdílet své problémy a využívat služeb supervize či poradenství.

Závěr

Tato diplomová práce si v úvodu stanovila za cíl komplexně pojmout problematiku mediace jako alternativní metody řešení sporů, která bojuje v českém právním řádu o své větší využití.

Byl vysvětlen pojem samotné mediace, práce se zabývala také právní úpravou, která již několik let mediaci v právním řádu České republiky zakotvuje. Práce přiblížila také osobu mediátora a jeho nástroje, které mu umožňují efektivní vedení komunikace účastníků mediace. Ve druhé části se práce zaměřila na pracovní právo a rozlišila, jaké pracovněprávní spory mohou vznikat. Na to také navázala popisem možností, jak lze jednotlivé typy sporů řešit, s podrobnějším zaměřením na benefity, které přináší u takových typů sporů právě mediace.

V rámci praktické části pak byl proveden výzkum prostřednictvím rozhovorů se zástupci dvou povolání, které jsou podle mého názoru stěžejní pro inkorporaci mediace do každodenní praxe, konkrétně soudců a mediátorů.

Myslím, že mohu objektivně zhodnotit, že má domněnka stanovená v úvodu této práce se mi potvrdila. Opravdu jsem si během provedených rozhovorů se soudci a mediátory ověřila, že mediace je v současné době mnohem více využívána v hlavním městě Praze a ze zkušenosti respondentů také například v Brně, oproti relativně žalostným výsledkům a zkušenostem respondentů z měst jako jsou České Budějovice, Tábor či Týn nad Vltavou.

Je pro mě stále překvapivé, že rozdíly jsou v rámci České republiky tak výrazné. Je tomu tak i za situace, kdy se oslovení soudci i mediátoři shodli, že pro určité typy sporů, taktéž významně pro spory pracovněprávní, je mediace velmi přínosným postupem. Téměř všichni respondenti mezi výhodami zmiňovali její časovou efektivitu, pozitivní vliv na následné vztahy nebo značně menší finanční náročnost. I když se v malých městech termín mediace prakticky rovná mediaci rodinněprávní, ani tato není z mých zjištěných informací využívána dostatečně.

Myslím si, že je zde obrovský prostor pro zlepšení situace, složitější však je objektivně stanovit postup, jakým by bylo nejvhodnější postupovat. Dle mého názoru bude situace v blízké době záviset především na houževnatosti mediátorů, kteří by se měli představovat a připomínat soudům s informacemi, v jakých druzích sporů nabízejí své služby, a snažit se tak o udržení v jejich povědomí.

Důležitá je také dle mého názoru úloha Orgánu sociálně právní ochrany dětí, který má možnost rodiče ještě před zahájením opatrovnických řízení informovat o možnostech, které náš

právní řád nabízí pro řešení jejich konfliktů často souvisejících s rozvodem manželství, úpravy péče o nezletilé děti, případně i pro spory o vypořádání společného jmění manželů.

Co se týče pracovněprávních sporů, věřím, že praxe v hlavním městě bude časem dobrou inspirací i pro další soudy, které mediaci v těchto typech sporů zatím nevyužívají, nebo jen ve velmi sporadických případech. Jistě by velmi napomohla také větší informovanost ve sdělovacích prostředcích, a hlavně v rámci vzdělávacího systému základních a středních škol. Doufám, že i tato diplomová práce bude jistým pozitivním článkem celého procesu, pokud se například dostane k respondentům výzkumu, který byl v rámci této práce prováděn.

Jako další možnost spatřuji působení mediátorů při městských úřadech, kde by mohla být mediace poskytována za zvýhodněnou cenu, případně pokud možno i celkově hrazena v určitých případech z veřejných prostředků. Domnívám se, že i touto cestou by mohlo docházet k seznámení široké veřejnosti s institutem mediace, a věřím, že by v návaznosti na to více lidí automaticky vyhledávalo pro své konflikty mediátora místo dnes mnohem častější cesty soudního řízení.

Zmíněný výzkum by jistě šel dále rozšířit například pomocí dotazníkové metody a zjistit tak více informací z dalších koutů České republiky. V tomto případě byla u osmi z devíti respondentů využita forma osobního rozhovoru, která sice byla časově náročnější, ale věřím, že právě díky osobní komunikaci jsem se mohla dozvědět více zajímavých informací, hlouběji pochopit postoje jednotlivých respondentů a poznat překážky, kterým denně čelí.

Seznam použitých zkratk

Zákon o mediaci	Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, v platném znění
Zákon o probační a mediační službě	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), v platném znění
Trestní řád	Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), v platném znění
Zákon o advokacii	Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění
Občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
Zákon o ochraně spotřebitele	Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, v platném znění
Občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
Zákon o kolektivním vyjednávání	Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
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

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, a PICHRT, Jan. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

HOLÁ, Lenka. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3134-6.

JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management. ISBN 978-80-87974-07-0.

MALACKA, Michal. *Mediace dnes - realita a perspektivy*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-170-0.

PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7.

PLAMÍNEK, Jiří. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-5031-6.

POTOČKOVÁ, Dana. *Nejlepší je domluvit se, aneb, Průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013. ISBN 978-80-87785-00-3.

ŠTERN, Pavel, OUŘEDNÍČKOVÁ, Lenka, a DOUBRAVOVÁ, Dagmar. ed. *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-757-2.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

ACAS working for everyone. In Acas.org.uk [online]. ACAS: © Acas, 8th Floor Windsor House, 50 Victoria Street, London, SW1H 0TL [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.acas.org.uk/about-us/what-we-do>

Informace o mimosoudním řešení spotřebitelských sporů (ADR). In Coi.cz [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: <https://www.coi.cz/informace-o-adr/>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě 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

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů
Vyhláška č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4. Seznam dalších zdrojů

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, sněmovní tisk 426/10.

Mediace a její využití v pracovněprávních sporech

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá tématem mediace, což je jeden z alternativních způsobů řešení sporů. Mediace je v současné době velmi aktuálním tématem, jelikož byla začleněna do českého právního řádu relativně v nedávné době a také pro její velký potenciál vzhledem k výhodám, které přináší především účastníkům sporů. Mezi takové výhody řadíme například dobrovolnost celého procesu, soukromí vyplývající z neveřejnosti mediace nebo vložení odpovědnosti do rukou samotných sporných stran.

Práce v první kapitole definuje pojem mediace, přibližuje čtenáři historii mediace, současnou právní úpravu na evropské úrovni i v rámci českého právního řádu, dále se zabývá teorií konfliktu, osobou mediátora, jeho vzděláváním, technikami, účastníky mediace a také mediačními směry.

Druhá kapitola této práce je zaměřena na pracovní právo a na vztahy v rámci pracovního práva vznikající. Vysvětluje také, jaké typy sporů v rámci pracovního práva mohou vznikat, a neopomíná způsoby, kterými lze takové spory řešit. Podrobněji se pak zaměřuje na výhody využití mediace u pracovněprávních sporů.

Třetí část, tzv. praktická část, sestává z informací, které byly zjištěny prostřednictvím výzkumu, který se týkal využívání mediace na území České republiky. V rámci tohoto výzkumu byly provedeny osobní rozhovory se soudci a mediátory, přičemž otázky byly soustředěny na témata výhod a nevýhod mediace, jejího využívání na území České republiky v pracovněprávních sporech a také se mimo jiné snažily zjistit potenciální problémy právní úpravy, případně reálného fungování v praxi.

Přínosem této práce je především souhrnné pojetí problematiky mediace, vysvětlení jejích základních aspektů, zmapování historie a současné právní úpravy. Přínosem praktické části bylo především získání informací z praxe mediátorů a soudců a zjišťování možných překážek, které dnes brání efektivnímu využívání mediace v České republice.

Klíčová slova: mediace, alternativní způsoby řešení sporů, zákon o mediaci, mediátor, pracovněprávní spor

Mediation and its use in labor disputes

Abstract

This diploma thesis deals with the topic of mediation, which is one of the alternative ways of resolving disputes. Mediation is currently a very current issue, as it has been incorporated into the Czech legal system relatively recently and also because of its great potential due to the benefits it brings primarily to litigants. Such benefits include, for example, the voluntary nature of the whole process, non-publicity of the mediation or the placing of responsibility in the hands of the disputing parties themselves.

The thesis in the first chapter defines the concept of mediation, introduces the history of mediation, current legislation at the European level and within the Czech legal system, further deals with conflict theory, the mediator, his education, techniques, participants in mediation and mediation directions.

The second chapter focuses on labor law and the relationships arising within labor law. It also explains what types of labor law disputes may arise and does not omit the ways in which such disputes can be resolved. It then focuses in more detail on the benefits of using mediation in labor disputes.

The third part, so-called practical part, consists of information that was obtained through research on the use of the mediation in the Czech Republic. As part of this research, personal interviews were conducted with judges and mediators, while the questions focused on the advantages and disadvantages of mediation, its use in the Czech Republic in labor disputes and also sought to identify potential regulatory problems or real functioning in practice.

The contribution of this work is mainly a general concept of mediation, an explanation of its basic aspects, description of the history and current legislation. The main part of the practical part was obtaining information from the practice of mediators and judges and identifying possible obstacles that currently hinder the effective use of mediation in the Czech Republic.

Key words: mediation, alternative dispute resolutions, mediation law, mediator, labor dispute