

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Martin Černý

**Alternativní způsoby řešení pracovněprávních
sporů**

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): [31. 05. 2022]

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval 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 258 046 znaků včetně mezer.

V Praze dne

.....

Martin Černý

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu diplomové práce JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D. za jeho cenné rady, motivující přístup, promptnost odpovědí a obecně za všechno úsilí, které vedení mé práce věnoval.

Obsah

Úvod.....	1
1. Obecně k pracovněprávním sporům	3
1.1. Vymezení, zvláštnosti a dělení pracovního práva se zřetelem k pracovněprávním sporům	3
1.2. K pojmům pracovní spory a pracovněprávní spory.....	5
1.3. Třídění pracovněprávních sporů	6
1.3.1. Individuální pracovněprávní spory	6
1.3.2. Kolektivní pracovněprávní spory.....	8
2. Prevence a řešení individuálních pracovněprávních sporů	9
2.1. Prevence individuálních pracovněprávních sporů	9
2.2. Řešení individuálních pracovněprávních sporů v soudním řízení.....	10
2.2.1. Pravomoc a příslušnost soudů v pracovních věcech.....	11
2.2.2. Zvláštnosti občanského soudního řízení v pracovních věcech	13
2.2.3. Aktuální otázky civilního soudního řízení v pracovních věcech	14
2.3. Alternativní způsoby řešení individuálních pracovněprávních sporů	17
2.3.1. Vymezení pojmu alternativní způsob řešení právních sporů	17
2.3.2. Základní znaky alternativních způsobů řešení právních sporů	19
2.3.3. Obecně k výhodám a nevýhodám alternativních způsobů řešení právních sporů ...	20
2.3.4. Třídění alternativních způsobů řešení právních sporů	23
2.3.5. Prameny právní úpravy alternativních způsobů řešení právních sporů	23
2.3.6. Vztah alternativních způsobů řešení právních sporů k soudnímu řízení – hmotněprávní důsledky	25
2.3.7. Výskyt prvků alternativních způsobů řešení právních sporů uvnitř soudního řízení... ..	27
2.3.8. Použitelnost alternativních způsobů řešení právních sporů pro individuální pracovněprávní spory	28
3. Charakteristika vybraných alternativních způsobů řešení právních sporů se zřetelem k individuálním pracovněprávním sporům	32
3.1. Vyjednávání.....	32
3.2. Mediace	33
3.3. Konciliace	35
3.4. Rozhodčí řízení.....	35
4. Mediace	38
4.1. Obecná charakteristika mediace	38
4.1.1. Základní znaky mediace.....	38

4.1.2.	Druhy mediace	39
4.1.3.	Mediační přístupy	41
4.1.4.	Systemy fungování mediace	42
4.1.5.	Právní úprava mediace v České republice	44
4.1.6.	Fáze mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech.....	46
4.1.7.	Výhody a nevýhody mediace.....	50
4.2.	Použitelnost mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů.....	54
4.2.1.	Použitelnost mediace v závislosti na existenci speciální právní úpravy.....	54
4.2.2.	Použitelnost mediace v závislosti na povaze sporu	54
4.2.3.	Okruhy individuálních pracovněprávních sporů s největším potenciálem pro efektivní využití mediace	56
5.	Zahraniční právní úprava mediace a dalších alternativních způsobů řešení právních sporů.....	60
5.1.	Francie	61
5.1.1.	Právní regulace mediace	61
5.1.2.	Opatření směřující k podpoře mediace	62
5.1.3.	Povinné soudně vedené smírčí řízení v individuálních pracovněprávních sporech.	63
5.1.4.	Současnost a budoucnost mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech ve Francii	64
5.2.	Itálie.....	65
5.2.1.	Právní regulace mediace	65
5.2.2.	Použitelnost mediace k řešení individuálních pracovněprávních sporů	67
5.2.3.	Od dobrovolného smírčího řízení v individuálních pracovněprávních sporech k povinnému a zase zpět	67
5.2.4.	Opatření směřující k podpoře mediace	69
5.2.5.	Současnost a budoucnost mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech v Itálii	70
5.3.	Polsko	71
5.3.1.	Právní regulace mediace	71
5.3.2.	Opatření směřující k podpoře mediace	73
5.3.3.	Právní regulace smírčího řízení	73
5.3.4.	Současnost a budoucnost mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech v Polsku.....	74
5.4.	Anglie a Wales.....	75
5.4.1.	Právní úprava mediace	76
5.4.2.	Právní úprava a fungování Poradenské, konciliační a rozhodčí služby.....	76

5.4.3. Současnost a budoucnost mediace a smírčího řízení nejen v individuálních pracovněprávních sporech v Anglii a Wales.....	78
6. Zhodnocení stávajícího právního rámce mediace v České republice a úvahy de lege ferenda.....	79
6.1. Potenciální změny současné právní úpravy mediace	80
6.1.1. Odbornost mediátorů	80
6.1.2. Vykonatelnost mediační dohody.....	81
6.1.3. Mlčenlivost	82
6.2. Modely motivace a jejich nástroje.....	83
6.2.1. Finanční incentivy.....	84
6.2.2. Nefinanční nástroje motivace.....	85
6.3. Modely získávání informací	85
6.3.1. Nástroje šíření informací mezi odbornou veřejnost.....	86
6.3.2. Nástroje šíření informací mezi širokou veřejnost	86
6.4. Modely donucení	87
6.4.1. Současné využití modelů donucení k mediaci v České republice	88
6.4.2. Mandatorní model donucení k mediaci a právo na spravedlivý proces.....	89
6.4.3. Vhodnost použití mandatorního modelu donucení k mediaci nejen v individuálních pracovněprávních sporech v České republice.....	91
Závěr.....	94
Seznam zkratk	99
Seznam použitých zdrojů.....	100
Abstrakt.....	108
Abstract.....	110

Úvod

Alternativní způsoby řešení právních sporů představují jednu z možných cest ochrany porušených nebo ohrožených práv. Oproti soudnímu řízení je s nimi obvykle spojován nespočet výhod jako je rychlost, neformálnost, nižší náklady a schopnost zachovat dlouhodobé právní vztahy. Charakteristická je pro ně také dobrovolnost, která by měla zajistit větší spokojenost stran sporu s dosaženým výsledkem.

Potenciál alternativních způsobů řešení právních sporů byl rozpoznán již takřka ve všech koutech světa. Jinak tomu není ani v členských státech Evropské unie, ve kterých zejména od přelomu 20. a 21. století dochází k posunu od prosté tolerance jejich existence k jejich pozitivaci a institucionalizaci, či dokonce k jejich úplné standardizaci coby právně závazného způsobu řešení vybraných druhů právních sporů.

Již samotná základní charakteristika alternativních způsobů řešení právních sporů napovídá, že by mohly být ideální pro řešení celé řady sporů, a to včetně rozmanité množiny sporů soukromoprávních. Rozmanité množiny. Právě toto spojení je při bližším zkoumání vhodnosti použití alternativních způsobů řešení právních sporů naprosto zásadní.

Vyvstává totiž otázka, zda rozmanitost stále se rozrůstající skupiny alternativních způsobů řešení právních sporů odpovídá rozmanitosti právních odvětví a v nich vznikajících sporů? K jejímu zodpovězení je přitom nezbytné identifikovat úskalí, která s sebou alternativní způsoby řešení právních sporů přinášejí, a určit, kde jsou jejich limity. V tom smyslu pak vyvstává jedna další, konkrétnější otázka, a to sice zda alternativní způsoby řešení právních sporů dokáží reagovat na zvláštní požadavky právní ochrany vyskytující se např. v oblasti pracovního práva? Tyto a další otázky byly a nadále jsou předmětem rozsáhlých diskusí odborné veřejnosti. V jejich jádru stojí idea spravedlnosti. Státy totiž při institucionalizaci alternativních způsobů řešení právních sporů musí zajistit, aby jejich typické výhody nebyly prosazovány na úkor práva na spravedlivý proces.

Tato práce si klade za cíl analyzovat využitelnost alternativních způsobů řešení právních sporů pro spory vznikající v oblasti individuálního pracovního práva v České republice. Stěžejní pozornost by přitom měla být zaměřena na nejtypičtější a nejrozšířenější alternativní způsob řešení právních sporů – mediaci. Ve vztahu k mediaci tato práce zejména usiluje o zodpovězení otázky, zda charakteristika mediace vyhovuje potřebám a zvláštnostem individuálních pracovněprávních sporů. Dále se pak tato práce zaměřuje na analýzu stávající právní úpravy mediace v České republice, a to zejména za účelem zhodnocení, zda je její současná podoba dostatečná pro navýšení četnosti používání mediace k řešení individuálních pracovněprávních sporů. Pro analýzu a vyhodnocování kvality české právní úpravy mediace tato práce rovněž čerpá inspiraci

ze zahraničních zkušeností, na základě kterých pak předestírá návrhy vhodných legislativních opatření *de lege ferenda*.

Vzhledem ke skutečnosti, že alternativní způsoby řešení právních sporů obsahují i řadu neprávních prvků (zejména prvků společenských věd jako je psychologie a sociologie), neklade si tato práce ambice zcela vyčerpat problematiku použitelnosti všech těchto alternativních způsobů pro řešení právních sporů vznikajících v rámci pracovněprávních vztahů. S ohledem na omezený rozsah se práce detailně nezabývá ani problematikou kolektivních pracovněprávních sporů, které pouze vymezuje a ve stručnosti popisuje jim věnovanou právní úpravu.

Většina české odborné literatury z této oblasti se věnuje buď alternativním způsobům řešení právních sporů obecně ve vztahu k celému soukromému právu, nebo naopak komplexně pojednává o pracovněprávních sporech, přičemž alternativním způsobům jejich řešení věnuje pouze okrajovou pozornost. Průniku témat pracovněprávních sporů a alternativních způsobů řešení právních sporů se v České republice blíže věnuje Pichrt. Jinak však téma této práce není v odborné literatuře příliš frekventovaně rozebíráno. Jako zdroj této práce proto vedle limitované odborné literatury slouží především právní předpisy, komentářová literatura, judikatura, statistické přehledy a různé typy zahraničních zdrojů.

Tato práce je členěna do šesti částí. V první z nich je vymezen pojem pracovněprávních sporů, přičemž není opominuta ani jejich systematizace. Rovněž se první část zabývá vymezením pracovního práva, jakož i jeho zvláštnostmi, a to se zřetelem k pracovněprávním sporům. Druhá část se pak zaměřuje již na skupinu individuálních pracovněprávních sporů, a to z hlediska možností jejich prevence a řešení.

Třetí část je věnována charakteristice vybraných alternativních způsobů řešení právních sporů, kdy základním kritériem prováděného výběru je zvolena vhodnost jejich použití pro individuální pracovněprávní spory; podpůrným kritériem výběru je existence právní úpravy připouštějící aplikaci upravovaného způsobu na pracovní věci. Čtvrtá část již v podrobnostech rozebírá mediaci coby jeden ze dvou českým právním řádem relativně komplexně regulovaných alternativních způsobů řešení právních sporů. Nedílnou součástí čtvrté části je rozbor použitelnosti a vhodnosti mediace k řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Pátá část rozebírá podobu právní úpravy mediace a problematiky s ní související v celkem čtyřech vybraných evropských státech – Francii, Itálii, Polsku a Spojeném království Velké Británie a Severního Irska. Konečně šestá a poslední část využívá poznatky získané z dříve rozebrané materie a na základě nich předkládá úvahy nad vhodnými změnami právního rámce mediace tak, jak by mohly být v České republice v budoucnosti zavedeny.

1. Obecně k pracovněprávním sporům

Vztahy ve všech právních odvětvích sestávají z práv a povinností jejich účastníků. V momentě, kdy se na obsahu těchto práv a povinností jednotlivé strany neshodnou, dochází k výměně a střetu názorů, což může vyústit ve vznik sporů.

Jelikož právních vztahů v pracovní oblasti se účastní značná část populace, i zde se setkáváme s celou řadou sporů. Z důvodu zásadní role pracovněprávních vztahů pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele, je na řešení pracovněprávních sporů kladen požadavek zvýšené rychlosti. Naléhavý zájem na co nejrychlejší řešení vznikajících sporů, jakož i na zachování dobrých vztahů mezi subjekty pracovněprávních vztahů, je o to důležitější, že výkon závislé práce a s ním spojená odměna plní tzv. alimentární funkci, tj. slouží ke krytí životních nákladů zaměstnanců.

V této části práce se budu zabývat vymezením základních institutů a pojmů potřebných pro uchopení tématu práce. Kromě vymezení pojmu pracovněprávního sporu se budu věnovat přiblížení systému pracovního práva a vlivu specifické povahy pracovněprávních vztahů na podobu a dopady pracovněprávních sporů.

1.1. Vymezení, zvláštnosti a dělení pracovního práva se zřetelem k pracovněprávním sporům

Vznik a vývoj pracovního práva úzce souvisel se zájmem na ochraně slabší strany pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnance. Úlohou pracovního práva bylo poskytnutí ochrany proti nepřiměřeným pracovním podmínkám hrozícím z důvodu existující faktické nerovnosti subjektů. Ochranná funkce pracovního práva i nadále zůstává jeho hlavní a převažující funkcí, a jako taková je vyjádřena v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.¹

Pracovní právo je souborem právních norem, které tradičně členíme do tří základních oblastí – pracovní právo individuální, pracovní právo kolektivní a právní úprava zaměstnanosti.²

Individuální pracovní právo představuje soubor právních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jde o právní vztahy založené na užívání pracovní síly zaměstnance (fyzická osoba) zaměstnavatelem (osoba fyzická či právnická), který za to zaměstnanci poskytuje odměnu.

Kolektivní pracovní právo představuje soubor právních vztahů mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli, potažmo jejich sdruženími. V řadě případů se kolektivní a individuální pracovní právo setkávají a prolínají. Zákoník práce upravuje jak individuální, tak do určité míry i kolektivní

¹ GREGOROVÁ, Zdeňka In: GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 15-17.

² BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 1-16.

pracovní právo. Procesněprávní úprava kolektivního pracovního práva je však obsažena zejména v zákoně o kolektivním vyjednávání.³

Právní úprava zaměstnanosti reguluje okruh vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Tyto vztahy však nejsou řízeny zákoníkem práce, ale jsou upraveny zákonem o zaměstnanosti. Vyjma zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou jejich účastníky také stát a vybrané státní orgány.

Z hlediska kritéria metody právní regulace, dle které právo dělíme na právo soukromé a právo veřejné⁴, je pracovní právo hybridním právním odvětvím, které zahrnuje prvky jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní.

První dvě uvedené oblasti pracovního práva spadají převážně do okruhu soukromoprávního. Soukromé právo je tradičně charakterizováno dispozitivností právních norem, smluvní autonomií subjektů a jejich rovným postavením. Naproti tomu oblast zaměstnanosti má povahu blízkou právu správnímu. Je tomu jak z důvodu převažující veřejnoprávní metody právní úpravy za využití kogentních právních norem, tak z hlediska subjektů, které v tam vznikajících vztazích vystupují, kdy na jedné straně stojí moc veřejná a na druhé straně soukromoprávní subjekty.⁵

I ve své soukromoprávní části se však pracovní právo vyznačuje významnými odchylkami od zbylých oblastí soukromého práva. Klíčovým bodem spekulací ohledně řazení pracovního práva do soukromoprávní oblasti je jeho odlišnost od práva občanského. I v oblasti individuálního pracovního práva se vyskytuje řada *opatření*, která se vymykají základním občanskoprávním (potažmo rovněž soukromoprávním) znakům. Zákonodárce na mnohých místech pracovněprávní úpravy činí veřejnoprávní zásahy do smluvních vztahů, jimiž omezuje smluvní volnost coby stěžejní zásadu soukromého práva. Zásada smluvní volnosti je zde upozaďována zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Svým rozsahem a intenzitou je zákonodárcovo omezování smluvní volnosti v pracovním právu nesrovnatelné s jakoukoli jinou smluvní oblastí soukromého práva. Nadto je smluvní svoboda v pracovněprávních vztazích z části omezována i dalším specifickým institutem – kolektivními smlouvami.⁶

³ Procesněprávní úpravou individuálního pracovního práva se budu podrobněji zabývat v nadcházejících částech. Zde pouze zmíním, že z hlediska individuálního pracovního práva je nejdůležitějším předpisem upravujícím soudní řízení (v pracovních věcech) občanský soudní řád.

⁴ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1. s. 116.

⁵ BĚLINA, Miroslav In: PICHRT, Jan et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 3-4.

⁶ BĚLINA, Miroslav In: PICHRT, Jan et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 5-8.

Navzdory existujícím odlišnostem⁷ však soukromoprávní část pracovního práva (minimálně oblast individuálního pracovního práva) vykazuje nejbližší vazby právě k právu občanskému. Vývoj poměru mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem⁸ reflektuje postupný vývoj postavení pracovního práva v tuzemském právním systému. V současnosti je jejich vzájemný vztah založen na principu subsidiarity a je vyjádřen v ustanovení § 4 zákoníku práce.

1.2. K pojmům pracovní spory a pracovněprávní spory

Pracovní spory v právním slova smyslu představují střet názorů nositelů práv a povinností z pracovněprávních vztahů, při kterém alespoň jeden z nositelů sleduje právní zájem na ochranu svého subjektivního práva.⁹ Pracovním sporem je pouze spor vzniklý v rámci a na základě konkrétních pracovněprávních vztahů. Bylo by zajisté chybou za pracovní spor označit takový spor, který sice vznikl mezi subjekty pracovněprávního vztahu, ale který s tímto vztahem nesouvisí.

Pojem právní spor, nebo také *spor o právo*, je možno definovat jako stav alespoň dvou rozporných názorů účastníků právního vztahu, které se dotýkají subjektivních práv a povinností, aplikace právní normy či existence právního vztahu.¹⁰ Za okamžik, kdy se běžný spor stává sporem právním, se doktrinálně považuje moment uplatnění ochrany subjektivního práva předepsanou formou u státního, nebo jiného k tomu určeného orgánu. V souvislosti s tím, je v právní teorii od pojmu pracovní spor odlišován pojem sporu pracovněprávního. Ten je běžně vymezen pomocí syntézy pojmů pracovní spor a právní spor.

V tomto duchu Bělina dochází k následující definici pracovněprávního sporu jako „*střet[u] názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru [...]*“¹¹

Naukou takto úzce vymezená definice pracovněprávních sporů odpovídá především české teoretické koncepci vázané na pravidelné řešení daných sporů soudní cestou. Tato práce se však

⁷ Kromě odlišnosti v otázkách smluvní volnosti a autonomie vůle dále např. odlišnosti pracovních smluv od smluv občanskoprávních.

⁸ Poměr zákoníku práce k občanskému zákoníku byl nejprve založen na principu delegace, který byl následně nahrazen principem subsidiarity.

⁹ BĚLINA, Miroslav In: HENDRYCH, Dušan et al. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 80-7179-360-4. s. 698.

¹⁰ GALVAS, Milan In: GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 201.

¹¹ BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 442.

zabývá možnostmi využití jiných než soudních způsobů řešení sporů vznikajících v rámci a na základě pracovněprávních vztahů. Pokud mají dané metody v praxi představovat pravou alternativu k využívání soudního řízení, je nutné, aby i jim bylo umožněno řešit nejen pracovní spory coby mezilidské konflikty (tj. prvotní střety názorů), ale aby byly jak formálně, tak prakticky uplatnitelné k řešení sporů o právo. Popsaný moment transformace pracovního sporu na spor pracovněprávní, dle chápání tradiční právní nauky, není pro účely této práce vyhovující.

Proto budu v následujících kapitolách pracovat s širším pojetím pracovněprávních sporů, dle kterého jsou pracovněprávní spory chápány jako spory o práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů, přičemž tyto spory vznikají již v momentě rozcházejících se názorů účastníků. Samotné uplatnění sporného subjektivního práva předepsanou formou před státním, nebo jiným orgánem, není pro mnou použité vymezení rozhodující.¹²

1.3. Třídění pracovněprávních sporů

Třídění pracovněprávních sporů vychází ze systematiky dělení pracovního práva. Rozlišujeme pracovněprávní spory individuální a pracovněprávní spory kolektivní. Tento systém třídění pracovněprávních sporů je přijímán jak pracovněprávní teorií¹³, tak soudní praxí¹⁴.

1.3.1. Individuální pracovněprávní spory

Vymezení okruhu individuálních pracovněprávních sporů úzce souvisí s vymezením individuálního pracovního práva a vztahů v rámci něho vznikajících. Jak jsem dříve uvedl, individuální pracovní právo představuje soubor právních norem upravujících vztahy transakce pracovní síly zaměstnance za odměnu od zaměstnavatele.¹⁵

Za individuální pracovní spory tedy považujeme spory vzniklé z individuálních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů.

K tomuto vymezení je vhodné upřesnit, že pro označení individuálního sporu za pracovněprávní není rozhodné, zda nárokován subjektivní právo vzniklo na základě zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, nebo zda plyne z právního jednání

¹² Podobně i česká odborná literatura zabývající se tématem alternativních způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů vykládá pojem pracovněprávního sporu širěji, než jak činí tradiční právní nauka. Srov. zejména PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 181.

¹³ BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 442.

¹⁴ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav In: PICHRT, Jan et al. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 3.

uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podstatné ani není, zda vzniklo v souvislosti se základním pracovněprávním vztahem, nebo v souvislosti s pracovněprávním vztahem od základního pracovněprávního vztahu odvozeným.

Rozhodná naopak je souvislost sporu s výkonem závislé práce.¹⁶ Při zjišťování, zda se v konkrétním případě jedná o individuální pracovněprávní spor, by mělo být řádně vyhodnoceno, zda daný spor ve svém jádru s výkonem závislé práce souvisí nebo souviset může.

Mezi základní okruhy individuálních pracovněprávních sporů řadíme:¹⁷

- spory z pracovního poměru a ze vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (neplatnost skončení pracovního poměru, diskriminační spory apod.);
- spory o odměňování a jiných finančních nárocích (spory o nárok na mzdu a plat, náhradu výdajů, odstupné apod.);
- spory o náhradu škody a odpovědnost v pracovních vztazích (spory o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, odpovědnosti zaměstnance za škodu, rozsah náhrady škody apod.);
- spory o zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (spory o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, odpovědnosti za škodu způsobenou nemocí z povolání, náhradu za ztrátu na výdělků apod.).

Oproti jiným právním sporům se ty pracovněprávní vyznačují několika specifiky, která souvisejí s povahou individuálních pracovněprávních vztahů a jejich významem pro sporné strany. Individuální pracovněprávní vztah a v rámci něho vykonávaná činnost totiž konzumuje značnou část zaměstnancova dne. Často jde o stěžejní bod zaměstnancovy ekonomické aktivity.

Jako takový ovlivňuje individuální pracovněprávní vztah zaměstnancův celý život, a to jak z hlediska finančního, tak z hlediska psychického a mnohdy i fyzického.¹⁸ Dlouhodobost individuálních pracovněprávních vztahů a požadavek na jejich stabilitu s sebou zpravidla přináší nutnost aktivní participace na udržování a zlepšování vzájemných vazeb. Pokud i pouze jeden z účastníků zanedbává péči o udržování individuálního pracovněprávního vztahu, hrozí vyšší riziko vzniku sporů než u vztahů v jiných právních oblastech, které jsou často krátkodobé.

¹⁶ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 183-185.

¹⁷ Kategorizace byla převzata ze systematiky Ministerstva spravedlnosti České republiky, kterou používá ve svých statistických listech pro civilní agendu. V podrobnostech viz Přehledy statistických listů: Statistické listy pro civilní agendu. In: *Cslav.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

¹⁸ Fyzický stav (popřípadě s tím související zdravotní stav) zaměstnance je v pracovním právu upravován např. v rámci otázek pracovněprávních prohlídek, doby odpočinku a bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci.

1.3.2. Kolektivní pracovněprávní spory

Vedle individuálního pracovního práva nám zákoník práce v ustanovení § 1 písm. b) předkládá vymezení kolektivního pracovního práva, tj. právní úpravy vztahů kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Jestliže se však jedná o vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, tato problematika je dále také upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání, který mimo jiné upravuje i proces řešení sporů z kolektivních pracovněprávních vztahů vznikajících.

Kolektivními pracovněprávními spory rozumíme spory vzniklé z kolektivních pracovněprávních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem pracovníků, zastoupeným odborovými orgány. Případně se také může jednat o spory mezi organizací zaměstnavatelů a vyšším odborovým orgánem.

Řešení kolektivních pracovněprávních sporů je speciálně upraveno pouze v zákoně o kolektivním vyjednávání, který však reguluje řešení jen dvou typů kolektivních pracovněprávních sporů. K tomu zákon o kolektivním vyjednávání zakotvuje legální definici kolektivních pracovních sporů *stricto sensu*, za které označuje pouze spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivních smluv.¹⁹ Na jiné než uvedené typy kolektivních pracovněprávních sporů nelze úpravu zákona o kolektivním vyjednávání aplikovat.²⁰

Zákon o kolektivním vyjednávání obsahuje podrobnou úpravu řešení kolektivních pracovních sporů *stricto sensu* v podobě řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem – navíc za využití řady nástrojů tradičně spadajících mezi alternativní způsoby řešení sporů²¹. I z toho důvodu nebude kolektivním pracovněprávním sporům v této práci věnována bližší pozornost. V následujících částech a kapitolách se budu zabývat možnostmi využití alternativních způsobů řešení právních sporů pro spory z individuálních pracovněprávních vztahů.

¹⁹ Ustanovení § 10 zákona o kolektivním vyjednávání.

²⁰ GALVAS, Milan In: GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8. s. 795-797.

²¹ Jako příklad je možno uvést dobrovolnost přijetí návrhu na řešení sporu předloženého zprostředkovatelem dle ustanovení § 12 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, či prvotní možnost volby rozhodce samotnými stranami sporu dle ustanovení § 13 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání.

2. Prevence a řešení individuálních pracovněprávních sporů

Individuální pracovněprávní vztahy jsou zpravidla vztahy dlouhodobými, a proto jim je nezbytné věnovat dostatečnou péči za účelem zachování spokojenosti obou zúčastněných subjektů. Dlouhodobost a plynutí času spolu totiž přináší určitou míru nepředvídatelnosti. Přetrvávající nespokojenost či vznikající nejasnosti pak mohou podnítit vznik konfliktů. Je tudíž nutno vzniklé názorové rozpory včasné adresovat a řešit.

Pakliže konflikt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dospěje do fáze pracovněprávního sporu, poskytuje český právní řád účastníkům pracovněprávních vztahů v současnosti celkem tři formalizované způsoby jeho řešení – mediaci, rozhodčí řízení a soudní řízení. Soudní řízení je tradičně považováno za základní způsob řešení právních sporů, vůči němuž mediace a rozhodčí řízení vystupují coby způsoby alternativní.

Se zájmem na zachování dlouhotrvající spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem však souvisí i jiné kroky než řešení již existujících sporů. Zejména jde o prevenci jejich vzniku, o kterou se musí postarat aktéři hned na několika úrovních. V následujících pasážích se proto nejprve budu věnovat přiblížení úrovni prevenčních činností, přičemž následně přejdu k podrobnější rozpravě o způsobech řešení individuálních pracovněprávních sporů.

2.1. Prevence individuálních pracovněprávních sporů

Z obecného hlediska je prevence v první řadě svěřena moci zákonodárné. Zákonodárcovým hlavním úkolem v tomto směru je přijímání vhodné hmotněprávní úpravy, která se bude vyznačovat jasností, systematičností, logičností a srozumitelností pro její adresáty. Právě naplněním uvedených požadavků zákonodárce dosáhne stavu, kdy se zaměstnavatelé i zaměstnanci budou schopni v pracovněprávní úpravě orientovat. Srozumitelnost právní úpravy je o to důležitější, že na obou stranách pracovněprávního vztahu zpravidla vystupují právní laici. V mnoha případech totiž rozpor názorů zaměstnavatelů a zaměstnanců spočívá již v tom problému, že jedna ze sporných stran provedla nesprávný výklad pravidel chování zakotvených v normách pracovního práva.

Do určité míry je tato *obecná* prevence svěřena taktéž do rukou zaměstnavatelů, kteří mají možnost²² vydávat vnitřní normativní akty. Svou formou totiž tyto akty, např. vnitřní předpisy zaměstnavatele (vnitřní mzdové předpisy, pracovní řády apod.), nejsou příliš vzdálené aktům

²² Někdy zaměstnavatelé vnitřní normativní akty vydat nejen mohou, ale i musí. Např. dle ustanovení § 306 odst. 3 ve spojení s ustanovením § 303 odst. 1 zákoníku práce jsou vybraní zaměstnavatelé povinni přijímat pracovní řád.

právním, a proto i u nich je nutné naplnit požadavky jasnosti, systematickosti, logičnosti a srozumitelnosti.

Požadavek prevence v užším slova smyslu, tj. prevence vzniku sporů v rámci konkrétního pracovněprávního vztahu, je kladen na samotné zaměstnavatele a zaměstnance. Způsob uskutečňování takové prevence může nabývat celou řadu podob od pravidelných hodnocení pracovní činnosti, přes zprostředkování služeb mediátora, nebo jiných prostředníků, po využívání asistence odborových organizací. Jádrem prevence v užším slova smyslu je transparentní a přímá komunikace; účelem prevence v užším slova smyslu je podchycení vznikajících názorových rozporů, jejichčasné smírné vyřešení, či nalezení kompromisu. V některých případech prevence vede k nalezení zcela nového inovativního způsobu další spolupráce subjektů pracovněprávního vztahu. Právě tento typ prevence se vyznačuje celou řadou aspektů, které lze nalézt i v alternativních způsobech řešení pracovněprávních sporů.

Význam prevence nespočívá jen v přínosu pro udržování pracovněprávních vztahů a jejich pokojného dlouhodobého trvání (přínos pro zaměstnavatele a zaměstnance). Lze totiž s jistotou říci, že prevence je rovněž v zájmu zákonodárce, potažmo státu jako takového. Pokud účastníci pracovněprávních vztahů vyřeší vznikající spory ještě v jejich zárodku – tj. před využitím některé ze státních institucí existujících pro rezoluci sporů – dojde k odlehčení náporu na státní aparát, jakož i k šetření výdajů ze státního rozpočtu.

2.2. Řešení individuálních pracovněprávních sporů v soudním řízení

Ačkoli tématem této práce jsou alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů, pro předejití mezer v rámci popisu a rozboru teoretických východisek práce popíši v této kapitole základní procesněprávní aspekty soudního řešení pracovněprávních sporů. Mým cílem není vyčerpat celou materii civilního procesu, nýbrž pouze upozornit na ty jeho prvky, které jsou pro pracovněprávní oblast specifické.

Právo na soudní ochranu je v České republice zaručeno již na ústavněprávní úrovni, kdy Listina základních práv a svobod v čl. 36 odst. 1 stanovuje, že: „*Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu [...]*“. Obdobnou formulaci obsahuje i Ústava České republiky v čl. 90, jenž uvádí, že: „*Soudy jsou povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. [...]*“.

Podstatou práva na soudní ochranu je na jedné straně možnost obrátit se na soud, tedy zahájit soudní řízení, a na druhé straně povinnost státu zajistit, aby soudní proces proběhl dle zákonem stanovených pravidel.²³

Právo na soudní ochranu je subjektivním právem veřejnoprávní povahy, což s sebou přináší povinnost státu zajistit výkon soudnictví. S tím souvisí i pojetí soudnictví jako zajištění práva na soudní ochranu, což je zvláštní funkcí státu v právní oblasti. Pro naplnění této své povinnosti stát formuje soudy, tedy orgány specializované na výkon soudnictví. Aby mohly soudy svou funkci adekvátně vykonávat, vyznačují se hned několika charakteristickými rysy, které jim dávají podobu orgánů *svého druhu*. Konkrétně jde o požadavek specializace, odbornosti a nezávislosti.²⁴

2.2.1. Pravomoc a příslušnost soudů v pracovních věcech

V České republice neexistuje samostatná soustava pracovněprávních soudů, jako tomu je v některých evropských zemích²⁵. Pro řešení sporů z individuálních pracovněprávních vztahů jsou povolány soudy obecné soudní soustavy. Mluvíme o soudní pravomoci, která vyjadřuje souhrn oprávnění soudů rozhodovat v zákonem stanovených věcech.²⁶

Za pracovní věci ve smyslu občanského soudního řádu je třeba považovat spory o nárocích upravených zákoníkem práce. Těmi jsou zejména spory v rámci vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tj. spory spadající do okruhu individuálních pracovněprávních sporů.²⁷ Dále pod tuto kategorii spadají věci dle dalších pracovněprávních předpisů a předpisů jim obdobných (např. dle ustanovení § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve spojení s ustanovením § 7 odst. 3 občanského soudního řádu).²⁸

Pravomoc civilních soudů naopak není dána v případech, kdy zákon stanoví pravomoc služebního orgánu. Příkladem lze uvést některá zvláštní řízení dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a dle zákona o vojácích z povolání.²⁹

Pro úplnost je pak důležité poznamenat, že definici pracovních věcí dle občanského soudního řádu je vždy nutné vykládat ve světle ustanovení § 7 odst. 1 občanského soudního řádu,

²³ ZOULÍK, František In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 21.

²⁴ ZOULÍK, František In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 19-20.

²⁵ Se specializací pracovního soudnictví se setkáme např. ve Francii a Itálii. V podrobnostech viz část 5. této práce.

²⁶ HROMADA, Miroslav In: SVOBODA, Karel et al. *Občanský soudní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-828-3. s. 13-25.

²⁷ PŘIDAL, Ondřej In: SVOBODA, Karel et al. *Občanský soudní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-828-3. s. 160-161.

²⁸ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 9. 2021, sp. zn. 23 Co 101/2020.

²⁹ Pravomoc civilních soudů např. není dána v otázkách odměňování příslušníků bezpečnostních sborů. K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1896/2002.

dle kterého se v občanském soudním řízení soudy zabývají otázkami soukromého práva. Do pracovního práva ovšem spadají i vztahy s veřejnoprávní povahou, jako např. vztahy v režimu zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce. Pro tyto otázky není pravomoc pro rozhodování obecných soudů v rámci občanského soudního řízení dána.

Určit konkrétní soud, který bude oprávněn v pracovní věci jednat a rozhodovat, lze na základě pravidel upravujících příslušnost soudu. Příslušnost soudů vymezuje rozsah jejich působnosti v rámci existující soudní soustavy. Rozlišujeme příslušnost věcnou, místní a funkční.

Z hlediska věcné příslušnosti, tj. určení, který soud bude o dané věci jednat a rozhodovat v první instanci³⁰, jsou v rámci české soudní soustavy individuální pracovněprávní spory svěřeny k rozhodování soudům okresním (potažmo v Praze soudům obvodním a v Brně soudu městskému) na základě ustanovení § 9 občanského soudního řádu. Z uvedeného pravidla v současnosti existují pouze dvě výjimky, kdy věcně příslušným pro rozhodování v první instanci je soud krajský. Tyto jsou stanoveny v ustanoveních § 9 odst. 1 písm. b) a c) občanského soudního řádu – rozhodování sporů o nezákonnosti stávky nebo výluky a rozhodování ve věcech týkajících se cizího státu nebo osob požívajících diplomatických imunit a výsad (pakliže tyto spory patří do pravomoci České republiky).

Z hlediska místní příslušnosti, tj. určení, který konkrétní z věcně příslušných soudů bude řízení vést³¹, je základním použitelným pravidlem tzv. příslušnost podle obecného soudu účastníka, proti němuž žaloba směřuje³². Kromě obecného soudu se v některých případech uplatní příslušnost daná na výběr dle ustanovení § 87 občanského soudního řádu.

Občanský soudní řád dále zná ještě dva druhy určení místní příslušnosti, a to příslušnost výlučnou³³ a příslušnost stanovenou dohodou účastníků³⁴. Poslední dva zmíněné se však v pracovních věcech nikdy neuplatní.

Z hlediska funkční příslušnosti, tj. určení, který soud bude rozhodovat o opraveném prostředku³⁵, jsou k řízení o odvolání povolány krajské soudy.³⁶ O dovolání pak vždy rozhoduje Nejvyšší soud České republiky.³⁷

³⁰ ZOULÍK, František In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 112.

³¹ ZOULÍK, František In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 112.

³² Ustanovení § 85 občanského soudního řádu.

³³ Ustanovení § 88 občanského soudního řádu.

³⁴ Ustanovení § 89a občanského soudního řádu.

³⁵ ZOULÍK, František In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 112.

³⁶ Ustanovení § 10 občanského soudního řádu.

³⁷ Ustanovení § 10a občanského soudního řádu.

2.2.2. Zvláštnosti občanského soudního řízení v pracovních věcech

Zvláštní procesní pravidla pro projednávání a rozhodování pracovních věci nejsou v občanském soudním řádu upravována systematicky, naopak jsou rozptýlena napříč celým tímto zákonem.

Bezesporu nejvýznamnější odlišnost procesní úpravy řešení pracovněprávních sporů představuje ustanovení § 36 odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu, dle kterého rozhodují v pracovních věcech senáty okresních soudů (potažmo senáty obvodních soudů v Praze a Městského soudu v Brně). Zatímco na úrovni okresních soudů zpravidla rozhoduje samosoudce³⁸, věci pracovní jsou svěřeny senátu složenému z jednoho profesionálního soudce coby předsedy senátu a dvou přísedících³⁹. Kromě čistě pracovních věcí musí senát také rozhodovat tam, kde je *běžná* věc spojena s pracovní věcí ke společnému projednání.⁴⁰

Senát rozhoduje po poradě, na které mohou být přítomni jen jeho členové a zapisovatel. Hlasovat jsou povinni všichni členové senátu bez výjimky, přičemž nejprve hlasují přísedící. Hlasy soudce i přísedících mají stejnou váhu.⁴¹

Na rozdíl od rozhodování ve věci samé, které náleží výlučně senátu jako celku, je řada úkonů svěřena předsedovi senátu.⁴² Předsedovi senátu je tímto způsobem přiřknuto zvláštní postavení. Dle občanského soudního řádu je předseda senátu oprávněn sám vydávat platební rozkazy.⁴³ Mezi samostatné úkony předsedy senátu také patří některá rozhodnutí (např. usnesení o přiznání osvobození od soudních poplatků⁴⁴) a celá řada opatření (předvedení, pořádková pokuta, vykázání apod.⁴⁵).

Pokud v prvním stupni rozhoduje v pracovních věcech krajský soud, činí tak jediný soudce. Senát krajského soudu v pracovních věcech rozhoduje, pouze pokud vede odvolací řízení. Tímto se pracovní věci neliší od většiny ostatních civilních věcí.

Vyjma rozdílu v obsazení soudu obsahuje občanský soudní řád další odlišnosti pro řízení v pracovních věcech v ustanovení § 26 odst. 5, dle kterého může v pracovních věcech být cizinec coby žalobce zastoupen právnickou osobou; v ustanovení § 75b odst. 3 písm. b), dle kterého není v pracovních věcech třeba skládat jistinu spolu s návrhem na předběžné opatření; v ustanovení § 76 odst. 1 písm. b), ve kterém je explicitně zakotveno předběžné opatření o uložení povinnosti

³⁸ Ustanovení § 36a odst. 2 občanského soudního řádu; čl. 94 Ústavy České republiky.

³⁹ Ustanovení § 35 odst. 2 zákona o soudech a soudcích.

⁴⁰ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 33.

⁴¹ Ustanovení § 36 odst. 1 věta druhá občanského soudního řádu.

⁴² Ustanovení § 36d odst. 1 občanského soudního řádu.

⁴³ Ustanovení § 172 odst. 1 věta třetí občanského soudního řádu.

⁴⁴ Ustanovení § 138 odst. 1 občanského soudního řádu.

⁴⁵ Ustanovení § 52-54 občanského soudního řádu.

poskytnout alespoň část pracovní odměny; v ustanovení § 162 odst. 1, ve kterém je stanovena předběžná vykonatelnost rozhodnutí o pracovní odměně za poslední 3 měsíce před jeho vyhlášením; a v ustanovení § 238 odst. 1 písm. c), dle kterého není v pracovněprávních věcech přípustnost dovolání omezena minimální hodnotou sporu.

Zvláštní procesní institut pak občanský soudní řád obsahuje v ustanovení § 133 písm. a), ve kterém je upraveno přenesení důkazního břemene v diskriminačních věcech týkajících se jakéhokoli z diskriminačních kritérií vymezených v zákoně o rovném zacházení. Jedná se o jednu z mála oblastí, u kterých česká právní úprava *de facto* nevytváří hierarchii diskriminačních důvodů.

2.2.3. Aktuální otázky civilního soudního řízení v pracovních věcech

Jak jsem uvedl na začátku této kapitoly, zajištění funkčního soudního aparátu je jednou z povinností státu.⁴⁶ V tomto směru Listina základních práv a svobod v čl. 38 specifikuje procesní záruky práva na soudní a jinou právní ochranu. Mluvíme o tzv. právu na spravedlivý proces.⁴⁷

Jednou ze složek práva na spravedlivý proces je projednání věci *bez zbytečných průtahů*.⁴⁸ Touto jazykovou formulací zákonodárce vyjadřuje garanci projednání každé věci v co nejkratším časovém intervalu za současného zachování všech dalších aspektů práva na spravedlivý proces a s tím souvisejících záruk.⁴⁹ Požadavek rychlosti řízení směřuje jak k rozhodujícímu soudci (respektive senátu), tak k účastníkům řízení.

Pracovněprávní oblast je tradičně považována za oblast se zvýšenými požadavky na rychlost rozhodnutí věci, což v minulosti dovodil i Ústavní soud České republiky⁵⁰. Je tomu tak z důvodu závažného sociálního dopadu litigace v pracovních věcech na postavení a život zaměstnanců. Navzdory konstatování Ústavního soudu České republiky, že pracovní věci by soudy měly řešit přednostně a rychle v zájmu sociální jistoty zaměstnanců, vývoj průměrné délky soudních řízení v této oblasti se vyznačuje stagnující tendencí, přičemž stávající bod stagnace zdaleka není ideální. Průměrná délka soudních řízení v pracovních věcech za roky 2018 až 2020 se pohybovala v rozmezí 569-710 dnů.⁵¹

⁴⁶ Srov. Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 14. 9. 1994, sp. zn. IV. ÚS 55/94.

⁴⁷ Listina základních práv a svobod se v tomto a dalších člancích prolíná s garancemi práva na spravedlivý proces tak, jak plynou z čl. 6 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

⁴⁸ Čl. 38 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

⁴⁹ PEKAŘOVÁ, Lenka In: HUSSEINI, Faisal et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-812-2. s. 1214.

⁵⁰ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. 12. 2004, sp. zn. II. ÚS 320/04.

⁵¹ Průměrná délka soudního řízení zde vyháží ze statistických údajů zveřejněných Ministerstvem spravedlnosti České republiky, a to konkrétně ze statistických listů „*Přehled[y] o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů ve dnech*“. Dle uvedených přehledů byla průměrná délka soudního řízení v pracovních věcech

Jestliže se státu dlouhodobě nedaří vyřešit tento negativní jev, kdy právo na projednání věci v přiměřené lhůtě je konstantně a častokrát i hrubě porušováno, potřeba najít nová inovativní řešení odlišná od *tradičních*⁵² prostředků ke zkrácení délky řízení se jeví jako více než aktuální.

Situace je o to závažnější, když stále se zvyšující délka řízení má dopad v podobě snižování zájmu účastníků pracovněprávních vztahů domáhat se svých subjektivních práv soudní cestou. Tomu ostatně nasvědčují výroční statistiky Ministerstva spravedlnosti České republiky zaznamenávající klesající počty rozhodnutých pracovněprávních věcí.⁵³ Jedním z těchto *inovativních* řešení je právě využívání alternativních způsobů řešení pracovněprávních sporů, kterým se v následujících částech této práce budu věnovat.

Další často rozebíranou otázkou v souvislosti se soudním řízením v pracovních věcech je absence specializace soudnictví. Ačkoli existence specializovaných pracovních soudů není v České republice historicky neznámou koncepcí, v současné době veškeré pracovní věci spadají pod civilní agendu. Specializaci pak v dostatečném rozsahu nenalezneme ani uvnitř existující soudní soustavy, kdy u soudů nižších stupňů nejsou formálně ustaveny zvláštní senáty, či vyčlenění soudci s výlučným zaměřením na pracovní problematiku.⁵⁴ K výhodám specializace soudního aparátu se přitom vyjadřuje řada českých i zahraničních odborníků.⁵⁵

Pichrt pak předkládá problém nedostatečné specializace ještě jako mnohem hlubší, kdy říká že „*odpovídající odborná erudice schází občasně [...] i na straně soudce [...]*.“ K tomu pak dodává, že vina neleží pouze na samotných soudcích, ale i na vnějších faktorech, jako je nízký nápad pracovněprávní agendy na okresní soudy, což u mnoha soudců takřka vylučuje možnost

(ve dnech) za poslední tři vykázané roky následující: v r. 2018 šlo o 710 dnů, v r. 2019 šlo o 633 dnů, v r. 2020 šlo o 569 dnů. Uvedené průměrné délky lze porovnat s daty vykázanými o dekádu dříve: v r. 2008 šlo o 718 dnů, v r. 2009 šlo o 699 dnů, v r. 2010 šlo o 607 dnů. Tyto hodnoty zdaleka nejsou ideální. V podrobnostech viz Přehledy statistických listů: Statistické listy pro civilní agendu. In: *Cslav.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

⁵² Za tradiční prostředky v rukách státu ke zkrácení délky řízení lze označit opatření v oblasti restrukturalizaci soudnictví, zvyšování počtu soudců, úpravy procesních pravidel apod.

⁵³ Ze statistických údajů Ministerstva spravedlnosti lze vyčíst, že za poslední 3 roky bylo v průměru ročně rozhodnuto pouhých 2 768 pracovních věcí. Vývojová trend je přitom klesající, kdy v roce 2018 bylo vydáno 2 964 rozhodnutí, v roce 2019 jich bylo 2 740, a v roce 2020 dokonce jen 2 600. V podrobnostech viz Přehledy statistických listů: Statistické listy pro civilní agendu. In: *Cslav.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

⁵⁴ Specializované oddělení existuje u Nejvyššího soudu České republiky. Jde o soudní oddělení č. 21, které lze mj. považovat za dominantního tvůrce české pracovněprávní judikatury. V praxi se s určitým náznakem faktické specializace setkáme i u soudů nižších instancí, kdy v rámci rozvrhů práce jednotlivých soudů je většina pracovních věcí přidělována jednomu až dvěma soudním oddělením.

⁵⁵ Srov. PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2013, č. 21. ISSN 1210-6410. s. 725-731. Dále také srov. BĚLINA, Miroslav In: BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 443.

pracovněprávní materií se blíže zabývat. K řešení tohoto stavu pak opět navrhuje zavedení některé z forem specializovaného pracovního soudnictví.⁵⁶

Otázka nedostatečnosti odbornosti je v souvislosti se soudním řízením v pracovních věcech diskutována i v dalším kontextu, a to ve vztahu k odbornosti přísedících. Přísedící působící u českých okresních soudů jsou voleni na 4 roky zastupitelstvy obcí⁵⁷ a musí mít předpoklady vyčtené v ustanovení § 60 odst. 1 zákona o soudech a soudcích. Těmito předpoklady jsou občanství České republiky, plná svéprávnost, bezúhonnost, dosažení nejméně 30 let věku, záruka dostatečných zkušeností a morálních vlastností a souhlas s výkonem funkce.

Kromě vágního požadavku na dostatečné zkušenosti a morální vlastnosti tak zákon od přísedících nevyžaduje žádnou garanci odbornosti, jako tomu je např. u soudců. Současný právní řád totiž od přísedících nevyžaduje složení jakékoli odborné zkoušky.

Odbornost není zabezpečena ani pomocí jiných nástrojů. V zahraničí je např. odbornost zajišťována zapojením sociálních partnerů do výběru přísedících.⁵⁸ Senát, který rozhoduje určitou pracovněprávní věc, pak např. v praxi sestává po jednom z profesionálního soudce, přísedícího zvoleného zástupci zaměstnanců a přísedícího zvoleného sdruženími zaměstnavatelů. Přísedící do procesu vnášejí své zkušenosti z praxe a tvoří určité protipóly reprezentující oba sociální partnery.

Jestliže se za současného stavu přísedící v České republice nemusí prokazovat jakoukoli měrou porozumění právního řádu a problematiky pracovních věcí, dokonce pak ani nejsou jejich znalosti nepřímo zaručovány skrze zapojení sociálních partnerů, jejich přínos pro průběh a výsledek soudních řízení je minimálně diskutabilní.

Je však zřejmé, že v mnoha koutech světa (stejně jako na našem území), je institut přísedících v pracovněprávních věcech znám a nezřídka také využíván. Ačkoli jeho tuzemská podoba v současnosti čelí četné kritice⁵⁹, jeho potenciál by neměl být přehlížen. I kritici se však shodují na tom, že nežádoucí by bylo tento institut zcela zavrhnout; naopak volají po revizi jeho aktuální podoby.

⁵⁶ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 196.

⁵⁷ Ustanovení § 61 odst. 2 ve spojení s ustanovením § 64 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

⁵⁸ Např. ve Francii jsou tzv. smírčí a poradní výbory „*Bureau de conciliation et d'orientation*“ (patřící do struktury francouzských pracovních tribunálů „*Conseil de prud'hommes*“) složeny z reprezentantů sociálních partnerů.

⁵⁹ Srov. PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, 23, č. 23-24. ISSN 1210-6410. s. 826-829. Dále také srov. STONJEK, Patrik. Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání. *AUC Iuridica*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2019, 65, č. 1. ISSN 0323-0619. s. 121-129. a ODEHNALOVÁ, Jana. Laický prvek v soudním procesu a některé ústavněprávní aspekty. *Právní Rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 14. ISSN 1210-6410. s. 516-519.

Úvahy obdobné těm o požadavcích na odbornost soudců a přísedících by pak měly být zahrnuty i při nastavování požadavků na jakékoli třetí osoby zapojené do řešení sporů (ať už se jedná o způsoby řešení právních sporů využívající soudní aparát, či o způsoby alternativní).

2.3. Alternativní způsoby řešení individuálních pracovněprávních sporů

Jak jejich název napovídá, alternativní způsoby řešení právních sporů představují jeden ze směrů resoluce sporů mezi účastníky právních vztahů. Označení *alternativní* rovněž naznačuje existenci určitého *základního* (respektive tradičně upřednostňovaného) způsobu řešení právních sporů, který je v daném právním prostředí uplatňován v nejvyšší míře.

Postupem času se však nezdá, že základní způsob řešení sporů ztotožní se způsobem jediným, a to minimálně v očích adresátů práva. To pak s sebou může přinášet jeho nadužívání i v situacích, k jejichž řešení původně vůbec sloužit neměl. Důsledkem popsaného jevu pak bývá přetížení celého systému sloužícího k realizaci daného základního způsobu řešení právních sporů.

S nadužíváním základního způsobu řešení sporů jsou spojeny i další, přidružené, negativní dopady v podobě prostojů a vyšší chybovosti. Jinak tomu není ani v českém právním prostředí, které – podobně jako většina zemí evropského kontinentálního systému práva – volí jako základní formu řešení právních sporů soudní řízení.⁶⁰ Pokud jde o problematiku, která spadá do tématu této práce, nedostatky a aktuální problémy soudního řízení v pracovních věcech jsem nastínil v kapitole 2.2. této práce.

Přirozeným vývojem věci pak bývá snaha o nalezení jiných způsobů řešení, které by byly vytvořeny takřka *na míru* a které by zohledňovaly specifika určitých právních odvětví. V kontrastu k řízení soudnímu můžeme tyto jiné způsoby řešení sporů nazývat právě jako *alternativní*.

V této kapitole se budu kromě základního vymezení alternativních způsobů řešení právních sporů zabývat mj. i jejich zásadami, výhodami a nevýhodami, jakož i vhodností užití daných způsobů na spory pracovněprávní.

2.3.1. Vymezení pojmu alternativní způsob řešení právních sporů

V právní nauce neexistuje shoda na jednoznačné definici alternativních způsobů řešení právních sporů, kdy dvě převážně prosazované se liší v jedné konkrétní a poměrně zásadní otázce. Tou je, do jaké míry mohou být tyto způsoby institucionalizovány, resp. právním řádem garantovány, či do jaké míry na ně může mít stát vliv?

⁶⁰ SMOLÍK, Petr In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 557.

Rozehnalová uvádí, že: „*Termínem alternativní způsoby řešení sporů (tzv. Alternative Dispute Resolution, dále jen ‚ADR‘) označujeme všechny způsoby řešení sporů, které v žádném ze svých prvků či fází řízení nevyužívají moci veřejné k zajištění pomocných či kontrolních funkcí.*“⁶¹

Uvedenému vymezení se vymyká zejména tzv. rozhodčí řízení (neboli arbitráž), jehož existence je předpokládána již na ústavněprávní úrovni⁶². V podrobnostech je rozhodčí řízení následně upraveno v zákoně o rozhodčím řízení.

Druhá běžně předkládaná definice je o poznání širší a zahrnuje „*všechny způsoby řešení sporů, které se odehrávají mimo soustavu obecných soudů*“.⁶³ Tato koncepce zjevně vychází z chápání jednoho způsobu řešení jako základního a zbylých jako alternativních. V tomto smyslu lze termín *alternativní* zaměňovat s termínem *mimosoudní*.

Z pohledu druhé definice lze rozhodčí řízení beze sporu mezi alternativní způsoby řešení právních sporů řadit. Rozhodčí řízení totiž v českém právním prostředí není vykonáváno obecnými soudy.⁶⁴ Oproti tomu, první definice upozorňuje zejména na podobnosti rozhodčího a soudního řízení, kdy cílem rozhodčího řízení je dosažení autoritativního rozhodnutí vydaného třetí osobou nezávisle na vůli jeho účastníků. Předmětné rozhodnutí je přímo vykonatelné a obecně je proces rozhodčího řízení zdaleka tím nejvíce formalizovaným mimosoudním způsobem řešení právních sporů.⁶⁵ Odlišnosti od zbylých alternativních způsobů řešení sporů, pro něž jsou typické dobrovolnost a konsensus stran na výsledku, jsou u rozhodčího řízení velmi patrné.

S vědomím, že doktrinálně neexistuje na zařazení rozhodčího řízení mezi alternativní způsoby řešení právních sporů shoda, budu se stručně věnovat i jeho vymezení. Ač totiž o daném lze polemizovat, rozhodčí řízení je v praxi využíváno.

Vymezení rozhodčího řízení jak vůči soudnímu řízení, tak vůči alternativním způsobům řešení právních sporů dle první definice (zejména pak vůči mediaci) je navíc důležité i pro pochopení výhod a nevýhod, které s různými způsoby řešení právních sporů souvisí. Pro tuto práci je vymezení rozhodčího řízení o to důležitější, že zákon o rozhodčím řízení jeho použití připouští i pro vybrané pracovněprávní spory.

⁶¹ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. Rozhodčí řízení - alternativa k řízení soudnímu. *Právní fórum*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, č. 4. ISSN 1214-7966. s. 121-127.

⁶² Čl. 36 Listiny základní práv a svobod.

⁶³ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 10.

⁶⁴ Je vhodné poznamenat, že určitou dílčí roli soud může v průběhu rozhodčí řízení mít. Jde však pouze o roli pomocnou, kdy dle ustanovení § 20 odst. 2 zákona o rozhodčím řízení může rozhodce dožádat soud, aby tento provedl procesní úkony, které rozhodci sami nemohou provést. Vlastní rozhodčí řízení však probíhá před rozhodci.

⁶⁵ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-004-2. s. 25-26.

2.3.2. Základní znaky alternativních způsobů řešení právních sporů

Okruh alternativních způsobů řešení právních sporů je rozmanitou skupinou, přičemž každý jednotlivý způsob se do jisté míry vyznačuje určitými odlišnostmi. Od odlišností se pak odvíjí vhodnost jejich použití jak pro různá právní odvětví, tak pro různé hospodářské sektory i pro rozdílné typy sporů.

Ačkoli se jednotlivé alternativní způsoby řešení právních sporů vyznačují určitými zvláštnostmi, vykazují také řadu znaků, které jsou jim společné.⁶⁶ Množinu společných znaků alternativních způsobů řešení právních sporů lze zároveň použít pro jejich odlišení od soudního řízení.

Níže uváděné znaky jsou vlastní takřka všem alternativním způsobům řešení právních sporů, vyjma (z hlediska zařazení mezi alternativní způsoby řešení sporů rozporovaného) rozhodčího řízení. I u rozhodčího řízení se však mohou v omezené míře vyskytnout.

Dobrovolnost

Prvním a základním principem alternativních způsobů řešení právních sporů, který představuje jejich hlavní odlišnost od soudního řízení, je princip dobrovolnosti. Dobrovolnost se projevuje hned v několika aspektech. Strany sporu rozhodují nejen to, zda vůbec alternativní způsob řešení svého sporu zvolí, ale v jejich rukách je rovněž průběh zvoleného způsobu a jeho výsledek.

Prvek dobrovolnosti, ačkoli částečně omezený, lze nalézt i u rozhodčího řízení. Dobrovolnost stojí minimálně na samém počátku rozhodčího řízení, jelikož pravomoc rozhodce (respektive více rozhodců nebo stálého rozhodčího soudu) může být založena výlučně na dohodě stran sporu – tzv. rozhodčí smlouvou.⁶⁷

Bezformálnost

Alternativní způsoby řešení právních sporů jsou zpravidla méně formální než soudní řízení.⁶⁸ Jednání stran sporu je flexibilní, bez nutnosti činění formálních podání. Volnější jsou i pravidla pro dokazování, kdy strany usilující o nalézání smírného řešení mohou samy posuzovat míru důvěryhodnosti uváděných skutečností a předkládaných podkladů.

⁶⁶ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-004-2. s. 22-24.

⁶⁷ Ustanovení § 2 zákona o rozhodčím řízení.

⁶⁸ Nižší formalizace neznamená absenci struktury. Např. mediace je zjevně silně strukturalizovaný proces, přičemž její struktura je stanovena v závislosti na potřebách stran. Nejčastěji je dělena alespoň do šesti fází.

Kontrola stran nad vedením sporu

U neformálních způsobů řešení právních sporů, jimiž převážná většina těch alternativních je, mají strany sporu plnou kontrolu nad všemi fázemi jeho řešení. Mohou od využívání zvoleného způsobu kdykoli upustit a dle libosti přistoupit k zahájení soudního řízení, nebo přejít k alternativnímu způsobu jinému. Kontrola stran nad vedením sporu je rovněž zajišťována přímou účastí na setkáních.

Povaha výsledku řešení sporu

Výsledek neformálních alternativních způsobů řešení právních sporů taktéž závisí zcela na vůli stran – je založen na vzájemné dohodě. Dosažená dohoda, např. mediační, však bez dalšího nepředstavuje vykonatelný exekuční titul (k tomu v podrobnostech viz oddíl 4.1.7. této práce). Z hmotněprávního hlediska může jít maximálně o dohodu o narovnání.⁶⁹

Diskrétnost a důvěrnost informací

Důvěrnost informací sdělených v souvislosti s využíváním alternativních způsobů řešení právních sporů je jedním z jejich klasických atributů a bezesporu lze označit za jednu z jejich hlavních výhod. Právě i kvůli tomuto znaku jsou alternativní způsoby řešení právních sporů často vyhledávány; není tajemstvím, že díky důvěrnosti jsou oblíbené v obchodních stycích, ve kterých mají obě strany zájem na uchování obchodních tajemství a udržení dobré pověsti.

Význam stejné míry pak důvěrnost informací a diskrétnost může mít i pro pracovněprávní spory, kdy by zveřejnění sporů určité povahy mohlo mít nežádoucí dopad na postavení sporných stran (zejména zaměstnavatele) na trhu. Maximální výhody důvěrnost přináší v odvětvích, ve kterých figuruje malý počet *hráčů* a podnikatelská pověst má velkou váhu.

2.3.3. Obecně k výhodám a nevýhodám alternativních způsobů řešení právních sporů

Ať už hovoříme o výhodách a nevýhodách v jakémkoli kontextu, jedná se o relativní pojmy. Určitý atribut může totiž být v závislosti na konkrétních okolnostech jak výhodou, tak nevýhodou.

V následující pasáži budu jednotlivé aspekty alternativních způsobů řešení právních sporů rozřazovat podle toho, do kterého z těchto protipólů jsou zařazovány převážně. Bude patrné, že

⁶⁹ SMOLÍK, Petr In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací.* 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 557.

výhody a nevýhody alternativních způsobů řešení právních sporů současně korelují s jejich základními aspekty zmiňovanými výše. Jelikož by však bez jejich uvedení nebyly výčty úplné, zopakují je.

Za hlavní výhody alternativních způsobů řešení sporů jsou označovány:⁷⁰

- **Dobrovolnost.** Je na stranách sporu, zda zvolí řešení právního sporu pomocí některého alternativního způsobu a zda v něm budou pokračovat.
- **Rychlost.** V rámci alternativních způsobů řešení právních sporů nebývají vyžadovány formality, ani dodržování závazných lhůt. Strany využitím alternativních způsobů řešení právních sporů šetří čas.
- **Neveřejnost.** Povaha alternativních způsobů řešení právních sporů coby neveřejných má význam především tam, kde strany sporu mají zájem na zachování tajemství, či dobré pověsti. Pakliže by medializace sporu mohla výrazně ovlivnit další fungování či existenci stran sporu, jsou alternativní způsoby řešení právních sporů vhodnou volbou.
- **Diskrétnost.** Jak strany, tak případně i zainteresovaná třetí osoba, jsou zpravidla vázány povinností mlčenlivosti. Tato povinnost je buď založena přímo zákonem, nebo může být sjednána jako smluvní.
- **Relativní finanční nenáročnost.** S alternativními způsoby řešení právních sporů jsou běžně spojeny nižší náklady oproti soudnímu řízení. Kromě povinnosti hradit soudní poplatky obvykle odpadají náklady spojené s právním zastoupením.⁷¹
- **Flexibilita.** Řada alternativních způsobů řešení právních sporů nemá žádná předem stanovená obligatorní pravidla. Ačkoli se u většiny těchto způsobů se setkáme s jakousi základní strukturou, strany se od ní mohou dle potřeb odchýlit.

Pravidelně se pak mezi výhody také řadí:

- **Bezformálnost.** Bezformálnost úzce souvisí s již zmiňovanou flexibilitou a rychlostí alternativních způsobů řešení právních sporů. Jde o absenci formálních požadavků

⁷⁰ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-004-2. s. 22-24.

⁷¹ Uvedené platí zejména pro alternativní způsoby řešení právních sporů iniciované z vůle stran. Pakliže dojde např. k nařízení mediace soudem, některé vynaložené náklady stran sporu jsou nevratné i v případě, že bude dosaženo smírné řešení. Jde např. o část soudního poplatku, která je nevratná. Dle ustanovení § 10 odst. 7 zákona o soudních poplatcích vrátí soud v případě schválení smíry mezi účastníky řízení zaplacený soudní poplatek snížený o 20 %, nejméně však o 1 000 Kč. Kromě toho pak v případě využití mediace musí strany sporu uhradit odměnu mediátora. Z toho důvodu jde o *relativní* finanční nenáročnost, nikoli o nulovou finanční zátěž. Stranám sporu samozřejmě mohou vznikat náklady spojené s účastí na alternativních způsobech řešení právních sporů, často však takové náklady nedosahují výše nákladů soudního řízení.

a lhůt, kterými by se musely strany sporu řídit. Nelze ji v žádném případě zaměňovat se strukturovaností, kdy některé alternativní způsoby řešení právních sporů jsou silně strukturované – např. mediace a její hybridní formy.

- **Kontrola stran nad svými zájmy.** Alternativní způsoby řešení právních sporů zpravidla nepřinášejí autoritativně vnučené rozhodnutí, které by šlo zcela proti zájmům jedné ze stran sporu, či dokonce proti zájmům obou.

Mezi nevýhody alternativních způsobů řešení právních sporů spadají:⁷²

- **Absence veřejného rozhodnutí.** V některých případech mohou mít strany zájem na tom, aby došlo k vytvoření tzv. precedentu. Ač se s pojmem precedent setkávám spíše v systému anglosaského práva, i v kontinentálních systémech se dostává soudním rozhodnutím (zejména rozhodnutím soudů vyšších instancí) značného významu. Zejména v souvislosti se strategickou litigací, která má za účel dosáhnout změny v nežádoucích praktikách jedné ze stran, resp. někdy celého sektoru, nejsou alternativní způsoby řešení právních sporů vhodné.
- **Absence vykonatelného rozhodnutí.** Pakliže nelze očekávat, že by strany plnily ba i smírně dohodnuté povinnosti, tj. existuje nedůvěra druhé straně, nejsou alternativní způsoby řešení právních sporů vhodné, protože jejich výstupy (s výjimkou rozhodčího nálezu) nejsou bez dalšího vykonatelné.
- **Neexistence záruky vyřešení sporu.** Oproti soudnímu řízení, ve kterém soudy dosahují výsledku vždy (ať už se jedná o výsledek jakékoli povahy a komfortnosti pro strany sporu), alternativní způsoby řešení právních sporů mohou z důvodu své dobrovolnosti skončit bez vyřešení předmětného sporu. Pokud tedy existuje vysoká pravděpodobnost, že i pouze jedna ze stran nemá reálný zájem na smírném vyřešení sporu, nelze alternativní způsoby řešení právních sporů (s výjimkou rozhodčího řízení) pro tyto spory doporučit.
- **Možnost zneužití za účelem protahování sporu.** Ačkoli ustanovení § 647 a násl. občanského zákoníku řeší dopady zahájení alternativních způsobů řešení právních sporů na běh promlčecích a prekluzivních lhůt, k jejichž uplynutí by v případě dodržení zákonných podmínek nemělo dojít, mohou být alternativní způsoby řešení právních sporů i v současnosti zneužívány k oddalování soudního řízení.

⁷² Srov. zejména JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. 2014. ISBN 978-80-87974-07-0. s. 49. Dále také srov. HOLÁ, Lenka; HRNČIŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 25.

- **Riziko vyzrazení skutečností v neprospěch stran.** Ačkoli lze obecně kvitovat snahu stran řešit spory smírně, ne vždy to je pro jejich pozici v případném následném soudním řízení výhodné. Strany sporu by měly uvažovat strategicky a vyhodnotit, zda použitím alternativních způsobů řešení právních sporů nedojde ke zhoršení jejich postavení např. z hlediska důkazního.

2.3.4. Třídění alternativních způsobů řešení právních sporů

Množina alternativních způsobů řešení právních sporů je početná a obsahuje řadu metod, které se postupně vyvíjely a kombinovaly. Aspekt *kombinovanosti* je jedním z možných kritérií, podle kterých lze ADR třídit. Rozlišuje metody základní a metody hybridní.⁷³

Právě rozdělení alternativních způsobů řešení sporů na základní a hybridní představuje mnou preferovaný způsob jejich systematizace, jelikož více méně odpovídá mým následným úvahám nad použitelností jednotlivých způsobů pro řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Mezi základní alternativní způsoby řešení právních sporů jsou řazeny vyjednávání, mediace a rozhodčí řízení; mezi hybridní alternativní způsoby řešení právních sporů pak řadíme Med/Arb, Arb/Med, medaloa, minitribunál a další. Hybridní metody zahrnují prvky dvou a více metod, přičemž v nich nakombinované základní metody na sebe obvykle plynule navazují.

Dalšími kritérii, dle kterých můžeme alternativní způsoby řešení právních sporů dělit, jsou 1) účast nezávislé třetí osoby (resp. konkrétní role této osoby); 2) závaznost výstupu; 3) formalizovanost postupu; 4) obligatornost; 5) nákladnost.⁷⁴ Při výběru jednoho kritéria jako základního, slouží tato ostatní kritéria coby kritéria hodnotící ve směru k vhodnosti jednotlivých alternativních způsobů pro řešení konkrétních typů právních, resp. pracovněprávních sporů.

2.3.5. Prameny právní úpravy alternativních způsobů řešení právních sporů

Právní předpisy České republiky komplexně upravují pouze dva alternativní způsoby řešení právních sporů, a to mediaci a rozhodčí řízení. Přijetí zákonné úpravy v podobě zákona o mediaci a zákona o rozhodčím řízení ve svém důsledku přineslo jejich institucionalizaci a formalizaci pro řešení soukromoprávních sporů. Tímto byl částečně zasažen jeden z charakteristických znaků alternativních způsobů řešení sporů – bezformálnost.

⁷³ HOLÁ, Lenka; HRNČIŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 63.

⁷⁴ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 14.

Právním základem pro jiné, doposud neupravené, alternativní způsoby řešení právních sporů je inominátní smlouva dle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku. Smluvní podmínky si strany sporu zvolí v závislosti na konkrétním vybraném alternativním způsobu řešení právních sporů. Inominátní smlouva tak může mít např. povahu smlouvy o minitribunálu, smlouvy o Med/Arb apod.⁷⁵

Skutečnost, že v českém právním řádu nenalezneme jiné předpisy komplexně upravující jednotlivé typy alternativních způsobů řešení právních sporů, nelze dle mého názoru automaticky chápat za nedostatek. Pro své využití napříč právními oblastmi si totiž alternativní způsoby řešení právních sporů potřebují zachovat možnost přizpůsobení se okolnostem konkrétního případu. Ostatně proto je bezformálnost vlastní téměř všem alternativním způsobům řešení právních sporů.

Pakliže přijímáním speciální právní úpravy je znak bezformálnosti potlačován, nejví se takový krok jako žádoucí. V úvahu připadá spíše u základních alternativních metod řešení právních sporů. I v takovém případě by však neměla být stranám sporu upírána možnost se od právním předpisem upravených pravidel odchýlit (ačkoli odchýlení se může stranám sporu odepřít výhody, které jsou danému způsobu v souvislosti s jeho institucionalizací přirknuty).⁷⁶ V opačném případě by ztrácely svou atraktivnost a v mnoha případech dokonce i použitelnost.

Zákonem o mediaci a zákonem o rozhodčím řízení se v souvislosti s individuálními pracovněprávními spory budu podrobně zabývat v pasážích pojednávajících o mediaci a o rozhodčím řízení (viz část 3. této práce). Kromě nich však nesmí být ve vztahu k pracovněprávní oblasti opominut význam občanského zákoníku a občanského soudního řádu. Tyto zákony zakotvují hmotněprávní i procesněprávní úpravu začleňující alternativní způsoby řešení právních sporů do tuzemského právního řádu a řeší otázku jejich vztahu k soudnímu řízení či otázku povahy dosahovaných výstupů.

Vyjma výše uvedených dvou zákonů se pak vyskytuje dílčí úprava některých alternativních způsobů řešení právních sporů ve vztahu ke konkrétním oblastem. Jde například o úpravu mimosoudního zprostředkování v zákoně č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě. Tato dílčí úprava se však vztahuje výlučně k oblastem, které jsou předmětem daného zákona. Pro téma této práce soustředěné na individuální pracovněprávní spory není taková právní úprava relevantní.

⁷⁵ SMOLÍK, Petr In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 563.

⁷⁶ V tomto duchu zákon o mediaci připouští i možnost mediace mimo zákonný rámec, tj. za využití tzv. nezapsaných mediátorů.

2.3.6. Vztah alternativních způsobů řešení právních sporů k soudnímu řízení – hmotněprávní důsledky

Základním problémem, který musel zákonodárce vyřešit pro relevantnost a vůbec pro umožnění využívání alternativních způsobů řešení právních sporů, je dopad jejich zahájení na následnou uplatnitelnost subjektivních práv stran sporu u soudu. Ač se alternativní způsoby řešení právních sporů často vyznačují zvýšenou rychlostí, v každém jednotlivém případě hrozí riziko jejich zneužití za účelem oddalování soudního sporu. V extrémních případech by se pak strany sporu mohly snažit o úplné překlenutí hmotněprávních lhůt limitujících domáhání se ochrany subjektivních práv prostřednictvím soudního řízení. Takové nemravné a nepoctivé jednání je obecně nezbytné eliminovat.

V oblasti pracovního práva, která se mj. sama o sobě také vyznačuje požadavkem zvýšené rychlosti, se pak u překonávání lhůt nejedná o vůbec dlouhá období. Některé zvláštní lhůty jsou v zákoníku práce upraveny jako mnohem kratší, než jak tomu je např. v občanském zákoníku.⁷⁷ Riziko zneužití protahování mimosoudních jednání je zde proto vyšší.

Zájem na vyřešení této problematiky stoupl v souvislosti s institucionalizací mediace. Jelikož zákon o mediaci byl přijímán ruku v ruce s rekodifikací českého soukromého práva, pamatoval zákonodárce při přípravě ustanovení nového občanského zákoníku i na vztah alternativních způsobů řešení právních sporů a soudního řízení. Dopad zahájení alternativních způsobů řešení právních sporů je upraven v ustanoveních § 647 a násl. občanského zákoníku. Tímto zákonodárce od nabytí účinnosti rekodifikace soukromého práva významně přispěl k uplatnitelnosti alternativních způsobů řešení právních sporů v českém prostředí.

Institutem upraveným v ustanovení § 647 občanského zákoníku je tzv. dohoda o mimosoudním jednání. S jejím uzavřením spojil zákonodárce konkrétní hmotněprávní důsledky v podobě stavění promlčecích a prekluzivních lhůt, potažmo v podobě založení překážky počátku běhu promlčecích a prekluzivních lhůt.⁷⁸ Pakliže se strany sporu dohodnou na mimosoudním jednání, je uvedeným ustanovením zajištěna možnost stran své právo řádně uplatnit u soudu i v případě, že mimosoudní jednání skončí neúspěšně.

Právní úprava obsažená v tomto ustanovení je obecně uplatnitelná na pracovněprávní vztahy.⁷⁹ Ačkoli důvodová zpráva k občanskému zákoníku pojednává pouze o vyjednávání, lze

⁷⁷ Lhůty pro obrácení se na soud jsou v zákoníku práce často stanovené v délce měsíců. Srov. např. lhůty stanovené v ustanoveních § 72 a § 315 zákoníku práce.

⁷⁸ Samotné ustanovení § 647 občanského zákoníku hovoří pouze o lhůtách promlčecích. Dle ustanovení § 654 odst. 2 občanského zákoníku však platí, že ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecích lhůt platí obdobně i pro lhůty prekluzivní.

⁷⁹ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 23.

zmíněné pravidlo za splnění obecných podmínek uplatnit i v případě jiných alternativních způsobů řešení právních sporů. Pojem *mimosoudní jednání* je namíste vykládat široce.⁸⁰

Pro oblast pracovního práva byla po dlouhou dobu ne zcela jasnou aplikovatelnost ustanovení § 652 občanského zákoníku týkajícího se běhu promlčecích (resp. prekluzivních) lhůt po odpadnutí překážek uplatnění práva u soudu. Zmíněné ustanovení směřuje k tomu, aby straně se zájmem na ochraně jejího subjektivního práva byl dán dostatečný prostor pro jeho uplatnění, a to včetně dostatečného času k přípravě s tím souvisejících úkonů. Ustanovení § 652 občanského zákoníku zní následovně: „*Pokračuje-li běh promlčecí lhůty po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až 651 [občanského zákoníku], neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.*“

V důsledku ustanovení § 652 občanského zákoníku by se tak v pracovněprávním kontextu v případě existence některé z překážek dle ustanovení § 646 až 651 občanského zákoníku např. lhůta pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru⁸¹ prodloužila nejméně na trojnásobek. Komentářová literatura k občanskému zákoníku dlouhodobě zastávala názor, že je nutné pravidlo v ustanovení § 652 občanského zákoníku používat i na pracovní věci⁸², byť ve vztahu ke smyslu a účelu právní úpravy se toto jevílo jako problematické⁸³. Závěr o aplikaci ustanovení § 652 občanského zákoníku i na pracovněprávní vztahy rovněž potvrdil Nejvyšší soud České republiky.⁸⁴ Zákoník práce až do nedávna neobsahoval náležité speciální ustanovení. Při respektování zásady subsidiarity občanského zákoníku proto prostá mechanická aplikace popsaného pravidla pro prodloužování lhůt i na kratší pracovněprávní lhůty představovala nejschůdnější variantu.

S novelou zákoníku práce účinnou od 30. 7. 2020 však zákonodárce zhojil stav, který zde byl nastolen při rekonstrukci soukromého práva a její reflexi v rámci právní úpravy pracovněprávních vztahů.

Současné znění ustanovení § 332 zákoníku práce řešící použitelnost ustanovení § 652 občanského zákoníku je následující: „*Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem [zákoníkem práce] neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí*

⁸⁰ BRIM, Luboš In: LAVICKÝ, Petr et al. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-852-8. s. 2127–2131.

⁸¹ Ustanovení § 72 zákoníku práce.

⁸² DRÁPAL, Ljubomír In: BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 464–475.

⁸³ Srov. MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2014, č. 18. ISSN 1210-6410. s. 620-624.

⁸⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.“

Citované řešení však dopadá pouze na aplikovatelnost ve vztahu k zákoníku práce. Na prekluzivní lhůty stanovené v jiných předpisech než v zákoníku práce se ustanovení § 652 občanského zákoníku nadále aplikuje, a to bez ohledu na jejich délku.⁸⁵

2.3.7. Výskyt prvků alternativních způsobů řešení právních sporů uvnitř soudního řízení

Občanský soudní řád, jako předpis komplexně upravující striktní formální pravidla pro civilní řízení soudní, nabízí dvě cesty, kterými mohou před soudem (resp. z popudu soudu) strany sporu získat závazné a přímo vykonatelné řešení sporu, aniž by soud musel využít svou autoritativní rozhodovací pravomoc. Jedná se o situace, kdy spor je vyřešen na základě dohody stran, již soud následně převezme do soudního rozhodnutí.

Jak říká jedna ze zásad civilního řízení, soud má v průběhu procesu usilovat především o to, aby spor byl vyřešen smírně.⁸⁶ Za tímto účelem občanský soudní řád zakotvuje instituty smírčího řízení dle ustanovení § 67 a násl. a soudního smíru dle ustanovení § 99.⁸⁷

Smírčí řízení má v České republice historickou tradici. Někdy je označováno za tzv. prétorský smír. Zabývá se možností stran sporu obrátit se na soud s žádostí o schválení již dosažené dohody, nebo jim dává možnost příslušný soud požádat, aby se mezi stranami o smír teprve pokusil. Vedením smírčího řízení je v souladu s ustanovením § 68 odst. 1 občanského soudního řádu pověřen předseda senátu.

Smírčí řízení má vazbu k období před zahájením a k momentu samotného zahájení řízení. Oproti tomu, soudní smír podle ustanovení § 99 občanského soudního řádu se váže k již zahájeným řízením. Soudní smír totiž spočívá v procesní dohodě účastníků civilního řízení, k jejímuž uzavření dochází teprve v rámci takového řízení. Nejčastěji je uzavírán před soudem prvního stupně, ale zákon nevyklučuje, aby soudní smír byl uzavřen i před soudem odvolacím.⁸⁸

Při uzavírání soudního smíru není třeba provádět dokazování. Dosáhnou-li účastníci řízení dohody, soud pouze zkoumá, zda není v rozporu s kogentními ustanoveními právních předpisů. Pokud právním předpisům dosažená dohoda neodporuje, soud smír schválí usnesením.⁸⁹

⁸⁵ BRIM, Luboš In: LAVICKÝ, Petr et al. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-852-8. s. 2157-2159.

⁸⁶ Ustanovení § 100 občanského soudního řádu.

⁸⁷ Zároveň pak v souladu s ustanovením § 69 občanského soudního řádu platí, že ustanovení § 99 občanského soudního řádu upravující soudní smír se použije i na smír dosažený ve smírčím řízení.

⁸⁸ Ustanovení § 220 odst. 2 občanského soudního řádu.

⁸⁹ Ustanovení § 99 odst. 2 občanského soudního řádu.

Jak smírčí řízení (prétorský smír), tak soudní smír jsou instituty, které směřují k plnění požadavku ekonomie řízení. Kromě výše uvedeného odpadnutí nutnosti dokazování totiž proti usnesení o schválení smíru není přípustné odvolání.⁹⁰

Pokud se zaměříme na oblast individuálních pracovněprávních sporů, platí i zde obecné pravidlo, že soudní smír lze uzavřít tam, kde účastníci řízení mohou volně disponovat s předmětem řízení. Takový charakter má většina pracovních věcí, ať už se jedná o spory majetkové povahy, či o spory o plnění nepeněžité povinnosti (např. spor o potvrzení o zaměstnání). Kromě těchto zřejmých otázek pak Nejvyšší soud České republiky dovedl, že ani povaha řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru účastníkům nebrání uzavřít soudní smír.⁹¹

Specifika pracovního práva se projevují zejména v tom smyslu, že pracovněprávní předpisy obsahují vyšší míru kogentních ustanovení (v porovnání např. s občanským zákoníkem). Ochranná funkce pracovního práva tak nastavuje přísnější mantinely pro obsah dosahovaných smírů, resp. dohod, které by v případě rozporu s kogentními pracovněprávními hmotněprávními normami byly neplatné nebo zdánlivé.

2.3.8. Použitelnost alternativních způsobů řešení právních sporů pro individuální pracovněprávní spory

Předpokladem pro analýzu použitelnosti jednotlivých typů alternativních způsobů řešení právních sporů pro individuální pracovněprávní spory je řádné pochopení specifík pracovního práva a jeho vedoucích zásad – zejména zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance jako fakticky slabší strany⁹².

Od alternativních způsobů řešení právních sporů se obecně očekává, že povedou k vyřešení sporu v kratším čase a s menšími náklady. Již v tomto ohledu se hned na první pohled zdá, že jejich použití pro individuální pracovněprávní spory by mohlo být vhodné, když i Ústavní soud České republiky ve své rozhodovací praxi zdůrazňuje především naléhavost rozhodnutí pracovních věcí, které proto musí být řešeny přednostně a rychle.⁹³

Relativně nižší náklady pro strany sporu jsou dalším charakteristickým aspektem alternativních způsobů řešení právních sporů, pro který by jejich použití pro individuální pracovněprávní spory mohlo být atraktivní. Finanční dopady soudního řízení zpravidla bývají

⁹⁰ Dle ustanovení § 99 odst. 3 občanského soudního řádu však platí, že soud může zrušit usnesení o schválení smíru v případě, že je smír podle hmotného práva neplatný. Návrh za tímto účelem lze podat nejpozději do 3 let od nabytí právní moci.

⁹¹ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2250/2021.

⁹² Ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁹³ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. 12. 2004, sp. zn. II. ÚS 320/04.

jednou z největších překážek přístupu k soudu, a to v našem případě zejména pro účastníky v postavení zaměstnance.

Vzhledem ke složitosti, jak pracovněprávní úpravy, tak civilního procesu, je běžné, že zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou před soudem v pracovních věcech zastoupeni odborníkem, tj. advokátem. Náklady na právní zastoupení spolu se soudními poplatky, a v případě prohry pak i spolu s povinností náhrady nákladů řízení protistraně, ve svém souhrnu mohou dosahovat poměrně vysokých částek. Případný žalobce tak hned na začátku sporu musí vyhodnotit nejen, zda má šanci na úspěch v rámci soudního řízení, ale i zda se nebude jednat spíše o Pyrrhovo vítězství, či zdali pro něho případná ztráta přece nebude mít fatální dopady v ekonomické oblasti.

I z těchto důvodů k zahajování soudních řízení přistupují zejména zaměstnanci dosahující vyšších příjmů.⁹⁴ Oproti tomu, rozsáhlé skupině nízkopříjmových zaměstnanců je přístup k soudnímu aparátu *de facto* upřen, a to i při uvážení potenciálního osvobození od poplatkové povinnosti⁹⁵. Pakliže tedy přijmeme tezi, že alternativní způsoby řešení právních sporů spolu zpravidla nesou menší finanční zátěž, i v tomto ohledu se zdají být pro využití v individuálních pracovněprávních sporech vhodné.

Povaha základních pracovněprávních vztahů, které jsou zpravidla dlouhodobé (minimálně v případě pracovního poměru), taktéž představuje kritérium, díky kterému se alternativní způsoby řešení právních sporů zdají být pro řešení individuálních pracovněprávních sporů vhodné. Převážná většina alternativních způsobů řešení právních sporů směřuje k řešení na bázi kompromisu, který by v ideálním případě měl uspokojit všechny účastníky. Kompromisní zakončení sporu vykazuje vyšší potenciál pro pokračování v další spolupráci stran, resp. pro její obnovení.

Důležitou roli pro výběr konkrétního druhu alternativních způsobů řešení právních sporů sehrává i aktuální fáze vývoje sporu. V jeho počátečních fázích, kdy vztahy mezi spornými stranami ještě nebyly v důsledku rozepří rozvráceny, bývají účinné relativně neformální formy alternativních způsobů řešení právních sporů, jako je vyjednávání, mediace či conciliace. Pokud však spor již eskaloval, k jeho řešení pak bývají efektivnější formálnější postupy, jako je rozhodčí

⁹⁴ BĚLINA, Miroslav. (Ne)zbytná další novela zákoníku práce? *AUC Iuridica*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2016, č. 4. ISSN 0323-0619. s. 19-22.

⁹⁵ I na soudní řízení v pracovních věcech se vztahuje právní úprava osvobození od soudních poplatků dle ustanovení § 138 a násl. občanského soudního řádu. V praxi jsou však případy osvobození od poplatkové povinnosti výjimečné. V podrobnostech viz PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 197-198.

řízení. V takových případech již často bývá ztracena možnost obnovení vztahů a další spolupráce, a proto nic nebrání přijetí autoritativního rozhodnutí (tj. určení *vítěze a poraženého*).⁹⁶

Konečně je nezbytné zohlednit i překážky a nevýhody alternativních způsobů řešení právních sporů v pracovněprávním kontextu. Nejformálnější překážkou využitelnosti alternativních způsobů pro individuální pracovněprávní spory je samotný typ sporu. Platná zákonná úprava např. vylučuje, aby některé typy sporů byly řešeny v rámci rozhodčího řízení, když stanovuje podmínky tzv. arbitrability. Zákonná omezení se vztahují pouze na stanovený druh alternativních způsobů řešení právních sporů.⁹⁷

Nutné je také zohlednit další zvláštní zákonná omezení obsahu dohod o právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Ustanovení § 4a odst. 4 zákoníku práce zakazuje, aby se zaměstnanec vzdal práva, které mu přiznává zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Pakliže by strany v rámci některého z alternativních způsobů řešení právních sporů dospěly k dohodě, která tomuto ustanovení zákoníku práce odporuje (zaměstnanec by se určitého práva vzdal), k takové dohodě by se nepřihlíželo. Podobný zákaz upravuje také ustanovení § 346c zákoníku práce, které zakazuje, aby zaměstnanec zprostil zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu dříve vzniklá mzdová práva. Tímto způsobem jsou v praxi omezeny možnosti zaměstnanců ustupovat ze svých práv a nároků za účelem nalézání kompromisu.

Jak je z výše uvedeného patrné, ne všechny druhy alternativních způsobů řešení právních sporů jsou pro individuální pracovněprávní spory využitelné rovnocenně. Řada z nich se vyvinula v souvislosti s podnikatelskou činností, nebo dokonce pro potřeby jen určitého specifického hospodářského sektoru.⁹⁸ Reflektují proto zvláštní potřeby podnikatelů a zároveň využívají struktury, které v pracovněprávních vztazích neexistují. Jde zejména o alternativní způsoby řešení sporů hybridní povahy, které kombinují dva a více druhů alternativních způsobů řešení právních sporů a tím vytvářejí složitější konstrukce takřka *na míru* určitému druhu sporu.

Uvedené lze demonstrovat např. na využitelnosti tzv. minitribunálu, který má formu jakéhosi simulovaného soudního řízení. Spor mezi stranami rozhoduje několikačlenný tribunál, zpravidla složený z nezávislého odborníka a představitelů vrcholového managementu sporných

⁹⁶ HOLÁ, Lenka; HRNČIŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 72.

⁹⁷ Např. spor o neplatnosti skončení pracovního poměru je vyloučeno rozhodovat v rozhodčím řízení. Nic však nebrání, aby o neplatnosti takového skončení strany vyjednávaly.

⁹⁸ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 15.

stran (podnikatelů).⁹⁹ Je zřejmé, že zaměstnanec jako vždy přítomná strana individuálního pracovněprávního sporu nedisponuje možností dosadit do tribunálu takovou osobu.

Pokud bych měl pak předložit souhrnné úvahy nad využitelností nejčastějších hybridních forem kombinujících mediaci a rozhodčí řízení – Med/arb, Arb/med, Medaloo, jejich využití na individuální pracovněprávní spory je dle mého názoru nesnadné. Za základní problém považuji omezení okruhu pracovněprávních sporů, které v takových řízeních lze řešit. Otázku arbitrability důkladně rozeberu v následující části v rámci pojednání o rozhodčím řízení, ale již zde lze uvést, že arbitrabilita individuálních pracovněprávních sporů je značně limitována. Pokud pak k tomu přidáme limitace využití mediace (např. zákonně stanovená neschopnost zaměstnance ustupovat z některých svých nároků), ve svém souhrnu tyto faktory dle mého názoru takřka vylučují použití výše uvedených hybridních alternativních způsobů řešení právních sporů pro individuální pracovněprávní spory.

Vedle toho i jejich komplexnost sama o sobě jde proti dříve předestřeným úvahám, že zejména ve vztahu k zaměstnancům je vhodné, aby veškeré nabízené procesy byly jasné, srozumitelné a přímočaré. Nadměrná možnost volby mezi příliš mnoha různými variacemi by mohla přinést nežádoucí efekt v podobě snížení zájmu o alternativní způsoby řešení právních sporů. O použitelnosti komplexnějších hybridních forem by bylo možné spíše uvažovat v kontextu kolektivních pracovněprávních sporů.

Cílem alternativních způsobů řešení právních sporů není nahradit systém soudnictví garantovaný státem. K pokrytí všech typů právních sporů, resp. ani všech typů individuálních pracovněprávních sporů, nejsou alternativní způsoby řešení právních sporů stavěné. Jejich úlohou je spíše poskytnout stranám sporu jinou alternativu, která – s ohledem na konkrétní situaci – může být vhodnější variantou nežli klasické soudní řízení.

⁹⁹ SMOLÍK, Petr In: WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5. s. 572.

3. Charakteristika vybraných alternativních způsobů řešení právních sporů se zřetelem k individuálním pracovněprávním sporům

V této části práce přistoupím ke stručné charakterizaci vybraných alternativních způsobů řešení právních sporů. Konkrétně se budu zabývat vyjednáváním, mediací, konciliací a rozhodčím řízením. Základním kritériem jejich výběru byla vhodnost využití pro individuální pracovněprávní spory, kdy úvahy nad vhodností jsem přiblížil v posledním oddílu předchozí části této práce (zejména vyjednávání, mediace a konciliace); vedlejším kritériem pak byla existence právní úpravy připouštějící aplikaci upravovaného způsobu na pracovní věci (mediace a rozhodčí řízení).

3.1. Vyjednávání

Vyjednávání je samo o sobě tím nejstarším a zároveň nejméně formálním způsobem řešení sporů mezi stranami. V obecné rovině jde o jakýkoli pokus alespoň dvou osob o řešení sporu dohodou.¹⁰⁰ Vyjednávání pak rovněž představuje metodu prevence vzniku vyhrocených konfliktů.

Oproti většině ostatních alternativních způsobů řešení právních sporů se liší vyjednávání tím, že se děje bez účasti třetí osoby. Strany sporu mezi sebou hovoří přímo a samy nacházejí schůdná řešení. Vyjednávání zpravidla nevyžaduje právní regulaci.

Nejběžnějším výstupem vyjednávání bývá kompromis, na jehož dosažení musí strany sporu vzájemně spolupracovat. Jako zcela neformální alternativní způsob řešení právních sporů se vyjednávání vyznačuje takřka všemi charakteristickými znaky typickými pro tuto rozmanitou množinu: bezformálnost, rychlost, malá nákladnost, diskrétnost a možnost zachování další spolupráce.

Předpokladem úspěšného vyjednávání je efektivní komunikace stran sporu oproštěná od emocí. Vyjednávání, při kterém by si strany nebyly schopny předávat objektivní stanoviska k předmětu sporu, dosáhne úspěšného zakončení jen výjimečně. To souvisí se samotným nezapojením třetí osoby do procesu vyjednávání, kdy neexistuje *tlumočník*, který by mohl strany dle potřeby samostatně vyslechnout a sám z jejich stanovisek odstraňoval excesivní subjektivní zabarvení.

Holá mezi hlavními principy vyjednávání uvádí mj. rovnoprávnost partnerů.¹⁰¹ Právě v tomto aspektu spatřuji největší úskalí využitelnosti vyjednávání pro oblast individuálního pracovního práva. Ač jsou si zaměstnanci a zaměstnavatelé při řešení sporu formálně rovni, jejich faktická nerovnost reflektovaná ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti je obecně známou

¹⁰⁰ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. 2014. ISBN 978-80-87974-07-0. s. 42.

¹⁰¹ HOLÁ, Lenka; HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 76.

notorií. Z hlediska efektivity vyjednávání může faktická nerovnost stran sporu hrát roli zejména ve dvou směrech. Nerovnost jednak může ovlivnit jednání od zaměstnavatele k zaměstnanci, kdy zaměstnavatelé i do tohoto procesu přenášejí hierarchii nastavenou v souvislosti s výkonem závislé práce.¹⁰² Zároveň pak může nerovnost mít vliv na přístup zaměstnanců, kteří s její vědomostí mohou vyjednávání považovat za nespravedlivý proces, kterému z jejich strany nelze plně důvěřovat.

Ačkoli představuje vyjednávání primární způsob řešení v podstatě jakýchkoli sporů, v oblasti pracovního práva je jeho využitelnost jako alternativního způsobu řešení právních sporů omezena. Spíše než pro řešení individuálních pracovněprávních sporů by mohlo být vyjednávání vhodné pro účely jejich předcházení či pro předcházení jejich dalších prohlubování.

Pro pracovněprávní oblast se jako nejschůdnější zdá být uplatňování vyjednávání v jeho širším slova smyslu, tj. ve smyslu dialogu stran směřujícího k dosažení shody. Různé vyjednávací styly a techniky beze sporu nalézají své místo v řadě odlišných alternativních způsobů řešení právních sporů, jejichž účelem je dosažení kompromisní dohody stran.

3.2. Mediace

Mediace bude věnována rozsáhlá pozornost v samostatné části této práce. Zde se omezím pouze na její stručnou charakteristiku coby jednoho z nejrozšířenějších alternativních způsobů řešení právních sporů, a to bez vazby na platnou právní úpravu mediace v České republice.

Mediace je termínem, který nabírá celou řadu definic a významů napříč právními řádů různých světových zemí, ale i napříč právními odvětvími (např. oblast trestněprávní). Úskalí vymezení mediace spočívá v tom, že často bývá zaměňována s jinými alternativními způsoby řešení právních sporů, resp. jiné způsoby jsou pod ni zařazovány. Podoba její definice se tedy různí.¹⁰³

Nejobecněji je mediace vymežována jako základní alternativní způsob řešení právních sporů, kterého se účastní třetí nezávislá a nestranná osoba – mediátor.¹⁰⁴

¹⁰² Za účelem eliminace nerovnosti postavení stran sporů se vyvinul institut tzv. asistovaného vyjednávání, který probíhá prostřednictvím právních zástupců sporných stran. Využití právních služeb pro tyto účely by jistě mohlo vyrovnat postavení zaměstnavatele a zaměstnance, nicméně to s sebou přináší další finanční výdaje pro obě strany sporu. Oproti tomu při využití některého z alternativních způsobů řešení právních sporů za účasti třetí nestranné osoby se na její odměně strany sporu podílí, tudíž by tyto způsoby měly být finančně výhodnější.

¹⁰³ EBISUI, Minawa In: EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin et al. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2016. ISBN 978-92-2-130420-3, s. 4.

¹⁰⁴ HOLÁ, Lenka; HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2, s. 66.

Mediátor pomáhá stranám sporu ve vzájemném dorozumívání, které se má zasloužit o dosažení spokojenosti jak s celým průběhem mediace, tak i s jejím výsledkem. Mediátor vede strany k jednání o sporu a nalézání kompromisu, a to vše za současného zachovávání vzájemných vztahů sporných stran.

V základní formě mediace není úkolem mediátora jakkoli vyjadřovat své právní stanovisko, či poskytovat právní rady. Je mu přiřčena pouze role *zprostředkovatele*. Míra zapojení mediátora odlišuje mediaci od konciliace a facilitace. Poslední dvě zmíněné jsou někdy uváděny jako samostatné alternativní způsoby řešení právních sporů, jindy jsou však považovány za poddruh mediace.¹⁰⁵

Mezi nejdůležitější výhody mediace řadíme: rychlost, (relativní) bezformálnost, (relativní) finanční nenáročnost, možnost kontroly stran nad postupem při řešení sporu a nad podobou výstupu.¹⁰⁶

Z hlediska možnosti efektivního uplatnění pro individuální pracovněprávní spory zastávám ten názor, že právě mediace (potažmo obdobně i konciliace) je alternativním způsobem řešení právních sporů s největším potenciálem. Intervence třetí osoby účinně reflektuje potřebu vyrovnání faktických nerovností mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kdy mediátor sehrává roli jakéhosi *strážníka rovnosti*. Jeho přítomnost přispívá k tomu, aby se zaměstnavatel vyvaroval snahám vytvářet nátlak na zaměstnance. Vhodnost mediace pro řešení sporů, jejichž strany mají zájem na zachování dosavadních vztahů, pak rovněž odpovídá požadavkům základních pracovněprávních vztahů, které jsou zpravidla dlouhodobějšího trvání.

Co se týče nevýhod, jako jedno z úskalí mediace je označována nevymahatelnost jejího výstupu – mediační dohody. Ačkoli se absence přímé vykonatelnosti mediační dohody může na první pohled zdát jako problematická, je nutné přihlédnout i k samotnému způsobu jejího dosažení. Jelikož mediační dohoda představuje smírné řešení sporu, v kterém se odráží zájmy obou stran, lze předpokládat, že bude plněna dobrovolně, tj. bez nutnosti vymáhání prostřednictvím státního donucení.

Jako alternativní způsob řešení právních sporů není mediace uplatnitelná vždy. Nevhodná je volba mediace tehdy, pokud jsou vztahy mezi stranami natolik vyostřené, že to brání jejich vzájemné komunikaci. Dále mediace není vhodná pro spory, v nichž strany nejsou ochotny od

¹⁰⁵ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 26.

¹⁰⁶ HÁJKOVÁ, Šárka In: DOLEŽALOVÁ, Martina et al. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-458-2. s. 9-15.

svých pozic jakkoli ustoupit, či v případech, kdy strany již nemají zájem na dalším pokračování spolupráce.¹⁰⁷

3.3. Konciliace

Ve svých základních znacích odpovídá konciliace (označovaná také jako tzv. smírcí řízení) mediaci, pod níž je nezřídka podřazována. Jedná se o alternativní způsob řešení právních sporů, kterého se účastní třetí nezávislá a nestranná osoba – zde konciliátor. Konciliátor však neplní pouze roli pasivního zprostředkovatele, ale (zpravidla z důvodu žádosti stran) kromě tlumočení stanovisek sporných stran rovněž formuluje a předkládá vlastní návrhy na řešení sporu a zaujímá právní názor na jednotlivé sporné otázky i na věc jako celek.¹⁰⁸

Stejně jako u mediace řadíme mezi nejdůležitější výhody konciliace: rychlost, (relativní) bezformálnost, (relativní) finanční nenáročnost, možnost kontroly stran nad procesem řešení sporu a nad podobou výstupu.

To, co bylo řečeno pro využitelnost mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů, platí i pro konciliaci. Oproti mediaci však s sebou konciliace přináší další nezanedbatelnou výhodu, a to přínos právní expertízy. Při volbě konciliátora s řádnými odbornými znalostmi, může tento vyřešit problém již zmiňovaného nedostatečného právního povědomí stran individuálního pracovněprávního sporu, tj. zaměstnanců a zaměstnavatelů. Poskytnutí výkladu pracovněprávních norem ze strany konciliátora a zodpovězení s tím souvisejících otázek může samo o sobě sporné momenty objasnit. Následné nalézání řešení se pak v případě znalosti právní úpravy stává řádově snazším.

Využití konciliace pro individuální pracovněprávní spory v českém právním prostředí se jeví jako vhodné i proto, že v tuzemském právním řádu pro ni již *de facto* existuje právní úprava. Zákon o mediaci totiž pomyslnou hranici mezi mediací a konciliací stírá a ve své podstatě upravuje oba tyto alternativní způsoby řešení právních sporů (v podrobnostech viz oddíl 4.1.5. této práce).

3.4. Rozhodčí řízení

Rozhodčí řízení, nebo také arbitráž, je nejvíce formalizovaným alternativním způsobem řešení právních sporů, kdy už i jen z hlediska správnosti jeho zařazení mezi alternativní způsoby

¹⁰⁷ Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

¹⁰⁸ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 33.

řešení právních sporů existují v právní nauce pochybnosti.¹⁰⁹ Pro účely této kapitoly, resp. celé této práce, jsem se však přiklonil k vymezení alternativních způsobů řešení právních sporů coby všech mimosoudních způsobů řešení sporů, tj. včetně rozhodčího řízení.

Charakterizovat můžeme rozhodčí řízení jako závaznou metodu řešení právních sporů prostřednictvím jedné nebo více nezávislých osob v lichém počtu, které jsou určeny způsobem vymezeným spornými stranami, přičemž alespoň jedna z těchto osob je určována nezávisle na vůli stran.¹¹⁰ Vedle již charakterizované mediace jde o druhý alternativní způsob řešení právních sporů, kterému je v České republice věnován zvláštní právní předpis – zákon o rozhodčím řízení.

V mnoha aspektech se rozhodčí řízení vymyká charakteristickým znakům alternativních způsobů právních sporů a blíží se spíše soudnímu řízení. Má kontradiktorní povahu, je silně formalizované a po jeho zahájení ztrácí strany sporu značnou část kontroly nad jeho průběhem. I jeho výstup v podobě rozhodčího nálezu se zásadně liší od výstupů jiných alternativních způsobů řešení právních sporů, jelikož představuje autoritativní rozhodnutí rozhodce s povahou vykonatelného exekučního titulu.¹¹¹

Rozhodčí řízení lze zahájit pouze na základě rozhodčí smlouvy uzavřené spornými stranami, přičemž zákon vyžaduje, aby rozhodčí smlouva měla písemnou formu.¹¹² Rozhodčí smlouvou je odebrána pravomoc soudů rozhodovat o daném sporu a je přenesena na rozhodce. Zákon o rozhodčím řízení připouští a rozlišuje dva typy rozhodčích smluv – smlouvu o rozhodci (týká se jednotlivého již vzniklého sporu) a rozhodčí doložku (týká se všech sporů, které v budoucnu mohou vzniknout z určitého právního vztahu, nebo z vymezeného okruhu právních vztahů).¹¹³ Jinak tomu není ani v pracovněprávní oblasti. S ohledem na ustanovení § 4a odst. 2 zákoníku práce lze rozhodčí smlouvu buď zahrnout přímo do pracovní smlouvy, nebo může být uzavřena jako zvláštní samostatná smlouva.

Nejčastější třídění rozhodčího řízení závisí na existenci a využití stálých rozhodčích tribunálů. Rozlišujeme rozhodčí řízení *ad hoc* a rozhodčí řízení institucionální. V České republice v současnosti působí tři stálé rozhodčí soudy, a to Rozhodčí soud při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky, Rozhodčí soud při Českomoravské komoditní burze

¹⁰⁹ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-004-2. s. 25.

¹¹⁰ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 40.

¹¹¹ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-004-2. s. 25-26.

¹¹² Ustanovení § 3 odst. 1 zákona o rozhodčím řízení.

¹¹³ Ustanovení § 2 odst. 2 zákona o rozhodčím řízení.

Kladno a Rozhodčí soud při Burze cenných papírů Praha, a.s.¹¹⁴ Tyto rozhodčí soudy postupují v souladu se svými statuty a řády, které zpravidla určují jak způsob výběru rozhodců, tak procesní pravidla pro rozhodčí řízení samotné.¹¹⁵ Oproti tomu *ad hoc* rozhodčí řízení dává stranám možnost sjednat si pravidla průběhu rozhodčího řízení (resp. pokud si strany sporu procesní pravidla nesjednají, postupují rozhodci způsobem, který považují za vhodný).¹¹⁶

Rozhodčí řízení se může týkat jen těch sporů, které jsou dle rozhodného právního řádu tzv. arbitrabilní. Dle českého právního řádu jsou spory arbitrabilní za kumulativního splnění podmínek stanovených v ustanovení § 2 odst. 1 zákona o rozhodčím řízení:

- jde o spor majetkové povahy;
- k projednání a rozhodnutí daného sporu by jinak byla dána pravomoc soudu, nebo možnost projednání a rozhodnutí sporu stanovuje zvláštní zákon;
- strany by mohly o předmětu sporu uzavřít smír.

Zákon o rozhodčím řízení pak ve stejném ustanovení obsahuje i negativní výčet, tj. okruh sporů, které ani za splnění všech tří předchozích podmínek nemohou být předmětem rozhodčího řízení. Jde o spory ze smluv, které se spotřebitelem uzavírá podnikatel, spory vzniklé v souvislosti s výkonem rozhodnutí a spory incidenční. Vládním návrhem novely zákoníku práce a dalších souvisejících zákonů (včetně zákona o rozhodčím řízení) bylo v roce 2016 navrhováno, aby v negativním výčtu byly z rozhodování v rozhodčím řízení vyloučeny i spory z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹¹⁷ K přijetí navrhované změny ustanovení § 2 odst. 1 zákona o rozhodčím řízení však nedošlo.

Vztáhneme-li vytyčené podmínky arbitrability na oblast individuálních pracovněprávních sporů, je automaticky vyloučena celá škála sporů jiné než majetkové podstaty. Mezi vyloučené druhy sporů spadá i jeden z pracovněprávních sporů nejfrekventovanějších – spor o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.¹¹⁸ Pro úplnost se pak okrajově jeví vhodné poznamenat, že řešení kolektivních pracovněprávních sporů v rozhodčím řízení je vyloučeno, jelikož pro ně existuje zvláštní právní úprava v zákoně o kolektivním vyjednávání.

¹¹⁴ HOLÁ, Lenka; HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 113-114.

¹¹⁵ Ustanovení § 13 odst. 2 zákona o rozhodčím řízení.

¹¹⁶ Ustanovení § 19 odst. 1 zákona o rozhodčím řízení.

¹¹⁷ Sněmovní tisk 903/0. In: *Psp.cz* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2020 [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=178617>

¹¹⁸ BĚLOHLÁVEK, Alexander. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-342-7. s. 103-216.

4. Mediace

Hned na několika místech v této práci označuji mediaci za alternativní způsob řešení právních sporů s největším potenciálem pro využití v rámci individuálních pracovněprávních sporů. Následující kapitoly budou věnovány bližšímu přiblížení mediace, a to zejména ve vztahu k platné právní úpravě.

4.1. Obecná charakteristika mediace

Jak již bylo uvedeno, mediace je základní alternativní způsob řešení právních sporů, kterého se účastní třetí nezávislá a nestranná osoba – mediátor. Mediátor pomáhá stranám sporu ve vzájemném dorozumívání, jehož cílem je dosažení spokojenosti jak s celým procesem, tak i s jejím výsledkem.

Podstatou mediace není určení *vítěze a poraženého*, ale nalezení kompromisu či jiného vyřešení sporu, na kterém se strany sporu shodnou.

4.1.1. Základní znaky mediace

Mediace představuje takřka ryzí alternativní způsob řešení právních sporů, kterému jsou vlastní všechny charakteristické znaky, jež byly pro tyto způsoby uvedeny obecně. Vyznačuje se především dobrovolností, (relativní) bezformálností, kontrolou stran nad vedením sporu, konsensuální povahou výstupu, diskrétností a důvěrností informací.¹¹⁹

Naplnění a soustavné respektování uvedených základních znaků je nezbytným předpokladem pro to, aby mediace byla efektivní a aby dosáhla vytyčeného cíle – tj. dohody, kterou strany sporu přijmou za svou a budou ji bez nutnosti donucení respektovat, popřípadě plnit.

Dále pak mediace, coby alternativní způsob řešení právních sporů za účasti třetí osoby, klade zásadní požadavky na osobu mediátora, který má na celý postup vedení mediace i její výsledek stěžejní vliv. Dostatečné schopnosti mediátora a dodržování základních pravidel činnosti mediátora představují primární předpoklad dobré a úspěšné mediace.

Mediátor je školený profesionál vybavený specifickými dovednostmi v oblasti mediace. Je od něho vyžadována nestrannost a neutralita, nezávislost, diskrétnost a odborná způsobilost. Pouze za splnění těchto podmínek si mediátor dokáže získat důvěru sporných stran.¹²⁰

¹¹⁹ HÁJKOVÁ, Šárka In: DOLEŽALOVÁ, Martina et al. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-458-2. s. 9-15.

¹²⁰ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. 2014. ISBN 978-80-87974-07-0. s. 51 a násl.

Obecně neexistuje striktní požadavek na to, aby alternativní způsoby řešení právních sporů (včetně mediace) byly dopodrobna upraveny ve speciálním zákonu. Dokonce by bylo možné obhájit názor, že pro některé tyto způsoby je podrobná právní úprava vzhledem k potřebě flexibility nežádoucí, a to zejména pokud by zákonodárce zamýšlel regulovat vlastní proces jejich vedení a uskutečňování.

Pakliže má však mediace v právním systému fungovat jako reálná alternativa soudního řešení právních sporů, a to v rámci tématu této práce dokonce právních sporů v oblasti se zvýšenou ochrannou funkcí, je žádoucí, aby alespoň její základní znaky a principy byly zákonem garantovány. Pichrt označuje za základní okruhy otázek, pro které je právní regulace vhodná: 1) odbornou způsobilost mediátora; 2) nestrannost, nezaujatost mediátora a instituty zajišťující nezbytnou míru důvěry sporných stran; a 3) ochranu poctivosti.¹²¹

4.1.2. Druhy mediace

Neapanuje úplná shoda odborníků na tom, zda pod mediací spadají i další často užívané alternativní způsoby řešení právních sporů, které jsou jí blízké – konciliace a facilitace. Nejedná se přitom pouze o rozpor z hlediska systematizace v právní nauce, ale jeho dopady sledujeme i v praxi, kdy v různých právních rádech jsou zejména termíny mediace a konciliace zaměňovány, nebo jsou pod nimi definované postupy kombinovány a slučovány do jednoho z těchto termínů jako termínu zastřešujícího. Nejsou to tedy jen tuzemské terminologické rozepře. I komparativní odborné publikace poukazují na problém nekonsistentního používání daných termínů ve světě.¹²²

Výše uvedené však spíše představuje problematiku obecné systematizace množiny alternativních způsobů řešení právních sporů. Co se týče rozlišování druhů mediace v užším slova smyslu, její primární způsob dělení spočívá v kritériu právního základu. Rozlišujeme mediaci z vůle stran, mediaci soudní a mediaci ze zákona.¹²³

Mediace z vůle stran

Tento fakultativní druh mediace je plně založen na principu dobrovolnosti a zpravidla se realizuje na základě smlouvy o provedení mediace. Není však vyloučeno, aby strany sporu proces

¹²¹ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 209.

¹²² EBISUI, Minawa In: EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin et al. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2016. ISBN 978-92-2-130420-3. s. 4.

¹²³ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. 2014. ISBN 978-80-87974-07-0. s. 22-24.

mediace zahájily i bez uzavření smlouvy. Jak smluvní, tak mimosmluvní mediace jsou v každém případě založeny na ochotě stran prostřednictvím ní řešit sporné otázky.

Mediace soudní

Tento druh mediace je iniciován nařízením nebo navržením ze strany soudu, tj. soudce tak činí v souvislosti se sporem, jež mu byl předložen k rozhodování. Jde o pokus soudce dosáhnout smírného řešení. Pakliže strany na popud soudce opravdu úspěšně dosáhnou dohody, soudce ji následně schválí. V opačném případě soudce upustí od přerušování soudního řízení a nařídí jeho další pokračování.

Specifická varianta soudní mediace se v Českém právním řádu vyskytuje v ustanovení § 100 odst. 2 občanského soudního řádu, dle kterého může předseda senátu účastníkům řízení nařídít první setkání se zapsaným mediátorem.¹²⁴ Prostřednictvím institutů smírného řízení dle ustanovení § 67 a násl. a soudního smíru dle ustanovení § 99 pak občanský soudní řád dává stranám sporu možnost docílit schválení mediační dohody soudem, čímž se její obsah stane vykonatelným (v podrobnostech viz oddíl 2.3.7. této práce).

Mediace zákonná

Tento druh mediace lze označit za nařízenou povinnou mediaci. Smyslem zákonné mediace je snaha řešit spory smírně a rychle, přičemž zároveň je od ní očekáváno snížení náporu na obecné soudy.

Zatímco v České republice zatím není zákonná mediace rozšířena, v některých evropských zemích již uplatnění nachází, a to ve vztahu ke konkrétně vybraným právním odvětvím, mezi kterými se objevuje i oblast pracovního práva.¹²⁵

¹²⁴ Otázka soudního nařízení prvního setkání s mediátorem se v České republice nedávno stala předmětem rozsáhlých diskusí. Věcný záměr civilního soudního řádu totiž navrhuje zrušení možnosti soudce takové první setkání nařídít. Srov. Věcný záměr civilního řádu soudního [online]. [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: https://justice.cz/documents/12681/2872506/V%C4%9Bcn%C3%BD+z%C3%A1m%C4%9Br_fin%C3%A1ln%C3%AD+verze+ prosinec+2020.pdf/83cdd87e-18c5-41e9-948e-8defa2525adb. Koncepte předložená pracovní komisí sklídila rozsáhlou kritiku z řad odborníků na alternativní způsoby řešení právních sporů. Srov. MALACKA, Michal; NAVRÁTILOVÁ, Veronika In: HOLÁ, Lenka; URBANOVÁ, Martina et al. *Právní a sociální aspekty mediace v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-719-8. s. 89. Dále také srov. HORÁČEK, Tomáš In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 52.

¹²⁵ Široké uplatnění povinná zákonná mediace nachází např. v Itálii. S mediací často slučovaná a zaměňovaná konciliace pak nachází coby povinný předstupeň soudního řízení své místo např. v právních řádech Francie a Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku.

4.1.3. Mediační přístupy

Celý mediační postup ovlivňuje mj. i zvolený mediační přístup, jež mediátor uplatňuje. V praxi se používají tři hlavní mediační přístupy – facilitativní, evaluativní a transformativní.¹²⁶

Facilitativní mediace

Nejstarším a doposud také nejrozšířenějším je facilitativní přístup k mediaci, který ve své podstatě odpovídá úzkému vymezení mediace coby pouhého zprostředkování.

Úkolem facilitativního mediátora je zprostředkování dorozumění. Jako nezávisle zúčastněná třetí osoba mediátor v případě facilitativní mediace nepředkládá svůj názor na věc, ani jakákoli doporučení týkající se předmětu sporu. Svůj názor mediátor nevyjadřuje ani na požádání stran. Jeho pozornost je věnována výlučně samotnému procesu mediace a zajištění jeho plynulého průběhu. Zatímco mediátor zodpovídá za proces, odpovědnost za řešení sporu leží v rukách sporných stran. Nejvhodnějším řešením sporu se stává takové řešení, které přináší zisk oběma stranám.¹²⁷

Evaluativní mediace

Evaluativní mediační přístup stírá hranici mezi mediací a konciliací. Při řešení právních sporů pomocí evaluativní mediace mediátor již nedohlíží pouze na průběh mediačního procesu, ale nabízí stranám i svou expertízu v právní sféře.¹²⁸ Ačkoli mediátor nemusí nutně být osobou s právním vzděláním, zpravidla by se mělo jednat o odborníka vybaveného dostatečnými vlastnostmi a zkušenostmi pro pochopení i komplexních právních sporů. Tento mediační přístup je proto vlastní zejména mediátorům z řad soudců a právníků.¹²⁹

V rámci evaluativní mediace je kladen mnohem vyšší důraz na výběr dostatečně kvalifikovaného mediátora. Odbornost mediátora zde nabírá dvou rozměrů, a to odbornosti ve smyslu znalosti mediačních technik řešení sporů a odbornosti ve smyslu právních znalostí z oblasti, které se spor týká.

Mediátorovy poznatky, názory a návrhy však ani v případě evaluativní mediace nejsou závazné; výsledný obsah mediační dohody je stále plně pod kontrolou stran sporu.

¹²⁶ HOLÁ, Lenka; HRNČIŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 101-103.

¹²⁷ ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0091-8. s. 42.

¹²⁸ Ustanovení § 8 odst. 2 zákona o mediaci.

¹²⁹ ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0091-8. s. 43.

Transformativní mediace

Na rozdíl od předchozích dvou mediačních přístupů, které jsou zaměřeny na řešení sporu samotného, transformativní mediace si dává za cíl dosáhnout změny vzájemného chápání stran sporu. Transformativní mediátor se snaží zlepšit způsob komunikace stran sporu a vyjadřování jejich zájmů. Spíše než na vyřešení sporu takový mediátor klade důraz na zjišťování a chápání postojů sporných stran. Postoje mohou v závěru transformativní mediace zůstat odlišné, přičemž za úspěšnou je taková mediace považována již v momentě, kdy strany sporu si navzájem porozumí a bez ohledu na daný spor dokážou obnovit další spolupráci.¹³⁰

Transformativní přístup k mediaci má výrazný psychologický prvek a používá se zejména v rodinných sporech.¹³¹ V oblasti individuálních pracovněprávních vztahů lze o jejím využití uvažovat spíše ve vztahu k řešení méně závažných mimoprávních sporů.

4.1.4. Systémy fungování mediace

Tzv. systémy fungování mediace jsou pojmem označujícím soustavu dílčích modelů, které ovlivňují právní režim využívání mediace zvolený konkrétním státem. Každý stát má při přijímání pozitivněprávní úpravy možnost výběru z několika modelů, kdy takový výběr je ovlivňován právní kulturou, historickým vývojem, jakož i podobou jiných způsobů řešení právních sporů, které v daném státě již existují. Systémy fungování mediace dělíme na modely donucení, modely motivace a modely získávání informací.¹³²

Uvedené modely se nevyskytují izolovaně, ale zpravidla jsou jejich dílčí aspekty kombinovány. V následující pasáži jednotlivé modely stručně charakterizují, a to i s uvedením konkrétních příkladů států, ve kterých jsou uplatňovány – tyto příklady pak v podrobnostech popíší v páté části této práce, která se věnuje analýze právní úpravy vybraných evropských států.

Modely donucení

Modely donucení jsou klasifikovány v závislosti na důvodu zapojení stran sporu do mediace, tj. dle dobrovolnosti zapojení.

¹³⁰ HOLÁ, Lenka; HRNČIŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 103-104.

¹³¹ ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0091-8. s. 45.

¹³² HOLAS, Jan In: HOLÁ, Lenka; URBANOVÁ, Martina et al. *Právní a sociální aspekty mediace v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-719-8. s. 56.

Prvním a zdaleka nejstriktnějším modelem donucení je model mandatorní, v rámci něhož je účast na mediaci prerekvizitou přístupu k soudu. V evropských státech se mandatorní model spíše než u mediace vyskytuje ve vztahu ke konciliaci (smírčímu řízení) prováděné buď v rámci soudní struktury (např. ve Francii), nebo skrze státem zřízenou institucí (např. v Anglii a Wales).

Druhý z modelů donucení nalezneme např. v tuzemské právní úpravě. Jde o model vyžadovaného prvního setkání s mediátorem, a to ať už je první setkání stanoveno obecně pro určitý okruh sporů, nebo jsou k němu strany sporu odkazovány individuálně. Povinné je však pouze samotné setkání s mediátorem, které mívá informační povahu.

Poslední model donucení, nejvíce respektující dobrovolnost jako vedoucí zásadu mediačního řízení, je model dobrovolný. V případě tohoto modelu právní řád nestanovuje povinnost účasti stran sporu na mediaci; pouze mediaci rámcově upravuje, či někdy stačí, že její použití připouští.

Ač je v jednotlivých modelech donucení do různé míry omezena svobodná vůle stran ve vztahu k účasti na mediaci, v žádném z nich není stanovena povinnost proces mediace úspěšně ukončit, tj. uzavřít mediační dohodu.

Nelze přehlédnout, že jednotlivé výše popsané modely donucení se částečně překrývají s vymezením druhů mediace (viz oddíl 4.1.2. této práce). Nejedná se však o překrytí úplné, protože např. soudní mediace (jeden z druhů mediace) může svou povahou odpovídat jak mandatornímu modelu donucení, tak modelu vyžadovaného prvního setkání s mediátorem.

Modely motivace

Modely motivace slouží jako doplňkové nástroje v rámci modelů donucení. V podstatě plní funkci *nepřímého donucení* a mají za účel využívání mediace pro sporné strany ztraktivnit. Mohou nabírat formu pozitivní motivace a negativní motivace.

Do modelu pozitivní motivace spadají finanční incentivy v podobě bezplatnosti, vracení zaplaceného soudního poplatku, nebo slev na dani. Oproti tomu, do modelu negativní motivace řadíme např. nepřiznání náhrady nákladů řízení (např. v České republice), či povinnosti nahradit v případě neúčasti na mediačním jednání druhé sporné straně náklady, které vynaložila na vlastní účast (např. v Polsku).

Modely získávání informací o mediaci

Dostatečné povědomí o existenci mediace (resp. i o existenci všech ostatních alternativních způsobů řešení právních sporů) je jedním ze základních předpokladů jejího využívání. Za tímto

účelem existují modely získávání informací, které mají s mediací, její existencí a charakteristikou seznámit širokou veřejnost.

Řadíme sem např. předžalobní informační povinnost advokáta seznámit klienta s možností použití mediace, povinnost uvedení kroků směřujících ke smírnému řešení sporu v žalobě (resp. uvedení informace proč takové kroky učiněny nebyly), medializaci a vedení informativních kampaní, či rozšiřování studijních plánů na vysokých, středních nebo základních školách o výuku týkající se mediace.

4.1.5. Právní úprava mediace v České republice

Český právní řád obsahuje jak speciální právní úpravu mediace, tak umožňuje mediaci realizovanou mimo nastavený právní rámec. Zákon o mediaci upravuje výkon a účinky mediace prováděné tzv. zapsanými mediátory. Přijetí této právní úpravy však nemělo za cíl jiným osobám mediační činnost jakkoli znemožnit.¹³³

Zákon o mediaci implementuje do českého právního řádu směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. Mediace dle zákona o mediaci může být využita téměř na jakýkoli soukromoprávní spor, a to včetně sporů v oblasti individuálního pracovního práva. To lze dovozovat z ustanovení § 23 zákona o mediaci, který mezi oblasti mediace zahrnuté ve zkoušce mediátora řadí mj. i oblast pracovního práva.

Z obsahového hlediska je zákon o mediaci relativně stručnou právní normou regulující především náležitosti v rámci mediace uzavíraných smluv a dohod, roli zapsaného mediátora a garanci podmínek výkonu jeho činnosti včetně požadavků na jeho odborné znalosti. Průběh samotné mediace je v zákoně upraven jen rámcově, kdy v ustanoveních § 4 a § 6 jsou určeny momenty zahájení a ukončení mediace. Tato zákonodárcova volba respektuje povahu mediace coby relativně bezformálního způsobu řešení právních sporů, kdy stranám sporu je ponechána relativní volnost pro stanovení jim vyhovujícího postupu.

První důležitou listinou, která je zároveň spojena se zahájením mediace, je smlouva o provedení mediace. Jedná se o písemnou smlouvu uzavíranou mezi stranami sporu a nejméně jedním zapsaným mediátorem. Svou povahou je smlouva o provedení mediace taktéž dohodou o mimosoudním jednání ve smyslu ustanovení § 647 občanského zákoníku¹³⁴, což zajišťuje

¹³³ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

¹³⁴ GRYGAR, Jirí. *Zákon o mediaci a související předpisy s komentářem a vzory. Podle stavu k 1. 1. 2014*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-009-3. s. 142.

stavění promlčecích a prekluzivních lhůt.¹³⁵ Vyjma obligatorních náležitostí dle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mediaci¹³⁶ by smlouva o provedení mediace měla obsahovat především pravidla jejího průběhu a podmínky spolupráce. Tyto další náležitosti jsou v dikci stran sporu. Dohoda o provedení mediace ve svém souhrnu zakládá subjektivní práva a povinnosti stran sporu a mediátora, přičemž tím je směřováno k dosažení dohody mezi stranami a k výslednému odstranění sporu.

Protějškem smlouvy o provedení mediace, který stojí na samotném konci mediačního procesu, je mediační dohoda. Mediační dohoda představuje jeden ze zákonem předvídaných výstupů mediace. Dle ustanovení § 7 zákona o mediaci se jedná o písemnou a datovanou dohodu, již uzavírají a podepisují všechny strany sporu. Musí být navíc doplněna podpisem mediátora, který zároveň stvrzuje, že byla dosažena v mediačním procesu dle zákona o mediaci. Ačkoli mediátor připojuje svůj podpis, za obsah mediační dohody nesou dle ustanovení § 3 odst. 3 zákona o mediaci výlučnou odpovědnost strany sporu.

Mediaci podle zákona o mediaci může vykonávat výhradně zapsaný mediátor. Je na něho kladeno několik požadavků a předpokladů. Mezi nejdůležitější požadavky na výkon funkce zapsaného mediátora patří požadavky nezávislosti, nestrannosti a náležité odborné péče.¹³⁷ Současně zákon o mediaci ve vztahu k zapsanému mediátorovi stanovuje povinnost mlčenlivosti.¹³⁸ Obecnými předpoklady funkce zapsaného mediátora jsou plná způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, vysokoškolské magisterské vzdělání, složení zkoušky mediátora nebo uznání kvalifikace. Pro účely zápisu mediátora do seznamu mediátorů dále zákon o mediaci vyžaduje, aby žadatel nebyl v posledních pěti letech před podáním žádosti vyškrtnut ze seznamu mediátorů postupem podle § 22 odst. 4 zákona o mediaci.¹³⁹

V momentě, kdy je určitá osoba zapsána do seznamu mediátorů vedeného Ministerstvem spravedlnosti České republiky, je vyloučeno, aby vykonávala mediační činnost mimo rámec zákona o mediaci.¹⁴⁰

¹³⁵ Blíže k této problematice viz oddíl 2.3.6. této práce.

¹³⁶ Těmito obligatorními náležitostmi jsou: a) označení stran konfliktu; b) jméno, popřípadě jména, příjmení a adresa místa podnikání mediátora; c) vymezení konfliktu, který je předmětem mediace; d) výši odměny mediátora za provedenou mediaci nebo způsob jejího určení, popřípadě ujednání o záloze nebo ujednání o tom, že mediace bude provedena bezplatně; e) doba, po kterou má mediace probíhat, nebo ujednání o tom, že mediace má probíhat po dobu neurčitou.

¹³⁷ Ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) zákona o mediaci.

¹³⁸ Ustanovení § 9 zákona o mediaci.

¹³⁹ Ustanovení § 16 odst. 1 zákona o mediaci.

¹⁴⁰ Ustanovení § 8 odst. 3 zákona o mediaci.

S ohledem na to, že je od zapsaných mediátorů vyžadována určitá míra odbornosti, není výjimkou, že se jimi často stávají zástupci z řad advokátů a bývalých soudců¹⁴¹. Vztah mezi mediační činností podle zákona o mediaci a výkonem profese advokáta řeší zejména část šestá zákona o mediaci.

Dále pak zákon o mediaci stanovuje v ustanovení § 8 odst. 2, že: „*Mediátor nesmí ohledně konfliktu, ve kterém vede nebo vedl mediaci nebo činil kroky k přípravě mediace, poskytovat právní služby podle jiného právního předpisu, i když je jinak k jejich poskytování oprávněn. Za právní službu se nepovažuje vyjádření právního názoru mediátora v průběhu mediace na věc stran konfliktu nebo některou její dílčí otázku.*“

Na základě citovaného ustanovení lze dovozovat, že mediace podle zákona o mediaci může obsahovat prvky konciliace.¹⁴² Vzhledem k mnou dříve předestřené hypotéze, že v případě zaměstnanců a zaměstnavatelů může řada ze vzniklých sporů spočívat v neznalosti platné právní úpravy a jejího výkladu, je mediace s prvky konciliace dle mého názoru vhodnou formou pro řešení individuálních pracovněprávních sporů. Toto ustanovení tedy považuji za velmi přínosné, a to za předpokladu, že danou mediaci s prvky konciliace budou vykonávat zapsaní mediátoři s dostatečnou odbornou úrovní.¹⁴³

4.1.6. Fáze mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech

Podoba mediace se liší mj. v závislosti na konkrétním typu sporu, který má být za pomoci tohoto alternativního způsobu řešení právních sporů řešen. Ať už se však jedná o typ sporu jakýkoli, lze mediaci vždy označit za relativně silně strukturalizovaný postup, kdy zejména na mediátorovi je, aby stranám sporu nabídl takovou strukturu mediace, která zajistí co možná nejplynulejší návaznost jednotlivých fází a tím i efektivní a rychlé vyřešení předmětného sporu.

V českém prostředí bývá nejčastěji používáno členění mediace na 6 základních fází: I. zahájení mediace; II. zisk informací; III. porozumění potřebám a zájmům; IV. hledání řešení; V. vytváření a sepisování dohody; VI. ukončení mediace.¹⁴⁴ Odchytky v pojmenování jednotlivých fází se odvíjejí mj. od samotného mediačního přístupu, který konkrétní mediátor využívá. Vytyčené fáze nyní popíši již s ohledem na právní rámec obsažený v zákoně o mediaci.

¹⁴¹ Na tomto místě musí být ve vztahu k soudcovské profesi zdůrazněn přívlastek *bývalý*. Ustanovení § 85 zákona o soudech a soudcích totiž aktivním soudcům zakazuje vykonávat jinou výdělečnou činnost, tedy i činnost mediační.

¹⁴² PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 34.

¹⁴³ Blíže k problematice odborné způsobilosti zapsaných mediátorů viz oddíl 6.1.1. této práce.

¹⁴⁴ HOLÁ, Lenka; HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 98.

I. Zahájení mediace

K zahájení vlastní mediace dochází uzavřením smlouvy o provedení mediace. Tomu však běžně předchází přípravné kroky, které spočívají ve výběru mediátora, účasti na prvním setkání s mediátorem a stanovování průběhu a pravidel mediace v závislosti na očekávání stran – včetně určení role, kterou by měl mediátor v celém procesu zastávat.

Jakmile jsou všechny tyto záležitosti vyjasněny tak, aby si strany sporu vytvořily důvěru v mediační proces, je možné přistoupit k jejich stvrzení podpisem smlouvy o provedení mediace. Tu podepisují jak strany sporu, tak samotný mediátor.

V souvislosti s individuálními pracovněprávními spory je nanejvýš žádoucí, aby mediátor věnoval zvýšenou pozornost problematice rovnosti stran sporu. Mediátor nejenže musí rovné postavení stran sporu zajistit po celou dobu mediace (např. použitím vyhovujících mediačních technik), ale musí si v tomto ohledu zejména získat důvěru zaměstnance, který vzhledem k fakticky existujícímu podřízenému postavení zaměstnanců v souvislosti s výkonem závislé práce nezřídka mívá o respektování svého rovného postavení pochyby. Důraz zde tedy musí být kladen na rovnost stran již při plnění poučovací povinnosti mediátora dle ustanovení § 3 odst. 4 zákona o mediaci.

II. Získání informací

Středobodem této fáze je zjištění všech relevantních a potřebných informací o předmětném sporu. Zjišťuje se zejména povaha a rozsah předmětu sporu, informace o zapojených osobách, uskutečněných událostech a dalších relevantních okolnostech. V neposlední řadě pak mediátor činí kroky k tomu, aby dokázal rozeznat pocity, postoje a obavy jednotlivých stran sporu.

V této fázi tedy mediátor naslouchá sporným stranám – může tak činit jak na společném setkání s oběma stranami sporu zároveň (typické pro facilitativní mediaci), tak v případě potřeby i odděleně na jednání s každou stranou sporu zvlášť (typické pro evaluativní).¹⁴⁵ Volbu podoby prvotního seznamování se sporem mediátor činí v závislosti na mnoha faktorech – vyhocení situace, složitost předmětu sporu, schopnost stran komunikovat apod. Vždy by měl mediátor být veden snahou jak o získání objektivních faktů a okolností, tak o pochopení subjektivních pocitů stran, které mohou samy o sobě představovat překážky vyřešení konfliktu.

¹⁴⁵ HOLÁ, Lenka; HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-246-2. s. 102.

Zdrojem informací však nemusí být pouze sporné strany. Je-li to podle okolností sporu vhodné, mohou jím být i jiné osoby, instituty, či dokumenty.¹⁴⁶ Bezformální povaha mediace povoluje, aby v rámci ní byly použity i takové podklady a tvrzení, které by např. u soudního sporu neměly náležitou důkazní hodnotu; zásadní je, zda takovým podkladům vyjádří důvěru samy strany sporu.

III. Porozumění potřebám a zájmům

Poté, co v předchozí fázi byl úspěšně zajištěn sběr informací a došlo k vytyčení oblastí neshod, mohou strany přistoupit k analýze celého problému. Jelikož strany již mají přehled o sporu jako celku, mají možnost snáze si uvědomit své vlastní potřeby a zájmy, jakož i porozumět potřebám a zájmům druhé strany sporu.

Komunikace, která doposud procházela směrem od stran sporu k mediátorovi, se v této fázi mediace přesouvá, kdy sporné strany se již vzájemně adresují napřímo. Zatímco sporné strany si navzájem naslouchají, mediátor zajišťuje, aby byla respektována dohodnutá pravidla mediace.

V závěru této fáze strany sporu spolu s mediátorem identifikují všechny sporné momenty a své zájmy naformulují jako potřeby a požadavky.

IV. Hledání řešení

Ve fázi hledání řešení se strany sporu dostávají do momentu, kdy musí diskutovat nad identifikovanými spornými body a navrhopvat variace přijatelných řešení. Podle mediačního přístupu, který si strany sporu v dohodě o provedení mediace zvolily, mohou také žádat mediátora o poskytnutí jeho názoru na věc.¹⁴⁷ V takovém případě mizí pomyslná hranice mezi mediací a od ní někdy odlišovanou konciliací.

Zpravidla není žádoucí, aby strany již v této fázi mediace ihned hodnotily, zda jsou právě předkládané alternativy možného řešení přijatelné. Měl by být kladen důraz na to, aby strany měly dostatek prostoru pro navrhování jakéhokoli možného řešení, které považují za schůdné. Není totiž vyloučeno, že i v této fázi si strany při předkládání uvědomí, jaké další ústupky by pro ně byly přijatelné, jakož i k jakým dalším ústupkům je ochotna druhá strana sporu.

¹⁴⁶ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.s.p. 2014. ISBN 978-80-87974-07-0. s. 101.

¹⁴⁷ Ustanovení § 8 odst. 2 zákona o mediaci.

Popsaný proces je někdy označován jako tzv. brainstorming, přičemž pokud je využíván v této fázi mediace, je jeho cílem napomáhat nalézání nových či případně i neobvyklých řešení.¹⁴⁸ Výsledkem této fáze mediačního procesu je řada možných řešení jednotlivých sporných momentů.

Navrhované variace přijatelných řešení sporů by měly pamatovat na kogentní ustanovení zákoníku práce. Pokud by totiž byly s těmito ustanoveními v rozporu a následně by byly přeneseny do výsledné mediační dohody, byla by tato stižena zásadní vadou.¹⁴⁹

V. Vytváření a sepisování dohody

Nedílnou součástí tvoření mediační dohody je analýza souboru možných řešení získaného v předchozí fázi. Strany sporu zde kombinují jednotlivé varianty řešení všech sporných bodů a vytvářejí si souhrnnou představu o řešení sporu jako celku.

S pomocí mediátora sporné strany probírají a upřesňují jednotlivé návrhy. To od nich ovšem vyžaduje ochotu upravovat své požadavky tak, aby byly naplňovány společné potřeby a zájmy. Směřují ke kompromisu.

Od výsledné dohody se vyžaduje, aby byla konkrétní, srozumitelně formulovaná a zejména aby byla přijatelná pro obě strany sporu. Po přípravě návrhu mediační dohody, který bude splňovat zmiňované požadavky, je tento sporným stranám předložen k připomínkování.

VI. Ukončení mediace

Pakliže se podaří všechny podněty ke změnám obsahu mediační dohody vypořádat, je možné ji uzavřít a celou mediaci tím završit. Pokud o to strany mají zájem, mohou poté předložit mediační dohodu ke schválení soudu, čímž nabude vykonatelnosti.¹⁵⁰

Na tomto místě považuji za vhodné poznamenat, že uzavření mediační dohody není jediným možným způsobem zakončení mediace. Jednotlivé způsoby ukončení mediace vyjmenovává zákon o mediaci ve svém ustanovení § 6. Za úspěšné ukončení mediace může být považována nejen mediační dohoda (k tomu v podrobnostech viz následující oddíl 4.1.7. této práce).

¹⁴⁸ JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. 2014. ISBN 978-80-87974-07-0. s. 79.

¹⁴⁹ Ustanovení § 4a odst. 4 a § 346e zákoníku práce.

¹⁵⁰ Resp. mohou strany sporu dosáhnout vykonatelnosti mediační dohody skrze rozhodčí řízení, či se jim také nabízí možnost pořídit mediační dohodu ve formě notářského zápisu se svolením k vykonatelnosti.

4.1.7. Výhody a nevýhody mediace

Výhodami a nevýhodami jsem se v druhé části této práce zabýval z obecného hlediska napříč celou skupinou alternativních způsobů řešení právních sporů. Co bylo uvedeno tam, lze vztáhnout i na mediaci. Při zúžení zaměření na jeden konkrétní alternativní způsob řešení právních sporů je však možné zkoumat vybrané výhody a nevýhody detailněji. V následující pasáži se pokusím v podrobnostech dané výhody a nevýhody mediace rozvést, a to zejména v souvislostech se zákonem o mediaci.

Dobrovolnost

Dobrovolnost je tradičně považována za řídicí princip mediace, kdy na její vedoucí roli poukazuje i důvodová zpráva k zákonu o mediaci.¹⁵¹ Rozhodnutí o vhodnosti využití mediace pro určitý právní spor by dle této zásady mělo být v rukách stran sporu. Totožné platí i pro možnost mediaci ukončit.

Do kontrastu s výše uvedeným lze postavit zase samotný obsah důvodové zprávy k zákonu o mediaci, kdy navrhovatel zákona o mediaci připouští potenciální existenci nedobrovolných variant mediace – mediace nařízená a mediace povinná.¹⁵² Navrhovatel v důvodové zprávě dokonce poukazuje na to, že existují oblasti, ve kterých je nařízení mediace (resp. minimálně nařízení prvního setkání s mediátorem) žádoucí.

Otázkou pak zůstává, pro jaké právní oblasti je nařizování mediace vhodné, potažmo zda mezi ně spadá i oblast individuálních pracovněprávních sporů. Současně je pak nutné řešit, jaké intenzity může nařízení dosahovat, tj. zda má mít podobu jen prvního setkání s mediátorem, či přímo podobu povinnosti zahájit mediační proces samotný. Těmito a dalšími otázkami se budu zabývat v šesté části této práce, která je věnována úvahám nad vhodnou budoucí podobou právní úpravy mediace v České republice.

¹⁵¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

¹⁵² Mediace nařízená a mediace povinná (tak, jak tyto termíny používá důvodová zpráva k zákonu o mediaci) svou povahou odpovídají dříve předestřenému teoretickému rozdělení druhů mediace na mediaci z vůle stran, mediaci soudní (sem spadá mediace nařízená) a mediaci zákonnou (sem spadá mediace povinná).

Rychlost

Jedním z důvodů přijetí zákona o mediace bylo umožnění alternativního způsobu řešení právních sporů metodou rychlého a kultivovaného mimosoudního řešení.¹⁵³ Řešení sporů bez dlouhých čekacích lhůt a provádění obligatorně stanovených formalit by mělo umožnit celkové ušetření času.

Bezformálnost

Bezformálnost je v zákoně o mediaci podpořena zdůrazněním neprocesního charakteru mediace. Mediace je v něm totiž definována jako *postup*, tj. ve významu techniky či způsobu, nikoli jako proces. Mediace by neměla být vnímána jako formalizovaný proces svázaný přesně vymezenými pravidly a procesními právy a povinnostmi stran sporu.¹⁵⁴

Jelikož je v takovém případě průběh mediace určen zcela dle vůle stran, může tento alternativní způsob řešení právních sporů nabývat mnoha různých podob a forem.

Konsensuální povaha úspěšného výsledku řešení právních sporů

Úspěšný výsledek řešení právního sporu v rámci mediace může mít mnoho podob. Efektivní mediace totiž nemusí dosáhnout jen písemné mediační dohody (ačkoli právě s mediační dohodou je úspěšnost nejčastěji spojována); k odstranění sporu mezi stranami sporu může přispět jakékoli smírné řešení, např. v podobě zpětvzetí dříve podané žaloby či omluvy na místě.¹⁵⁵

Všechny tyto podoby úspěšného zakončení mediace však mají společné to, že strany sporu s daným zakončením souhlasí. Pakliže je souhlas stran dán, běžně je tím zajištěno i dobrovolné respektování a dodržování takového zakončení, tj. není třeba činit další kroky za účelem zajištění státního donucení.

Diskrétnost a důvěrnost informací

Diskrétnost a důvěrnost informací, které jsou pro mediaci typické, s sebou přináší minimálně dvě základní výhody. Jednak zajišťují ochranu citlivých informací a skutečností před

¹⁵³ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

¹⁵⁴ HORÁČEK, Tomáš In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 20.

¹⁵⁵ Takové případy zákon o mediaci předvídá v ustanovení § 6 odst. 3 písm. d), dle kterého mediace končí mj. i souhlasným písemným prohlášením všech stran konfliktu o ukončení mediace. I k tomuto prohlášení připojuje svůj podpis mediátor.

jejich šířením; jednak mají psychologický vliv na ochotu stran sporu sdílet podstatné skutečnosti.¹⁵⁶

V zákoně o mediaci je důvěrnost informací zajištěna povinností mlčenlivosti mediátora. V souladu s dikcí ustanovení § 9 zákona o mediace je mediátor povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se v souvislosti s mediací dozvěděl.

Mediátor je vázán jak mlčenlivostí vnější (vůči třetím na mediaci nezúčastněným osobám), tak mlčenlivostí vnitřní (zejména nesdělovat bez souhlasu informace získané od jedné sporné strany na oddělených jednáních) i mlčenlivostí soudní (mediátor nesmí většinu informací sdělovat soudu a současně má právo nebýt předvolán jako svědek).¹⁵⁷ Povinnost mlčenlivosti ve stejném rozsahu se vztahuje i na osoby na mediaci zúčastněné, tj. na osoby, které se podílejí na přípravě a zajištění mediace.¹⁵⁸

Vyjma mlčenlivosti mediátora zákon o mediaci připouští, aby se fakultativně k mlčenlivosti smluvně zavázaly i sporné strany. Povinnost mlčenlivosti stran sporu bývá vtělena do smlouvy o provedení mediace. Mohou si pro tyto účely rovněž sjednat sankční mechanismy např. v podobě smluvních pokut. V českém právním řádu je možné mezi stranami sporu ujednat pouze mlčenlivost v podobě mlčenlivosti vnější.¹⁵⁹

Riziko vyrazení skutečností v neprospěch stran

V souvislosti s výše uvedenou diskrétností a důvěrností informací vně mediace nelze opominout zmínku o první z nevýhod, která se u mediace objevuje – riziko použití v rámci mediace získaných informací v případném následném soudním řízení.

Komentářová literatura v tomto směru poukazuje na odlišnosti používání mediace v anglosaském a kontinentálním právu. V anglosaské právní kultuře je obecně v mediaci rozšířen koncept *negotiation (mediation) without prejudice*, dle kterého nemohou strany sporu později v soudním řízení argumentovat odkazem na listiny a prohlášení získané v mediaci, resp. nemohou jejich pravost či pravdivost zakládat toliko na skutečnosti, že byly zmíněny v mediaci.¹⁶⁰

¹⁵⁶ SVATOŠ, Martin In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 113.

¹⁵⁷ SVATOŠ, Martin In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 20.

¹⁵⁸ GRYGAR, Jiří. *Zákon o mediaci a související předpisy s komentářem a vzory. Podle stavu k 1. 1. 2014*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-009-3. s. 53.

¹⁵⁹ SVATOŠ, Martin In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 122.

¹⁶⁰ SVATOŠ, Martin In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 122.

Tento anglosaský koncept není v české právní úpravě mediace ukotven a sporné strany účastníci se mediace se vystavují riziku zneužití získaných listin a dokumentů v případném soudním či rozhodčím řízení.¹⁶¹

Absence vykonatelnosti

Mediace prováděná dle zákona o mediaci je postupem, kterého se účastní třetí osoba povinná ke složení odborné zkoušky. Dalo by se tedy uvažovat o míře garance správnosti uzavíraných mediačních dohod ze strany mediátora.

V tomto smyslu však zákonodárce zvolil variantu řešení, kdy za obsah dohody samotný mediátor neodpovídá.¹⁶² To souvisí i se zákonnými požadavky na osobu mediátora, kdy zákon o mediaci nevyžaduje, aby zapsaným mediátorem byla osoba s právním vzděláním. Zkouška mediátora svým obsahem nedosahuje stejné podrobnosti jako absolvování pětiletého magisterského studia v oblasti právo a právní věda. Domnívám se, že by bylo těžko ospravedlnitelné, aby zapsaní mediátoři bez právního vzdělání odpovídali za formální i obsahové náležitosti mediační dohody, tj. za soulad mediační dohody s právním řádem.

Mediátor není autorem mediační dohody. Ta má pouze hmotněprávní povahu, tj. v případě jejího porušení se druhá strana sporu musí domáhat svých práv cestou soudního, či rozhodčího řízení. Mediační dohoda bez dalšího není exekučním titulem a není ani přímo vykonatelná.¹⁶³

Automatické nadání mediační dohody přímou vykonatelností by mohlo zvýšit její využívání v praxi. Je nutné však vzít v úvahu jednu ze základních charakteristik mediace, a to sice, že mediace je založena na presumpci dobrovolného dodržování mediačních dohod, jelikož tyto byly uzavřeny na základě svobodné vůle stran. Vzhledem k nastíněné základní charakteristice mediace se tudíž přikláním k názoru, že přímá vykonatelnost mediační dohody není nezbytně nutná.

Pakliže by strany sporu přeci jen měly zájem na učinění mediační dohody přímo vykonatelným exekučním titulem, musí za tímto účelem přistoupit k dalším krokům. V zásadě pro tento účel existují tři možnosti, a to 1) schválení mediační dohody soudem; 2) schválení mediační dohody v rozhodčím řízení; 3) pořízení mediační dohody formou notářského zápisu se svolením k vykonatelnosti.

¹⁶¹ HÁJKOVÁ, Šárka In: DOLEŽALOVÁ, Martina et al. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-458-2. s. 9-15

¹⁶² Ustanovení § 3 odst. 3 zákona o mediaci.

¹⁶³ HORÁČEK, Tomáš In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 95.

4.2. Použitelnost mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů

Coby alternativní způsob řešení je mediace využitelná pro širokou škálu různorodých právních (resp. i neprávních) sporů mezi dvěma, ale i více spornými stranami. Její použitelnost však může být omezena ve dvou základních směrech, a to 1) pokud pro řešení určitého okruhu sporů existuje zvláštní právní úprava; nebo 2) pokud použití mediace vylučuje samotná povaha sporu.¹⁶⁴

V následujících pasážích se pokusím rozebrat, zda uvedené potenciální limity využitelnosti mediace jsou relevantní i pro oblast individuálních pracovněprávních sporů a následně předložím úvahy nad tím, pro které z nevyločených typů takových sporů považuji mediaci za vhodný alternativní způsob jejich řešení.

4.2.1. Použitelnost mediace v závislosti na existenci speciální právní úpravy

Speciální právní úprava řešení právních sporů existuje např. pro spory v oblasti kolektivního pracovního práva¹⁶⁵, či v souvislosti s mediací vykonávanou Probační a mediační službou v rámci trestních řízení¹⁶⁶. Existence zvláštního právního režimu pro tyto oblasti vylučuje možnost využití mediace dle zákona o mediaci.

V případě individuálního pracovního práva však žádná taková zvláštní právní úprava neexistuje, a proto využívání mediace v této právní oblasti formálně nic nebrání. Mediace je pro individuální pracovněprávní spory formálně plně využitelná.¹⁶⁷

4.2.2. Použitelnost mediace v závislosti na povaze sporu

Povaha sporů může použitelnost mediace pro jejich řešení buď zcela vyloučit, nebo může pouze snížit vhodnost jejího použití.

Zcela vyloučeno je použití mediace k řešení takových sporů, s jejichž předmětem nemohou strany sporu disponovat. V oblasti individuálního pracovního práva se na několika místech setkáváme s omezeními vůle zaměstnanců v tom směru, že jim je zakázáno některých svých práv

¹⁶⁴ HORÁČEK, Tomáš In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 12.

¹⁶⁵ Ustanovení § 10 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁶⁶ Zejména viz Hlava I. zákona o Probační a mediační službě.

¹⁶⁷ HORÁČEK, Tomáš In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 12.

se vzdát¹⁶⁸, *a priori* však nejde o vyloučení možnosti uzavření smíru. Na rozdíl od rozhodčího řízení nejsou z mediace vyloučeny ani spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru.¹⁶⁹

Co se týče hlediska vhodnosti použití mediace, existuje několik okolností, které vzhledem k základní charakteristice mediace snižují její efektivnost. Mediace není vhodná pro ty spory, při kterých jsou vztahy a pozice sporných stran natolik vyhraněné, že to neumožňuje jejich vzájemnou komunikaci. Dále není mediace zpravidla vhodná v případě, že ba i jedna strana sporu není ochotna ustoupit ze svého stanoviska. V neposlední řadě není mediace vhodná, pokud neexistuje zájem na další spolupráci stran sporu.

Výše uvedené příklady spojuje skutečnost, že strany sporu mají zájem na určení *vítěze a poraženého*, přičemž jsou zpravidla natolik přesvědčené o oprávněnosti své pozice, že riziko prohry sporu zcela opomíjejí. Mimoto pak není mediace vhodná ani pro řešení většiny sporů týkajících se základních lidských práv a svobod.¹⁷⁰

I přes výše uvedené limitace však zbývá celá řada sporů, pro jejichž řešení mediace použitelná a často také vhodná je. Jde o případy, které mají v porovnání s výše uvedenými okolnostmi pro nepoužitelnost mediace takřka opačnou charakteristiku; tj. případy, kdy:

- strany sporu jsou schopny komunikovat;
- obě strany mají jistý pocit zodpovědnosti za vzniklý spor;
- mezi stranami sporu existuje dlouhodobý vztah, na jehož dalším trvání mají zájem;
- povaha sporu dovoluje hledání dohody vyhovující oběma stranám sporu.

Souhrnně lze uzavřít, že mediace je nejvíce vhodná tam, kde autoritativní rozhodnutí věci (např. v soudním nebo rozhodčím řízení) může vyústit v nespokojenost dokonce obou stran sporu. Oproti tomu, kompromisní dohoda má v těchto případech potenciál dosažení takového řešení, které bude nejlépe vyhovovat zájmům všech zúčastněných.

To lze ostatně vztáhnout i na řadu sporů v oblasti individuálního pracovního práva, kdy povaha základních pracovněprávních vztahů, coby vztahů standardně trvajících delší dobu, zvyšuje zájem stran na jejich dalším pokračování. Samozřejmě se objevují i případy, kdy spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vyvolán účelově, tj. aby se jedna ze stran mohla vyvléct

¹⁶⁸ Např. ustanovení § 4a odst. 4 a ustanovení § 346c zákoníku práce.

¹⁶⁹ Nejvyšší soud České republiky ve svém nálezu ze dne 3. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2250/2021, dovedil, že povaha sporu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebrání sporným stranám uzavřít dohodu o narovnání, která má procesní povahu soudního smíru. I mediační dohoda nejčastěji nabývá podobu dohody o narovnání, tudíž se může stát podkladem pro následné schválení coby soudního smíru v této věci.

¹⁷⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

z pracovněprávního poměru, běžně však existuje zájem obou stran na udržení dobrých vztahů a na vytváření příznivého pracovního prostředí.

4.2.3. Okruhy individuálních pracovněprávních sporů s největším potenciálem pro efektivní využití mediace

Zákon o mediaci ve svém ustanovení § 23 nepřímou stanovuje použitelnost mediace i na pracovněprávní oblast, když ji uvádí jako jednu z oblastí obsažených ve zkoušce mediátora. Za respektování dříve popsaných podmínek použitelnosti mediace lze tento alternativní způsob řešení právních sporů úspěšně používat i na řešení individuálních pracovněprávních sporů, tj. sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v rámci vztahů upravených zejména zákoníkem práce.

Z okruhů individuálních pracovněprávních sporů dříve vymezených v oddílu 1.3.1. této práce lze za vhodné pro použití mediace označit 1) spory z pracovního poměru; 2) spory o odměňování a jiných finančních nárocích; a 3) spory o náhradu škody a odpovědnost v pracovních vztazích.¹⁷¹ Tyto okruhy pracovněprávních sporů často nejsou řešeny izolovaně; např. otázky odměňování bývají propojeny s jinými spory, tj. mohou představovat prvotní důvod vyvolávající další, rozsáhlejší spory. Spojitost s jiným druhem sporu tak může mít na vhodnost použití mediace rovněž vliv.

Není vyloučeno, aby mediace byla využita i v jiných typech individuálních pracovněprávních sporů. Nicméně, z hlediska platné právní úpravy, frekvence shora vyjmenovaných sporů a vzhledem k existujícím zájmům sporných stran těchto sporů, považují označené příklady za nejrelevantnější a v následujících řádcích je podrobněji rozeberu.

Skončení pracovního poměru

Nejčastěji řešeným sporem spadajícím do prvního z uvedených okruhů individuálních pracovněprávních sporů je skončení pracovního poměru. Rozvazování pracovního poměru je životní situací, ke které může být jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec motivován z mnoha rozličných důvodů.¹⁷² Motivace přitom může být jak mimoprávní (např. nedostačující komunikace, nesympatie či rozepře), tak právní (např. předcházející spory o plnění práv a povinností z pracovního poměru).

¹⁷¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva In: HOLÁ, Lenka; MALACKA, Michal et al. *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-047-5. s. 149-150.

¹⁷² Ačkoli motivace zaměstnavatele může být jakákoli, vždy musí naplnit jeden ze zákonem dovolených důvodů pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele vymezených v ustanovení § 52 zákoníku práce.

Mediace může být v těchto sporech použita jak pro případy, u kterých ještě nedošlo k eskalaci problému (tam mediace slouží téměř jako metoda prevence), tak v momentech, kdy k eskalaci problému již došlo.

Ku příkladu při ukončování pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo jeho okamžitým zrušením je dán rozsáhlý potenciál pro působení mediátora. Pakliže zaměstnavatel přistoupil k rozvazovacímu pracovněprávnímu jednání např. z důvodu závažného porušení pracovních povinností¹⁷³, často je pro něho velmi složité určit míru intenzity takového porušení. Vystávají pochyby, zda byl zaměstnavatel oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru, zda byl oprávněn zaměstnanci dát *pouze* výpověď, nebo zda šlo jen o méně závažné porušení pracovních povinností neopravňující zaměstnavatele ani k jednomu z dříve uvedených. Jelikož jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mívají na míru intenzity porušení pracovních povinností subjektivně zkeslený názor, intervence třetí nezainteresované osoby má největší potenciál pro řádné a objektivní posouzení.

Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mají samozřejmě možnost nechat si celou záležitost posoudit např. advokátem, ten však zpravidla bude vycházet z informací jemu poskytnutých výlučně od jedné strany sporu. Obrácení se na advokáta navíc většinou signalizuje, že strany sporu zamýšlí pokračovat v jeho řešení i dále, a to pravděpodobně v soudním řízení. Jedná se o časově i finančně náročný postup.

Mediace naopak představuje jakousi střední cestu, kdy strany budou mít možnost za přítomnosti mediátora uvést veškeré relevantní okolnosti, což umožní dosažení komplexního shrnutí situace, aniž by celý spor musel být následně řešen soudem.

Od mediace se v takovém případě dá očekávat buď obnovení narušených vztahů, nebo alespoň úspora času. Její využití zcela jistě může sloužit k předejití dlouhodobé nejistoty o platnosti rozvázání pracovního poměru způsobené nadměrnou délkou soudních řízení v pracovních věcech. Přitom výsledek mediace i v případě neobnovení narušených vztahů často bývá totožný s výsledkem soudního řízení. A to sice, že výpověď (resp. okamžité zrušení) je označena za neplatnou a strany sporu přistoupí k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Dosažení takové dohody za využití mediace však přichází v mnohem kratším časovém intervalu, než když se strany sporu vydají cestou soudního řízení.

Typově mohou být mediačními dohodami v této oblasti např. dohody o rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 49 zákoníku práce či dohody o tom, že pracovní poměr nadále trvá.

¹⁷³ Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Spory v oblasti diskriminace a rovného zacházení

Vedle sporů týkajících se skončení pracovního poměru spadá do prvního okruhu i skupina sporů z oblasti zákazu diskriminace a povinnosti rovného zacházení. Diskriminaci rozlišujeme na přímou a nepřímou.¹⁷⁴ Dle ustanovení § 2 odst. 2 zákona o rovném zacházení se pak za diskriminaci považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Dle ustanovení § 133a písm. a) občanského soudního řádu se v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim uplatní tzv. přenesené důkazní břemeno.¹⁷⁵ Jelikož v takových případech je tímto ztížena důkazní pozice zaměstnavatele, je tím nepřímo navýšena jeho motivace k řešení sporu mimosoudně, tj. např. skrze mediaci.

Spory o odměňování a jiné finanční nároky

Majetkové právní spory jsou kategorií sporů, které jsou nejen v oblasti pracovního práva často řešeny pomocí alternativních způsobů řešení právních sporů včetně mediace. Oblast individuálního pracovního práva však vykazuje určité limitace, které v jiných soukromoprávních oblastech nalezneme jen zřídka. Jde o kogentní ustanovení zákoníku práce, která plní ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnanci. Pakliže by dohoda dosažená mediací těmto ustanovením odporovala, byla by stižena vadou zdánlivosti a v právních vztazích by se k ní nepřihlíželo.

Příkladem takové kogentní právní úpravy je ustanovení § 346c zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit (ať už zcela nebo jen z části) povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Tento zákaz platí jak pro jednostranná, tak pro dvoustranná nebo vícestranná právní jednání. Pakliže by zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli mediační dohodu odporující tomuto ustanovení, dle ustanovení § 346e zákoníku práce by se k ní nepřihlíželo a např. soud by ji pro rozpor s právními předpisy nemohl schválit coby smír.

Omezení ustanovení § 346c zákoníku práce se však nevztahuje na situace, kdy jsou v mediační dohodě vypořádány nároky, jež byly mezi stranami sporné. Mediační dohoda by pak

¹⁷⁴ Ustanovení § 2 odst. 2 zákona o rovném zacházení.

¹⁷⁵ Přenesené důkazní břemeno, někdy také nazýváno jako *sdílené*, představuje důkazní situaci, za které žalobce musí pouze předložit takové skutečnosti, ze kterých lze dovodit existenci přímé či nepřímé diskriminace ze strany žalovaného. Žalovaný je pak povinen dokázat, že zásadu rovného zacházení neporušil.

svou povahou představovala dohodu o narovnání ve smyslu ustanovení § 1903 a násl. občanského zákoníku, jejíž uzavření je i v oblasti individuálního pracovního práva možné.¹⁷⁶

Využití mediace pro řešení sporů o odměňování a jiné finanční nároky tak může být vhodné tehdy, pokud spor spočívá v pochybnostech o výši předmětného nároku, či dokonce o jeho samotné existenci.

Spory o náhradu škody a odpovědnosti za škodu

Tyto spory spadají do skupiny majetkových sporů, které existují ve všech soukromoprávních oblastech. Přitom způsobení škody, ať už ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, může představovat pouze jednorázový jev, který nemusí mít jakýkoli vliv na existenci a další trvání pracovněprávních vztahů. To však za předpokladu, že jakékoli názorové střety o odpovědnosti za škodu, či o výši náhrady škody, budou co nejdříve adresovány a vyřešeny. To znamená, že zde mediace opět hraje roli prostředku prevence eskalace sporu a nutnosti uplatnit subjektivní právo u soudu, což s sebou nese další narušování vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Mediace je vhodná pro řešení otázek odpovědnosti za škodu právně upravenou v ustanoveních § 250 až 264 zákoníku práce (odpovědnost zaměstnance za škodu) a v ustanoveních § 265 až 268 zákoníku práce (odpovědnost zaměstnavatele za škodu).

Problematika náhrady škody a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání dle ustanovení § 269 a násl. zákoníku práce je o poznání složitější, a to z důvodu účasti pojišťoven při řešení takových sporů. Pojišťovna totiž má možnost odmítnout poskytnutí takové náhrady škody, kterou by se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy.¹⁷⁷ V případě vyřešení sporu o náhradu škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pomocí mediace bez účasti pojišťovny se zaměstnavatel vystavuje riziku následného sporu s pojišťovnou. Z toho důvodu může být zaměstnavatel od využití služeb mediátora a raději bude spoléhat na autoritativní rozhodnutí získané skrze soudní řízení.

¹⁷⁶ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 99.

¹⁷⁷ Ustanovení § 4 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

5. Zahraniční právní úprava mediace a dalších alternativních způsobů řešení právních sporů

Z hlediska úvah nad budoucím vývojem mediace a její pozitivněprávní úpravy v České republice je vhodné čerpat i ze zahraničních zkušeností. Jako nejvhodnější se pak jeví výběr z těch států, které se vyznačují podobnou právní kulturou, jakož i rámcově podobnými východisky pro využívání mediace a dalších alternativních způsobů řešení právních sporů.

Závěry, které jsou postupně získávány z analýz zahraničních zkušeností odrážejících různé směry zakotvování alternativních způsobů řešení právních sporů do tamních právních řádů, představují jeden z inspiračních zdrojů jak pro české právní teoretiky, tak pro zákonodárce a praxi.

V této části práce proto přiblížím způsob využívání mediace v celkem čtyřech zemích – Francii, Itálii, Polsku a Spojeném království Velké Británie a Severního Irska (konkrétně v Anglii a Wales). Jde o státy, na jejichž mediační procesy měla přímý dopad směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. Zároveň se však také jedná o státy, které k implementaci této směrnice přistoupily z různých směrů, a proto jsou skupinou, která ve svém souhrnu předkládá rozmanité inspirační prvky, o jejichž vhodnosti pro převzetí do českého právního řádu lze v budoucnosti uvažovat.

Vzhledem k tomu, že vybrané státy ve svých právních rádech často zaměňují pojmové vymezení mediace a conciliace, či mezi těmito dvěma pojmy v oblasti řešení soukromoprávních sporů vůbec nerozlišují, zaměřím se na relevantní právní úpravu obou těchto alternativních způsobů řešení právních sporů.

Z důvodu přehlednosti a srozumitelnosti jsem se rozhodl v následujících kapitolách rozlišovat termíny conciliace a smírčí řízení. Ačkoli jsou tyto pojmy často používány jako synonymum, považuji za vhodné od sebe určitým způsobem odlišit procesy vedené soukromoprávními subjekty – zde budu používat pojem conciliace – a procesy vedené buď přímo státním orgánem, nebo státem zřízovanou zvláštní agenturou/institucí – zde budu používat pojem smírčí řízení.

5.1. Francie

Francouzské pracovní právo je konstruováno ve dvou liniích, kdy existují zvláštní systémy pro soukromý a veřejný sektor.¹⁷⁸ Stejně jako v mnoha dalších státech Evropské unie, i ve Francii je zaměstnancům přiznávána zvýšená právní ochrana coby *de facto* slabší straně individuálních pracovněprávních vztahů.

Pracovněprávní úprava, která se týká soukromého sektoru, je kodifikovaná ve francouzském zákoníku práce „*Code du travail*“¹⁷⁹, který také upravuje způsoby prevence a řešení pracovněprávních sporů. Jedním z důležitých aspektů francouzského právního řádu je existence specializovaných pracovních tribunálů „*Conseil de prud'hommes*“ ustanovených pro rozhodování pracovněprávní agendy.

5.1.1. Právní regulace mediace

Mediace v civilních věcech byla ve Francii poprvé právně upravena zákonem č. 95-125, o organizaci soudnictví a civilním, trestním a správním soudním řízení.¹⁸⁰ Při transpozici směrnice 2008/52/ES zvolil francouzský zákonodárce, obdobně jako ten český, cestu rozšíření působnosti transponujícího předpisu¹⁸¹ i na takové spory, v kterých není přítomen přeshraniční prvek.

Ustanovení § 21 zákona č. 95-125 vymezuje mediaci jako strukturovaný proces, ať už jakkoli pojmenovaný, prostřednictvím kterého strany sporu usilují o smírné řešení za pomoci třetí nezájmové osoby. Pod toto vymezení spadají jak mediace, tak konciliace (resp. mediace s prvky konciliace). Třetí nezájmová osoba může být ustanovena na základě dohody stran – pak mluvíme o tzv. konvenční mediaci – nebo může být ustanovena soudcem v průběhu soudního řízení, pakliže s tím strany sporu souhlasí – tehdy jde o tzv. soudně nařízenou mediaci – která je však stále svou povahou dobrovolná, jelikož ve Francii vyžaduje souhlas sporných stran.¹⁸²

Mediace je ve Francii použitelná rovněž i pro individuální pracovněprávní spory.¹⁸³ V tomto směru prošel tamní právní řád postupným vývojem, kdy obecná ustanovení upravující

¹⁷⁸ DAUGAREILH, Isabelle In: EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin et al. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2016. ISBN 978-92-2-130420-3. s. 103.

¹⁷⁹ FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Code du travail (zákoník práce).

¹⁸⁰ FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Loi n° 95-125, relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative (zákon o organizaci soudnictví a civilním, trestním a správním soudním řízení).

¹⁸¹ FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Ordonnance n° 2011-1540, portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale (nařízení, kterým se provádí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES).

¹⁸² Čl. 21 Loi n° 95-125.

¹⁸³ WIETEK, Delphine In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 317.

mediaci v civilních věcech byla nejprve aplikovatelná jen na individuální pracovněprávní spory s mezinárodním prvkem, přičemž následně (od roku 2016) byla jejich použitelnost vztažena i na individuální pracovněprávní spory vnitrostátní.¹⁸⁴

5.1.2. Opatření směřující k podpoře mediace

Od doby transpozice směrnice 2008/52/ES v roce 2011 bylo do francouzského právního řádu vneseno hned několik opatření směřujících k zvýšení využívání mediace. Kroky mířící na zatraktivnění mediace a zvýšení důvěry v ni jsou přitom činěny jak na úrovni státní, tak na úrovni soukromoprávních subjektů.

Okruhy právně upravených otázek zahrnují mj. garanci nestrannosti, odbornosti a důslednosti mediátora, garanci důvěrnosti mediace a požadavky na obsah mediační dohody a jeho omezení.¹⁸⁵

Francouzská mediační centra sdružující mediátory nadto vydávají kodexy chování mediátora, které jdou mírou garancí nad rámec platné právní úpravy a kterými jsou členové daných mediačních center vázáni. Přijímání těchto kodexů vychází z francouzského chápání silné role mediátora, kdy francouzská národní federace mediačních center „*Fédération Française des Centres de Médiation*“ udává, že úspěšný výsledek mediace závisí minimálně z 50 % na výběru mediátora.¹⁸⁶

Pro použitelnost mediace je za stěžejní rovněž považována důvěrnost takového procesu. Zabezpečena je povinností mlčenlivosti. Platí, že mlčenlivost mediačního procesu je zaručena, leda že se strany sporu dohodnou jinak.¹⁸⁷ Podobně jako v České republice je rozlišována mlčenlivost vnitřní, vnější a soudní. Vnější mlčenlivost se ze zákona vztahuje na mediátora; vnější mlčenlivost stran sporu závisí na jejich dohodě. Vnitřní mlčenlivost mediátora se vztahuje na informace jemu sdělené jednou ze stran sporu na samostatném jednání; vnitřní mlčenlivost stran nevymezujeme, jelikož strany mohou uvádět všechny relevantní skutečnosti a předkládat jakékoli podklady.

Poslední typ mlčenlivosti – soudní mlčenlivosti – je ve vztahu k mediátorovi relativně přísná, kdy z ní existují pouze dvě výjimky: 1) případy naléhavého zájmu veřejného pořádku, případy související s ochranou nejlepšího zájmu dítěte či případy související s fyzickou

¹⁸⁴ Čl. R1471-1 Code du travail.

¹⁸⁵ Čl. 21-1 a 21-2 Loi n° 95-125.

¹⁸⁶ WIETEK, Delphine In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 337.

¹⁸⁷ Čl. 21-3 Loi n° 95-125.

či psychickou integritou osoby; a 2) případy za kterých je zpřístupnění obsahu mediační dohody nezbytné k její realizaci.

Otázka soudní mlčenlivosti ve vztahu ke stranám sporu je o poznání složitější, kdy ta se bez dalšího vztahuje minimálně na ústně předané informace. V souvislosti s mírou důvěrnosti předložených dokumentů a písemných stanovisek však mezi francouzskými odborníky neexistuje shoda. Jejich přípustnost coby důkazů v soudním řízení je ve Francii nejasná.¹⁸⁸

Není podceňena ani nutnost zvyšování informovanosti o možnosti využití mediace, kdy od roku 2015 jsou právní zástupci povinni v každé podávané civilní žalobě uvést, jaké kroky byly mezi žalobcem a žalovaným skutečně za účelem dosažení smírného řešení sporu.¹⁸⁹ Stejná povinnost platí i při podávání žalob týkajících se individuálních pracovněprávních sporů.¹⁹⁰ Nepřímo jsou tímto právní zástupci povinni informovat své klienty o existenci alternativních způsobů řešení právních sporů. Popsanou povinnost lze označit za nástroj spadající mezi modely získávání informací o mediaci (viz oddíl 4.1.4. této práce).

5.1.3. Povinné soudně vedené smírčí řízení v individuálních pracovněprávních sporech

Vedle konvenční (smluvní) mediace a soudně nařízené mediace zakotvuje francouzská soukromoprávní procesní úprava rovněž i ze zákona povinné předsoudní smírčí řízení. V návaznosti na podání žaloby ve věci individuálního pracovněprávního sporu provede, až na výjimky, pracovní tribunál nejprve pokus o smírné řešení daného sporu. K tomu jsou v rámci jeho struktury zřízeny tzv. smírčí a poradní výbory „*Bureau de conciliation et d'orientation*“ složené z reprezentantů sociálních partnerů. Smírčí řízení není veřejné a výbor má možnost vyslechnout si každou stranu sporu zvlášť.¹⁹¹ Teprve pokud smírčí řízení skončí neúspěchem, celá věc je předložena k rozhodnutí pracovního tribunálu.¹⁹²

Požadavek povinného smírčího řízení je ve Francii dlouhodobě terčem kritiky, kdy za jeho hlavní nedostatek je považován nízký počet dosažených smírů (v roce 2018 dosahovala míra úspěšnosti v průměru 8 %¹⁹³). Coby příčina nízkého počtu úspěšně dosažených smírů je uváděno načasování povinného smírčího řízení, k jehož zahájení dochází teprve v momentě, kdy se již jedna ze stran sporu se svým nárokem obrátila na pracovní tribunál, tj. v momentě, kdy jiné pokusy

¹⁸⁸ WIETEK, Delphine In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 341.

¹⁸⁹ FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Code de procédure civile (civilní soudní řád). Čl. 54.

¹⁹⁰ Čl. R1452-2 Code du travail.

¹⁹¹ Čl. R1454-1 a čl. R1454-8 Code du travail.

¹⁹² Čl. R1454-18 Code du travail.

¹⁹³ CANAYER, Agnès et. al. Rapport d'information n° 653 (2018-2019). In: *Senat.fr* [online]. Sénat, 2019 [cit. 28. 5. 2022]. s. 45. Dostupné z: <https://www.senat.fr/rap/r18-653/r18-6531.pdf>

o smírné vyřešení sporu neuspěly. V praxi ze smírčího řízení jeho vysoká neúspěšnost činí pouhé automatické prodloužení soudního řízení.¹⁹⁴

Nedostatků povinného smírčího řízení si byl vědom i francouzský zákonodárce, který pro ospravedlnění jeho existence přijal v letech 2014¹⁹⁵ a 2015¹⁹⁶ dvě novely, kterými byla role smírčích a poradních výborů rozšířena.

Asi nejdůležitější zavedenou novotou byla kompetence v oblasti přípravy následného soudního řízení. V případě, že smíru není (byť i z části) dosaženo, odpovídá smírčí a poradní výbor za postoupení dané věci pracovnímu tribunálu ve správném složení v takovém stavu, aby zpravidla bylo možné ihned rozhodnout. Individuální pracovněprávní spor může být postoupen buď dvoučlennému tribunálu složenému z tzv. poradců, čtyřčlennému tribunálu poradců, nebo pětičlennému tribunálu složenému ze čtyř poradců a jednoho předsedajícího soudce. Zejména v případě postoupení věci dvoučlennému tribunálu by smírčí a poradní výbor měl připravit všechny dokumenty a podklady potřebné k okamžitému vydání rozhodnutí.¹⁹⁷

Další významnou změnou uplatnitelnou od roku 2015 je oprávnění smírčího a poradního výboru rozhodnout na místě v případech, kdy se žalobce nebo žalovaný nedostaví na jednání.¹⁹⁸

5.1.4. Současnost a budoucnost mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech ve Francii

Podoba a rozsah využívání mediace v pracovních věcech, resp. v soukromoprávní oblasti obecně, je ve Francii stále ve fázi rozvoje. Budoucnost mediace je spatřována ve zvyšování informovanosti francouzské společnosti o její existenci a výhodách a rovněž ve standardizaci a zvyšování úrovně proškolení mediátorů. Objevují se rovněž i návrhy na zavedení jednotných kodexů etiky a chování mediátorů.¹⁹⁹

¹⁹⁴ DAUGAREILH, Isabelle In: EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin et al. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2016. ISBN 978-92-2-130420-3. s. 108.

¹⁹⁵ FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Loi n° 2014-1528, relative à la désignation des conseillers prud'hommes (1) (zákon týkající se jmenování poradců průmyslových tribunálů I.).

¹⁹⁶ FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Loi n° 2015-990, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (1) (zákon pro růst, aktivitu a rovné ekonomické příležitosti I.).

¹⁹⁷ La procédure prud'homale: Conciliation et orientation. In: *Justice.gouv.fr* [online]. Ministère de la Justice, 2016 [cit. 18. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/fiches-techniques-cph-12836/la-procedure-prudhomale-conciliation-et-orientation-29032.html>

¹⁹⁸ La procédure prud'homale: Conciliation et orientation. In: *Justice.gouv.fr* [online]. Ministère de la Justice, 2016 [cit. 18. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/fiches-techniques-cph-12836/la-procedure-prudhomale-conciliation-et-orientation-29032.html>

¹⁹⁹ MASTELLONE, Carlo In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 347.

Ačkoli tedy vývoj soukromoprávní mediace ve Francii není ani zdaleka završen, tamní kroky k propagaci a zatraktivnění mediace představují hned několik námětů ke zvážení pro použití i v kontextu České republiky. Důležitou lekcí pak lze rovněž spatřovat ve francouzských zkušenostech s povinně nařizovaným smírčím řízením a jeho (nízkou) efektivitou.

5.2. Itálie

Rozhodování pracovněprávních sporů je v Itálii primárně svěřeno pracovněprávním oddělením v rámci civilních soudů. Tím by měl být zajištěn funkční systém specializace soudců zaměřujících se na pracovněprávní agendu. I přes existenci specializované justice je však Itálie státem, který se v oblasti pracovního práva po dlouhou dobu potýkal s přetížením soudního aparátu.

Problém vysokého počtu nerozhodnutých věcí a s tím spojené nadměrné délky soudních řízení vyvolal potřebu zavedení radikálních opatření, která jej měla pomoci překonat. V posledních dvaceti letech se proto italský zákonodárce pokusil zavést hned několik typů řešení, kdy každé jedno další takové řešení bylo ovlivněno úspěšností či neúspěšností toho předchozího. Mezi taková řešení spadá i snaha o rozšíření využívání alternativních způsobů řešení právních sporů coby rovnocenné alternativy soudního řízení.

Italský právní řád relativně podrobně upravuje zejména mediaci a smírčí řízení, kdy pro každý z těchto dvou alternativních způsobů řešení právních sporů je vymezen okruh sporných věcí, na které je možné jej uplatnit, přičemž jak mediace, tak smírčí řízení se vyznačují dílčími specifiky.

5.2.1. Právní regulace mediace

Zatímco smírčí řízení má v italském právním prostředí tradici, konkrétně pak i přímo v pracovních věcech, mediace jako alternativní způsob řešení právních sporů je institutem o poznání novějším. Stejně jako ve zbylých státech Evropské unie, italský právní rámec mediace je významně ovlivněn směrnicí 2008/52/ES, přičemž úprava mediace s mezinárodním prvkem se neliší od úpravy mediace čistě vnitrostátní.²⁰⁰

Za zmínku bezesporu stojí, že italská verze právní úpravy transponující směrnici 2008/52/ES²⁰¹ zvolila pro některé typy občanských a obchodních věcí cestu obligatorní mediace

²⁰⁰ MASTELLONE, Carlo In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 470.

²⁰¹ ITALSKÁ REPUBLIKA. Decreto legislativo n. 28/2010, attuazione dell'articolo 60 della legge 18 giugno 2009, n. 69, in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali (legislativní nařízení o implementaci ustanovení § 60 zákona č. 69/2009, o mediaci zaměřené na urovnání občanskoprávních a obchodních sporů).

– jedná se např. o spory z pojišťovacích, bankovních a finančních smluv, spory o vlastnické právo, spory z leasingových smluv a další.²⁰²

Účelem tohoto kroku měla být, stejně jako v případě jiných opatření napříč italským právním řadem, snaha o odbřemenění justice. Zároveň šlo o krok cílící k propagaci používání alternativních způsobů řešení právních sporů.

Původně zavedená obligatornost mediace byla italským Ústavním soudem v roce 2012 shledána jako protiústavní a dané ustanovení bylo zrušeno.²⁰³ Ústavní soud se přitom ve svém rozhodnutí zaměřil především na to, že legislativní nařízení č. 28/2010 (kterým vláda zavedla obligatorní mediaci) nebylo v souladu s delegujícím právním aktem přijatým parlamentem²⁰⁴. Dle italského Ústavního soudu bylo legislativní nařízení č. 28/2010 v rozporu jednak s rozsahem delegace stanoveným v delegujícím právním aktu, jednak také v rozporu s čl. 76 a 77 Ústavy Italské republiky²⁰⁵.²⁰⁶

Italský zákonodárce následně přijal obdobnou právní úpravu znovu (tentokrát na úrovni právního předpisu vyšší právní síly) a obligatorní mediace, ačkoli v o něco mírnější podobě, byla pro řadu sporů znovu zavedena. Současně však bylo do právní úpravy mediace vneseno hned několik novinek – např. povinné právní zastoupení, povinnost provedení prvního bezplatného setkání s mediátorem za účasti obou sporných stran včetně jejich právních zástupců a dále také byly zvýšeny požadavky na odborné mediační znalosti mediátorů z řad právníků.²⁰⁷

Povinnost podstoupení obligatorní mediace je v současnosti splněna již v momentě, kdy se strany sporu zúčastní prvního povinného bezplatného setkání s mediátorem, které může skončit rozhodnutím sporných stran mediací nevyužit.²⁰⁸

Považuji za důležité zdůraznit, že výše popsaná problematika obligatorní mediace se nevztahuje na individuální, ani na kolektivní pracovněprávní spory, čímž se budu blíže zabývat

²⁰² Čl. 5 Decreto legislativo n. 28/2010.

²⁰³ Rozsudek Ústavního soudu Italské republiky (Corte costituzionale) ze dne 6. 12. 2012, sp. zn. 272/2012.

²⁰⁴ ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 69/2009, disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonche' in materia di processo civile (zákon o opatřeních pro ekonomický rozvoj, zjednodušení a konkurenceschopnost v občanském soudním řízení).

²⁰⁵ ITALSKÁ REPUBLIKA. Costituzione della Repubblica Italiana (Ústava Italské republiky).

²⁰⁶ Oddíl 13. rozsudku Ústavního soudu Italské republiky (Corte costituzionale) ze dne 6. 12. 2012, sp. zn. 272/2012. K tomu v podrobnostech srov. CONTE, Giuseppe. The Italian Way of Mediation. *Giustizia civile* [online]. 2014, č. 1 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2420-9651. s. 187. Dostupné z: <https://elibrary.law.psu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=arbitrationlawreview> a dále také viz MASTELLONE, Carlo In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 471-472.

²⁰⁷ ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 98/2013, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia (zákon o konverzi legislativního nařízení č. 69/2013, obsahujícího naléhavá ustanovení pro oživení hospodářství, na zákon).

²⁰⁸ MASTELLONE, Carlo In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 475.

v následující pasáži. K zahrnutí jejího popisu do této části práce jsem přistoupil z důvodu získávání další inspirace pro možná opatření vhodná pro český právní řád.

5.2.2. Použitelnost mediace k řešení individuálních pracovněprávních sporů

Ačkoli italskému mediačnímu procesu jsou vlastní dokonce i některé formy povinné mediace v civilních a obchodních věcech, výše popsaná právní regulace nemůže být vztažena na oblast individuálních pracovněprávních sporů.²⁰⁹

V italském pracovním právu se projevuje silná ochranná funkce, kdy práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů představují ve většině případů nedispoziční práva účastníků těchto vztahů. Z hlediska povahy práv a povinností vyskytujících se v této oblasti, jsou individuální pracovněprávní spory vyjmuty z působnosti italské právní úpravy transponující směrnici 2008/52/ES.²¹⁰

V době transpozice sice existovala legislativní iniciativa usilující o zakotvení určité variace mediace i pro spory vznikající na pracovišti, ale z důvodu rozsáhlého lobbingu právníků specializujících se na pracovní právo (zejména proti mediaci v individuálních pracovněprávních sporech), jakož i z důvodu pochyb vyjádřených ohledně institutu mediace ze strany italských odborů (zejména proti mediaci v kolektivních individuálních pracovněprávních sporech), byla tato iniciativa neúspěšná.²¹¹ Obdobně neúspěšný byl pokus o rozšíření mediace do pracovněprávní oblasti v roce 2021 (k tomu v podrobnostech viz oddíl 5.2.5. této práce).

5.2.3. Od dobrovolného smírčího řízení v individuálních pracovněprávních sporech k povinnému a zase zpět

Spojitosť s nízkým zájmem o zavedení mediace pro oblast pracovního práva lze dovodit i ve vztahu k staršímu, dříve paralelně existujícímu systému povinného smírčího řízení v pracovních věcech. Již na konci dvacátého století znal italský právní řád institut povinného smírčího řízení pro případy sporů o rozvázání pracovního poměru u podniků zaměstnávajících méně než 15 osob.²¹²

²⁰⁹ CAPUTO, Andrea; VALENZA, Giuseppe. *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy* [online]. Springer, Cham, 2019 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_8

²¹⁰ Čl. 23 Decreto legislativo n. 28/2010.

²¹¹ CAPUTO, Andrea; VALENZA, Giuseppe. *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy* [online]. Springer, Cham, 2019 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_8

²¹² LOI, Piera. Mediation and Conciliation in Italian labour law. *Hungarian Labour Law E-Journal* [online]. 2016, č. 1 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2677-1586. s. 6. Dostupné z: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/processo-del-lavoro/790-mediazione-e-negoziiazione-assistita-nelle-controversie-di-lavoro>

Tento trend zavádění obligatorního smírčího řízení se pak v roce 1998 rozšířil na všechny pracovněprávní spory.²¹³ Předtím než bylo žalobcům umožněno uplatnit jejich subjektivní práva u soudu, měli povinnost pokusit se o nalezení smíru s žalovaným prostřednictvím smírčího řízení.

Systém povinného smírčího řízení v pracovních věcech existoval až do roku 2010, kdy byl zrušen a došlo k zavedení smírčího řízení dobrovolného.²¹⁴ Jeho dobrovolná variace funguje až dodnes.²¹⁵ Pokud má o smírčí řízení jedna strana pracovněprávního sporu zájem, obrátí se na druhou stranu s písemnou žádostí o účast na smírčím řízení, přičemž je zcela na vůli druhé strany sporu, zda takové žádosti vyhoví. Lhůta pro vyslovení souhlasu je stanovena na 20 pracovních dnů.²¹⁶

Takové smírčí řízení je vedeno oblastním úřadem práce „*Direzione provinciale del lavoro*“.²¹⁷ Smírčí komise úřadu práce nejpozději do 10 dnů od obdržení kompletní žádosti o zahájení smírčího řízení vyrozumí strany sporu o dni konání smírčího jednání. Pakliže bude smírčí řízení úspěšné, smírčí komise o tomto vydá protokol obsahující všechny podmínky sjednaného smíru. Na žádost sporných stran schválí sjednaný smír soud, čímž jej nadá vykonatelností.²¹⁸ Průměrná míra využívání smírčího řízení pro řešení pracovněprávních sporů v současnosti v Itálii činí 2-4 %.²¹⁹

I novela z roku 2010 zrušující obligatorní formu smírčího řízení proklamovala jako svůj hlavní účel snížení náporu pracovněprávních sporů na soudy a snížení doby trvání soudního řízení. Přechod od obligatorní k dobrovolné variaci smírčího řízení (tj. krok opačný, než jak tomu bylo v roce 1998) zdůvodňovala statistikami, které ukazovaly, že obligatorní smírčí řízení mělo pouze velmi malý vliv na existující přetížení justice. V praxi strany pracovněprávních sporů jednoduše nejevily o účast na smírčím řízení zájem a smírčí řízení se stalo pouze formální podmínkou přístupu k soudu, které jen oddalovalo zahájení soudního řízení.²²⁰

²¹³ ITALSKÁ REPUBLIKA. Decreto legislativo n. 80/1998, nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa (legislativní nařízení o nových ustanoveních o organizaci a pracovněprávních vztazích ve veřejné správě, příslušnosti v pracovněprávních sporech a správní příslušnosti).

²¹⁴ ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 183/2010, collegato lavoro (zákon týkající se otázek souvisejících s výkonem práce).

²¹⁵ ITALSKÁ REPUBLIKA. Regio decreto n. 1443/1940, codice di procedura civile (občanský soudní řád). Čl. 410.

²¹⁶ Čl. 410 Codice di procedura civile.

²¹⁷ Čl. 412 Codice di procedura civile však dává možnost podstoupení smírčího řízení i před odborovou organizací dle pravidel stanovených kolektivní dohodou.

²¹⁸ Čl. 411 Codice di procedura civile.

²¹⁹ LICCI, Paola. Mediazione e negoziazione assistita nelle controversie di lavoro. *Lavoro diritti Europa* [online]. 2021, č. 3 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2611-3783. s. 6. Dostupné z: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/processo-del-lavoro/790-mediazione-e-negoziazione-assistita-nelle-controversie-di-lavoro>

²²⁰ LOI, Piera. Mediation and Conciliation in Italian labour law. *Hungarian Labour Law E-Journal* [online]. 2016, č. 1 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2677-1586. s. 7. Dostupné z: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/processo-del-lavoro/790-mediazione-e-negoziazione-assistita-nelle-controversie-di-lavoro>

Napříč tomuto poznání však italská právní úprava dodnes obsahuje dva případy povinného smírčího řízení v pracovních věcech, a to v případě: 1) sporů z tzv. certifikovaných pracovních smluv²²¹; a 2) sporů o neplatnosti rozvázání pracovního poměru z ekonomických důvodů v případě zákonem specifikovaných druhů zaměstnavatelů²²².

5.2.4. Opatření směřující k podpoře mediace

Vyjma snahy o rozšíření mediace a smírčího řízení jejich zavedením coby obligatorní podmínky přípustnosti podání žaloby k soudu, zakotvil italský zákonodárce v průběhu posledních dekád do tamního právního řádu několik nástrojů motivujících k využívání alternativních způsobů řešení právních sporů.

Jedním z těch nejnovějších je oprávnění soudce předložit stranám sporu návrh mediační dohody, dohody o narovnání či smírčí návrh na prvním soudním jednání, a to aniž by soudce jakkoli vyloučil svou následnou rozhodovací pravomoc v předmětné věci.²²³

Další okruh motivačních nástrojů tvoří finanční incentivy, kdy za předpokladu, že strany sporu využijí k řešení vzájemného sporu mediaci a ta dospěje úspěšného výsledku, obdrží daňový kredit ve výši až do 500 €. Reálná výše daňového kreditu je určena v závislosti na nákladech spojených s mediací. V případě, že mediace skončí neúspěšně, je výše obdrženého daňového kreditu snížena o 50 %.²²⁴ Mezi finanční motivační nástroje lze řadit i již zmíněnou bezplatnost prvního setkání s mediátorem.

Není podceňena ani snaha o zvýšení informovanosti o možnostech využití mediace coby alternativního způsobu řešení právních sporů, kdy za tímto účelem mají advokáti zákonnou povinnost informovat své klienty o existenci mediace, jakož i o finančních incentivách a o okruhu právních sporů, u nichž je první setkání s mediátorem podmínkou přípustnosti žaloby. Tato informační povinnost musí být splněna písemně a její naplnění musí být doloženo jako příloha žaloby zasílané soudu.²²⁵

²²¹ Legge n. 183/2010.

²²² ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 604/1966, norme sui licenziamenti individuali (zákon o pravidlech pro individuální propouštění).

²²³ Čl. 185bis Codice di procedura civile.

²²⁴ Čl. 20 Decreto legislativo n. 28/2010.

²²⁵ Čl. 4 odst. 3 Decreto legislativo n. 28/2010.

5.2.5. Současnost a budoucnost mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech v Itálii

Potenciálu mediace pro řešení pracovněprávních sporů jsou si italští pracovněprávní odborníci vědomi. V březnu 2021 proto byl ze strany pracovní komise italského ministerstva spravedlnosti²²⁶ vypracován návrh novely legislativního nařízení č. 28/2010, které obsahuje právní úpravu mediace.²²⁷

Mezi základní body předkládaného návrhu patřilo rozšíření dobrovolné mediace i na pracovněprávní spory za současného posílení garance ochrany zaměstnance coby *de facto* slabší strany pracovněprávního vztahu. Tento bod návrhu vypracovaného pracovní komisí italského ministerstva spravedlnosti však nebyl přijat do finálního vládního návrhu a v nejbližších letech tak k rozšíření dobrovolné mediace i na pracovněprávní spory v Itálii nedojde.

Dále návrh pracovní komise ministerstva spravedlnosti obsahoval nové finanční a ekonomické incentivy a ustanovení směřující k zjednodušení procesu alternativních způsobů řešení právních sporů. Oproti vypuštěnému návrhu na rozšíření mediace na individuální pracovněprávní spory, řada pracovní komisí předložených finančních a ekonomických incentiv se dostala i do následně přepracovaného vládního návrhu. Jedná se např. o navýšení částky daňových kreditů (zvýšení jejich reálné výše v rámci stanoveného maxima 500 €) a rozšíření možnosti získání bezplatného právního zastoupení v rámci mediace (z důvodu existence povinného právního zastoupení). Změny byly také navrhovány ve vztahu k požadavkům na školení a odbornou úroveň mediátorů.²²⁸

Vládní návrh novely projednal italský parlament, v návaznosti na což přijal delegační zákon č. 206/2021, kterým zmocnil italskou vládu k přijetí jí navržených změn, a to včetně opatření uvedených v předchozím odstavci. K tomu jí byla stanovena jednoletá lhůta.²²⁹

Lze tedy shrnout, že ačkoli pro rozšíření mediace jako alternativního způsob řešení právních sporů i na pracovněprávní oblast zatím v Itálii neexistuje dostatečná podpora, odbornou společností je z obecného hlediska chápána velmi pozitivně. I nadále jsou přijímány mnohé kroky

²²⁶ Commissione Luiso – Commissione per l’elaborazione di proposte di interventi in materia di processo civile e di strumento alternativi. In: *Giustizia.it* [online]. Ministero della Giustizia, 2021 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_36_0.page?facetNode_1=0_10&contentId=COS334499&previousPage=mg_1_36

²²⁷ LUIISO, Francesco. Proposte normative e note illustrative. In: *Giustizia.it* [online]. Ministero della Giustizia, 2021 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://www.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/commissione_LUIISO_relazione_finale_24mag21.pdf

²²⁸ LUPANO, Matteo. La riforma della mediazione. *Judicium* [online]. 2022 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2533-0632. Dostupné z: <https://www.judicium.it/la-riforma-della-mediazione/>

²²⁹ ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 206/2021, delega al Governo per l’efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie (zákon zmocňující vládu k přijetí opatření k zefektivnění civilního procesu a revizi nástrojů alternativního řešení sporů).

usilující o její zatraktivnění rovněž pro adresáty práva. Napříč italskému vyloučení použitelnosti mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů, popsané motivační nástroje i zkušenosti s obligatorním systémem smířčího řízení lze považovat za cenné inspirační zdroje pro úvahy nad změnami české právní úpravy v této oblasti.

5.3. Polsko

Základním právním předpisem upravujícím pracovní právo v Polsku je zákoník práce „*Kodeks pracy*“ z roku 1974²³⁰, jenž je v platnosti až dodnes, ač byl v průběhu let předmětem mnoha novelizací.

Podobně jako v případě předchozích dvou systémů – francouzského a italského – i polský právní řád obsahuje určitou formu specializace pracovního soudnictví. Polské pracovní soudy jsou organizačními jednotkami obecných soudů. Jmenování soudců pracovních soudů je časově omezeno na 4 roky, po které daní soudci zpravidla nemohou být pověřeni rozhodováním jiných než pracovních věcí.²³¹

5.3.1. Právní regulace mediace

Právní úprava mediace obsažená v ustanoveních čl. 183¹ až 183¹⁵ polského civilního procesního kodexu „*Kodeks postępowania cywilnego*“²³² se vztahuje na všechny civilní spory, ať už jsou čistě vnitrostátní, či obsahují mezinárodní prvek. Předmětnou právní úpravou se řídí i mediace v individuálních pracovněprávních sporech.²³³ Návrh na zahájení mediace může učinit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.²³⁴

Mediace není v Polsku legálně definována, ale v zásadě je tento alternativní způsob řešení právních sporů vymezen jako dobrovolný a důvěrný způsob řešení sporů vedený nestranným zprostředkovatelem.²³⁵ Pod takové vymezení spadá jak mediace, tak konciliace (resp. mediace s prvky konciliace).²³⁶

²³⁰ POLSKÁ REPUBLIKA. Ustawa z dnia 26 czerwca 1874 r. – Kodeks pracy (zákoník práce).

²³¹ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 323-324.

²³² POLSKÁ REPUBLIKA. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (civilní procesní kodex).

²³³ ANTOLAK-SZYMANSKI, Katarzyna. Mediation in Polish labour law: comparing its evolution and development to labour mediation in EU and US law. *Review of European and Comparative Law* [online]. 2018, č. 3 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2545-384X. s. 23. Dostupné z: <https://doi.org/10.31743/recl.4510>

²³⁴ Čl. 183⁶ Kodeksu postępowania cywilnego.

²³⁵ MOREK, Rafał In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 606-607.

²³⁶ Čl. 183^{3a} Kodeksu postępowania cywilnego.

Co se týče časového hlediska, civilní mediace byla do polského právního řádu přijata již v roce 2005, tj. tři roky před vydáním směrnice 2008/52/ES. V tomto ohledu je dále zajímavé, že mediace má obecně v Polsku dalekosáhlou historii, kdy v některých právních oblastech se vyskytovala již v předchozích dekadách – od roku 1991 byla mediace využívána pro kolektivní pracovněprávní spory, od roku 1997 byla vnesena do trestního procesu a od roku 2002 rovněž v určitých aspektech i do oblasti správního práva.²³⁷

Důsledná pozornost je pak v Polsku věnována i *soft-law* nástrojům, kdy rada ministerstva spravedlnosti pro alternativní způsoby řešení konfliktů a sporů vydala v návaznosti na právní regulaci mediace v civilních věcech hned několik standardů a kodexů – standardy pro vedení mediace z roku 2006, standardy pro školení mediátorů z roku 2007 a etický kodex polských mediátorů z roku 2008. Podstatnou roli pak hraje rovněž regulace mediačních pravidel ze strany mediačních center.²³⁸

Co se týče samotné podoby mediace, rozlišuje polská právní úprava dva její typy – mediaci zahájenou na základě smlouvy sporných stran a mediaci zahájenou v návaznosti na rozhodnutí soudu odkazující strany na mediaci.²³⁹

Ani v případě odkazujícího rozhodnutí soudu však neexistuje povinnost mediační proces podstoupit, tj. projít celým mediačním postupem a uzavřít mediační dohodu. Nově však byla od 1. ledna 2016 posílena pravomoc soudu v tomto směru, že soud může stranám nařídít účast na prvním informačním setkání s mediátorem. Účast na prvním setkání s mediátorem je obligatorní, kdy v případě neodůvodněné neúčasti může být dané straně sporu uložena sankce v podobě náhrady nákladů vynaložených na účast na předmětném setkání druhou stranou sporu.²⁴⁰

Vlastní mediační proces není nijak podrobně upraven. Stejně jako český zákon o mediaci, polská právní úprava volí cestu zachování flexibility a bezformálnosti mediačního procesu, přičemž se zaměřuje především na rámcovou regulaci principů mediace a jejího vztahu k soudnímu řízení. Určitá *soft-law* úprava mediačního procesu je obsažena ve standardech pro vedení mediace z roku 2006.

²³⁷ SIEROCKA, Iwona. Mediation Procedure in Labour Law Disputes. *Białystok Legal Studie* [online]. 2016, č. 21 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 1689-7404. s. 200. Dostupné z: <https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/handle/11320/7072>

²³⁸ MOREK, Rafal In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 608.

²³⁹ Čl. 183¹ § 2 Kodeksu postępowania cywilnego.

²⁴⁰ Čl. 183⁸ Kodeksu postępowania cywilnego.

5.3.2. Opatření směřující k podpoře mediace

Možnost nařídít první informační setkání s mediátorem nebyla jedinou novotou zavedenou v souvislosti s novelizací civilního procesního kodexu účinnou od začátku roku 2016.²⁴¹ Jako povinnou náležitost musí žalobci od účinnosti novely ve všech civilních žalobách uvádět informaci o tom, zda byl proveden pokus o nalezení smírného řešení prostřednictvím mediace nebo jiného alternativního způsobu řešení právních sporů, resp. z jakého důvodu takový pokus učiněn nebyl.²⁴²

Změnám byla podrobena i úprava zákonné povinnosti mlčenlivosti, která se do té doby vztahovala pouze na mediátora. Došlo k rozšíření povinnosti mlčenlivosti i na sporné strany samotné a na všechny osoby, které se mediace účastní. Stranám sporu přitom byla ponechána možnost povinnosti mlčenlivosti kohokoli zbavit.²⁴³

V neposlední řadě je v polské právní úpravě mediace pozornost věnována i mediačním centrům, jejichž právní základ lze spatřovat v čl. 183² § 3 civilního procesního kodexu. Mediační centra mohou být zakládána nevládními organizacemi a univerzitami, přičemž v jejich kompetenci je vedení vlastních seznamů mediátorů.

Rolí mediačních center je zajištění profesionalizace mediace a zvyšování standardů kvalifikace mediátorů. Jednotlivým mediátorům vydávají mediační centra certifikáty, čímž garantují kvalitu poskytovaných mediačních služeb. V praxi mediační centra přijímají své vlastní statuty, řády a zásady chování mediátora a stanovují speciální požadavky na kvalifikaci mediátorů. Stanovené požadavky bývají oproti těm zákonným přísnější.²⁴⁴

5.3.3. Právní regulace smírného řízení

Paralelně s mediací existuje v oblasti polského individuálního pracovního práva smírní řízení regulované v ustanoveních čl. 242 až 258 polského zákoníku práce.

Ač sdílejí mediace dle civilního procesního kodexu a smírní řízení dle polského zákoníku práce řadu společných znaků charakteristických pro alternativní způsoby řešení právních sporů, vykazují rovněž několik zásadních rozdílů.

²⁴¹ POLSKÁ REPUBLIKA. Ustawa z dnia 10 września 2015 r. – o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych (zákon o změně některých zákonů v souvislosti s podporou alternativních způsobů řešení sporů).

²⁴² Čl. 187 §1 odst. 3 Kodeksu postępowania cywilnego.

²⁴³ Čl. 183⁴ Kodeksu postępowania cywilnego.

²⁴⁴ FRĄCZEK, Grzegorz. Funkcjonowanie ośrodków mediacyjnych. *Kwartalnik ADR* [online]. 2011, č. 2 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 1898-942X. s. 27-28. Dostupné z: https://arbitraz.laszczuk.pl/adr/162/Funkcjonowanie_osrodkow_mediacyjnych.pdf

Zatímco mediaci může iniciovat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, právo zahájit smírčí řízení je výlučně v rukách zaměstnance. Zahájení smírčího řízení je zcela dobrovolné, kdy zaměstnanec má možnost uplatnit svá subjektivní práva přímo u soudu.²⁴⁵

Smírčí komise jsou zřizovány na podnikové úrovni a do jejich působnosti patří veškeré sporné věci, o kterých jsou příslušné rozhodovat pracovní soudy. Pokud u zaměstnavatele, který zřizuje smírčí komisi, působí odborová organizace, může být smírčí komise ustavena pouze v součinnosti s ní, tj. zaměstnavatelem a odborovou organizací společně. V případech, kdy u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, musí tento získat pro ustavení smírčí komise souhlasné stanovisko zaměstnanců.²⁴⁶

Za předpokladu řádného nastavení postupů smírčí komise, jejího jmenování a dodržování principů fungování smírčího řízení, může pro zaměstnavatele smírčí komise představovat časově i finančně výhodný způsob řešení sporů. Ustavování smírčí komise však není pro zaměstnavatele obligatorní, a to bez ohledu na právní formu zaměstnavatele a počet zaměstnanců.

Otázkou zůstává, jak populární může využívání smírčích komisí do budoucna být, pakliže existuje paralelní úprava podobných alternativních způsobů řešení právních sporů (např. mediace dle civilního procesního kodexu) a v praxi jsou využívány i jiné zcela bezformální způsoby. V tomto ohledu lze uzavřít, že doba rozmachu využívání smírčího řízení individuálních pracovněprávních sporů v Polsku již uplynula. V praxi se v současnost smírčí komise vyskytují vzácně.²⁴⁷

5.3.4. Současnost a budoucnost mediace nejen v individuálních pracovněprávních sporech v Polsku

Coby právní institut existuje mediace v civilních věcech v Polsku již téměř dvě desetiletí. I přesto zatím nelze hovořit o jejím rozsáhlém používání. V oblasti pracovního práva lze spatřovat mírný stoupající trend, kdy od roku 2015 užívání mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů pozvolna vzrůstá. Dle statistik zveřejněných polským ministerstvem spravedlnosti bylo na mediaci v pracovních věcech soudem 1. stupně odkázáno 512 sporů v roce 2015, 1 409 sporů v roce 2016, 1 751 sporů v roce 2017, 2 099 sporů v roce 2018, 2 651 sporů v roce 2019 a 3 501 sporů v roce 2020. Stoupající trend pak jde sledovat i s ohledem na počet

²⁴⁵ Čl. 242 Kodeksu pracy.

²⁴⁶ Čl. 244 § 3 Kodeksu pracy.

²⁴⁷ PARUCH, Sławomir et al. Raport: Mediacje w miejscu pracy. Kwiecień 2021. In: *Pcslegal.pl* [online]. PCS Legal, 2021 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://pcslegal.pl/wp-content/uploads/2021/04/Raport_Mediacje-w-miejscu-pracy_.pdf

úspěšně uzavřených mediačních dohod, kterých bylo v 120 v roce 2015, 259 v roce 2016, 369 v roce 2017, 438 v roce 2018, 658 v roce 2019 a 919 v roce 2020.²⁴⁸

Budoucí úspěšnost pokusů o rozšíření používání mediace je spatřována zejména v problematice zvyšování odborné způsobilosti mediátorů. V polském prostředí panuje shoda na tom, že kvalita mediátora je tím nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím úspěšnost mediace.²⁴⁹

Doposud jsou zákonem stanoveny pouze zcela minimální podmínky pro zápis určité osoby na seznam mediátorů. V oblasti civilní mediace existuje praxe, kdy mediační centra vydávají mediátorům splňujícím jimi stanovené podmínky akreditaci, kterou mohou následně rovněž odejmout.

Požadavek zavádění vyšších odborných standardů je potom zdůrazňován zejména v oblasti pracovního práva a individuálních pracovněprávních sporů.²⁵⁰

5.4. Anglie a Wales

Ačkoli Spojené království Velké Británie a Severního Irska (dále v této kapitole jako „Velká Británie“) již není součástí Evropské unie, její dřívější dlouhodobé členství v unii a jí předcházejících strukturách po dobu téměř 50 let²⁵¹ má i dnes vliv na podobu tamní pracovněprávní úpravy.

Vyjma skutečnosti, že právní systém Velké Británie je svou povahou systémem anglosaským založeným na tzv. common law, v oblasti mediace a dalších alternativních způsobů řešení právních sporů se vyznačuje ještě jednou zvláštností, a to sice, že existuje několik právních subsystemů. Skotsko a Severní Irsko, ač jsou součástí Velké Británie, mají vlastní separátní právní úpravu.²⁵²

V následující pasáži se budu soustředit na mediaci a smírčí řízení v podobě, ve které fungují v Anglii a Wales. Tam je rozhodování v pracovních věcech z převážné části svěřeno

²⁴⁸Mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy w latach 2006-2020. In: *Isws.ms.gov* [online]. Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>

²⁴⁹MOREK, Rafal In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 615.

²⁵⁰ANTOLAK-SZYMANSKI, Katarzyna. Mediation in Polish labour law: comparing its evolution and development to labour mediation in EU and US law. *Review of European and Comparative Law* [online]. 2018, č. 3 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2545-384X. s. 35. Dostupné z: <https://doi.org/10.31743/recl.4510>

²⁵¹Spojené království Velká Británie a Severního Irska se stalo členským státem Evropského hospodářského společenství v roce 1973 a jeho členství v Evropské unii bylo ukončeno na počátku roku 2020. K tomu viz The European Union and Countries in the EU. In: *Schengenvisa.info.com* [online]. Schengen visa info [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.schengenvisa.info.com/countries-in-europe/eu-countries/>

²⁵²MARSH, Bill; ODDY, Alexander In: ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017. ISBN 978-90-411-5859-8. s. 208.

pracovním tribunálům „*Employment tribunals*“, řízení před nimiž je upraveno zejména v zákoně o pracovních tribunálech z roku 1996.²⁵³

5.4.1. Právní úprava mediace

Možnost využívání mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů byla zakotvena v souvislosti s novelou zákona o pracovních tribunálech přijatou v roce 2007.²⁵⁴ Novela stranám sporu umožnila využití mediace zprostředkované samotným pracovním tribunálem, přičemž mediátorem v této formě soudního mediačního řízení je ustavován speciálně vyškolený soudce.

Soudcem vedený mediační proces byl v určité míře používán do 29. 7. 2013. Tehdy došlo k zavedení relativně vysokých soudních poplatků vztahujících se i na mediaci, což způsobilo drastický pokles zahajovaných řízení. Nejvyšší soud Velké Británie na tuto situaci s odstupem několika let reagoval a nařízení, které vysoké soudní poplatky zavedlo, v roce 2017 pro nezákonnost zrušil.²⁵⁵ Stanovené poplatky byly označeny za obstrukci přístupu k soudu.²⁵⁶

V současnosti není soudcem vedený mediační proces příliš využíván, kdy těžištěm alternativních způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů se stala tzv. Poradenská, conciliační a rozhodčí služba „*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*“.

5.4.2. Právní úprava a fungování Poradenské, conciliační a rozhodčí služby

Poradenská, conciliační a rozhodčí služba (ACAS) je státem financovaná veřejná agentura, která je nezávislá na vládě. Její nezávislost a rovněž i nestrannost jsou zajištěny díky principům jejího zřízení, dle kterých jsou do struktury ACAS zahrnuti jak zástupci sociálních partnerů, tak nezávislí experti.²⁵⁷

²⁵³ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Employment Tribunals Act 1996 (zákon o pracovních tribunálech 1996).

²⁵⁴ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Tribunals, Courts and Enforcement Act 2007 (zákon o tribunálech, soudech a vymáhání 2007).

²⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu Spojeného království Velké Británie a Severního Irska (Supreme Court) ze dne 26. 7. 2017, sp. zn. UKSC/2017/51.

²⁵⁶ Dle odkazovaného rozsudku došlo z důvodu zavedení soudních poplatků ke snížení nově podaných žalob k pracovním tribunálům o 66-70 %.

²⁵⁷ KOUKIADAKI, Aristeia. Individual and Collective Labour Settlement Systems – a Comparative Review. In: *Ilo.org* [online]. International Labour Organisation (ILO), 2020 [cit. 19. 5. 2022]. s. 47. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

Základním pramenem právní úpravy ACAS je zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích z roku 1992.²⁵⁸ Jak napovídá samotný název, základními okruhy činnosti ACAS jsou poradenské služby, vedení smírčího řízení a vedení rozhodčího řízení.

Role ACAS pro individuální pracovněprávní spory řádově stoupla v roce 2014, kdy nabyl účinnosti zákon o reformě podnikání a jeho právní regulace z roku 2013.²⁵⁹ Ten pro individuální pracovněprávní spory zakotvil obligatorní smírčí řízení. Účelem zavedení povinného smírčího řízení bylo, aby se strany vyhnuly příliš nákladnému, časově náročnému a komplexnímu procesu před pracovním tribunálem.

Povinné smírčí řízení je běžně vedeno telefonicky a jeho délka je omezena na dobu jednoho měsíce (s možností případného odůvodněného prodloužení o dva týdny). Úspěšným výsledkem je dohoda stran či jiný krok odlišný od podání žaloby k pracovnímu tribunálu. Pakliže snaha o dosažení smírného řešení selže, ACAS vystaví o účasti na povinném smírčím řízení certifikát a teprve tehdy se žalobce může obrátit na pracovní tribunál.²⁶⁰

Statistiky zveřejňované v každoroční zprávě o činnosti ACAS udávají, že v letech 2020 až 2021 bylo podáno téměř 115 000 žádostí o zahájení obligatorního smírčího řízení. Z toho pouhých 7 % vyústilo v podání žaloby k pracovnímu tribunálu.²⁶¹

Kromě smírčího řízení ACAS rovněž poskytuje mediační služby v oblasti sporů na pracovišti. Oproti smírčímu řízení se mediátor nesnaží předkládat své právní názory a důraz je kladen na aktivní participaci stran sporu, které mají samy nalézt mimosoudní řešení sporu. Vzhledem k rozsáhlému záběru smírčího řízení se mediace v oblasti individuálních pracovněprávních sporů v Anglii a Wales používá tehdy, pokud daný spor nemá reálný základ pro uplatnění subjektivních práv před pracovním tribunálem, tj. mediace je používána zejména pro konflikty nedosahující intenzity právních sporů.²⁶² Z publikovaných statistických údajů vyplývá,

²⁵⁸ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích 1992).

²⁵⁹ SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (zákon o reformě podnikání a jeho regulace 2013).

²⁶⁰ KOUKIADAKI, Aristeia. Individual and Collective Labour Settlement Systems – a Comparative Review. In: *Ilo.org* [online]. International Labour Organisation (ILO), 2020 [cit. 19. 5. 2022]. s. 47. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

²⁶¹ ACAS. *Annual Report and Accounts 2020-21* [online]. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas), 2021 [cit. 27. 5. 2022]. s. 13. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002534/acas-ara-2020-2021-accessible.pdf

²⁶² KOUKIADAKI, Aristeia. Individual and Collective Labour Settlement Systems – a Comparative Review. In: *Ilo.org* [online]. International Labour Organisation (ILO), 2020 [cit. 19. 5. 2022]. s. 48. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

že v letech 2020 až 2021 ACAS byla zapojena do 207 pracovněprávních mediací.²⁶³ V porovnání s počtem zahájených obligatorních smírčích řízení jde o zanedbatelné číslo.

5.4.3. Současnost a budoucnost mediace a smírčího řízení nejen v individuálních pracovněprávních sporech v Anglii a Wales

V anglickém právním prostředí je ze skupiny alternativních způsobů řešení pracovněprávních sporů (k tíži mediace) silně upřednostňováno smírčí řízení. Smírčí řízení je přitom používáno v takové míře, že zcela zásadním způsobem přispívá ke snižování zatížení soudního aparátu a minimálně ze strany ACAS a vlády je proto považováno za efektivní nástroj.

Odborná veřejnost však upozorňuje na rizika, která s sebou anglická podoba povinného smírčího řízení přináší. V případě, že končí smírčí řízení neúspěšně, což může být dáno i nezájmem stran o nalezení dohody od úplného počátku, prodlužuje se z důvodu jeho obligatorní povahy celý proces řešení daného individuálního pracovněprávního sporu. Takové prodlužování přitom má nerovnoměrný efekt, kdy jeho negativní důsledky dopadají zejména na zaměstnance. Rovněž se objevuje kritika nedostatečných garancí ochrany zaměstnance coby *de facto* slabší strany pracovněprávního vztahu a skutečnosti, že jsou v rámci smírčího řízení před ACAS přijímány pro zaměstnance obsahově *nespravedlivé* smírčí dohody.²⁶⁴ Každý čtvrtý zaměstnanec, který se v rámci smírčího řízení před ACAS uvolil k uzavření smírčí dohody, byl s obsahem takové dohody nespokojený. Zaměstnanci v pozici účastníků smírčího řízení před ACAS často nabývali domnění, že intervenující osoba se stavěla na stranu zaměstnavatele.²⁶⁵

²⁶³ ACAS. *Annual Report and Accounts 2020-21* [online]. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas), 2021 [cit. 27. 5. 2022]. s. 15. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002534/acas-ara-2020-2021-accessible.pdf

²⁶⁴ KOUKIADAKI, Aristeia. Individual and Collective Labour Settlement Systems – a Comparative Review. In: *Ilo.org* [online]. International Labour Organisation (ILO), 2020 [cit. 19. 5. 2022]. s. 48. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

²⁶⁵ BUSBY, Nicole; MCDERMONT, Morag. Workers, Marginalised Voices and the Employment Tribunal System: Some Preliminary Findings. *Industrial Law Journal*. Oxford: Oxford University Press, 2012, č. 2. ISSN 0305-1992. s. 180. Srov. také KOUKIADAKI, Aristeia. Individual and Collective Labour Settlement Systems – a Comparative Review. In: *Ilo.org* [online]. International Labour Organisation (ILO), 2020 [cit. 19. 5. 2022]. s. 61. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

6. Zhodnocení stávajícího právního rámce mediace v České republice a úvahy de lege ferenda

Od doby včlenění mediace do českého právního řádu její *pozitivací* v zákoně o mediaci uběhlo již 10 let. Způsobu, ke kterému se zákonodárce při uchopení tohoto alternativního způsobu řešení právních sporů ubral, se minimálně od odborné společnosti dostává pozitivního ohlasu. Byly jím totiž respektovány základní principy mediace jako je dobrovolnost, flexibilita a bezformálnost. Relativní spokojenost s nastaveným právním rámcem lze dovozovat i ze skutečnosti, že zákon o mediaci nebyl nijak zásadně novelizován.²⁶⁶

Lze tedy kvitovat zákonodárcovo úsilí o nastavení použitelného a funkčního právního rámce, který by měl umožnit využívání mediace v rozsáhlém okruhu právních sporů. Co se však týče dalších aktivit na poli podpory využívání mediace, ty si dovoluji označit za velmi strohé²⁶⁷, kdy ze strany státu minimálně na legislativní úrovni téměř chybí. Naopak, v poslední době se dokonce objevují snahy využitelnost mediace, ale i jiných alternativních způsobů řešení právních sporů, omezovat.²⁶⁸

Absence kroků k propagaci mediace a jiných alternativních způsobů řešení právních sporů nezůstala bez povšimnutí ani v Evropské unii, kdy Evropský parlament ve svém usnesení o provádění mediační směrnice 2008/52/ES vyzývá všechny členské státy, aby „*zintenzivněly své úsilí při podpoře využívání mediace [...]*“.²⁶⁹

V této části se proto budu nejprve věnovat úvahám nad možnými změnami v dosavadní právní úpravě mediace. Následně přejdu k úvahám nad možnými nástroji, jež mají potenciál napomoci zvýšit počet zahájených, ale i úspěšně završených mediací, a to jak ve vztahu k individuálním pracovněprávním vztahům, tak ve vztahu k popularizaci mediace napříč tuzemským právním prostředím obecně. Příslušné pasáže budu systematizovat dle systémů fungování mediace (viz oddíl 4.1.4. této práce), přičemž své úvahy seřadím podle žádoucí

²⁶⁶ Dopusud bylo znění zákona o mediaci novelizováno pouze jedenkrát, a to v souvislosti se změnami odpovědnosti za přestupky. I tehdy však nebyla právní úprava vlastní mediace nijak změněna, kdy novela pouze měnila terminologii ze *správního deliktu* na *přestupky*.

²⁶⁷ Pozitivně lze hodnotit snad jen vyjasnění vztahu alternativních způsobů řešení právních sporů k plynutí promlčecích a prekluzivních lhůt v ustanoveních § 647-652 občanského zákoníku a ustanovení § 332 zákoníku práce. K tomu v podrobnostech viz oddíl 2.3.6. této práce.

²⁶⁸ Podrobněji k tomu viz oddíl 4.1.2 této práce v poznámce pod čarou č. 124, ve které popisují věcný záměr civilního soudního řádu a snahy o zrušení možnosti nařízení prvního jednání s mediátorem. Dále pak také problematika snahy o omezení arbitrability pracovněprávních sporů viz kapitulu 3.4. této práce.

²⁶⁹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. září 2017, č. 2018/C-337/01, o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. In: *EUR-Lex* [online]. 2017 [cit. 27. 5. 2022] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0321&from=FR>

posloupnosti zavádění nástrojů z jednotlivých systémů, tj. začnu od modelů motivace, přes modely získávání informací a celou část završím úvahami nad modely donucení.

6.1. Potenciální změny současné právní úpravy mediace

Právní úprava mediace obsažená v zákoně o mediaci vcelku odpovídá požadavkům kladeným ze strany Evropské unie v rámci směrnice 2008/52/ES. Zcela jistě lze za pozitivní označit jednotnou aplikovatelnost zákona o mediaci, kdy tento byl konstruován jak ve vztahu ke sporům s přeshraničním prvkem, tak ke sporům domácím.²⁷⁰

Rezervy k dosavadnímu právnímu rámci mediace lze dle mého názoru vyjádřit ve třech směrech – jednak vůči míře požadavků na odbornost mediátorů, dále pak lze hodnotit vykonatelnost mediační dohody, a případně lze minimálně uvažovat nad klady a zápory současné úpravy povinnosti mlčenlivosti.

6.1.1. Odbornost mediátorů

Vhodná volba mediátora je chápána jako klíčová podmínka úspěšné mediace. Zvolený mediátor musí být vybaven takovými schopnostmi, aby zajistil funkční průběh mediace a ta mohla docílit úspěšného závěru. Vedle tzv. *soft skills* vedení mediace však v případě řešení sporů o právo musí mediátor disponovat i dostatečnou znalostí právního řádu; přičemž tato znalost je o to důležitější, že zákon o mediaci připouští i používání její evaluativní formy (k tomu v podrobnostech viz oddíly 4.1.3. a 4.1.5. této práce).

Odbornost je v České republice právně regulována u tzv. zapsaných mediátorů (tj. mediátorů zapsaných v seznamu mediátorů vedeném Ministerstvem spravedlnosti České republiky), kteří jsou povinni složit zkoušku mediátora v rozsahu dle ustanovení § 2 vyhlášky o zkouškách a odměně mediátora. Zkouška má písemnou a ústní část. Pichrt písemné části mediační zkoušky vytýká, že její současná podoba není schopna řádně posoudit znalosti zapsaného mediátora, a to zejména s ohledem na zveřejňování zkouškových otázek²⁷¹. Písemnou zkoušku mediátora Pichrt označuje za pouhou formalitu.²⁷²

²⁷⁰ PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2013, č. 21. ISSN 1210-6410. s. 725-731

²⁷¹ Testové zkoušky k písemné části zkoušky mediátora. In: *cČak.cz* [online]. Česká advokátní komora [cit. 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.cak.cz/assets/pro-advokaty/mediace/vzdelavani/pdf-zk-med-aktualizovany-soubor-otazek-2015.pdf>

²⁷² PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 239.

Na rozdíl od oblasti rodinného práva, neexistuje pro oblast pracovního práva na ni speciálně zaměřená zkouška. Jelikož se však pracovněprávní úprava vyznačuje vyšší mírou složitosti, která je zapříčiněna mj. komplexností vznikajících pracovněprávních vztahů a zvýšenou rolí rozhodovací praxe soudů vyšších instancí, lze současný stav vyhodnotit jako nedostačující.

Z řad opatření legislativní povahy lze *de lege ferenda* za vhodné považovat zavedení zvláštní specializační zkoušky pro zapsané mediátory, která bude zaměřena na oblast pracovního práva.

6.1.2. Vykonatelnost mediační dohody

Mediační dohoda je výsledkem shodné vůle sporných stran a jejich celkového úsilí o nalezení takového řešení sporu, které bude respektovat zájmy obou z nich. Mluvíme o řešení na bázi *win-win*. Jelikož je jádrem mediační dohody souhlas sporných stran, presumuje se, že v ní ujednané povinnosti budou dobrovolně plněny (k tomu viz oddíl 4.1.7. této práce).

Problematika vykonatelnosti mediační dohody není opomenuta ani ve směrnici 2008/52/ES, ze které česká právní úprava vychází. Směrnice 2008/52/ES ve svém čl. 6 odst. 1 vyžaduje, aby členské státy zavedly mechanismus, kterým bude možné vykonatelnosti mediační dohody dosáhnout. Směrnice 2008/52/ES naopak nestanovuje, že by se mediační dohoda měla stát vykonatelnou automaticky, tj. již v rámci mediačního řízení. Navíc směrnice dokonce předvídá, že by obsah mediační dohody měl být přezkoumatelný z hlediska rozporu s právem.²⁷³

Zákon o mediaci shora uvedené respektuje. Dle důvodové zprávy k zákonu o mediaci pracovní skupina zvažovala hned několik variant řešení. Varianta, ve které mediační dohoda není přímo vykonatelná, měla největší počet zastánců.²⁷⁴ Nevhodnost přímé vykonatelnosti je dovozována zejména z požadavků na osobu mediátora, který nemusí mít právní vzdělání a za obsah mediační dohody neručí (k tomu v podrobnostech viz oddíl 4.1.7. této práce).

Vhodnost automatické vykonatelnosti je pak vzhledem k tématu mé práce nezbytné dále zkoumat ve vztahu k pracovněprávní oblasti. Již jsem uvedl, že pracovněprávní úprava se vyznačuje řadou kogentních ustanovení směřujících k ochraně zaměstnance. V tomto ohledu je zaměstnanci zakázána dispozice s některými jeho právy a nároky (k tomu v podrobnostech viz oddíl 2.3.8. této práce). Pakliže mediační dohoda je výsledkem úsilí stran v rámci postupu vedeného třetí nestrannou osobou, která však neodpovídá za obsah této dohody, a nejedná se

²⁷³ Čl. 6 odst. 1 směrnice 2008/52/ES.

²⁷⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

o osobu, u níž by bylo bez výjimek zaručeno dostatečné právní vzdělání, zakotvení přímé vykonatelnosti pro mediační dohody uzavírané mezi zaměstnavateli a zaměstnanci by dle mého názoru odporovalo zvláštnostem pracovního práva a významným způsobem by to mohlo narušit jeho ochrannou funkci.

S ohledem na vše výše uvedené, považuji současnou právní úpravu vylučující přímou vykonatelnost mediační dohody za vyhovující smyslu a účelu mediace.

Nelze však tvrdit, že neexistují případy, ve kterých je zajištění vykonatelnosti mediační dohody žádoucí. Získání vykonatelné mediační dohody zajisté může být v nejlepším zájmu stran sporu. Může jít např. o mediační dohody, které upravují povinnosti ke splnění ve vzdálenější budoucnosti – v pracovním právu např. povinnost k náhradě škody dosahující vyšších částek k úhradě dle sjednaného splátkového kalendáře.

Pro tyto účely v zásadě existují tři možnosti, a to 1) schválení mediační dohody soudem; 2) schválení mediační dohody v rozhodčím řízení; 3) pořízení mediační dohody formou notářského zápisu se svolením k vykonatelnosti.

Zákon o mediaci však v žádném svém ustanovení výše uvedené možnosti nejmenuje. Vhodným legislativním opatřením *de lege ferenda* by mohlo být vložení výčtu možností dosažení vykonatelnosti mediační dohody do ustanovení § 7 zákona o mediaci.

6.1.3. Mlčenlivost

Povinnost mlčenlivosti má zaručovat důvěrnost mediace, která představuje jeden z nejdůležitějších principů mediace, jenž je takřka bez výjimky přijímán právními řady evropských, ale i mimoevropských států. V českém právním řádu je zakotvena v ustanovení § 9 zákona o mediaci. Ten se věnuje mlčenlivosti mediátora a osob na mediaci zúčastněných, kterým je tato povinnost zákonem uložena ve všech jejích formách – mlčenlivost vnitřní, vnější a soudní (v podrobnostech viz oddíl 4.1.7. této práce).

Oproti tomu problematika mlčenlivosti stran sporu zákonem upravena není. Absence dané zákonné úpravy může mít významný psychologický vliv na ochotu sporných stran sdělovat podstatné skutečnosti, zejména takové, které by mohly být použity v jejich neprospěch.

Tento stav se zdá být problematický především ze dvou důvodů, přičemž pouze jeden z nich lze vyřešit z vůle stran bez potřeby stanovení zákonné povinnosti mlčenlivosti. Jelikož stranám sporu zákon povinnost mlčenlivosti nestanovuje, ale zároveň ujednání o ní ani nevylučuje, je na nich, aby si ji fakultativně sjednaly v rámci smlouvy o provedení mediace. Jelikož se však

v takových případech jedná pouze o smluvní povinnost, musí strany pamatovat na řádné zakotvení ujednání o povinnosti k zaplacení smluvní pokuty.²⁷⁵

Sjednání povinnosti k zaplacení smluvní pokuty však nijak neřeší situaci, kdy se některá ze stran sporu nepodrobuje mediaci v dobré víře, tj. kdy k využití mediace přistupuje za účelem získání informací, ke kterým by jinak neměla přístup. Tuto situaci strany svými vlastními prostředky nemohou řešit, resp. nemohou jí předejít a vystavují se proto nežádoucímu riziku.

Danou problematikou se doposud nezabývala ani judikatura.²⁷⁶ Z absence takového soudního rozhodnutí však nelze bez dalšího dovozovat, že by s sebou mediace v praxi výše popsané riziko nenesla. Vzhledem k doposud nízké míře využívání mediace lze spíše mít za to, že k soudům se tato otázka zatím nedostala z důvodu zdrženlivosti stran sporu, kterým zmiňované riziko hrozí, ve vztahu k zahájení mediace.

Neexistenci zákonné úpravy povinnosti mlčenlivosti stran sporu, jejíž zakotvení mimochodem prosazovala většina pracovní skupiny k přípravě návrhu zákona o mediaci²⁷⁷, považují za jeden z největších nedostatků současné právní úpravy mediace. Vhodným legislativním opatřením *de lege ferenda* by bylo rozšíření ustanovení § 9 zákona o mediaci o povinnost mlčenlivosti sporných stran samotných. Stranám sporu by pak měla být pouze dána možnost, aby na základě vzájemné dohody takovou povinnost mlčenlivosti případně omezily.

6.2. Modely motivace a jejich nástroje

V rámci pasáží o systémech fungování mediace jsou modely motivace zařazeny jako první z důvodu logické návaznosti, kterou by měla být vedena každá snaha o rozšíření určité myšlenky, nástroje nebo institutu. To platí nejen pro oblast práva. Nežli určitý subjekt začne rozšiřovat informace o předmětu svého zájmu (nebo dokonce začne předmět svého zájmu prohlašovat za nejvhodnější řešení určitých situací, či někdy i jako řešení povinné), je nezbytné, aby nejprve zaručil jeho efektivnost a účinnost (viz předchozí kapitolu 6.1. této práce) a aby nastavil takové podmínky, které umožní jeho *zvnitřnění* ze strany široké veřejnosti.

Pokud výše uvedené vztáhneme na problematiku mediace jako alternativního způsobu řešení právních sporů, již existuje právní rámec, který jsem v předchozí kapitole označil za relativně zdařilý a potenciálně efektivní. Nyní je nezbytné zavést takové nástroje, které

²⁷⁵ Ustanovení § 2408 a násl. občanského zákoníku.

²⁷⁶ SVATOŠ, Martin In: HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7478-698-3. s. 116.

²⁷⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

napomohou zvýšení zájmu o mediaci ze strany sporných stran. Teprve v momentě, kdy dojde k vytvoření nejen smysluplného, ale i atraktivního institutu, je možné informace o něm začít šířit, tj. zavádět modely získávání informací o mediaci.

Nástroje využívané modely motivace můžeme členit na nástroje pozitivní motivace a nástroje negativní motivace.²⁷⁸ V určité míře se s nimi již nyní v českém právním řádu setkáme; na jedné straně jde o nástroje zvýhodňující (u nás v tomto ohledu existují spíše přirozené motivační prvky, kdy mediace je obecně méně nákladná a časově méně náročná než soudní řízení) a na druhé straně jde o nástroje sankcionující (u nás např. možnost soudu nepřiznat náhradu nákladů řízení dle ustanovení § 150 občanského soudního řádu). Existuje však celá řada dalších, zatím nevyužitých, nástrojů, jež v následujících řádcích nastíním.

6.2.1. Finanční incentivy

Finance hrají esenciální roli pro téměř jakoukoli činnost. Např. v Anglii a Wales je v souvislosti s alternativními způsoby řešení právních sporů jejich finanční stránka natolik významná, že je nezdědka uváděna jako primární důvod vhodnosti jejich používání. Dokonce je tam i samotná úspěšnost alternativních způsobů řešení právních sporů vyhodnocována mj. v závislosti na efektu, který jejich využívání má na státní rozpočet. Poslední výroční zpráva ACAS hned na prvním místě mezi tzv. highlights uvádí, že peněžní přínos služeb ACAS je možné vyjádřit poměrem 1:12, tj. za každou 1 GBP investovanou ACAS je ušetřeno 12 GBP v rámci ekonomiky; celkově mělo být státnímu rozpočtu ušetřeno 644 milionů GBP (cca 19 miliard Kč).²⁷⁹

Pakliže finanční aspekty jsou takto nezpochybnitelně důležité pro státní aparát, nebude tomu jinak ani v případě významu pro strany sporu. Finanční incentivy, které zvýhodňují osoby využívající mediaci, nacházejí své místo např. v Itálii (kde je mediace spojena s daňovým kreditem a rovněž je tam první setkání s mediátorem bezplatné) a v Polsku (kde může být neúčast na mediaci sankcionována povinností k náhradě nákladů vynaložených na účast na daném setkání druhou stranou sporu).

V České republice se s finanční motivací setkáme v její negativní podobě, kdy ustanovení § 150 občanského soudního řádu umožňuje soudu, aby nepřiznal úspěšnému účastníkovi soudního řízení náhradu nákladů řízení, pokud se bez vážného důvodu nezúčastnil

²⁷⁸ HOLAS, Jan In: HOLÁ, Lenka; URBANOVÁ, Martina et al. *Právní a sociální aspekty mediace v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-719-8. s. 62.

²⁷⁹ ACAS. *Annual Report and Accounts 2020-21* [online]. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas), 2021 [cit. 27. 5. 2022]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002534/acas-ara-2020-2021-accessible.pdf

prvního setkání s mediátorem nařízeného soudem. Do určité míry jsou finance zohledněny i ve vztahu k odměně mediátora za nařízené první setkání s mediátorem, která činí (pakliže není dohodnuto jinak) *pouhých* 400 Kč za každou započatou hodinu.²⁸⁰

Jiná opatření spadající do množiny motivačních nástrojů ve vztahu k mediaci v České republice nenajdeme. Vhodným legislativním opatřením *de lege ferenda* by mohlo být zavedení kompletní bezplatnosti prvního soudem nařízeného setkání s mediátorem, kdy náklady na jeho uskutečnění by nesl stát. Pakliže by zvýšení počtu nařízených mediací v kombinaci s dostatečnými dalšími podpůrnými aktivitami v praxi úspěšně zvýšilo používání mediace, toto opatření (tj. zavedení bezplatnosti) by dle mého názoru bylo finančně únosné i pro stát, jelikož by se snížením náporu na justiční aparát snížily i náklady spojené s vedením soudních řízení.

6.2.2. Nefinanční nástroje motivace

Nástroje nefinanční motivace se překrývají s podobou právního rámce mediace, který by měl dosahovat takového stavu, aby mediace byla pro strany sporu atraktivní. Vyřešení otázek, které byly v kapitole 6.1. této práce označeny za problematické, může představovat velmi silnou pobídku k využívání mediace.

Jako nefinanční motivace dále působí klasické přednosti mediace jako je rychlost, (relativní) bezformálnost, (relativní) finanční nenáročnost, možnost kontroly stran nad postupem při řešení sporu a nad podobou výstupu. Pokud právní řád bude respektovat tyto základní znaky mediace a prostřednictvím rámcové právní úpravy je bude také nepřímo garantovat (např. pomocí garancí požadavků na osobu mediátora, která je pro rychlost a úspěšnost mediace stěžejní), může se mediace i v praxi stát frekventovaně používanou alternativou soudního řízení.

6.3. Modely získávání informací

Modely získávání informací spočívají zejména v propagaci mediace. Jako takové mohou být označeny za *podpůrné*. Jejich podpůrnost lze chápat v tom smyslu, že i sebelepší informační kampaň nemůže vzbudit zájem o mediaci v případě, že by samotný právní rámec mediace nebyl adekvátní.

Z toho důvodu jsou modely získávání informací zařazeny v této práci až po pasáži pojednávající o slabých bodech současné podoby právní úpravy a dále také až po úvahách nad možnými motivačními nástroji, které by měly být do českého právního řádu nově zavedeny.

²⁸⁰ Ustanovení § 10 odst. 3 zákona o mediaci ve spojení s ustanovením § 15 vyhlášky o zkouškách a odměně mediátora.

Teprve v momentě, kdy bude právní úprava mediace dosahovat všech žádoucích standardů, může být přistoupeno k její propagaci ve směru k široké veřejnosti.

Pokud by byla zvolena časová posloupnost jiná, např. pokud by byla právní úprava mediace revidována uprostřed informační kampaně, mohlo by takové počínání vyvolat zmatky v aplikační praxi a neochotu stran sporu využívat *stále se měnící* právní institut.

Propagační nástroje modelů získávání informací o mediaci by měly být dvojí, a to jednak ve směru k odborné veřejnosti (zejména ve směru k advokátům, kteří budou své klienty povzbuzovat k využívání mediace), jednak ve vztahu k široké veřejnosti přímo. Při koncepci jednotlivých propagačních nástrojů přitom lze čerpat inspiraci ze zahraničních zkušeností.

6.3.1. Nástroje šíření informací mezi odbornou veřejnost

Odborná veřejnost bezpochyby může hrát z hlediska úspěšnosti propagace mediace v českém právním prostředí důležitou roli. Ostatně do ní patří osoby, jejichž poradenství je spornými stranami nejčastěji vyhledáváno.

Znalost mediace, resp. i dalších alternativních způsobů řešení právních sporů, by měla být mezi odbornou veřejnost šířena co nejdříve, minimálně však alespoň během studia na vysokých školách nabízejících studium z kategorie právo a právní věda. Seznamování studentů s mediací je dle mého názoru nezbytným předpokladem vypěstování dobrého vztahu k ní. Vhodným opatřením v tomto směru je adekvátní rozšíření studijních programů o odborné předměty seznamující studenty nejen s právní úpravou mediace, ale rovněž s potřebnými *soft skills*, které jsou pro výkon role mediátora nutné.

Rovněž by mělo být investováno do vzdělávání již praktikujících advokátů, notářů, soudců a dalších zástupců právnických profesí.

6.3.2. Nástroje šíření informací mezi širokou veřejnost

K šíření informací mezi laickou veřejnost může být přistupováno přímo, ale také nepřímo skrze veřejnost odbornou. Svůj význam přitom nalezne jak legislativní činnost, tak činnost obecně osvětová.

Zájem na informování široké veřejnosti je přitom zdůrazňován již v samotné směrnici 2008/52/ES, v jejímž čl. 9 jsou členské státy vyzývány k podpoře zpřístupňování informací o mediaci všemi vhodnými prostředky. V zahraničí se začíná objevovat legislativa stanovující povinnost právních zástupců informovat své klienty o možnostech využití mediace (např. v Itálii),

potażmo také povinnost shrnout dosavadní snahy o smírné řešení sporu v samotné žalobě podávané k soudu (např. ve Francii).

Vhodným legislativním opatřením *de lege ferenda* by mohlo být zavedení obdobné povinnosti právních zástupců i do českého právního řádu. To lze provést např. úpravou zákona o advokacii, konkrétně vložením nového ustanovení do hlavy třetí nazvané *Práva a povinnosti advokátů*. Dále lze uvažovat o změně právní úpravy povinných náležitostí žaloby dle ustanovení § 246 občanského soudního řádu, kam by mohla být nově vložena povinnost v žalobě uvést, jaké kroky byly mezi žalobcem a žalovaným uskutečněny za účelem dosažení smírného řešení sporu.

Podceněna by neměla být ani role odborových organizací a sdružení zaměstnavatelů. Tyto subjekty, které jsou specifické pro oblast pracovního práva, mají dostatečně funkční aparát k tomu, aby byly vhodným partnerem pro vytváření různých informačních kampaní.

V oblasti pracovního práva se pak naskytují i další opatření jako např. obdobné rozšíření informační povinnosti zaměstnavatele dle ustanovení § 31 (informační povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy) a ustanovení § 37 (informování o obsahu pracovního poměru) zákoníku práce.

Jedinečná možnost šíření informací přímo k zaměstnancům se v oblasti pracovního práva naskytuje skrze povinně písemnou pracovní smlouvu.²⁸¹ Dle mého názoru nelze vyžadovat, aby byly legislativně rozšířeny tzv. podstatné obsahové náležitosti pracovní smlouvy dle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce, jelikož informace o možnosti řešení individuálních pracovněprávních sporů mediací svou povahou mezi takové náležitosti nelze řadit. Protože však informační povinnost dle ustanovení § 37 zákoníku práce může být splněna skrze uvedení daných informací přímo v písemné pracovní smlouvě, jeví se tento dokument jako maximálně vhodný pro zmínku o mediaci a jejích výhodách. Pokud tedy bude informační povinnost dle ustanovení § 37 zákoníku práce rozšířena, lze se domnívat, že alespoň část zaměstnavatelů bude informace o mediaci uvádět přímo v pracovních smlouvách.

6.4. Modely donucení

Právní nauka rozlišuje tři typy modelů donucení k využívání mediace, přičemž jejich oblíbenost se nejen v jednotlivých evropských státech různí. Rozlišujeme model mandatorní, model vyžadovaného prvního setkání s mediátorem a model dobrovolný (viz oddíl 4.1.4. této práce).

²⁸¹ Ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce.

Dobrovolnost, coby základní idea, provází všechny fáze mediace. Zmínky o ní jsou rozesety napříč celé této práce a středobodem zájmu bude i v následující pasáži. Jedná se totiž o kritérium, podle kterého jsou modely donucení rozlišovány; úvahy nad ní dokonce představují jeden z nejdůležitějších konfliktních momentů využívání mandatorního, resp. nedobrovolného, modelu donucení, a to z hlediska jeho ústavnosti.

V této kapitole se budu věnovat problematice využitelnosti jednotlivých modelů donucení v českém právním prostředí. Nejprve nastíním současný stav dobrovolnosti mediace, přičemž následně přestřu problematiku souladu mandatorního modelu donucení s ústavně zaručeným právem na spravedlivý proces. Na závěr této kapitoly se budu zabývat potenciálem zavedení povinné mediace do tuzemského právního řádu.

6.4.1. Současné využití modelů donucení k mediaci v České republice

Zákon o mediaci spojuje okamžik zahájení mediace s okamžikem uzavření smlouvy o provedení mediace.²⁸² V tomto vyjádření lze spatřovat záměr respektování zásady dobrovolnosti mediace, kdy smlouva o provedení mediace je s mediátorem uzavírána na základě svobodné vůle stran sporu. Zároveň je však do dobrovolnosti oprávněn do určité míry zasáhnout soud, a to v případech, kdy je to účelné a vhodné.

Zmíněná možnost je soudu dána na základě ustanovení § 100 občanského soudního řádu, ve kterém je zakotveno oprávnění předsedy senátu nařídit účastníkům soudního řízení setkání se zapsaným mediátorem. Taková právní úprava je typickým příkladem modelu vyžadovaného prvního setkání s mediátorem, a to ve formě individuální povinnosti k zahájení mediaci. Dle kategorizace druhů mediace jde o variantu mediace soudní (v podrobnostech viz oddíl 4.1.2. této práce).

Takto nastavené fungování možností iniciace mediace reflektuje závěry pracovní skupiny k vytvoření návrhu zákona o mediaci, která prosazovala myšlenku, že mediace by měla být v zásadě dobrovolná, soudu by však měla být dána možnost nařídit první setkání s mediátorem informační povahy.²⁸³

²⁸² Ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mediaci.

²⁸³ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

Ze statistických údajů publikovaných Ministerstvem spravedlnosti České republiky²⁸⁴ vyplývá, že v roce 2020 bylo v občanskoprávních věcech²⁸⁵, kterých bylo v daném roce zahájeno celkem 384 024, nařízeno první setkání s mediátorem celkem v 1 162 případech (tj. v 0,003 % případů). Mediační dohoda byla v roce 2020 schválena ve 26 případech. V roce 2019 byla tato čísla srovnatelná, první setkání bylo nařízeno v 1 279 z celkových 411 214 zahájených občanskoprávních věcí (tj. opět v 0,003 % případů). Mediační dohoda byla v roce 2019 schválena ve 40 případech.

Výše uvedené statistiky pojednávají o využívání nařizování prvního jednání s mediátorem ve všech civilních věcech. Statistiky konkrétně pro pracovní právní oblast nejsou Ministerstvem spravedlnosti České republiky zveřejňovány. Pro představu však lze odkázat na o několik let starší průzkum provedený Pichrtem a kol. v roce 2016²⁸⁶, který se zabýval využíváním možnosti nařízení prvního setkání s mediátorem v individuálních pracovní právních sporech ze strany okresních soudů. Z daného průzkumu vyplynulo, že z celkových 18 573 řešených individuálních pracovní právních sporů v letech 2012 až 2016 (do 31. 5. 2016) bylo nařízeno pouhých 113 prvních setkání s mediátorem, což je ekvivalentní relativnímu vyjádření 0,608 %.

Ač tedy formálně v České republice existuje model vyžadovaného prvního setkání s mediátorem, v praxi není nijak rozsáhle využíván a obecně lze tuzemské právní prostředí ve vztahu k mediaci charakterizovat spíše jako systém založený na modelu dobrovolném.

S ohledem na výše uvedená data lze polemizovat nad důvody nízkého počtu nařízených prvních setkání s mediátorem. Jestliže označují tuzemský právní rámec mediace za relativně *zdařilý*, nabízí se opět zjištěné informace vztáhnout k aktuálnímu stavu povědomí o povaze a výhodách mediace. Ať už právní rámec totiž dosahuje jakékoli kvality, k nárustu používání mediace nemůže dojít bez dostatečného šíření informací jak mezi odborníky, tak mezi širokou veřejností.

6.4.2. Mandatorní model donucení k mediaci a právo na spravedlivý proces

Otázka potřeby zavedení povinné mediace, tj. mandatorního modelu donucení k mediaci, byla předmětem řady vášnivých diskusí během přípravy návrhu zákona o mediaci. Jednou

²⁸⁴ Přehledy statistických listů: Statistické listy pro civilní agendu. In: *Cslav.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

²⁸⁵ Do těchto statistik jsou řazeny i věci pracovní právní.

²⁸⁶ PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovní právních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-138-7. s. 214.

z diskutovaných možností bylo totiž zavedení povinné mediace pro vybrané typy sporů.²⁸⁷ Ve své výsledné podobě však návrh zákona o mediaci, který byl později přijat, zvolil jiný směr spočívající v již popsané možnosti nařízení prvního setkání s mediátorem.

Oproti České republice se však jiné státy, mezi nimi i státy patřící do Evropské unie (např. Itálie), cestou povinné mediace ubraly, což mezi tamní odbornou společností vyvolalo značné názorové střety o souladu mandatorního modelu donucení s obecně uznávaným právem na spravedlivý proces.

Názorové rozepře se pak dostaly i k Evropskému soudnímu dvoru, který v roce 2010 vydal pilotní rozhodnutí v této otázce. Daný rozsudek řešil soulad systému povinné mediace s právem na spravedlivý proces v kontextu spotřebitelských sporů v té podobě, ve které tehdy systém povinné mediace fungoval v Itálii. Ač se jedná o kontext spotřebitelských sporů, základní teze vyřčených závěrů lze abstrahovat a získat tak kritéria pro obecné posouzení modelů povinné mediace.

V rozsudku ve věci *Rosalba Alassini a další v. Telecom Italia SpA a další*²⁸⁸ se Evropský soudní dvůr zabýval předběžnou otázkou italského soudu, zda „[...] *zásada účinné soudní ochrany musí být vykládán[a] v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, podle které spory [...] musí být předmětem povinného pokusu o mimosoudní řešení sporů jako podmínky přípustnosti žalob k soudům.*“

Aby přezkoumal soulad povinného pokusu o mimosoudní řešení sporů s právem na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces dle čl. 47 Listiny základních práv Evropské unie, resp. s právem na spravedlivý proces dle čl. 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, musel Evropský soudní dvůr zkoumat zásah do jednotlivých složek těchto práv. Zejména musel vyřešit otázku omezení přístupu k soudu a otázku přiměřené délky soudního řízení.

Evropský soudní dvůr v tomto směru mj. konstatoval, že základní práva nejsou absolutními výsadami a mohou být předmětem omezení, pokud předmětné omezení projde testem

²⁸⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

²⁸⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. spojených věcí C-317/8, C-318/08, C-319/08, C320/08.

proporcionality tak, jak je jeho podoba ustálena v dosavadní judikatuře.²⁸⁹ Omezení musí tedy sledovat legitimní cíl, tomuto cíli musí odpovídat, nesmí být nepřiměřené a neúnosné.²⁹⁰

Ve svých následných úvahách Evropský soudní dvůr vyslovil základní podmínky pro přípustnost povinného pokusu o mimosoudní řešení sporů.²⁹¹ Lze je shrnout následovně:

1. výsledkem mimosoudního řešení sporu (resp. mediace) nesmí být závazné rozhodnutí;
2. mimosoudní řešení sporu (resp. mediace) nesmí představovat podstatné prodlení, pokud jde o podání žaloby k soudu;
3. právní řád musí zajistit stavění promlčecích a prekluzivních lhůt;
4. mimosoudní řešení sporu (resp. mediace) nesmí zatěžovat strany sporu vznikem významných nákladů;
5. musí existovat možnost přímého přístupu k soudu v naléhavých případech.

Za uvážení výše nastavených podmínek shledal Evropský soudní dvůr italskou právní úpravu povinného mimosoudního řešení sporů za konformní, jelikož zavedený mechanismus nečinil výsledek povinného mimosoudního řešení sporu závazným, nezpůsobilým podstatné prodlení (jeho použití bylo omezeno lhůtou 30 dní), bylo zajištěno stavění promlčecích lhůt a nezatěžoval sporné strany z hlediska nákladů.

Právo na spravedlivý proces musí být respektováno nejen v odvětví spotřebitelských sporů. Výše uvedené podmínky lze proto považovat za jakýsi manuál pro úvahy zákonodárců při zavádění povinné mediace, ať už tak činí ve vztahu k jakémukoli okruhu soukromoprávních sporů.

6.4.3. Vhodnost použití mandatorního modelu donucení k mediaci nejen v individuálních pracovněprávních sporech v České republice

Pokud má být v tuzemském právním řádu zakotven některý z doposud nevyužitých modelů donucení k mediaci, musí být zajištěno, aby přispíval ke zvyšování četnosti a úspěšnosti mediace. Zejména úspěšnost mediace by měla být v ohnisku zájmů každého mandatorního nařizování mediace (resp. vyžadování prvního setkání s mediátorem).

²⁸⁹ Je nutné poznamenat, že test proporcionality se tradičně skládá ze tří složek – testu vhodnosti (způsobilosti), testu potřebnosti (nutnosti) a testu proporcionality v užším slova smyslu. Test proporcionality i v judikatuře Ústavního soudu České republiky nabývá alespoň dvou různých modalit. Jeho podobna se může v judikatuře jednotlivých soudů lišit. K tomu srov. HEJČ, David In: HUSSEINI, Faisal et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-812-2.

²⁹⁰ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. spojených věcí C-317/8, C-318/08, C-319/08, C320/08. odst. 63

²⁹¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. spojených věcí C-317/8, C-318/08, C-319/08, C320/08. odst. 67.

Samotné zavedení právní úpravy však k naplnění sledovaného cíle není dostačující. To lze ostatně vidět i z dosavadních statistik o nařizování prvního setkání s mediátorem v České republice (v podrobnostech viz oddíl 6.4.1. této práce).

Naopak, zvýšení frekvence úspěšné mediace lze zajistit pouze kombinací nástrojů, které byly popsány v rámci celé šesté části této práce. Jde tedy o kombinaci nástrojů motivačních, informačních a donucovacích. Z hlediska donucovacích nástrojů je pak nezbytné zvláště dbát na výběr pouze takového okruhu sporů, jejichž povaha *a priori* úspěšnost mediace nevylučuje (v podrobnostech viz oddíl 4.2.2. této práce). Vždy je rovněž nezbytné dbát na dodržování práva na spravedlivý proces, k čemuž může být vodítkem judikatura Evropského soudního dvora.

V souvislosti s potenciálním zaváděním povinné mediace (tj. striktně mandatorního modelu, podle kterého by strany sporu měly povinnost podrobit se po určité době mediačnímu procesu, a teprve následně by svá subjektivní práva mohly uplatňovat u soudu) pro individuální pracovněprávní spory je pak nutné zohlednit i zjištění o nízkém počtu zahajovaných soudních sporů v pracovních věcech v České republice. V současnosti se totiž české soudnictví v pracovních věcech vyznačuje trendem snižujícím se počtu pracovněprávních litigací – v roce 2020 bylo na území České republiky vydáno pouhých 2 600 pravomocných rozhodnutí, v roce 2019 jich přitom bylo 2 740 a v roce 2018 šlo o rozhodnutí 2 964.²⁹²

Je zřejmé, že jakákoli forma donucení k mediaci, která by se měla stát podmínkou přípustnosti soudního řízení, stojí na předpokladu, že strany sporu mají zájem se svých subjektivních práv domáhat u soudu. Pakliže neexistuje zájem o řešení sporů soudní cestou, zavádění jakéhokoli prerekvizity by se zcela minulo účinkem; dokonce by mohlo zapříčinit i ještě hlubší propad v současném klesajícím trendu soudních řízení v pracovních věcech.

Pakliže by zákonodárce v budoucnosti chtěl využít potenciálu povinné mediace coby nástroje k rozšiřování povědomí o existenci a přínosech mediace²⁹³, měl by tak činit v jiných oblastech, než je ta pracovněprávní. Při výběru vhodných okruhů sporů pro povinnou mediaci by zákonodárce měl zvážit zejména povahu sporu, možný dopad na četnost takových sporů (tj. zda zavedení mediace pro daný typ sporu nezpůsobí pokles zájmu sporných stran o uplatňování svých práv) a v neposlední řadě musí vždy zajistit soulad zaváděného mechanismu s právem na spravedlivý proces.

²⁹² Přehledy statistických listů: Statistické listy pro civilní agendu. In: *Cslav.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

²⁹³ Opět platí, že zákonodárce by nejdříve měl využít všechny vhodné motivační nástroje a nástroje získávání informací, jakož i upravit právní rámec mediace tak, aby maximálně využíval potenciálu mediace.

Zavedení povinné mediace pro tato jiná právní odvětví (jež nebudou jejím zavedením negativně ovlivněna způsobem, který lze předvídat pro individuální pracovněprávní spory) může významným způsobem přispět k obecnému zvyšování povědomí o mediaci napříč celým tuzemským právním prostředím. Pokud se informace o mediaci a jejích výhodách dostanou k široké veřejnosti skrze výše popsany krok, nepřímo by tak mohla být ovlivněna i míra používání mediace v individuálních pracovněprávních sporech.

Závěr

Alternativním způsobům řešení právních sporů je v současné době věnována stále větší pozornost. Obliby se jim již dostává také v členských státech Evropské unie. Právní úprava jednotlivých evropských států však využívá potenciálu alternativních způsobů řešení právních sporů v různé míře. Často je v legislativě pozornost věnována pouze několika vybraným způsobům z této rozmanité skupiny. To ostatně odpovídá jejich povaze coby postupů relativně bezformálních.

Vlivem aktivity na úrovni Evropské unie se však jeden z alternativních způsobů řešení právních sporů dostává do popředí. Tímto Evropskou unií široce podporovaným a prosazovaným alternativním způsobem řešení právních sporů je mediace, ve vztahu ke které byla již před téměř patnácti lety přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. V souvislosti s transpozicí uvedené směrnice lze sledovat rozlišení v přístupech členských států. Některé z nich zvolily takřka doslovné provedení ustanovení obsažených ve směrnici 2008/52/ES, jiné se naopak vydaly cestou hloubkové revize dosavadního právního rámce alternativních způsobů řešení právních sporů.

Rozlišností přístupů se nevyhnula ani problematika použitelnosti mediace (resp. i dalších alternativních způsobů řešení právních sporů) pro řešení individuálních pracovněprávních sporů. V některých státech (např. v Polsku) bylo použití mediace pro individuální pracovněprávní spory možné ještě před samotnou transpozicí směrnice 2008/52/ES. V jiných státech (např. ve Francii) bylo nezbytné nejprve o potenciálu a výhodách mediace přesvědčit odbornou veřejnost, přičemž teprve po tomto nesnadném kroku došlo ke vztažení právního rámce mediace i na ryze vnitrostátní individuální pracovněprávní spory. V neposlední řadě pak i nadále existují státy, které jsou k otázce schopnosti mediace vyhovět potřebám a zvláštnostem pracovního práva zdrženlivé (např. Itálie).

Cílem této práce byla analýza použitelnosti alternativních způsobů řešení právních sporů pro spory vznikající v oblasti individuálního pracovního práva v České republice. Bližší pozornost přitom měla být zaměřena na mediaci, která byla již v úvodu této práce označena za nejtypičtější a v legislativě nejrozšířenější alternativní způsob řešení právních sporů; mediace tudíž měla představovat vhodného reprezentanta pro podrobnější rozbor. V rámci bližší analýzy českého právního rámce mediace si tato práce kladla za cíl vyhodnocení dostatečnosti dosavadního legislativního stavu pro významnější rozšíření používání mediace k řešení individuálních

pracovněprávních sporů, v souvislosti s čímž měla poukázat na slabá místa a případně předložit i vhodná legislativní opatření *de lege ferenda*.

V rámci práce jsem rozebral využitelnost alternativních způsobů řešení právních sporů pro spory vznikající v oblasti individuálního pracovního práva, kdy při provádění předmětného rozboru bylo nutné vycházet ze základních charakteristik alternativních způsobů řešení právních sporů a současně také z úvah nad výsledným efektem jejich výhod a nevýhod v kontextu potřeb a zvláštností pracovního práva. Došel jsem k poznání, že přednosti a úskalí se v jednotlivých typech alternativních způsobů řešení právních sporů projevují v různé intenzitě, a proto se i míra jejich použitelnosti pro individuální pracovněprávní spory liší. Ač není *a priori* nezbytné, aby alternativní způsoby řešení právních sporů byly v podrobnostech legislativně upraveny, pro jejich použití v oblasti individuálního pracovního práva je vhodné, aby byly zákonem upraveny alespoň minimální garance spravedlnosti a zákonnosti, a to s bližším důrazem na zajištění rovnosti stran sporu.

Dalším neméně důležitým kritériem při zvažování vhodnosti použití přitom musí být otázka praktické realizovatelnosti voleného alternativního způsobu řešení právních sporů. Zejména alternativní způsoby řešení právních sporů hybridní povahy se vyvinuly v souvislosti s právními vztahy mezi podnikateli. Minimálně zaměstnanec, coby jeden ze subjektů individuálních pracovněprávních vztahů, nemá (ani nemůže mít) k dispozici všechny nástroje potřebné pro účast na komplexnějších alternativních způsobech řešení sporů, jako je např. minitribunál. Navíc již samotná složitost struktury hybridních forem alternativních způsobů řešení právních sporů dle mého posouzení nevyhovuje potřebám individuálního pracovního práva.

Provedením analýzy založené na výše uvedených kritériích a tezích jsem za alternativní metody řešení právních sporů, které jsou vhodné pro použití na individuální pracovněprávní spory, označil – vyjednávání, mediaci a konciliaci. Podrobněji jsem pak kromě tří vyjmenovaných rovněž rozebral rozhodčí řízení, jehož použití na (některé) individuální pracovněprávní spory platná zákonná úprava připouští.

I v této užší skupině jsem však z hlediska vhodnosti identifikoval odlišnosti, které se vztahují zejména k načasování zahájení jejich používání. Zejména u vyjednávání mám za to, že jeho potenciál se v nejvyšší míře projevuje ve fázi prevence sporů. Při samotném řešení již eskalovaného právního sporu pak bývá jeho význam transformován do podoby techniky komunikace používané v rámci jiných typů alternativních způsobů řešení právních sporů.

V úvodu práce předestřená hypotéza o mediaci byla potvrzena, kdy mediaci²⁹⁴ jsem (po detailnějším rozboru) vyhodnotil jako alternativní způsob řešení právních sporů s největším potenciálem pro uplatnění při řešení individuálních pracovněprávních sporů. Tento můj závěr byl nejprve podložen analýzou typických výhod a nevýhod mediace; těžiště mého zkoumání a posuzování však spočívalo v analýze stávající právní úpravy mediace v zákoně č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů.

Mám za to, že danou právní úpravu lze souhrnně vyhodnotit jako systematickou, logickou a relativně odpovídající požadavkům směrnice 2008/52/ES. I přesto lze v nynějším právním rámci mediace nalézt dvě významné *mezery*, s kterými by se měl zákonodárce legislativně lépe vypořádat. Konkrétně se jedná o výhrady ke stávajícím požadavkům na odbornost zapsaných mediátorů. Zákonné požadavky na osobu zapsaného mediátora totiž nepředstavují pro účely pracovněprávní oblasti dostatečnou garanci patřičné kvalifikace. Rovněž jsem za neúplnou označil právní úpravu zákonné povinnosti mlčenlivosti dle ustanovení § 9 zákona o mediaci. V tomto směru lze z řad opatření legislativní povahy *de lege ferenda* za vhodné považovat zavedení zvláštní specializační zkoušky pro zapsané mediátory, která bude zaměřena na oblast pracovního práva²⁹⁵ a rozšíření zákonné povinnosti mlčenlivosti i na samotné sporné strany²⁹⁶.

Dosažené poznání ohledně právní úpravy jsem následně konfrontoval se zkušenostmi ze zahraničí, kdy tato komparace mi umožnila identifikovat soubor nástrojů, jejichž plný potenciál český zákonodárce doposud nevyužil. Svou povahou spadají předmětné nástroje zejména do okruhů nástrojů motivačních a informačních. *De lege ferenda* by zákonodárce mohl zavést kompletní bezplatnost prvního soudem nařízeného setkání s mediátorem²⁹⁷ (motivační nástroj). Dále by pak měl zákonodárce zvážit zavedení zákonné povinnosti právních zástupců informovat své klienty o možnostech využití mediace²⁹⁸, či povinnosti shrnout dosavadní snahy o smírné řešení sporu v samotné žalobě podávané k soudu²⁹⁹ (informační nástroje). Zavedení obdobné povinnosti lze pak doporučit i přímo v rámci individuálního pracovního práva, kde by mohla být ve stejném duchu rozšířena informační povinnost zaměstnavatele.³⁰⁰

²⁹⁴ Potažmo byl obdobný závěr učiněn i o conciliaci, která je někdy s mediací zaměňována (nebo pod ni přímo zařazována). K tomu v podrobnostech viz oddíl 4.1.5. této práce.

²⁹⁵ Navrhovaná úprava by se měla týkat ustanovení § 10 zákona o mediaci, jakož i vyhlášky o zkouškách a odměně mediátora.

²⁹⁶ Navrhovaná úprava by se měla týkat ustanovení § 9 zákona o mediaci.

²⁹⁷ Navrhovaná úprava by se měla týkat ustanovení § 15 vyhlášky o zkouškách a odměně mediátora.

²⁹⁸ Navrhovaná úprava by se měla týkat hlavy třetí zákona o advokacii.

²⁹⁹ Navrhovaná úprava by se měla týkat ustanovení § 246 občanského soudního řádu.

³⁰⁰ Navrhovaná úprava by se měla týkat ustanovení § 31 a § 37 zákoníku práce.

Kromě legislativních opatření by přitom neměla být přehlížena ani možná nelegislativní aktivita, kdy lze uvažovat o rozšiřování vysokoškolských sylabů o odborné předměty seznamující studenty s problematikou mediace.

Při formulování a zavádění motivačních a informačních nástrojů musí zákonodárce pamatovat na dodržení žádoucí posloupnosti, kdy zejména z důvodu psychologického efektu na adresáty práva musí přijímání zamýšlených legislativních změn mediace nutně předcházet jakýmkoli krokům k rozšiřování povědomí o mediaci a jejích výhodách.

Sledovaným konečným přínosem nové právní úpravy a informačních aktivit/kampaní by mělo být zejména zvýšení zájmu široké veřejnosti o používání mediace pro řešení individuálních pracovněprávních sporů. Navrhovaná legislativní opatření *de lege ferenda* přitom z velké části nemíří výlučně na oblast pracovního práva, nýbrž mají za cíl navýšit používání mediace napříč všemi soukromoprávními odvětvími. To se jeví jako vhodné zejména z důvodu, že obecně je v České republice v posledním desetiletí zahajován velmi nízký počet soudních řízení o spory z individuálních pracovněprávních vztahů. Zaměření legislativních změn a informačních kampaní pouze na oblast individuálního pracovního práva by dle mého názoru bylo v tento moment zbytečné.

Pokud by v návaznosti na výše doporučené legislativní i nelegislativní kroky měl zákonodárce v úmyslu jít s propagací mediace o krok dále a chtěl by zavést některou z forem povinné mediace, musí si počínat velmi obezřetně. Zkušenosti ze zahraničí svědčí o zásadním významu vnitřního přesvědčení stran sporu o užitečnosti mediace. Pakliže je totiž mediace stranám sporu autoritativně vnucována, aniž by o ni samy měly zájem, hrozí, že se stane pouhým povinným formálním předstupněm soudního řízení, které by mediací bylo jen oddalováno. Mám za to, že v kombinaci s aktuálně nízkým počtem pracovněprávních soudních řízení v České republice není v tuzemském právním prostředí pro zavedení povinné (zákonné) mediace v oblasti individuálních pracovněprávních sporů zatím prostor.

Pakliže by takový krok chtěl zákonodárce učinit, měl by svou aktivitu směřovat na jiné právní oblasti, důsledně analyzovat celý okruh soukromoprávních sporů a vybrat pro zavedení povinné mediace pouze ty druhy sporů, u kterých lze již nyní předpokládat reálný zájem sporných stran o využití této alternativy soudního řízení. Rozšířením mediace do jiných oblastí může dosáhnout žádoucího efektu obecného obeznámení široké veřejnosti s její existencí, funkcemi a přednostmi. Nepřímo může toto být prospěšné i pro oblast individuálního pracovního práva.

Domnívám se, že cíle stanovené v úvodu této práce byly naplněny. Předložená práce poskytuje strukturovaný rozbor použitelnosti alternativních způsobů řešení právních sporů pro individuální pracovněprávní spory. Podrobně se přitom práce zabývá mediací a její právní

úpravou, kterou následně kriticky hodnotí a navrhuje možné legislativní změny. Čtenář má možnost v souvislostech získat přehled o problematice řešení individuálních pracovněprávních sporů mimosoudní cestou. Jsem přesvědčen, že by tato práce mohla posloužit jako předloha k šíření informací o mediaci mezi odbornou veřejnost, což je ostatně jedním z důležitých kroků, které byly v rámci celé práce zdůrazňovány.

Seznam zkratk

ACAS	Advisory, Conciliation and Arbitration Service (česky Poradenská, conciliační a rozhodčí služba)
směrnice 2008/52/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech
sp. zn.	spisová značka

(Pozn.: Zkratky české legislativy jsou používány v podobě, ve které jsou uvedeny v závorkách za úplnými názvy právních předpisů dle seznamu použitých zdrojů. Zkratky zahraniční legislativy jsou používány obdobně, vyjma těch právních předpisů zahraničních států, které upravují širokou problematiku a nesou proto relativně dlouhý název. V takových případech je právní předpis označován jeho číslem. V poznámkách pod čarou jsou zahraniční právní předpisy označovány v jejich cizojazyčném znění.)

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité odborné literatury

ALEXANDER, Nadja; WALSH, Sabine; SVATOS, Martin et al. *EU Mediation Law Handbook*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International BV, 2017, 778 s. ISBN 978-90-411-5859-8.

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír et al. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLOHLÁVEK, Alexander. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 1776 s. ISBN 978-80-7179-342-7.

DOLEŽALOVÁ, Martina et al. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013, 360 s. ISBN 978-80-7400-458-2.

EBISUI, Minawa; COONEY, Sean; FENWICK, Colin et al. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Organisation (ILO), 2016, 347 s. ISBN 978-92-2-130420-3.

GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s. ISBN 978-80-210-8021-8.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 310 s. ISBN 978-80-7380-454-1.

GRYGAR, Jiří. *Zákon o mediaci a související předpisy s komentářem a vzory. Podle stavu k 1. 1. 2014*. Praha: Leges, 2014, 232 s. ISBN 978-80-7502-009-3.

HENDRYCH, Dušan et al. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 1189 s. ISBN 80-7179-360-4.

HOLÁ, Lenka; HRNČIŘÍKOVÁ, Miluše. *Mimosoudní metody řešení sporů: vysokoškolská učebnice*. Praha: Leges, 2017, 166 s. ISBN 978-80-7502-246-2.

HOLÁ, Lenka; MALACKA, Michal et al. *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, 416 s. ISBN 978-80-7502-047-5.

HOLÁ, Lenka; URBANOVÁ, Martina et al. *Právní a sociální aspekty mediace v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, 161 s. ISBN 978-80-7598-719-8.

HORÁČEK, Tomáš; SVATOŠ, Martin; OLÍK, Miloš. *Zákon o mediaci. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 376 s. ISBN 978-80-7478-698-3.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, 214 s. ISBN 978-80-7400-581-7.

HUSSEINI, Faisal et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2021, 1456 s. ISBN 978-80-7400-812-2.

JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s. 2014, 152 s. ISBN 978-80-87974-07-0.

LAVICKÝ, Petr et al. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2292 s. ISBN 978-80-7400-852-8.

PICHRT, Jan et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021, 772 s. ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-138-7.

ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 400 s. ISBN 978-80-7478-004-2.

SVOBODA, Karel et al. *Občanský soudní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 1834 s. ISBN 978-80-7400-828-3.

ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Facilitativní mediace: řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*. Praha: Portál, 2012, 208 s. ISBN 978-80-262-0091-8.

WINTEROVÁ, Alena; MACKOVÁ, Alena et al. *Civilní právo procesní. Část první: Řízení nalézací*. 8. nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015, 624 s. ISBN 978-80-7502-076-5.

2. Seznam použitých odborných článků a publikací

ANTOLAK-SZYMANSKI, Katarzyna. Mediation in Polish labour law: comparing its evolution and development to labour mediation in EU and US law. *Review of European and Comparative Law* [online]. 2018, č. 3 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2545-384X. s. 21-40. Dostupné z: <https://doi.org/10.31743/recl.4510>

BĚLINA, Miroslav. (Ne)zbytná další novela zákoníku práce? *AUC Iuridica*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2016, č. 4. ISSN 0323-0619. s. 19-22.

BUSBY, Nicole; MCDERMONT, Morag. Workers, Marginalised Voices and the Employment Tribunal System: Some Preliminary Findings. *Industrial Law Journal*. Oxford: Oxford University Press, 2012, č. 2. ISSN 0305-1992. s. 166-183.

CONTE, Giuseppe. The Italian Way of Mediation. *Giustizia civile* [online]. 2014, č. 1 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2420-9651. s. 180-203. Dostupné z: <https://elibrary.law.psu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=arbitrationlawreview>

FRAĆZEK, Grzegorz. Funkcjonowanie ośrodków mediacyjnych. *Kwartalnik ADR* [online]. 2011, č. 2 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 1898-942X. s. 25-36. Dostupné z: https://arbitraz.laszczuk.pl/_adr/162/Funkcjonowanie_osrodkow_mediacyjnych.pdf

LICCI, Paola. Mediazione e negoziazione assistita nelle controversie di lavoro. *Lavoro diritti Europa* [online]. 2021, č. 3 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2611-3783. s. 2-21. Dostupné z: <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/processo-del-lavoro/790-mediazione-e-negoziazione-assistita-nelle-controversie-di-lavoro>

LOI, Piera. Mediation and Conciliation in Italian labour law. *Hungarian Labour Law E-Journal* [online]. 2016, č. 1 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2677-1586. s. 1-11. Dostupné z: http://hlj.hu/letolt/2017_1_a/A_01_Loi_HLLJ_2017_1.pdf

LUPANO, Matteo. La riforma della mediazione. *Judicium* [online]. 2022 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 2533-0632. Dostupné z: <https://www.judicium.it/la-riforma-della-mediazione/>

ODEHNALOVÁ, Jana. Laický prvek v soudním procesu a některé ústavněprávní aspekty. *Právní Rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 14. ISSN 1210-6410. s. 516-519.

MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2014, č. 18. ISSN 1210-6410. s. 620-624.

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2013, č. 21. ISSN 1210-6410. s. 725-731.

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 23-24. ISSN 1210-6410. s. 826-829.

ROZEHNALOVÁ, Naděžda. Rozhodčí řízení - alternativa k řízení soudnímu. *Právní fórum*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, č. 4. ISSN 1214-7966. s. 121-127.

SIEROCKA, Iwona. Mediation Procedure in Labour Law Disputes. *Białystok Legal Studie* [online]. 2016, č. 21 [cit. 19. 5. 2022]. ISSN 1689-7404. s. 203-214. Dostupné z: <https://doi.org/10.15290/bsp.2016.21.15>

STONJEK, Patrik. Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání. *AUC Iuridica*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2019, č. 1. ISSN 0323-0619. s. 121-129.

3. Seznam použitých právních předpisů

3.1. Česká legislativa

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod).

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (Ústava České republiky).

Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora (vyhláška o zkouškách a odměně mediátora).

Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

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

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

Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o rozhodčím řízení).

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

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů (zákon o vojácích z povolání).

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).

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o soudech a soudcích).

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (zákon o inspekci práce).

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

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

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

3.2. Mezinárodní smlouvy a evropská legislativa

Evropská úmluva o ochraně lidských práva a základních svobod vyhlášena jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících č. 209/1992 Sb.

Listina základních práv Evropské unie (2012/C 326/02).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech.

3.3. Zahraniční legislativa

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Code de procédure civile (civilní soudní řád).

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Code du travail (zákoník práce).

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Loi n° 95-125, relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative (zákon o organizaci soudnictví a civilním, trestním a správním soudním řízení).

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Loi n° 2014-1528, relative à la désignation des conseillers prud'hommes (1) (zákon týkající se jmenování poradců průmyslových tribunálů I.).

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Loi n° 2015-990, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (1) (zákon pro růst, aktivitu a rovné ekonomické příležitosti I.).

FRANCOUZSKÁ REPUBLIKA. Ordonnance n° 2011-1540, portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale (nařízení, kterým se provádí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Decreto legislativo n. 80/1998, nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa (legislativní nařízení o nových ustanoveních o organizaci a pracovněprávních vztazích ve veřejné správě, příslušnosti v pracovněprávních sporech a správní příslušnosti).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Decreto legislativo n. 28/2010, attuazione dell'articolo 60 della legge 18 giugno 2009, n. 69, in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali (legislativní nařízení o implementaci ustanovení § 60 zákona č. 69/2009, o mediaci zaměřené na urovnání občanskoprávních a obchodních sporů).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 604/1966, norme sui licenziamenti individuali (zákon o pravidlech pro individuální propouštění).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 69/2009, disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonche' in materia di processo civile (zákon o opatřeních pro ekonomický rozvoj, zjednodušení a konkurenceschopnost v občanském soudním řízení).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 183/2010, collegato lavoro (zákon týkající se otázek souvisejících s výkonem práce).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 98/2013, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia (zákon o konverzi legislativního nařízení č. 69/2013, obsahujícího naléhavá ustanovení pro oživení hospodářství, na zákon).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Legge n. 206/2021, delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie (zákon zmocňující vládu k přijetí opatření k zefektivnění civilního procesu a revizi nástrojů alternativního řešení sporů).

ITALSKÁ REPUBLIKA. Regio decreto n. 1443/1940, codice di procedura civile (občanský soudní řád).

POLSKÁ REPUBLIKA. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (zákoník práce).

POLSKÁ REPUBLIKA. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (civilní procesní kodex).

POLSKÁ REPUBLIKA. Ustawa z dnia 10 września 2015 r. – o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych (zákon o změně některých zákonů v souvislosti s podporou alternativních způsobů řešení sporů).

SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích 1992).

SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Employment Tribunals Act 1996 (zákon o pracovních tribunálech 1996).

SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Tribunals, Courts and Enforcement Act 2007 (zákon o tribunálech, soudech a vymáhání 2007).

SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA. Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (zákon o reformě podnikání a jeho regulace 2013).

4. Seznam použité judikatury a rozhodnutí jiných orgánů

4.1. Česká judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 14. 9. 1994, sp. zn. IV. ÚS 55/94.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2. 12. 2004, sp. zn. II. ÚS 320/04.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 9. 2021, sp. zn. 23 Co 101/2020.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1896/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

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

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2250/2021.

4.2. Evropská judikatura a judikatura zahraničních soudů a tribunálů

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 18. 3. 2010, sp. zn. spojených věcí C-317/8, C-318/08, C-319/08, C320/08.

Rozsudek Nejvyššího soudu Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku (Supreme Court) ze dne 26. 7. 2017, sp. zn. UKSC/2017/51.

Rozsudek Ústavního soudu Italské republiky (Corte costituzionale) ze dne 6. 12. 2012, sp. zn. 272/2012.

5. Seznam použitých internetových zdrojů

ACAS. *Annual Report and Accounts 2020-21* [online]. Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas), 2021 [cit. 27. 5. 2022]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002534/acas-ara-2020-2021-accessible.pdf

CANAYER, Agnès et. al. Rapport d'information n° 653 (2018-2019). In: *Senat.fr* [online]. Sénat, 2019 [cit. 28. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.senat.fr/rap/r18-653/r18-6531.pdf>

CAPUTO, Andrea; VALENZA, Giuseppe. *Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy* [online]. Springer, Cham, 2019 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_8

Commissione Luiso – Commissione per l'elaborazione di proposte di interventi in materia di processo civile e di strumento alternativi. In: *Giustizia.it* [online]. Ministero della Giustizia, 2021 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_36_0.page?facetNode_1=0_10&contentId=COS33449_9&previousPage=mg_1_36

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Beck-online* [právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.beck-online.cz/>

KOUKIADAKI, Aristeia. Individual and Collective Labour Settlement Systems – a Comparative Review. In: *Ilo.org* [online]. International Labour Organisation (ILO), 2020 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf

La procédure prud'homale: Conciliation et orientation. In: *Justice.gouv.fr* [online]. Ministère de la Justice, 2016 [cit. 18. 5. 2022]. Dostupné z: <http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/fiches-techniques-cph-12836/la-procedure-prudhomale-conciliation-et-orientation-29032.html>

LUISO, Francesco. Proposte normative e note illustrative. In: *Giustizia.it* [online]. Ministero della Giustizia, 2021 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://www.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/commissione_LUIISO_relazione_finale_24mag21.pdf

Mediacje w sprawach z zakresu prawa pracy w latach 2006-2020. In: *Isws.ms.gov* [online]. Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>

PARUCH, Sławomir et al. Raport: Mediacje w miejscu pracy. Kwiecień 2021. In: *Pcslegal.pl* [online]. PCS Legal, 2021 [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: https://pcslegal.pl/wp-content/uploads/2021/04/Raport_Mediacje-w-miejscu-pracy_.pdf

Prehledy statistických listů: Statistické listy pro civilní agendu. In: *Cslav.justice.cz* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky [cit. 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

Sněmovní tisk 903/0. In: *Psp.cz* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2020 [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=178617>

Testové zkoušky k písemné části zkoušky mediátora. In: *Čak.cz* [online]. Česká advokátní komora [cit. 27. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.cak.cz/assets/pro-advokaty/mediace/vzdelavani/pdf-zk-med-aktualizovany-soubor-otazek-2015.pdf>

The European Union and Countries in the EU. In: *Schengenvisainfo.com* [online]. Schengen visa info [cit. 19. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.schengenvisainfo.com/countries-in-europe/eu-countries/>

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. září 2017, č. 2018/C-337/01, o provádění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. In: *EUR-Lex* [online]. 2017 [cit. 27. 5. 2022] Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0321&from=FR>

Věcný záměr civilního řádu soudního [online]. [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: https://justice.cz/documents/12681/2872506/V%C4%9Bcn%C3%BD+z%C3%A1m%C4%9Br_fin%C3%A1ln%C3%AD+verze+_prosinec+2020.pdf/83cdd87e-18c5-41e9-948e-8defa2525adb

Alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů

Abstrakt

Předkládaná práce se zabývá problematikou alternativních způsobů řešení právních sporů, a to zejména v tom ohledu, zda je možné a vhodné některé tyto způsoby účinně a efektivně využívat i pro řešení individuálních pracovněprávních sporů. Alternativní způsoby řešení právních sporů by totiž měly představovat rychlou, bezformální a méně nákladnou alternativu soudního řízení. V oblasti individuálního pracovního práva se od nich navíc očekává, že dokážou napomoci k zachování základních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které se vyznačují svou dlouhodobostí.

Práce poskytuje strukturovaný rozbor použitelnosti alternativních způsobů řešení právních sporů na spory vznikající z individuálních pracovněprávních vztahů. Podrobně přitom práce pojednává o mediaci, jejíž českou právní úpravu obsaženou zejména v zákoně č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, kriticky ji hodnotí, porovnává se zahraniční právní úpravou a navrhuje vhodná legislativní opatření *de lege ferenda*. Návrhy se týkají zejména navýšení požadavků na odborné znalosti zapsaných mediátorů, rozšíření zákonné povinnosti mlčenlivosti, přijímání motivačních a informačních nástrojů, nebo také provádění nelegislativních činností směřujících k propagaci mediace a jejího rozšiřování coby vhodné mimosoudní alternativy řešení nejen individuálních pracovněprávních sporů.

Z hlediska uspořádání je práce rozdělena do šesti na sebe navazujících částí. První část se zabývá teoretickými východisky tématu. Pojednává o zvláštích pracovního práva, pojmově vymezuje pracovněprávní spory a třídí je. Druhá část se již úžeji zaměřuje na okruh individuálních pracovněprávních sporů; zabývá se možnostmi jejich prevence a řešení. Třetí část využívá dříve získaných poznatků a přistupuje k výběru a bližšímu rozboru těch alternativních způsobů řešení právních sporů, které jsou vhodné pro použití k řešení individuálních pracovněprávních sporů.

Stěžejní pozornost je následně věnována mediaci, která je samostatným předmětem čtvrté části. V páté části se práce zabývá přiblížením zkušeností ze zahraničí (Francie, Itálie, Polsko a Spojené království Velké Británie a Severního Irska). Konečně v šesté a poslední části jsou předkládány již zmiňované úvahy nad vhodnými budoucími legislativními i nelegislativními kroky pro zvýšení efektivity a atraktivity alternativních způsobů řešení právních sporů coby jedné z možných cest resoluce individuálních pracovněprávních sporů.

Klíčová slova:

alternativní způsoby řešení právních sporů, individuální pracovněprávní spory, mediace

Alternative resolution of labour disputes

Abstract

This thesis discusses the issue of alternative dispute resolution methods in terms of suitability of their use in the context of individual labour disputes. Alternative dispute resolution methods typically represent a fast, informal, and less costly alternative to court litigation. In the field of individual labour law, they are expected to help maintain the employment relationships between employers and employees, which are characterized by their longevity.

The thesis provides a structured analysis of the applicability of alternative dispute resolution methods to disputes arising from individual employment relationships. Subsequently, the thesis focuses in more detail on mediation, which is regulated in act No. 202/2012 Coll., on mediation. The existing Czech legal framework is critically analysed and compared with foreign legislation and practice. Based on the findings acquired through legal and comparative analysis, new legislative measures and non-legislative tools are proposed. These include in particular proposals for the improvement of the expertise of registered mediators and its guarantees, for the extension of the legal duty of confidentiality, for adoption of new motivational and informational tools, and for the implementation of non-legislative activities aimed at promoting mediation as a suitable out-of-court alternative of resolving individual employment disputes.

The thesis is divided into six chapters. The first chapter describes the theoretical basis of the topic; it deals with the specificities of labour law, defines the legal concept of labour disputes and classifies them. The second chapter focuses more narrowly on the scope of individual employment disputes. Furthermore, it deals with the possibilities of their prevention and solution. The third chapter proceeds, thanks to the previously acquired knowledge, with a selection and closer analysis of those alternative dispute resolution methods that are most suitable for use in individual labour disputes.

The main focus then shifts to mediation, which is the sole topic of the fourth chapter. The fifth chapter reviews the experience with the use of alternative dispute resolution methods (once again with the focus on mediation) in foreign countries (France, Italy, Poland and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland). Finally, the sixth and last chapter critically assesses the current Czech legislative framework for mediation and the knowledge obtained from foreign experiences with alternative dispute resolution methods is utilised as an illustrative source of possible legislative changes as well as non-legislative tools to increase the appeal and effectiveness of resolving individual labour disputes through mediation.

Key words:

alternative dispute resolution, individual labour disputes, mediation