

Alternativy řešení pracovněprávních sporů – mediátor, rozhodce nebo soudce?

Possibilities of solution of labour law conflicts – mediator, arbiter or judge?

Mgr. Ilona Kostadinovová, zpracováno k 31. 07. 2012

Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni, Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s.

Anotace

V pracovněprávních vztazích dochází často k situacím, které mohou představovat poměrně zásadní konflikt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud smluvní strany mají zájem na dalším fungování a trvání pracovněprávního vztahu, je velmi riskantní řešit spor soudní cestou. V takovém případě se nám naskýtá otázka, zda neexistuje nějaké mírnější pro smluvní strany pracovněprávního vztahu vhodnější řešení vyhroceného konfliktu, aby i po jeho vyřešení bylo možné nadále ve smluvním vztahu setrvat a pokračovat v řádném plnění pracovněprávních povinností.

Cílem příspěvku bude snaha popsat novou právní úpravu mediace v České republice jako jeden z možných nástrojů pro řešení individuálních nebo kolektivních pracovněprávních sporů. Zároveň bude provedeno porovnání způsobů řešení pracovněprávních sporů prostřednictvím mediátora, zprostředkovatele, rozhodce nebo soudce. Důraz bude kladen na výhody či nevýhody mediačního procesu pro strany sporu. Česká právní úprava podle nového zákona o mediaci bude porovnávána s právní úpravou mediačního zákona na Slovensku. Právní úprava mediace má význam rovněž v evropském kontextu přeshraniční mediace v občanských a obchodních věcech, kterou řeší právo Evropské unie a s kterou by měla být česká právní úprava plně kompatibilní.

V závěru příspěvku bude provedeno stručné zhodnocení nové české právní úpravy zákona o mediaci, zda nově přijatý právní předpis o mediaci může být skutečně plnohodnotnou a vhodnou alternativou pro řešení pracovněprávních sporů v praxi.

Abstrakt

Příspěvek se snaží uvést základní aspekty mediace jako jednoho z možných nástrojů řešení pracovněprávních sporů individuálních či kolektivních v porovnání s rozhodčím řízením a soudním procesem. Pozornost je věnována novému zákonu o mediaci v České republice v porovnání se slovenským zákonem o mediaci a v návaznosti na právní předpisy Evropské unie.

Klíčová slova:

pracovněprávní spor, mediátor, zprostředkovatel, rozhodce, soudce, smlouva o mediaci, mediační dohoda, mediační řízení, odměna mediátora, osvědčení mediátora, seznam mediátorů, mediační doložka, rozhodčí doložka, mediační řízení, rozhodčí řízení, soudní řízení

Resume

There will be the basic aspects of the mediation as a tool for the solution of labour law conflicts in compare to arbitration process and court proceedings. The new Czech Mediation Act will be compared with the Slovak Mediation Act and in connection with the European law.

Keywords

Labour law conflict, mediator, arbiter, judge, mediation agreement, mediation proceedings, licence of mediator, list of mediators, mediation clause, arbitration clause, mediation process, court proceedings

Obsah:

Úvod

1. kapitola – Charakteristika základních pojmů

1.1 Pracovněprávní vztah a závislá práce

1.2 Spor – pracovněprávní spor individuální a kolektivní

1.3 Řešení pracovněprávních sporů – zprostředkovatel, mediátor, rozhodce, soudce

2. kapitola – Česká právní úprava mediace

2.1 Charakteristika mediačního řízení

2.2 Mediátor a jeho role v mediačním řízení

2.3 Základní zásady mediačního řízení, jeho zahájení a účinky - smlouva o provedení mediace

2.4 Ukončení mediace - mediační dohoda

2.5 Zapsaný mediátor/mediátorka

2.6 Promlčení a prekluze práva

3. kapitola – Nadnárodní právní úprava mediace – právo Evropské unie

3.1 Právo Evropské unie – přeshraniční mediace

3.2 Instituce činné na poli mediace

4. kapitola – Slovenská právní úprava mediace

Závěr – zhodnocení české právní úpravy a náměty de lege ferenda

Přílohová část – vzor smlouvy o provedení mediace, vzor mediační dohody, vzor mediační doložky, vzor rozhodčí doložky, analýza výhod a nevýhod různých způsobů řešení sporů (komparační tabulka)

Prameny práva a použitá literatura

Úvod

Nejprve se pokusíme vymezit základní pojmy a shrnout tak rozsah zpracovávané materie související s řešením sporů vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Provedeme rozbor platné právní úpravy u nás s důrazem kladeným na rozbor zákona o mediaci v porovnání s právní úpravou na Slovensku a v souvislostech práva Evropské unie. Zkusíme si na praktickém příkladu ukázat výhody a nevýhody různých způsobů řešení pracovněprávních sporů prostřednictvím řízení před zprostředkovatelem, mediátorem, rozhodcem a soudcem. Lze říci, že současná právní úprava je poněkud roztříštěna, neboť existuje nejednotnost právní úpravy řešení individuálních a kolektivních pracovněprávních sporů. Nový zákon o mediaci nabyde v České republice účinnosti dne 01. 09. 2012 a stane se tak základem pro praxi akceptovatelnou alternativou řešení individuálních pracovněprávních sporů. Mediační řízení by mělo být plnohodnotnou alternativou řešení vzniklých sporů. Tento příspěvek se proto bude snažit shrnout základní pro praxi potřebné informace, které snad přispějí k rozšíření povědomí odborné a laické veřejnosti v dané oblasti.

1. kapitola – Charakteristika základních pojmů

1.1 Pracovněprávní vztah a závislá práce

Pracovněprávní vztah¹ je vztahem souvisejícím s výkonem závislé práce², § 2 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění, dále též jen ZP. Podle § 1 ZP jde o právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy kolektivní povahy. Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance vykonávána zaměstnancem osobně za mzdu na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době zaměstnavatelem rozvržené, na pracovišti určeném zaměstnavatelem, jménem zaměstnavatele, na jeho odpovědnost a podle jeho pokynů. Zaměstnancem může být osoba, která dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku, § 6 ZP, a zaměstnavatelem je buď fyzická osoba starší 18 let nebo právnická osoba způsobilá k právním úkonům.

Pracovněprávní vztahy lze členit na **individuální**, které vznikají mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jako subjekty těchto vztahů, a na **kolektivní**, které vznikají mezi zaměstnavateli a kolektivními subjekty hájícími zájmy zaměstnanců, odbory nebo rady zaměstnanců.

¹ L. Drápal v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2012, str. 72

² Blíže k právním vztahům účasti na práci a jejich třídění J. Pichrt v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2010, str. 147 a násl.

1.2 Spor – pracovněprávní spor individuální a kolektivní

Spor se obecně nazývá slovem „**disputace**“ a ve svém vyjádření může mít různé významy. „*V logice se jím rozumí jednak spor (rozpor) mezi pravdivým a nepravdivým výrokiem, opírající se o tzv. zákon totožnosti, nebo rozepře mezi nejméně dvěma osobami, které se přou o nějakou tezi, tj. o pravdivost či nepravdivost nějakého tvrzení*“.³

Nauka o vedení sporu se nazývá v logice „**eristika**“, která se zabývá logickou stránkou vedení sporu a jeho stránkou psychologickou a etickou.⁴ Právní spor je sporem upraveným právem. Specifickým případem sporu je proto vedení sporu právního a to zejména soudního. Hlavní zvláštnost soudního sporu spočívá v tom, že v něm kromě jeho účastníků vystupuje třetí „**neutrální**“ subjekt, tj. soud, který spor nezávisle a autoritativně rozhoduje.⁵ Pokud by takovým třetím neutrálním subjektem nebyl soud, tedy soudce, pak bychom mohli dospět k alternativě, která by v podstatě splňovala předpoklad soudně vedeného sporu, aniž by spor byl u soudu řešen. Takovou variantu by bylo možné použít právě pro řešení pracovněprávního sporu, pokud účastníci pracovněprávního vztahu dále trvají na trvání pracovního poměru. V praxi se takovému neutrálnímu subjektu říká mediátor, zprostředkovatel nebo rozhodce.

Spor se vede ve dvou logických úrovních a to jednak o pravdivost skutkových tvrzení a jednak o právní posouzení. Je ovšem možné, že tvrzené skutečnosti jsou nesporné a spor se vede toliko o právní posouzení. V některých případech však nemusí být sporné ani právní posouzení. To je situace, kdy účastník sporu uzná skutkové tvrzení a právní posouzení přednesené druhým účastníkem, například když dlužník uzná svou povinnost zaplatit dluh v částce, kterou nemá, a jde jen o praktický problém, jak například uhradit dlužnou částku⁶. To může být velmi časté v případě zaměstnance, který není schopen zaplatit v plném rozsahu škodu, kterou svému zaměstnavateli způsobil.

1.3 Řešení pracovněprávních sporů – zprostředkovatel, mediátor, rozhodce, soudce

Individuální pracovněprávní spory řeší podle české platné právní úpravy **obecné soudy** v rámci civilního procesu a pravidla pro vedení těchto sporů jsou upravena v občanském soudním řádu, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění, dále též jen OSŘ. Jde o spory mezi účastníky základních pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) a to zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Podrobnosti o **řešení pracovněprávních sporů soudní cestou** jsou součástí nauky občanského práva procesního. Pro naše účely si jen řekněme, že klasické občanské soudní řízení je zahajováno na návrh jedné ze smluvních stran, tedy zaměstnavatele nebo

³ V. Knapp, Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995, s. 173

⁴ V. Knapp, Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995, s. 174

⁵ V. Knapp, Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995, s. 175

⁶ V. Knapp, Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995, s. 174

zaměstnanec. Místně příslušným je vždy soud strany žalované, tedy podle bydliště zaměstnanec nebo sídla zaměstnavatele. Jde-li o spor pracovněprávní, v praxi se jedná většinou o tzv. **určovací žalobu** k stanovení existence pracovněprávního vztahu nebo o tzv. **žalobu na plnění** k výplatě mzdy nebo náhrady škody atd. **Náklady** takového soudního řízení se odvíjejí od délky soudního sporu nebo jde-li o plnění, určeny jsou dle vymáhané částky. K tomu lze přidat většinou ještě náklady na právní zastoupení. Málo který zaměstnanec nebo zaměstnavatel se odváží vstoupit do soudního sporu bez pomoci advokáta. Nutností to není, ale v praxi je to nejběžnější. Náklady na právní pomoc pomáhá v některých případech spolufinancovat například odborová organizace zaměstnanců, má-li zaměstnanec to štěstí a pracuje v sektoru, kde odborové organizace aktivně působí.

Doposud nebylo nijak legislativně upravena snaha **vyřešit pracovněprávní spor mimosoudní cestou**. V praxi je to však velmi žádoucí. Osobně doporučuji soudní spor, a jsem si jista, že tomu tak činí většina odborníků na pracovní právo, až jako krajní alternativu řešení pracovněprávního sporu. Ideální je vždy pokusit se o dohodu, která bude výsledkem vzájemné komunikace a pochopení obou smluvních stran s cílem vyhnout se nákladnému a zdoluhavému soudnímu procesu. **Zákon o mediaci** proto vítám jako jednu z nových legislativně zakotvených alternativ řešení sporů pracovněprávních individuálních. Mediaci je věnována podrobná pozornost v samostatných kapitolách tohoto příspěvku.

Kolektivní pracovněprávní spory jsou upraveny v zákoně o kolektivním vyjednávání, z. č. 2/1991 Sb., v platném znění, dále též jen ZKOl. Podle § 10 ZKOl jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků z kolektivní smlouvy vyplývajících nikoli jednotlivým zaměstnancům, ale kolektivu zaměstnanců zaměstnavatele, například mzdové nároky zaměstnanců apod. Právní postavení třetího neutrálního subjektu zasahujícího do sporného vztahu je upraveno v pozici tzv. **zprostředkovatele nebo rozhodce** kolektivního pracovněprávního sporu.

Zprostředkovatel a jeho role při řešení kolektivních pracovněprávních sporů

Smluvní strany ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z kolektivní smlouvy si mohou zvolit zprostředkovatele. Nedohodnou-li se smluvní strany na osobě zprostředkovatele, určí ho ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců⁷ vedeného Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) na žádost MPSV ČR. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být návrh na určení zprostředkovatele podán až po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy druhé straně. Zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, pokud souhlasí s výkonem funkce. MPSV ČR určí jen zprostředkovatele zapsaného v seznamu jím vedeném⁸.

⁷ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců vedený MPSV ČR je dostupný na webu <http://www.mpsv.cz/cs/61> (15.04.2012)

⁸ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců vedený MPSV ČR je dostupný na webu <http://www.mpsv.cz/cs/61> (15.04.2012)

Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti nebo doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatelem. Není-li spor vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti nebo doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatelem, považuje se řízení za neúspěšné, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době. Následně lze požádat o určení zprostředkovatele nového nebo lze využít stávku nebo výluku jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, § 16 ZKOl.

Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Jde zejména o odměnu zprostředkovatele, která činí podle zvláštního prováděcího předpisu⁹ 7.000,- Kč, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné odměně zprostředkovatele.

Rozhodce a jeho role při řešení kolektivních pracovněprávních sporů

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem lze požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z kolektivní smlouvy. Rozhodce určí ze seznamu¹⁰ MPSV ČR na návrh kterékoli ze smluvních stran. Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v témže kolektivním sporu. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám je kolektivní smlouva uzavřena. Krajský soud může zrušit nebo změnit rozhodnutí rozhodce, je-li do 15 dnů od jeho doručení podán návrh ke krajskému soudu příslušnému v obvodu sídla smluvní strany, proti níž návrh směřuje. Krajský soud rozhoduje usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení, § 14 odst. 2 ZKOl. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je vykonatelné, § 14 odst. 5 ZKOl.

Náklady řízení před rozhodcem hradí MPSV ČR a činí odměnu a náklady řízení¹¹. Odměna rozhodci přísluší ve výši 10.000,- Kč do 30 dnů po doručení rozhodnutí smluvním stranám. Rozhoduje-li po zrušení předchozího rozhodnutí nový rozhodce, činí odměna 5.000,- Kč. Náklady řízení před rozhodcem činí 2.000,- Kč a náhrada cestovních výdajů v souladu s právními předpisy o poskytování cestovních náhrad, zejména podle zákoníku práce¹².

2. kapitola – Česká právní úprava mediace

2.1 Charakteristika mediačního řízení

⁹ Vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, v platném znění zejména vyhlášek č. 210/1995 Sb. a č. 57/2002 Sb.

¹⁰ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců vedený MPSV ČR je dostupný na webu <http://www.mpsv.cz/cs/61>

(30. 04. 2012)

¹¹ Vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, v platném znění zejména vyhlášek č. 210/1995 Sb. a č. 57/2002 Sb.

¹² Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění.

Disputace může mít různé formy a v širším smyslu neznamena jen přímý spor o určitou tezi s cílem dokázat anebo vyvrátit její pravdivost, ale představuje například i rozpravu směřující k rozhodnutí o určitém řešení z více možných alternativ. Spor se tedy vede o více tezích s cílem vybrat nejlepší či nejvhodnější řešení. Při řešení sporů dochází ke kladení otázek a podávání odpovědí.¹³

Mediace je jako multidimenzionální disciplína chápána jako instrument zahrnující právní, psychologické, sociální a sociologické aspekty řešení konfliktů. Je využívána rovněž jako jedna z metod sociální práce.¹⁴

Právo spolupráce jako metoda řešení sporů na bázi práva spolupráce vzniklo původně jako alternativní mimosoudní způsob řešení rozvodového sporu v USA v 80. letech 20. století jako tzv. *collaborative law*¹⁵. Do týmové spolupráce se postupně zapojili advokáti, psychologové, finanční specialisté, realitní makléři, personalisté atd. a byl vytvořen model známý jako tzv. *collaborative practice*¹⁶.

V současné době se metoda týmového řešení sporů na bázi práva spolupráce stává celosvětovým hnutím se zájmem ze stran zemí s vyspělou právní kulturou. V roce 2001 byla založena Akademie spolupracujících odborníků/Academy of collaborative professionals/IACP¹⁷. Jde o hnutí advokátů a ostatních spolupracujících odborníků z různých profesních oblastí zejména finanční specialisté, psychologové, personalisti, kteří používají k řešení konfliktů komplexní přístup. Neřeší jen aktuální spor, ale zabývají se všemi souvisejícím potřebami a zájmy stran v konfliktu a to i v budoucím časovém horizontu. Tedy zájem je kladen na zachování vzájemných právních vztahů a na jejich trvání i v budoucnosti, tedy pokud jde o pracovněprávní vztah, tak na jeho trvalém udržení a fungování. Postupně se tato metoda uplatňuje v USA, Austrálii, Velké Británii, Francii, Rakousku, Německu, Švýcarsku, Holandsku, České republice, Izraeli, Keni, Indii a dalších zemích (celkem 21 zemí, 3654 členů IACP a cca 22000 proškolených odborníků). Organizace IACP vydává pravidelně časopis „*Collaborative Review*“. Vytváří standardy pro advokáty a ostatní odborníky. Vyдалa etický kodex. Samostatný právní předpis upravující praxi a zásady

¹³ V. Knapp, Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995, s. 174

¹⁴ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace/> (dne 31. 03. 2012)

¹⁵ Brožová, M. Právo spolupráce a praxe práva spolupráce v Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1, str. 96

¹⁶ Brožová, M. Právo spolupráce a praxe práva spolupráce v Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1, str. 96

¹⁷ Brožová, M. Právo spolupráce a praxe práva spolupráce v Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1, str. 97

strukturovaného procesu při používání metody kolektivní spolupráce má například stát Kalifornie.

Ministerstvo spravedlnosti České republiky připravilo **nový zákon o mediaci**, přičemž probíhající legislativní proces byl úspěšně ukončen. Návrh zákona jako sněmovní tisk č. 426/2011 postoupila Poslanecká sněmovna Senátu dne 20. 02. 2012, Senát návrh zákona jako senátní tisk č. 290 Poslanecké sněmovně vrátil dne 15. 03. 2012. Návrh byl zařazen na pořad 38. schůze Poslanecké sněmovny České republiky, projednáváno mělo být 26. 04. 2012, schůze byla odložena o jeden týden na 02. 05. 2012, kdy byl nakonec zákon znovu Poslaneckou sněmovnou schválen. Dne 29. 05. 2012 zákon podepsal prezident Václav Klaus. Dne 13. června 2012 byl zákon vyhlášen v částce číslo 70 pod č. 202/2012 Sbírky zákonů České republiky. V souladu s § 39 českého zákona o mediaci nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, zákon tedy nabyde účinnosti k 01. 09. 2012. Dále bude používán jen pojem **český zákon o mediaci nebo též jen ČZM**¹⁸.

Legislativně je v České republice již zakotvena mediace v trestněprávních věcech, zákon o probační a mediační službě, z. č. 257/2000 Sb.¹⁹

Mediace je využívána i v oblasti spotřebitelských sporů v rámci pilotního projektu Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky, Asociace hospodářské komory a spotřebitelských svazů „Projekt mimosoudního řešení spotřebitelských sporů“.²⁰

Mediace v kolektivních pracovněprávních sporech v České republice, jak je uvedeno výše, v podstatě funguje za přispění činnosti zprostředkovatele kolektivních pracovněprávních sporů směřující k uzavření kolektivní smlouvy upravené zákonem o kolektivním vyjednávání, z. č. 2/1991 Sb., v platném znění.

2.2 Mediátor a jeho role v mediačním řízení

Mediace je tedy technika řešení sporů za pomoci prostředníka-mediátora. Jde o způsob řešení konfliktu, který plně zapojuje strany do procesu a pomáhá usnadňovat komunikaci mezi znesvářenými stranami.²¹ Na rozdíl od soudního řízení je věc až do skončení mediačního řízení stále pod kontrolou stran v konfliktu. Soudní řízení je třeba vnímat jako krajní prostředek řešení sporu. Jakmile se věc dostane k soudu, věc už není pod úplnou kontrolou

¹⁸ Aktuality související s legislativní činností doporučuji sledovat na webu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR www.psp.cz, <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=426>, (dne 29. 05. 2012), kde je možné nalézt rovněž odkaz na zákon, který je publikován ve Sbírce zákonů České republiky v částce číslo 70 rozeslané dne 13. Června 2012 pod č. 202/2012 Sb. <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>, (dne 13. 06. 2012)

¹⁹ Ministerstvo spravedlnosti ČR, probační a mediační služba, <https://www.pmscr.cz/> (15.04.2012)

²⁰ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/>, (dne 10. 02. 2012)

²¹ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/sluzby-mediace/> (01. 04. 2012)

sporných stran a soudní řízení se nemusí vyvíjet tak, jak by si obě strany ve sporu ideálně představovaly²².

Mediátor je odborníkem na efektivní vyjednávání a metodiku řešení problémů. Mediátor nemá roli soudce ani rozhodce. Mediátor nerozhoduje o tom, co je správné a co nikoliv. Mediátor dbá, aby proces nedorozumění mezi stranami a výsledné řešení, které je navrženo a podporováno všemi zúčastněnými, skončil smírnou dohodou. Mediátor není v konfliktu mocensky ani citově angažován.²³

Půjčme si velmi výstižnou charakteristiku **role mediátora**: „V zásadě lze říci, že mediátor zastává úlohu neutrální osoby, která stranám pomáhá dorozumět se.“²⁴ Mediátor je v postavení pomocníka, který se snaží přispět k přátelskému urovnání vzájemné neshody. Měl by být nápomocen ve vytvoření podmínek, aby strany mohly ve vzájemné spolupráci najít vlastní řešení, které by podle obou účastníků bylo nepříjemnější a nejpříznivější pro obě konfliktní strany. Mediátor strany nesoudí, nevynáší soud nad jejich právy a povinnostmi. Mediátor ani neformuluje vlastní právní názor ani právní názor na věc a nevystupuje jako právní zástupce stran. Ideálně by neměl ani navrhopvat stranám řešení, ale měl pomoci nalézt řešení vlastní oběma stranám v konfliktu. Psychologie vyjednávání a technika komunikace hrají důležitou úlohu stejně jako právní normy a dosavadní vztahy mezi stranami. Mediátor by měl věnovat pozornost vyřčeným slovům, neverbálnímu chování, měl by umět naslouchat, pozorovat, přizpůsobovat se a přehodnocovat situaci tváří v tvář proměnlivému chování lidí²⁵.

Mediátor podle dosavadní české právní úpravy může svou činnost vykonávat na základě živnostenského oprávnění v podobě tzv. **živnosti volné**²⁶. Živnost volná je živnost opravňující k výkonu činností, pro jejichž provozování není vyžadováno prokazování odborné ani jiné způsobilosti. Takto může činnost mediátora vykonávat v podstatě kdokoli, neboť mediátoři nemusejí dokládat žádné zvláštní vzdělání, školení a jejich činnost není státem nijak regulována²⁷. Podle nové právní úpravy **českého zákona o mediaci** bude již činnost

²² Brožová, M. Právo spolupráce a praxe práva spolupráce v Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1, str. 97

²³ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/sluzby-mediace/> (01. 04. 2012)

²⁴ Doležalová, M. Může být dobrý advokát také dobrým mediátorem – a naopak? v Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1, str. 33

²⁵ Doležalová, M. Může být dobrý advokát také dobrým mediátorem – a naopak? v Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávání, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1, str. 33

²⁶ § 25 zákona o živnostenském podnikání, z. č. 455/ 1991 Sb., v platném znění účinném do 31. 08. 2012

²⁷ M. Pelechová. S mediací nejdál dojdeš? Už brzy ano. <http://zpravy.e15.cz/pravo-a-byznys/s-mediaci-nejdal-dojdes-uz-brzy-ano-712098>, 23.10.2011, (citováno dne 02. 04. 2012)

mediátora regulována mnohem víc a bude vyloučena z podnikání podle zákona o živnostenském podnikání, půjde o výkon samostatné výdělečné činnosti podle zvláštního právního předpisu, podle **českého zákona o mediaci**, zákona č. 202/2012 Sb., který nabývá účinnosti ke dni 01. 09. 2012.

2.3 Základní zásady mediačního řízení, jeho zahájení a účinky - smlouva o provedení mediace

Podle § 1 českého zákona o mediaci²⁸ je upraven výkon a účinky mediace prováděné **zapsanými mediátory**.

Procestní pravidla pro mediaci nejsou upravena zákonem o mediaci záměrně příliš striktně, neboť je snaha o zachování prvku neformálnosti tohoto řízení. Rozsah působnosti nového zákona není striktně sice definován v zákoně, ale odbonou veřejností je vymezen tak, že pokrývá veškeré netrestní věci, tedy spory soukromoprávního charakteru občanskoprávní, rodinné, pracovní, obchodní i správní, jsou-li strany v rovném postavení²⁹.

Mediací se podle § 2 písm. a) ČZM rozumí postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením **mediační dohody³⁰**, což je písemná dohoda stran konfliktu uzavřená v rámci mediace a upravující mezi nimi práva a povinnosti, § 2 písm. f) ČZM.

Rodinnou mediací se rozumí mediace, která se zaměřuje na řešení konfliktů vyplývajících z rodinných vztahů, § 2 písm. b) ČZM.

Mediátorem je pouze fyzická osoba, která je zapsaná do **seznamu mediátorů**, § 2 písm. c) ČZM.

Mediační řízení je zahájeno uzavřením smlouvy o provedení mediace, § 2 písm. c) ČZM

Před zahájením mediace je mediátor povinen poučit strany konfliktu o svém postavení při mediaci, o účelu a zásadách mediace, o účincích smlouvy o provedení mediace a mediační dohody, o možnosti mediaci kdykoliv ukončit, o odměně mediátora za provedenou mediaci a o nákladech mediace, § 3 odst. 4 ČZM. Mediátor je dále povinen strany konfliktu výslovně poučit o tom, že zahájením mediace není dotčeno právo stran konfliktu domáhat se ochrany svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou a že za obsah mediační dohody jsou odpovědné pouze strany konfliktu, § 3 odst. 3 ČZM.

²⁸ **Zákon o mediaci**, z. č. 202/2012 Sb., účinnost 01. 09. 2012, dále též jen **ČZM**

²⁹ JUDr. Antotnín Mokrý, JUDr. Martina Doležalová, Advokáti ve službách mediace, Bulletin advokacie č. 6/2012, str. 4

³⁰ Vzor mediační dohody je **součástí přílohové části** tohoto článku.

Mediace je **zahájena** uzavřením **smlouvy o provedení mediace**, což je písemná smlouva mezi stranami konfliktu a nejméně jedním mediátorem o provedení mediace, § 2 písm. e) v souvislosti s § 4 ČZM. Smlouva o provedení mediace musí podle § 4 odst. 2 ČZM obsahovat alespoň:

- označení stran konfliktu,
- jméno, popř. jména, příjmení a adresu místa podnikání mediátora,
- vymezení konfliktu, který je předmětem mediace,
- výši odměny mediátora za provedenou mediaci nebo způsob jejího určení, popř. ujednání o záloze nebo ujednání o tom, že mediace bude provedena bezplatně,
- dobu, po kterou má mediace probíhat, nebo ujednání o tom, že mediace má probíhat po dobu neurčitou.

2.4 Ukončení mediace - mediační dohoda

Mediace je úspěšně ukončena uzavřením **mediační dohody** podle § 6 odst. 3 písm. a) ČZM. Mediační dohodu uzavírají všechny strany konfliktu. Podstatnými náležitostmi mediační dohody podle § 7 ČZM jsou podpisy stran konfliktu, datum uzavření a podpis mediátora stvrzujícího uzavření dohody v rámci mediace. Český zákon o mediaci neupravuje žádné další požadavky na formu, například notářský zápis apod. jako tomu je například na Slovensku. Vzor mediační dohody je součástí přílohy části tohoto článku.

V praxi je kritizována nová česká právní úprava zejména s ohledem na vykonatelnost mediační dohody. Nepodařilo se v průběhu legislativního procesu prosadit, aby výsledná mediační dohoda mohla být opatřena se svolením smluvních stran tzv. doložkou vykonatelnosti. Náhradní řešení, které tak vyplývá z nově přijatého českého zákona o mediaci ve formě tzv. „zrychleného soudního smíru“ přinese podle již publikovaného názoru odborníků³¹ spíše komplikace právního a technického charakteru a povede k oddálení definitivního ukončení sporu titulem s účinky vykonatelnosti. K tomu to názoru se lze přiklonit.

2.5 Zapsaný mediátor/mediátorka

Mediátor je povinen při výkonu činnosti mediátora používat v souladu s § 11 ČZM označení „**zapsaný mediátor**“ nebo „**zapsaná mediátorka**“. Podle § 14 ČZM bude nově s účinností od 01. 09. 2012 oprávněna poskytovat služby mediátora pouze osoba zapsaná v seznamu spravovaném Ministerstvem spravedlnosti České republiky. Tady lze upozornit na zásadní **rozpor nové právní úpravy s existující praxí**, neboť nová právní úprava nijak nezohledňuje dosavadní způsob fungování činností mediátorů zapsaných v seznamu Asociace mediátorů

³¹ JUDr. Antotnín Mokřý, JUDr. Martina Doležalová, Advokáti ve službách mediace, Bulletin advokacie č. 6/2012, str. 5

České republiky³². Nově seznam mediátorů povede od 01. 09. 2012 **Ministerstvo spravedlnosti České republiky** a bude se starat o mediátorské zkoušky, s výjimkou advokátů, kteří budou zkoušky skládat u **České advokátní komory**.

Mediátor nesmí ohledně konfliktu, ve kterém vede nebo vedl mediaci nebo činil kroky k přípravě mediace, poskytovat právní služby podle jiného právního předpisu. V praxi tedy půjde zejména o advokáty činné na základě zákona o advokacii³³, kteří mohou být rovněž zapsanými mediátory. Za poskytnutí právní služby v souladu se zákonem o advokacii se však nepovažuje vyjádření právního názoru mediátora v průběhu mediace na věc stran konfliktu nebo některou její dílčí otázku.

Seznam mediátorů je veden s účinností od 01. 09. 2012 Ministerstvem spravedlnosti České republiky. Pro zapsání do seznamu musí uchazeč splnit předpoklady stanovené v § 16 českého zákona o mediaci a těmi jsou:

- a) způsobilost k právním úkonům
- b) bezúhonnost
- c) vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo navazujícím magisterském studijním programu v ČR
- d) složení zkoušky mediátora nebo uznání kvalifikace.

Ministerstvo spravedlnosti vykonává podle § 13 ČZM dohled nad dodržováním povinností stanovených mediátorovi, což neplatí v případě, že je mediátor advokátem.

Zkouška mediátora podle § 23 ČZM je zajišťována **Ministerstvem spravedlnosti České republiky**, pro žadatele **advokáty** je zajišťována **Českou advokátní komorou** podle zákona o advokacii³⁴. Ministerstvo spravedlnosti České republiky umožní žadateli do 6 měsíců od doručení žádosti vykonat zkoušku mediátora každému žadateli, který uhradí poplatek za zkoušku mediátora ve výši 5.000,- Kč. Osoba, která úspěšně složila zkoušku mediátora, může být připuštěna ke zkoušce z **rodinné mediace** za poplatek 5.000,- Kč. Česká advokátní komora umožní do 6 měsíců od doručení žádosti vykonat žadateli zkoušku za poplatek 5.000,- Kč, pokud advokát vyžaduje rovněž zkoušku z rodinné mediace, činí poplatek 10.000,- Kč; poplatek je příjmem České advokátní komory. Zkoušky mediátora bude možné od 01. 09. 2012 skládat rovněž v rámci zkoušky advokátní, přičemž poplatek bude navýšen o 5 nebo 10 tisíc Kč podle toho, jestli půjde navíc o zkoušku z mediace nebo navíc též o zkoušku z rodinné mediace. V praxi by tedy taková advokátní zkouška, zkouška z mediace a z rodinné mediace stála u České advokátní komory 15.000,- Kč jako příjem České advokátní komory za

³² Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/>, (dne 10. 02. 2012)

³³ **Zákon o advokacii**, z. č. 85/1996 Sb., v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb. účinné od 01. 09. 2012

³⁴ **Zákon o advokacii**, z. č. 85/ 1996 Sb., v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb. účinné od 01. 09. 2012

zajištění vzdělání advokátů v oblasti advokacie a mediace a zajištění zkoušek mediátorů podle českého zákona o mediaci, nový § 49a zákona o advokacii, z. č. 85/1996 Sb., ve znění novely č. 202/2012 Sb. účinné od 01. 09. 2012. Advokát, který byl zapsán do seznamu mediátorů, je povinen tuto skutečnost oznámit do 1 týdne České advokátní komoře, § 49a odst. 5 zákona o advokacii, ve znění účinném od 01. 09. 2012.

V **praxi** si tedy kladu otázku, zda advokát musí nebo může skládat zkoušku z mediace u České advokátní komory. Odpověď na tuto otázku není zcela jasná, uveďme si tedy několik argumentů svědčící pro a proti tomuto.

Ministerstvo spravedlnosti České republiky podle § 13 ČZM vykonává podle zákona o státní kontrole, z. č. 552/1991 Sb., v platném znění, dohled nad dodržováním povinností stanovených mediátorovi českým zákonem o mediaci. Neplatí to však v případě, že je mediátorem advokát. V takovém případě vykonává namísto ministerstva spravedlnosti dohled na jejich činnosti Česká advokátní komora. Pravomoci České advokátní komory se však uplatní pouze vůči zapsaným mediátorům – advokátům. Advokátní koncipienti spradají pod režim Ministerstva spravedlnosti České republiky.

Nedovedu si tedy nijak logicky zdůvodnit tu skutečnost, proč je režim takto dvojkolejný.

Navíc z dikce znění § 49a zákona o advokacii po novele č. 202/2012 Sb. účinné k 01. 09. 2012 jsem došla k závěru, že advokát nemusí skládat zkoušku z mediace nebo z rodinné mediace u České advokátní komory, ale může, pokud bude chtít. K opačnému názoru však docházejí Mokrý, A. a Doležalová, M.³⁵, neboť podle nich se zapsaným mediátorem může stát pouze advokát po úspěšném vykonání předepsané mediační zkoušky před Českou advokátní komorou.

Podle mého názoru by však měla být zachována rovnost v postavení zapsaného mediátora a zapsaného mediátora advokáta a mělo by být umožněno mediátorovi se svobodně rozhodnout, kde zákonem o mediaci předepsanou zkoušk složí. Mohl by ji tak tedy skládat u Ministerstva spravedlnosti České republiky jako kterýkoli jiný žadatel nebo jako advokát u České advokátní komory. K tomuto závěru jsem došla mimojiné také proto, že Ministerstvo spravedlnosti je orgánem oprávněným podle § 15 ČZM spravovat **seznam zapsaných mediátorů a zapsaných mediátorek**. Česká advokátní komora žádný takový veřejný seznam oprávněna vést není, přestože bude do 1 týdne bez zbytečného odkladu zaznamenávat do seznamu advokátů nebo seznamu evropských advokátů skutečnost o zapsání advokáta do seznamu mediátorů a jeho zaměření v oblasti mediace. Dalším argumentem, kterým lze podpořit můj názor je navíc ještě ta skutečnost, že by měl být obsah skládaných mediačních zkoušek u České advokátní komory a u Ministerstva spravedlnosti České republiky shodný.

Nový český zákon o mediaci nepočítá s uznáváním předchozích zkoušek u různých institucí umožňujících vzdělávání v mediaci do doby nabytí účinnosti nového zákona o mediaci, tj. do

³⁵ JUDr. Antotnín Mokrý, JUDr. Martina Doležalová, Advokáti ve službách mediace, Bulletin advokacie č. 6/2012, str. 5

31. 08. 2012. Bude tedy potřeba skládat zkoušky u Ministerstva spravedlnosti České republiky nebo u České advokátní komory nově. Zahraniční mediátoři mohou být podle § 19 ČZM zapsáni pro výkon mediace v České republice v seznamu vedeném Ministerstvem spravedlnosti České republiky jako tzv. hostující mediátoři.

Podle názoru publikovaného v Bulletinu advokacie č. 6/2012³⁶ bude i nadále umožněno podnikání v oblasti mediace podle živnostenského zákona³⁷. Já jsem však názoru opačného, neboť činnost mediátora bude z režimu živnostenského zákona³⁸ nově vyjmuta a mediátor bude svou činnost vykonávat na základě právního předpisu zvláštního, tedy zákona č. 202/2012 Sb., účinnost 01. 09.2012. Argumentem podporujícím můj názor je beze sporu i ta skutečnost, že například právě advokáti podnikají vždy na základě zvláštního právního předpisu. Snaha zpřísnit podmínky a požadavky na kvalitu činností mediátorů byla v podstatě základem činností vedoucích k přijetí zákona o mediaci. Nezbytným předpokladem pro získání oprávnění k činnosti zapsaného mediátora je vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo navazujícím magisterském studijním programu v České republice nebo obdobné vysokoškolské vzdělání dosažené v zahraničí. V zájmu zachování kvality standardu činnosti mediátora by tedy mělo být, aby činnost mediátorů byla regulována a aby všichni mediátoři měli stanoveny podmínky pro svou činnost shodně a nevznikal tak neodůvodněně režim odlišný. Proč by mělo být umožněno podnikat v režimu živnostenského zákona na poli mediace, když tato činnost bude regulována zvláštním právním předpisem, jak to uvádí sám zákon o živnostenském podnikání.

Obsahem zkoušek je ověření odborných znalostí a dovedností potřebných pro výkon činnosti mediátora a to z oblasti mediace a dalších způsobů mimosoudního řešení sporů, včetně příslušné právní úpravy, mediačních technik, základních lidských práv a svobod, občanského, obchodního a pracovního práva, rodinného práva, práva na ochranu spotřebitele, občanského práva procesního a základů psychologie a sociologie.

Nový český zákon o mediaci neupravuje na rozdíl od slovenské právní úpravy žádné podmínky, co se rozsahu vzdělávání mediátorů týká. Pravděpodobně to může být až obsahem samostatného prováděcího právního předpisu. Podle **návrhu prováděcí vyhlášky k zákonu o mediaci**³⁹ by měla být součástí písemné části zkoušek z mediace otázky z práva testovou formou s jednou správnou odpovědí. Testovou formou by měly být odpovídány rovněž otázky

³⁶ JUDr. Antotnín Mokrý, JUDr. Martina Doležalová, Advokáti ve službách mediace, Bulletin advokacie č. 6/2012, str. 5

³⁷ Zákon o živnostenském podnikání, z. č. 455/1991 Sb., v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb. účinné do 01. 09. 2012

³⁸ Zákon o živnostenském podnikání, z. č. 455/1991 Sb., v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb. účinné do 01. 09. 2012

³⁹ Mokrý, A., Doležalová, M. Advokát ve službách mediace, Bulletin advokacie č. 6/2012, str. 6, prováděcí vyhláška k zákonu o mediaci, z. č. 202/2012 Sb. ke dni zpracování článku, tj. k 30. 07. 2012, ještě nebyla vyhlášena ve Sbírce zákonů České republiky.

z teorie mediace, mediačních technik, základů psychologie a sociologie. U ústní části zkoušek by měl důraz být kladen na praktickou simulaci mediačního řízení, v individuálním případě může být použita rovněž vlastní videonahrávka.

Pro praxi lze snad do budoucna doufat, že nebude příliš velký rozdíl v nárocích kladených na mediátory přezkušované Ministerstvem spravedlnosti České republiky a mediátory advokáty přezkušované Českou advokátní komorou. Už ze samé podstaty rozdílnosti zajišťovatelů jsem však přesvědčena o tom, že prakticky tu rozdíl dán bude vždy i s ohledem na náročnost zkoušek advokátních.

Prováděcí předpis upraví náležitosti zkoušky mediátora a zkoušky z rodinné mediace, včetně náležitosti žádosti o vykonání zkoušky, způsobu jmenování zkušebních komisařů a způsobu provádění zkoušek. Ke dni 31. 07. 2012 kdy byl zpracován tento článek však ještě nebyla publikována ve Sbírce zákonů České republiky konkrétní podoba tohoto prováděcího právního předpisu.

Podle § 13 ČZM je **Ministerstvo spravedlnosti České republiky** oprávněno vykonávat **dohled nad dodržováním povinností stanovených českým zákonem o mediaci mediátorovi**, což však neplatí, je-li mediátorem advokát. Podle nového § 49b zákona o advokacii ve znění novely č. 202/2012 Sb. účinné od 01. 09.2012 je zapsaný mediátor advokát a hostující mediátor evropský advokát kárně odpovědný za **kárné provinění**, což je závažné nebo opětovné zaviněné porušení povinností stanovených mediátorovi zákonem o mediaci. O uložení kárného opatření rozhoduje Česká advokátní komora, která je povinna bezodkladně informovat Ministerstvo spravedlnosti. Pro kárné řízení mediátora advokáta se přiměřeně použijí ustanovení zákona o advokacii upravující kárnou odpovědnost advokáta. Zapsanému mediátorovi, který je advokátem, nebo hostujícímu mediátorovi, který je evropským advokátem, lze za kárné provinění uložit napomenutí, veřejné napomenutí nebo pokutu až do výše stonásobku minimální měsíční mzdy. Zapsanému mediátorovi lze uložit rovněž dočasný zákaz poskytování služeb mediátora na dobu 6 měsíců až 5 let, což nelze uložit hostujícímu mediátorovi, který je evropským advokátem. Podle § 27 odst. 6 ČZM platí že mediátor, který je advokátem, není odpovědný za správní delikty podle nového českého zákona o mediaci, §§ 25 až 27 ČZM. Přestupky fyzických osob jsou upraveny v § 25 ČZM a správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob jsou upraveny v § 26 ČZM. Pokuty jsou v některých případech podle zákona o mediaci až 50.000,- Kč a v některých případech až 100.000,- Kč. Pokud to porovnávám s finanční sankcí, kterou lze uložit zapsanému mediátorovi advokátovi za kárné provinění podle § 49b odst. 3 písm. c) novelizovaného znění zákona o advokacii, kdy lze uložit pokutu až do výše stonásobku minimální měsíční mzdy (od 01. 01. 2007 činí minimální mzda 8.000,- Kč⁴⁰), může být sankce ukládaná mediátorovi advokátovi mnohonásobně vyšší než maximální výše pokuty

⁴⁰ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění n. v. č. /2006 Sb.

ukládána mediátorovi neadvokátovi podle českého zákona o mediaci. Poroste-li navíc minimální mzda, bude se sankce ukládaná zapsanému mediátorovi advokátovi úměrně zvyšovat, zatímco sankce ukládané podle zákona o mediaci jsou stanoveny částkami pevně danými, co se maximálního stropu výše pokuty ukládané podle zákona o mediaci týká.

2.6 Promlčení a prekluze práva

Doba stanovená k uplatnění práva neběží⁴¹, pokud ohledně něj probíhá mediace podle zákona o mediaci.

Změna občanského zákoníku, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění do 31. 12.2013, dále též jen OZ. **Změna obchodního zákoníku**, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění, dále též jen ObchZ.

Stavení promlčecích a prekluzivních lhůt je obsaženo v novelizovaných ustanoveních občanského zákoníku (§112 a § 583 OZ) a obchodního zákoníku (§ 404 a § 583 ObchZ).

Podle §112 OZ je stanoveno, že uplatní-li věřitel v promlčecí době právo u soudu nebo u jiného orgánu nebo nově je-li ohledně jeho práva zahájena mediace podle zákona o mediaci, promlčecí doba neběží od tohoto zahájení po dobu mediace.

Podle § 583 OZ k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, dochází jen v případech v zákoně uvedených. K zániku soud přihlídně, i když to dlužník nenamítne. Podle novelizovaného znění § 583 OZ bude od 01. 09. 2012 stanoveno v novém druhém odstavci, že doba stanovená k uplatnění práva podle odstavce 1 neběží, pokud ohledně něj probíhá mediace podle nového českého zákona o mediaci. Výslovně je to tedy upraveno v občanském zákoníku. Pro **praxi** pracovněprávních vztahů si kladu **otázku**, je-li takovým případem v zákoně uvedeným ustanovení § 72 zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Po podrobné rozvaze jsem došla k závěru, že tomu tak je, a tudíž by ode dne podepsání smlouvy o provedení mediace, prekluzivní lhůta podle zákoníku práce neběžela a došlo by tak k prodloužení doby nejistoty účastníků pracovněprávních vztahů. Což může mít v praxi zcela jistě dopad pozitivní i negativní, na druhou stranu snaha vyřešit pracovněprávní spor mimosoudní cestou je podle mého názoru určitě jistou mírou snahy o zachování pracovního poměru i do budoucna a proto lze novou právní úpravu uvítat. V konkrétním případě bude ale vždy potřeba velmi uvážlivě zhodnotit alternativu využití mediačního řízení a zvážit možné dopady neuplatnění nároků soudní cestou, protože tak každopádně může dojít k prodloužení celkové délky trvání neutěšené sporné situace.

⁴¹ Výslovně upraveno v občanském zákoníku, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění. Odkaz na zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění uveden není. Ani souvislost s novým občanským zákoníkem, z. č. 89/2012 Sb., účinnost od roku 2014.

Pro **praxi** si tedy kladu **otázku**, zda toto ustanovení skutečně platí rovněž pro pracovní právní vztahy. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru je potřeba uplatnit u soudu v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Lze se v praxi spolehnout na to, že běh této lhůty se zastaví po uzavření smlouvy o provedení mediace? Osobně jako advokát bych si nedovolila k takovému závěru striktně dojít, pokud by se chtěl účastník pracovního vztahu u soudu přece jen domáhat určení neplatného rozvázání pracovního poměru, obávám se, že by v souladu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce k prekluzi takového práva dojít mohlo, pokud by se nepodařilo dostatečně jistě prokázat, že byla uzavřena smlouva o provedení mediace. V tomto smyslu považuji slovenskou právní úpravu za dokonalejší, protože mají stanovenou striktní formu způsobu sepsání smlouvy o provedení mediace, která je dokonce notářsky evidována. U nás takováto forma smlouvy o provedení mediace upravena není. Pro **praxi lze** ale pro zajištění větší míry jistoty zachování případné lhůty k uplatnění práva u soudu **doporučit**, sepsat smlouvu o provedení mediace u notáře nebo advokáta s ověřenými podpisy. Pak by byla větší míra pravděpodobné prokazatelnosti data uzavření takové smlouvy. Podat žalobu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní právní vztah skončit, by potom mělo být v praxi možné i po ukončení mediačního řízení, které by trvalo i déle než 2 měsíce. Zcela jistá si ale takovým závěrem nejsem a tomuto problému bude podle mého názoru na odborné úrovni do budoucna věnována ještě značná pozornost. Dále si ale kladu **otázku**, v čem by tedy mělo nové mediační řízení pomoci praxi řešení pracovních sporů v tom smyslu, že by se jím mělo předejít sporu soudnímu. Měli bychom podle mého názoru stihnout mediační řízení úspěšně ukončit uzavřením dohody o mediaci do 2 měsíců po skončení pracovního poměru, aby jednak v žádném případě nemohlo dojít k marnému uplynutí **hmotně právní lhůty** určené zákoníkem práce podle § 72 ZP k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu nebo abychom se mohli spolehnout na to, že máme času víc, uzavřít smlouvu o provedení mediace u notáře nebo advokáta s ověřenými podpisy. Pro praxi bych spíše raději doporučila nespolehat na to, že pokud spor v rámci mediačního řízení nebude vyřešen ani do 2 měsíců ode dne kdy měl pracovní právní vztah skončit, že to přinese výhodu sporným stranám. Nebude-li zahájeno a úspěšně ukončeno mediační řízení ohledně sporu z pracovních sporů do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, můžeme se vždy ještě s klidným svědomím obrátit na soud. V opačném případě bych o účelnosti mediačního řízení v praxi velmi vážně pochybovala a nedoporučila bych ho vůbec zahajovat.

I když **oporou** v případě nejasného **výkladu** vnitrostátních norem nám může být i **evropská směrnice**.

Bod 24 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních přeshraničních sporech zdůrazňuje, že s cílem podpory stran ve využívání mediace by měly členské státy zajistit, že jejich právní úprava promlčení a prekluze nebrání stranám obrátit se na soud nebo využít rozhodčího řízení, pokud jejich pokus o mediaci selže. Členské státy by měly zajistit, že tohoto cíle bude dosaženo. Směrnice tedy sice neharmonizuje vnitrostátní právní úpravu promlčení a prekluze, ale neměla by být dotčena ustanovení mezinárodních smluv o promlčení a prekluzi, jak jsou provedena v členských státech, například v rámci právní úpravy dopravy.

Promlčecí doba ani lhůta pro zánik práva by proto neměla běžet ani ohledně práv, která jsou předmětem mediace v případě, že je mediace vedena v jiném členském státě Evropské unie (EU) podle právních předpisů tohoto členského státu EU.

Promlčecí doba přestává běžet i v případě **obchodněprávních sporů** podle novelizovaného znění § 404a obchodního zákoníku, z. č. 513/1991 Sb., ve znění novely č. 202/2012 Sb. od 01. 09. 2012, jestliže je zahájena mediace podle zákona o mediaci. Dovedu si to představit pro případ pracovněprávních vztahů v případě například sporu **agentury práce s uživatelem pracovní síly** o nároky vyplývající z odpovědnostních vztahů souvisejících s dočasným přidělováním zaměstnanců agenturou k uživateli pracovní síly, § 307a zákoníku práce, v platném znění.

Výhodnost mediace pro řešení pracovněprávního sporu

Díky nové právní úpravě bude Česká republika poskytovat stranám sporu zákonem garantovanou a profesionálně zajišťovanou možnost zachování kontroly nad řešením jejich konfliktu a dosažením výsledku, možnost snížení vzájemného napětí a zachování pocitu soukromí v rámci regulovaného mediačního řízení. Na rozdíl od soudního řízení by měl být spor řešený před mediátorem **finančně výhodnější** pro sporné strany a pro stát, který tak nebude muset do sporu vstupovat prostřednictvím soudů.⁴² Bez sporu by měl proces řešení sporu před mediátorem představovat rovněž **časově výhodnější** řešení plně v dispozici stran, které se do konfliktu dostaly. Pokud zohledním například své doporučení ukončit spor o platnost rozvázání pracovního poměru v rámci mediačního řízení do 2 měsíců ode dne skončení pracovního poměru, mělo by to být bez sporu řešení rychlejší než soudní řízení.

Je potřeba však mít na paměti, že v mediačním řízení je důležitá důvěrnost a je potřeba stanovit minimální stupeň slučitelnosti pravidel občanského práva procesního, jde-li o způsob, jak chránit důvěrnost mediace ve všech následných občanských a obchodních soudních sporech či rozhodčích řízeních, bod 23 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. Obávám se, že legislativně tento aspekt není nijak konkrétně v novém zákoně o mediaci zdůrazněn.

Výhody mediace ve srovnání se soudním řízením lze shrnout následovně⁴³:

1. Dobrovolná účast stran sporu.
2. Záruka soukromí a uchování důvěrných informací.
3. Kontrola nad procesem řešení sporu a jeho výsledkem.

⁴² M. Pelechová. S mediací nejdál dojdeš? Už brzy ano. <http://zpravy.e15.cz/pravo-a-byznys/s-mediaci-nejdal-dojdes-uz-brzy-ano-712098>, 23.10.2011, (citováno dne 02. 04. 2012)

⁴³ Blíže též <http://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/> (dne 03. 04. 2012)

4. Pochopit druhou stranu a být pochopen ve vnímání a prožívání dané sporné situace.
5. Ujasnění základních potřeb, očekávání a zájmů obou stran sporu.
6. Snížení napětí a zlepšení vzájemných vztahů a navzdory dočasným sporům si uchovat a zkvalitnit prostor pro případnou další budoucí spolupráci.
7. Vyhnout se soudnímu sporu a snížit časové a finanční náklady.
8. Jednání v neformálním a bezpečném prostředí.
9. Výrazně lepší spokojenost zúčastněných stran s formou dohody a jejího následného dodržování.

V **praxi** je tedy potřeba klást velký **důraz** zejména na **zachování důvěrnosti informací**, které jsou v průběhu mediačního řízení zohledňovány a vzájemně sdělovány, aby nedošlo k jejich zneužití v případném následném soudním řízení. Dále je potřeba mít na paměti, že mediační řízení by mělo být časově a finančně výhodnější ve srovnání se soudním řešením sporu. Všechny tyto aspekty by měly být na počátku velmi uváženě promyšleny ještě před uzavřením **smlouvy o provedení mediace**, v které se potom jejich zhodnocení může promítnout. Vzor smlouvy o provedení mediace je součástí přílohové části tohoto článku.

Mediace by měla v praxi vést k výrazně **efektivnějšímu a kreativnějšímu řešení** dané situace než soudní řešení sporu. Ze 70-80% mediovaných sporů je dosaženo výsledné dohody přijatelné pro všechny zúčastněné strany, neboť je výsledkem kompromisu obou stran za pomoci vyškoleného odborníka – mediátora. Dohoda by měla být věcná, reálná, perspektivní a odrážet možnosti a přání obou stran sporu⁴⁴.

Typy sporů vhodných pro mediaci⁴⁵:

1. Strany sporu jsou ve vzájemném vztahu – pracovněprávní vztah (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce), jsou závislé na vyřešení sporu, protože obě přispěly svým chováním a konáním k vzniku konfliktu.
2. Strany sporu mají určitý pocit odpovědnosti za vzniklý a vyhrocený konflikt mezi nimi, a proto jsou otevřeny spolupráci při řešení dané situace.
3. Potencionální řešení sporu dává prostor pro hledání kompromisu vyhovujícího oběma stranám a směřujícího k hledání vhodné dohody o jednom z několika možných řešení.
4. Strany sporu jsou schopny a ochotny spolu komunikovat na minimální úrovni, aby byla možná výměna nových informací.

⁴⁴ Blíže též <http://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/> (dne 05. 04. 2012)

⁴⁵ Blíže též <http://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/> (dne 10. 04. 2012)

5. Strany sporu ani jejich právní zástupci nejsou přesvědčeni o tom, že ve sporu musí být nutně jedna strana vítězem a druhá poraženým.

6. Strany sporu souhlasí s účastí na mediaci.

Bod 21 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech odkazuje dále na Nařízení (ES) č.2201/2003 stanovující, že k tomu, aby dohody mezi stranami mohly být vykonatelné v jiném členském státě, musí být vykonatelné v členském státě, ve kterém byly uzavřeny. Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb. od 01. 09. 2012, dále jen OSŘ, § 67 odst. 2 **soud** rozhodne o tom, zda **schvaluje mediační dohodou** uzavřenou podle zákona o mediaci nejdéle do 30 dnů od zahájení smírčího řízení.

Bod 19 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech pojednává o tom, že by mediace neměla být považována za slabší alternativu soudního řízení v tom smyslu, že by dodržování dohod vyplývajících z mediace záviselo na dobré vůli stran. Je potřeba tedy zajistit, aby strany písemné dohody vyplývající z mediace mohly učinit obsah dohody vykonatelným.

Je-li to s ohledem na povahu věci vhodné, upozorní předseda senátu účastníky občanského soudního řízení rovněž na možnost využití mediace podle zákona o mediaci⁴⁶ nebo sociálního poradenství podle zákona o sociálních službách⁴⁷, § 99 OSŘ.

Je-li to účelné a vhodné, může předseda senátu účastníkům občanského soudního řízení nařídít první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin a přerušit řízení, nejdéle však na dobu 3 měsíců. Nedohodnou-li se účastníci bez zbytečného odkladu na osobě mediátora, vybere jej ze seznamu vedeného Ministerstvem spravedlnosti České republiky předseda senátu. Po uplynutí 3 měsíců soud v řízení pokračuje, § 100 odst. 3 OSŘ. První setkání nelze nařídít po dobu platnosti předběžného opatření podle § 76b OSŘ.

Mediace, rozhodce nebo soud?⁴⁸

Soudní řízení

1. Strany sporu předkládají svou záležitost k rozhodnutí třetímu subjektu „**soudci**“, kterým je stát.
2. Soud rozhoduje podle platného práva.
3. Soud rozhoduje podle provedených důkazů.

⁴⁶ Zákon o mediaci, z. č. 202/2012 Sb., účinný od 01. 09. 2012

⁴⁷ Zákon o sociálních službách, z. č. 108/2006 Sb., v platném znění

⁴⁸ Blíže též <http://www.amcr.cz/mediace-rozhodce-nebo-soud/> (15. 04. 2012)

4. K tvrzením stran, která nejsou doložena věrohodnými důkazy, soud nepřihlíží.
 5. Soudní řízení je vysoce **formalizované**.
 6. Soud má k dispozici prostředky jako je například pořádková pokuta nebo předvedení osoby, která maří soudní řízení apod.
 7. **Splnění** soudního rozhodnutí je **možno vymáhat v rámci řízení exekučního**.
 8. Potřebami účastníků řízení se soud zabývá jen tam, kde jde o řízení ve věci podle zákona o rodině⁴⁹, tj. svěření dětí do výchovy některého z rodičů, stanovení výše výživného atd.
- Soudní řízení probíhá podle občanského soudního řádu, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění.

Rozhodčí řízení

1. Strany sporu předkládají svou věc k rozhodnutí třetímu subjektu, jímž je **rozhodce** (soukromá osoba), kterého si samy vybraly.
2. Rozhodce rozhoduje podle platného práva.
3. Rozhodce rozhoduje podle provedených důkazů.
4. K tvrzením stran, která nejsou doložena věrohodnými důkazy, rozhodce nepřihlíží.
5. Rozhodčí řízení je méně formalizované než soudní řízení a proto zpravidla rychlejší.
6. Splnění rozhodnutí vydaného v rozhodčím řízení je možno vymáhat v exekučním řízení.
7. V rozhodčím řízení se neřeší věci podle zákona o rodině⁵⁰.

Rozhodčí soud je zřízen na základě zákona a jeho fungování je upraveno zákonem č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, v platném znění. V současné době v České republice existují 3 rozhodčí soudy:

- 1) Rozhodčí soud⁵¹ při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky⁵², zřízen na základě §19 zákona č. 301/1992 Sb. o Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ Zákon o rodině, z. č. 94/ 1963 Sb., v platném znění

⁵⁰ Zákon o rodině, z. č. 94/ 1963 Sb., v platném znění

⁵¹ Oficiální webové stránky <http://www.soud.cz/> (04. 04. 2012)

⁵² Konzultační centrum Rozhodčího soudu při HK ČR a AG ČR, http://kc.soud.cz/index.php/cz/oblast_dotazu/3 (dne 04. 04. 2012)

2) Burzovní rozhodčí soud při Burze cenných papírů Praha (rozhoduje jen spory z obchodů s investičními instrumenty)

3) Rozhodčí soud při Českomoravské komoditní burze Kladno (rozhoduje jen spory z obchodů, uzavřených na Českomoravské komoditní burze Kladno a na Obchodní burze Hradec Králové, jakož i spory z mimoburzovních obchodů, jejichž předmětem jsou komodity, s nimiž se na těchto burzách obchoduje)

Vzor rozhodčí doložky je součástí přílohové části tohoto příspěvku.

V rámci kolektivních pracovních sporů podle zákona o kolektivním vyjednávání⁵³ sehrává svou roli tzv. rozhodce kolektivních pracovních sporů při uzavírání kolektivních smluv.

Mediace

1. **Strany** sporu za pomoci mediátora **společně nalézají možná řešení** vzniklé konfliktní situace.

2. Mediátor o věci nerozhoduje a neposuzuje situaci ani žádnou ze stran.

3. Strany mediátorovi ani sobě navzájem nepředkládají důkazy, cílem mediačního řízení není dokazování, ale vzájemné vysvětlení situace a vzájemné pochopení.

4. **Výsledkem** mediace není autoritativní rozhodnutí třetího subjektu, ale **dohoda** stran o způsobu řešení vzniklé konfliktní situace.

5. Dohoda nesmí být v rozporu s platným právem, měla by však být nejen právním, ale také lidským řešením situace zohledňujícím potřeby a možnosti obou stran, včetně aspektů, které právo mnohdy ani nemůže postihnout, například mezilidské vztahy.

6. Na základě přání smluvních stran je možné dohodu nebo její podstatnou část **uzavřít ve formě notářského zápisu s přímou vykonatelností nebo ji předložit k soudu ke schválení ve formě smíru**. V takovém případě je možno závazky vyplývající z takové dohody vymáhat v rámci exekučního řízení v rodinných věcech, kde je soudní rozhodnutí nezbytné (rozvod, svěřením dětí do výchovy a stanovení výživného). Mediace může být užitečnou přípravou na soudní řízení, strany sporu předloží soudu rovnou své dohody, které uzavřely v rámci mediace, čímž se může následně soudní řízení významně urychlit a zjednodušit.

7. Mediace přináší stranám možnost vyřešit aktuální předmět sporu a zároveň možnost celkového narovnání vztahů a zlepšení komunikace do budoucna (vhodné v rámci rodiny, u sousedských sporů, u sporů mezi dlouhodobými obchodními partnery, u **sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**).

Vzor mediační doložky je součástí přílohové části tohoto příspěvku.

⁵³ Zákon o kolektivním vyjednávání, z. č. 2/1991 Sb., v platném znění

3. kapitola – Nadnárodní právní úprava mediace – právo Evropské unie

3.1 Právo Evropské unie – přeshraniční mediace

Mediace je právně zakotvena rovněž **v právu Evropské unie**. Podle článku 6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 může mediace představovat nákladově efektivní a rychlé mimosoudní řešení sporů v občanských a obchodních věcech prostřednictvím řízení, která jsou přizpůsobena potřebám sporu. Výsledkem mediace je dohoda, u níž je větší pravděpodobnost, že bude dobrovolně dodržována a bude tím mezi stranami zachován přátelský a udržitelný vztah. O to výraznější jsou výhody mediace zřetelné v situacích, které vykazují přeshraniční prvky. Z pohledu pracovního práva a zájmu zaměstnance a zaměstnavatele na udržení vztahu pracovního a přátelského a udržitelného pracovního vztahu lze tedy dojít k závěru, že v souladu s vymezením účelu mediace v evropské směrnici, by měla být stejným způsobem uzpůsobena i vnitrostátní právní úprava mediace v jednotlivých členských státech Evropské unie. Bližší informace o mediaci v přeshraničních sporech lze nalézt na portále **evropské mediace**.⁵⁴

Novou právní úpravu **českého zákona o mediaci** v České republice lze uvítat rovněž s ohledem na tu skutečnost, že Česká republika se zavázala plnit závazky z členství v Evropské unii. **Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES ze dne 21. května 2008** upravující **přeshraniční mediaci v občanských a obchodních věcech** měly členské státy implementovat do 21. května 2011. Z tohoto úhlu pohledu lze novou právní úpravu považovat pro Českou republiku za žádoucí, i když otázka její obsahové kvality měla být podle mého názoru podrobena mnohem širší odborné diskusi.

3.2 Instituce činné na poli mediace

Asociace mediátorů České republiky⁵⁵ je členem sítě Světového fóra mediátorů. Je nevládní organizací, která sdružuje profesionální mediátory podporující myšlenku mimosoudního způsobu řešení konfliktů a rozvoje mediačních služeb. Byla založena skupinou mediátorů, facilitátorů a trenérů v roce 2000 a svoji činnost zahájila na počátku roku 2001. Většina jejich členů jsou zkušení odborníci, držitelé řady mezinárodních certifikátů v oblasti komunikace, řešení konfliktů, vyjednávání a mediace. Paradoxně však zůstala vně legislativního procesu a výsledná podoba mediačního řízení podle nového českého zákona o mediaci, z. č. 202/2012 Sb., který nabyde účinnosti k 01. 09. 2012, jí není příliš nakloněna. Zkoušky z odborné způsobilosti mediátorů bude zajišťovat Ministerstvo spravedlnosti České republiky a Česká advokátní komora.

Mediace je šířena v Čechách od počátku 90. let 20. století prostřednictvím skupin odborníků, kteří se mediací zabývají v zahraničí, zejména USA. Jejich cílem je udržovat mediaci na vysoké profesionální úrovni, dodržovat profesní standardy a etický kodex mediátora, šířit

⁵⁴ Portál Evropské justice, mediace https://e-justice.europa.eu/content_mediation-62-cs.do (16. 04. 2012)

⁵⁵ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/>, (dne 10. 02. 2012)

povědomí a vzdělávat zájemce o mediační dovednosti v rámci vzdělávacích standardů, které zaručují jejich profesionalitu. Asociace mediátorů ČR je držitelem akreditace MŠMT ČR, vytvořila Etický kodex mediátora, formulovala vzdělávací a profesní standardy mediace, má vlastní akreditační systém. Od května 2003 je členem Světového fóra mediátorů (WFM) a od prosince 2007 je členem Iniciativy Evropské sítě mediátorů (EMNI). Asociace realizuje mediaci v rodinné, komunitní, pracovně-obchodní a etnické oblasti.⁵⁶

Mediace je nabízena jako **placená služba**. V rámci Asociace nabízí službu v současné době pouze **akreditovaní mediátoři**⁵⁷. Mediace je nabízena také v rámci tzv. smírčích rad. Jde o tzv. komunitní mediaci při sousedských sporech, v rámci řešení konfliktů mezi skupinami v daném místě apod.

V České republice stále přetrvává většinové řešení sporů soudní cestou jako jedinou alternativu, pokud své konflikty nedokáží efektivně řešit sami. O možnostech alternativních řešení konfliktů mimosoudní cestou zatím v naší společnosti není mnoho dostupných materiálů ani informací, přestože již působí více než 350 vyškolených mediátorů.⁵⁸

Přestože český zákon o mediaci nebyl doposud platnou součástí našeho právního řádu, dávají již nyní naše občanskoprávní, rodinně-právní, pracovněprávní a obchodní normy přednost dohodě účastníků před dalším projednáváním věci a rozhodnutím rozsudkem soudním po provedení úplného dokazování.

Česká advokátní komora působí na poli vzdělávání mediátorů z řad advokátů v přeshraničních sporech od roku 2011 a ve spolupráci s Bruselskou Advokátní komorou. Českou advokátní komorou jsou organizovány rovněž mediátorské zkoušky⁵⁹. Své postavení si uchová i po nabytí účinnosti zákona o mediaci od 01. 09. 2012, kdy bude zajišťovat mediátorské zkoušky pro advokáty. Český zákon o mediaci je v celoevropském měřítku v tomto ohledu výjimečný⁶⁰.

V **západních demokraciích**⁶¹ se mediace využívá z 60 až 70% pro řešení pracovních, obchodních, rodinných nebo komunitních sporů. Zhruba 2/3 končí uzavřením výsledné dohody. V některých státech je mediace upravena jako způsob mimosoudního vyjednávání

⁵⁶ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace/> (dne 31. 03. 2012)

⁵⁷ <http://www.amcr.cz/mediatori/> (dne 30. 04. 2012)

⁵⁸ Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace/> (dne 31. 03. 2012)

⁵⁹ Česká advokátní komora, vzdělávání advokátů, <http://www.cak.cz/pages/akce-cak.html/> (03. 04. 2012)

⁶⁰ JUDr. Antotnín Mokrý, JUDr. Martina Doležalová, Advokáti ve službách mediace, Bulletin advokacie č. 6/2012, str. 4

⁶¹ Viz důvodová zpráva návrhu zákona o mediaci. , (dne 30. 04. 2012)

<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=426>,

právním řádem. Kauza je před soudním jednáním nejprve mediována a soud dohodu akceptuje v případě, že to právo vyžaduje.

Praxe v evropských státech ukazuje, že využití právních znalostí a zkušeností advokáta nebo autority soudce při mediaci vede k pozitivním výsledkům řešení konfliktů. V některých zemích už je možné studovat mediaci v rámci univerzitního studia na právnických fakultách ve specializovaných kurzech například konfliktního managementu, například v některých spolkových zemích v **Německu** nebo v **Rakousku**. V **Norsku** má mediace více než dvousetletou tradici a je zaměřena na péči o nezletilé, věci výchovy, výživy a stýkání se s dětmi do 16 let jejich života rozhodují komise mediátorů. Česká společnost je v tomto ohledu poněkud konzervativnější a zavádění rodinné mediace zatím naráží v praxi na řadu problémů souvisejících spíše se společenským postojem a náhledem na proces mediace, který nebyl zatím u nás legislativně zakotven a podnikatelská činnost mediátorů nebyla nijak státem regulována. Ve **Francii** je mediace součástí soukromé sféry a je státem finančně podporována. Zkušenosti z **Velké Británie** dokládají, že **rozvoj mediace je nutné chápat ve dvou základních etapách**. V **první fázi** se nachází právě Česká republika, vytvoření legislativního rámce pro mediaci (zákon o mediaci č. 202/2012 Sb. nabyde účinnost dne 01. 09. 2012, školení a odborné zkoušky mediátorů bude zajišťovat Ministerstvo spravedlnosti ČR a Česká advokátní komora). Ve **druhé fázi** bude nutné dosáhnout i v České republice toho, aby lidé mediaci skutečně začaly využívat a zvykli si na ni a aby bylo možné se na výsledek mediační dohody spolehnout z hlediska plnění povinností z ní vyplývajících ze strany sporných stran, které mediační dohodu uzavřely.

Tedy stručně shrňme **základní aspekty mediačního řízení**, aby byla **mediace** v souladu s bodem 6 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech při přeshraniční mediaci skutečně chápána jako **nákladově efektivní a rychlé mimosoudní řešení sporů prostřednictvím řízení, která jsou přizpůsobena potřebám stran sporu**. Cílem je podle bodu 3 této směrnice snaha **zjednodušit a zlepšit přístup ke spravedlnosti**. Mediace by měla být podle bodu 17 této směrnice vedena **efektivně, nestranně a kompetentně**. Podle bodu 19 této směrnice by **neměla být považována za slabší alternativu soudního řízení** v tom smyslu, že by dodržování dohod vyplývajících z mediace záviselo na dobré vůli stran. Je potřeba tedy umožnit smluvním stranám učinit obsah písemné mediační dohody vykonatelným.

4. kapitola – Slovenská právní úprava mediace

Slovenská právní úprava řešení pracovněprávních sporů prostřednictvím mediace

Podle § 14 slovenského zákoníku práce⁶² soudy projednávají a rozhodují spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z pracovněprávních vztahů.

⁶² Slovenský zákoník práce, z. č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v úplnom znení

Výkon mediace, základní principy, organizaci a účinky mediace upravuje slovenský zákon o mediaci, z. č. 420/2004 slovenské Z. z. ze dne 25. června 2004, v platném znění, dále jen **slovenský zákon o mediaci**, nebo též jen **SZM**, který nabyl účinnosti dne 1. září 2004 a byl již několikrát novelizován v roce 2010⁶³.

Předmětem úpravy slovenského zákona o mediaci jsou **spory**, které vznikají **z občanskoprávních vztahů**, rodino-právních vztahů, obchodních závazkových vztahů a **pracovněprávních vztahů**, § 1 odst. 2 slovenského zákona o mediaci. Zákon se vztahuje rovněž na **přeshraniční spory**, které vznikají z obdobných právních vztahů. Přeshraniční spor je takový, ve kterém má jedna ze smluvních stran bydliště nebo obvyklý pobyt v jiném členském státě, než ve kterém je má druhá strana sporu.

Mediace je podle § 2 slovenského zákona o mediaci mimosoudní činnost, při které zúčastněné osoby pomocí mediátora řeší spor, který vznikl z jejich smluvního vztahu nebo jiného právního vztahu.

Mediátorem může být podle § 3 slovenského zákona o mediaci každá fyzická osoba zapsaná do registru mediátorů, na které se zúčastněné osoby dohodnou a která se zúčastněnými stranami uzavře **dohodu o zahájení mediace** podle § 14 odst. 1 slovenského zákona o mediaci.

Výkon činnosti mediátora je podle § 4 slovenského zákona o mediaci **podnikáním**.

Dohoda o řešení sporu mediací, § 7 slovenského zákona o mediaci. Účinky **dohody o mediaci** jsou upraveny v § 15 slovenského zákona o mediaci.

Ministerstvo spravedlnosti Slovenské republiky vede registr mediátorů, registr mediačních center a registr vzdělávacích institucí, § 8 slovenského zákona o mediaci. Registr je zveřejněný na webové stránce slovenského Ministerstva spravedlnosti⁶⁴. Do seznamu mediátorů může být zapsán ten, kdo:

- a) je způsobilý k právním úkonům v plném rozsahu
- b) získal vysokoškolské vzdělání druhého stupně na vysoké škole ve Slovenské republice nebo má uznaný doklad o vysokoškolském vzdělání druhého stupně vydaný zahraniční vysokou školou
- c) je bezúhonný
- d) má osvědčení o úspěšném absolvování odborné přípravy mediátora.

⁶³ K novelám slovenského zákona o mediaci blíže též M. Mračko, Novelizovaný zákon o mediácii s aktualizovanými důvodovými správami, EPOS, Bratislava 2010, str. 10-13

⁶⁴ Seznam mediátorů na webu Ministerstva spravedlnosti Slovenské republiky, <http://www.justice.gov.sk/Stranky/Registre/Zoznamy-vedene-MS-SR/MediatorZoznam.aspx> (15. 04. 2012)

Odborná příprava mediátora a odborná zkouška je upravena v § 9 slovenského zákona o mediaci.

Odborná příprava mediátora trvá na Slovensku 100 hodin. Je zaměřena na základní znalosti právního řádu, na oblast interpersonální komunikace, teorii konfliktů a psychologické aspekty řešení konfliktů a na oblast pravidel chování mediátora. Odborná příprava je zakončena odbornou zkouškou prověřující odborné vědomosti a zručnost mediátora. Má-li fyzická osoba vysokoškolské právnické vzdělání prvního stupně nemusí absolvovat přípravu o základech právního řádu ani vykonávat odbornou zkoušku z jeho znalostí. Odborná příprava právníků nesmí trvat déle než 3 dny. Odbornou přípravu a zkoušku zajišťuje akreditovaná vzdělávací instituce, pokud někdo dvakrát neuspěje u odborné zkoušky, může se nechat přezkoušet ministerstvem spravedlnosti. Mediátor obdrží odborné svědčení o vykonání odborné zkoušky. Každé 2 roky je pořádáno odborné školení mediátorů, kterých se musí mediátor účastnit alespoň dvakrát za 5 let, jinak může být nařízeno přezkoušení ministerstvem.

Průběh mediačního řízení je upraven v § 14 slovenského zákona o mediaci. Mediační řízení je zahájeno uzavřením **dohody o započetí mediace**, v které se osoby zúčastněné na mediaci dohodnou s mediátorem na mediaci konkrétního sporu. Dohoda musí mít **písemnou podobu s úředně ověřenými podpisy**. Tato dohoda musí být uložena v Notářském centrálním registru listin, § 73k slovenského notářského řádu, zákon Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok), v znení neskorších predpisov.

Mediace končí úspěšně uzavřením tzv. **mediační dohody** podle § 15 slovenského zákona o mediaci, která je výsledkem mediačního řízení a musí být uzavřena písemně. Pokud byla sepsána ve formě notářského zápisu nebo schválena jako smír před soudem nebo rozhodcovským orgánem, může být podán oprávněným návrh na výkon exekuce takové dohody.

Závěr – zhodnocení české právní úpravy a náměty de lege ferenda

V české právní úpravě chybí **přesné vymezení předmětu právní úpravy** zákona o mediaci, který upravuje výkon a účinky mediace. Jako základní vodítko je v českém zákoně o mediaci upravena mediace jako postup při řešení konfliktu za účasti mediátora, aniž by byl tento konflikt nějak blíže specifikován. Jako specifická je upravena rodinná mediace, což je řešení konfliktů z rodinných vztahů. Pracovní právo jako soukromoprávní odvětví využívá subsidiárně občanský zákoník, který byl v souvislosti s přijetím nového českého zákona o mediaci upraven zejména v částech souvisejících s promlčením a prekluzí práv. Z tohoto důvodu lze dojít k závěru, že mediace by mohla být v praxi využita jako jeden z nástrojů řešení soukromoprávních pracovněprávních konfliktů, tedy individuálních sporů pracovněprávních. Zákoník práce ale nijak nový zákon o mediaci nereflektuje. Navíc lze na možnost řešení individuálních pracovněprávních sporů usuzovat rovněž z toho, že mezi znalostmi nutnými k ověření odborných schopností a dovedností mediátora je v rámci obsahu zkoušky mediátora vyjmenováno pracovní právo. Slovenskou právní úpravu považují z tohoto úhlu pohledu za přesnější, neboť přesněji specifikuje okruh právních vztahů, u kterých lze

mediaci jako nástroj řešení konfliktů z nich vzniklých použít a mezi těmito vztahy jsou výslovně pracovněprávní vztahy vyjmenovány.

Smlouva o provedení mediace by měla být uzavřena písemně. Podle slovenské právní úpravy musí mít písemnou podobu s úředně ověřenými podpisy. Dohoda musí být uložena v Notářském centrálním registru listin. Podle českého zákona o mediaci nic takového upraveno není, záleží na dohodě smluvních stran, které by se na tom mohly shodnout a zpřísnit tak formu smlouvy, na základě které bude mediační řízení využito.

Mediační dohoda jako výsledek mediačního řízení nemá v českém zákoně o mediaci upravenou žádnou specifickou zpřísněnou **formu** své podoby, měla by být podle českého zákona o mediaci uzavřena **písemně**. Český zákon nevyžaduje ani schválení soudem. Soud může mediační dohodu schválit. Podle slovenského zákona o mediaci platí, že pokud byla sepsána ve formě notářského zápisu nebo schválena jako smír před soudem nebo rozhodcovským orgánem, může být podán oprávněným návrh na výkon exekuce takové dohody. V českém zákoně o mediaci výslovně taková úprava chybí, i když v praxi by tomu tak mohlo být, aby byla zdůrazněna síla mediační dohody a zajištěno výsledné plnění dohody. V praxi obecná zásada „pacta sunt servanda“ nemusí být vždy dostačujícím donucujícím nástrojem k plnění smluvních závazků. Podle českého notářského řádu totiž může i notář vykonávat činnost zapsaného mediátora⁶⁵.

Český občanský soudní řád⁶⁶ je v souvislosti s přijetím českého zákona o mediaci změněn tak, že soud rozhodne o tom, zda schvaluje mediační dohodu uzavřenou podle zákona o mediaci do 7 dnů od zahájení smírčího řízení.

Podle § 99 odst. 1 OSŘ ve znění účinném od 01. 09. 2012 bude určitě pro praxi velmi žádoucí, že bude-li to s ohledem na povahu věci vhodné, upozorní předseda senátu účastníky občanského soudního řízení rovněž na **možnost využití mediace** podle zákona o mediaci nebo sociálního poradenství podle zákona o sociálních službách⁶⁷. Je-li to účelné a vhodné, může předseda senátu účastníkům řízení nařídit první setkání se zapsaným mediátorem v rozsahu 3 hodin a přerušit řízení, nejdéle však na dobu 3 měsíců. Pokud se účastníci bez zbytečného odkladu nedohodnou na osobě mediátora, vybere jej ze seznamu vedeného Ministerstvem spravedlnosti České republiky předseda senátu. Po uplynutí 3 měsíců soud v řízení pokračuje. V rámci pracovněprávního sporu bych alternativu využití mediačního řízení uvítala. I když v praxi zůstává otázkou, zda nepůjde jen o další z možných nástrojů prodloužení délky trvání soudního řízení. Doufejme, že tomu tak nebude a mediační řízení bude skutečně vhodným pro strany sporu účinným plnohodnotným nástrojem k vyřešení

⁶⁵ § 5 odst. 2 notářského řádu, z. č. 358/1992 Sb., ve znění účinném po nabytí účinnosti českého zákona o mediaci č. 202/2012 Sb. účinný od 01. 09. 2012

⁶⁶ Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění/OSŘ, zejména novela č. 202/2012 Sb. účinná od 01. 09. 2012

⁶⁷ Zákon o sociálních službách, z. č. 108/2006 Sb., v platném znění

sporu skutečně tak, aby i nadále mohli pokračovat ve vzájemném a řádném plnění pracovněprávních povinností a pracovní poměr po vyřešení sporu prostřednictvím mediátora tak mohl i nadále trvat a smluvní strany neměly pocit, že jedna nebo druhá strana je u té druhé nevíтанou či nežádoucí.

Přílohová část

Vzor – smlouva o provedení mediace zahajující mediační řízení, § 4 ČZM, § 14 SZM

Smlouva o provedení mediace

V souladu s **mediační doložkou**, která je obsahem pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dohodli se smluvní strany, že spor vzniklý z odpovědnosti zaměstnance za škodu ve výši 1.000.000,- Kč, která při provozu vznikla zaměstnavateli na provozní lince, vyřeší v rámci tzv. mediačního řízení. Mediační řízení bude vedeno mediátorem panem J. Vopálkou zapsaným v seznamu mediátorů vedeném Ministerstvem spravedlnosti. Mediační řízení bude vedeno v jednom až třech osobních jednáních a bude ukončeno nejpozději do 2 měsíců ode dne uzavření této smlouvy o provedení mediace.

V Plzni dne 01. září 2012

zaměstnanec

zaměstnavatel

mediátor

Vzor - mediační dohoda jako výsledek mediačního řízení, § 7ČZM, § 15 SZM

Mediační dohoda

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

Uzavřeli dnešního dne tuto dohodu o narovnání

I.

Touto dohodou upravují její účastníci všechna sporná vzájemná práva a povinnosti tvořící k dnešnímu dni obsah jejich sporného právního vztahu vzniklého z pracovní smlouvy a z odpovědnostního vztahu z ní vyplývajícího tak, jak je uvedeno níže.

II.

Zaměstnavatel uznává část své odpovědnosti, kterou nese jako subjekt odpovědný za

hospodářské riziko výkonu závislé práce vykonávané zaměstnancem. Škodu ve výši 900.000,- Kč uhradí a nebude od zaměstnance v žádném případě vymáhat náhradu této částky.

III.

Zaměstnanec uznává svou odpovědnost za porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, kterou způsobil zaměstnavateli zaviněným porušením svých povinností a to z nedbalosti na úseku bezpečnosti a výkonu práce. Škodu ve výši 100.000,- Kč uhradí a to tak, že mu tato částka bude zaměstnavatelem srážena z jeho příjmů v pravidelných výplatních termínech a to v částkách po 5.000,- Kč do zaplacení celé škody. Jde o dohodu o srážce ze mzdy, kterou v souladu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce uzavřel zaměstnavatel a zaměstnanec jako součást této dohody o narovnání.

IV.

Po splnění povinností z této dohody o narovnání budou smluvní strany zcela vyrovnány a nebudou mít vůči sobě v souvislosti s uvedeným odpovědnostním vztahem žádné nároky.

V.

Smluvní strany této dohody prohlašují, že si dohodu přečetli, s jejím obsahem souhlasí a rozumí mu, uzavírají ji na základě svobodné a vážné vůle, což stvrzují svými podpisy.

V Plzni dne 30. září 2012

zaměstnanec

zaměstnavatel

mediátor

Vzor – mediační doložka jako fakultativní neboli nepovinná součást obsahu ujednání v pracovní smlouvě

Mediační doložka

„Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že v případě sporu o nároky z pracovněprávního vztahu vyplývajících, zejména odpovědnostní vztahy, budou za účelem nákladově efektivního a rychlého mimosoudního řešení takového individuálního pracovněprávního sporu, řešeny prostřednictvím tzv. mediačního řízení, které bude přizpůsobeno potřebám stran konkrétního sporu. Mediátorem bude k tomu určen renomovaný mediátor zapsaný v seznamu mediátorů vedeném Ministerstvem spravedlnosti ČR/SR, na kterém se smluvní strany dohodnou nebo kterého určí příslušné Ministerstvo, nedohodnou-li se smluvní strany

na konkrétní osobě do 10 dnů ode dne, kdy o to jedna ze smluvních stran požádá stranu druhou. Mediační řízení bude zahájeno uzavřením smlouvy o provedení mediace, která bude uzavřena před notářem nebo advokátem. Výsledkem mediačního řízení pak bude dohoda, která bude dobrovolně uzavřena a smluvními stranami dodržena, aby tím byl zachován přátelský a udržitelný pracovněprávní vztah a to nejpozději do 2 měsíců ode dne podpisu smlouvy o zahájení mediace, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době.“

Vzor – rozhodčí doložka

Rozhodčí doložka - jednoduchá⁶⁸

„Účastníci se dohodli, že veškeré spory, které by v budoucnu vznikly z uvedených smluv **pracovních**, nebo které vzniknou v souvislosti s nimi, včetně otázek jejich platnosti, jejich výkladu, sporů z jejich zajištění, výkonu či ukončení práv z uvedených právních vztahů vznikajících nebo s nimi souvisejících, budou řešeny v rozhodčím řízení ve smyslu všeobecně závazných právních předpisů upravujících rozhodčí řízení a výkon rozhodčích nálezů, zejm. podle zákona č. 216/1994 Sb., rozhodcem (rozhodčím senátem), kterého vybere tajemník Smírčí a rozhodčí komory České republiky, o.s., IČ 28558367, se sídlem Nad Úžlabinou 448, 10800 Praha 10 - Malešice (dále jen SRK ČR), www.srkcr.cz, ze seznamu advokátů a advokátních koncipientů, vedeného Českou advokátní komorou. Rozhodčí řízení bude zahájeno žalobou, kterou podá kterákoliv strana k SRK ČR. Rozhodčí řízení se bude řídit právním řádem České republiky. Rozhodčí řízení bude konáno podle zásad spravedlnosti, pokud v konkrétním případě není tento postup vyloučen obecně závaznými právními předpisy. Lhůty pro vyjádření či pro dodání podkladů se stanovují na **patnáct dnů** ode dne doručení výzvy k vyjádření či k dodání podkladů, pokud rozhodce nestanoví lhůty delší. Rozhodčí řízení se koná v Praze a je neveřejné. Účastníci se dohodli dle § 19 odst. 3 zákona o rozhodčím řízení na tom, že k projednání věci samé **není třeba nařizovat jednání**, jestliže ve věci lze rozhodnout jen na základě účastníky předložených listinných důkazů; v tom případě se rozhodčí řízení koná v sídle rozhodce. Pro doručování se ve smyslu ustanovení § 44 zákona o rozhodčím řízení použijí příslušná ustanovení zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Pro případ, že pobyt účastníka není znám nebo se účastníkovi nepodařilo doručit písemnost, se smluvní strany dohodly, že rozhodce je oprávněn ustanovit opatrovníka pro doručování tomuto účastníkovi. Rozhodčí řízení končí vydáním **rozhodčího nálezu** nebo usnesením. Rozhodčí náleze bude zdůvodněn, bude **konečný a pro strany závazný**. V ostatním zde neuvedeném se rozhodčí řízení řídí vzorovým Jednacím řádem SRK ČR a vzorovým Poplatkovým řádem SRK ČR, ve zněních zveřejněných na uvedené webové stránce a platných ke dni podpisu této smlouvy, s nimiž se účastníci seznámili a na nichž se dohodli, že je beze změn akceptují. Není podstatné, zda se spor bude týkat všech, nebo jen některých účastníků této smlouvy.“

⁶⁸ Zdroj Smírčí a rozhodčí komora ČR, dostupné na webu: <http://www.srkcr.cz/index.php?page=rozhodci> (29. 07. 012)

Tabulka – komparační studie různých způsobů řešení sporů

Soudce	Mediátor	Zprostředkovatel	Rozhodce	Arbiter
Občanský soudní řád	Zákon o mediaci	Zákon o kolektivním vyjednávání	Zákon o kolektivním vyjednávání	Rozhodčí řízení
Náklady soudního řízení, soudní poplatky dle výše vymáhaného plnění, právní zastoupení.	Odměna mediátora je určena smluvně.	Odměna zprostředkovatele, činí 7.000,- Kč, hradí strany napůl.	Odměna rozhodce je hrazena Ministerstvem práce a sociálních věcí, činí 10.000,- Kč, nový rozhodce 5.000,- Kč. Náklady řízení 2.000,- Kč a náhrada cestovních výdajů podle zákoníku práce.	Odměna rozhodce je určena smluvně.
Délka trvání sporu dle počtu nařízených jednání, minimálně několik měsíců vždy v praxi však i několik let.	Smluvní strany mohou v dohodě o mediaci určit lhůtu, do kdy musí být uzavřena mediační dohoda.	Návrh řešení písemně do 15 dnů, max. 20 dní.	Rozhodnutí písemně do 15 dnů.	Lhůty pro vyjádření či pro dodání podkladů se stanovují na 15 dnů, nemusí být nařízeno jednání.
Soud upozorní na možnost a může nařídit mediační řízení v rozsahu 3 hodin a přerušit řízení soudní, není-li spor vyřešen do 3 měsíců , pokračuje soudní řízení.	Mediační (smírčí) řízení – soud schválí mediační dohodu nejdéle do 30 dnů od zahájení mediačního řízení, tzv. vykonatelnost .	Přijetím návrhu řízení končí, v opačném případě následuje stávka či výluka nebo řízení před rozhodcem, tj. dalších 15 dní.	Krajský soud může zrušit nebo změnit rozhodnutí rozhodce, je-li návrh podán do 15 dnů.	Přezkum v rámci soudního řízení.
Soudní rozhodnutí je vykonatelné po nabytí právní moci.	Mediační dohoda schválená soudem je vykonatelná .	Návrh zprostředkovatele je nezávazný, je-li přijat, je kolektivní	Rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva	Rozhodčí nález je konečný a pro strany závazný.

		smlouva uzavřena.	uzavřena, možný přezkum krajským soudem.	
Formalizované řízení.	Řízení méně formalizované, v režii stran sporu.	Formalizované řízení jen částečně.	Formalizované řízení, je-li u krajského soudu.	Formalizované řízení.

Prameny práva:

Zákon o mediaci, z. č. 202/2012 Sb., účinnost 01. 09. 2012, **těž jen ČZM**, <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/start.aspx>, návrh zákona Česká republika, sněmovní tisk 426/2011, 3. čtení proběhlo v Poslanecké sněmovně, která ho schválila 10. 02. 2012, <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=426>, dne 15. 03. 2012 vrátil Senát návrh zákona jako senátní tisk č. 290 zpět Poslanecké sněmovně, zařazeno na pořad 38. Schůze, projednávání v květnu 2012 a schváleno dne 02. 05. 2012, 29. 05. 2012 podepsáno prezidentem, účinnosti nabývá prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení ve Sbírce zákonů České republiky dne 13. června 2012, tedy účinnosti nabyde ke dni 01. 09. 2012

[Návrh prováděcí vyhlášky k zákonu o mediaci, z. č. 202/2012 Sb., 31. 07. 2012 ke dni zpracování příspěvku nebyla ještě publikována ve Sbírce zákonů České republiky](#)

Zákon o advokacii, z. č. 85/1996 Sb., v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb., účinné k 01. 09. 2012

Notářský řád, z. č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, v platném znění zejména novely č. 202/2012 Sb., účinné k 01. 09. 2012

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

Zákon o rodině, z. č. 94/ 1963 Sb., v platném znění

Občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., v platném znění/OZ, zejména ve znění novely č. 202/2012 Sb., účinné k 01. 09. 2012, účinný do 31. 12.2013

Občanský zákoník/nový OZ, z. č. 89/2012 Sb., účinnost 01. 01. 2014, Úplná znění právních předpisů/ÚZ č. 900, www.obc.sagit.cz

Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění/OSŘ, zejména ve znění novely č. 202/2012 Sb., účinné k 01. 09. 2012

Zákon o živnostenském podnikání, z. č. 455/ 1991 Sb., v platném znění/živnostenský zákon, zejména ve znění novely č. 202/2012 Sb., účinné k 01. 09. 2012

Obchodního zákoník, z. č. 513/1991 Sb., v platném znění

Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, v platném znění

Zákon o státní kontrole, z. č. 552/1991 Sb., v platném znění

Zákoník práce starý, z. č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006

Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP, účinný od 01. 01. 2007, též jen ZP

Zákon o sociálních službách, z. č. 108/2006 Sb., v platném znění

Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

Vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění vyhlášek č. 210/1995 Sb. a č. 57/2002 Sb.

Slovenská právní úprava

Slovenský zákon o mediaci, zákon o mediácii č. 420/2004 Z.Z., ve znění pozdějších právních předpisů, Slovenská republika, **též jen SZM**

Slovenský zákoník práce, z. č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v úplnom znení

Slovenský notářský řád, zákon Slovenskej národnej rady č. 323/1992 Zb. o notároch a notárskej činnosti (Notársky poriadok), v znení neskorších predpisov

Právo Evropské unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o přeshraniční mediaci v občanských a obchodních věcech, kterou měly členské státy implementovat do 21. května 2011.

Nařízení (ES) č.2201/2003 stanovující, že k tomu, aby dohody mezi stranami mohly být vykonatelné v jiném členském státě, musí být vykonatelné v členském státě, ve kterém byly uzavřeny.

Použitá literatura:

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2012, ISBN 978-80-7400-405-6

Knapp, V. Teorie práva, C. H. Beck, Praha 1995, ISBN 80-7179-028-1

Mokrý, A. – Doležalová, M. Advokáti ve službách mediace, Bulletin advokacie, 6/2012, str. 4-6, dostupné na internetu www.cak.cz

Mračko, M. Novelizovaný zákon o mediácii s aktualizovanými dódvodovými správami, Bratislava: EPOS 2010, ISBN 978-80-80-8057-872-5

Pavlová, L. – Veteška, J. K aktuálním otázkám vyjednávaní, mediace, rozhodčího řízení a tzv. práva spolupráce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2010, vydavatelství <http://vydavatelství.ujak.cz>, ISBN 978-80-86723-92-1

Pelechová, M. S mediací nejdál dojdeš? Už brzy ano, <http://zpravy.e15.cz/pravo-a-byznys/s-mediaci-nejdal-dojdes-uz-brzy-ano-712098>, 23. 10. 2011

Větrovec V. Zákon o mediaci a probaci-komentář, Praha: Eurolex Bohemia 2003, ISBN 80-86432-32-7

Asociace mediátorů ČR, <http://www.amcr.cz/>

Česká advokátní komora, vzdělávání advokátů <http://www.cak.cz/pages/akce-cak.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, seznam zprostředkovatelů a rozhodců je dostupný na webu <http://www.mpsv.cz/cs/61>

Ministerstvo spravedlnosti ČR, probační a mediační služba, <https://www.pmscr.cz/>

Ministerstvo spravedlnosti SR, seznam mediátorů <http://www.justice.gov.sk/Stranky/Registre/Zoznamy-vedene-MS-SR/MediatorZoznam.aspx>

Portál Evropské justice, mediace https://e-justice.europa.eu/content_mediation-62-cs.do

Smírčí a rozhodčí komora ČR, <http://www.srkcr.cz/index.php?page=eticky>

V Plzni dne 31. 07. 2012



Ilona Kostadinovová