

■ Řešení sporů

U soudu najdete rozsudek, u prostředníka i spravedlnost, říká mediátorka

Adéla Nekvasilová

adela.nekvasilova@economia.cz



Obliba mediace jako formy alternativního řešení sporů stále roste. Od roku 2012, kdy byla uzákoněna, ji lidé ve snaze předejít soudnímu řízení vyhledávají stále častěji. Zatímco délka soudního řízení se může protáhnout na několik let a účastníci za něj spolu s náhradou nákladů řízení a financováním právního zastoupení zaplatí nemalé peníze, mediace je cestou k rychlejšímu a levnějšímu řešení sporů. „Mediaci považují za proces přizpůsobený potřebám stran v daném konkrétním případě, který může vést k dosažení stabilní dohody. Ve stabilitě dohody se pak odráží správná očekávání všech stran,“ upřesňuje Diana Lokajíčková, mediátorka z kanceláře řešení dohodou.cz.

Na počátku dojde k prvnímu setkání s mediátorem, na němž se strany dozvědí, co mediace obnáší, a souhlasí-li, uzavřou s ním smlouvu. Na jejím základě probíhají budoucí mediální schůzky. Jejich celková délka přirozeně záleží na povaze sporu, mediální dohody jsou podle Lokajíčkové ale velmi často dosaženy po zhruba třech až čtyřech mediálních setkáních. Po každém jednotlivém mediálním setkání je shrnutí, kam se dospělo, co bylo probráno a čemu se bude věnovat při další schůzce. Výsledkem mediace pak není rozsudek, avšak kompromis, na kterém se strany společně s pomocí mediátora dohodnou. „U soudu hledáme spravedlnost, ale většinou nacházíme jen rozsudek. V mediaci se klade důraz na spravedlnost dohody,“ vysvětluje Lokajíčková. Z mediace tak účastníci ideálně nevychá-

zejí v pozici vítěze či poraženého, ale spokojenost s uzavřenou dohodou by měla existovat na obou stranách. Další výhodou je nižší finanční náročnost. Mediace sice není zadarmo, ale vynaložená částka zřídka kdy přesáhne náklady soudního řízení. Výši odměny pro mediátory si strany společně dohodou ve smlouvě a náklady hradí strany napůl.

Důležitou postavou mediace je osoba mediátora, který do sporu vstupuje jako nestranný soudce. Napomáhá stranám předejít komunikačním bariérám a mírní emotivní konflikty. Mediace nemá zákonem závazně stanovená procesní pravidla a její průběh mediátor přizpůsobuje potřebám stran, ať už se jedná o postup v procesu, čas nebo místo konání mediace. Je tedy pravým opakem rigidního a neosobního soudního řízení. „Výhodou mediace oproti soudnímu řízení je zejména její důvěrnost. Velmi často se strany konfliktu dohodnou na mlčenlivosti a mediace se tak odehraje za zavřenými dveřmi,“ vysvětluje Lokajíčková. Neformálnost a osobní a citlivý přístup mediátora tak mnohdy dokážou znesvářeným stranám nabídnout na problém jiný úhel pohledu a posléze nalézt kýžený kompromis.

Mediace může být nařízena buď v rámci již probíhajícího soudního řízení, nebo si strany sporu vyhledají mediátora samy, aby stáním u soudu naopak předešly. Konkrétním výsledkem mediace je pak tzv. mediální dohoda. Ta sama o sobě není vymahatelná, nicméně strany sporu ji mohou předložit soudu ke schválení jako soudní smír, eventuálně ji vyhotovit ve formě notářského zá-

pisu, čímž se vymahatelnou již stane. Mediátor není za obsah dohody odpovědný (odpovídá pouze za porušení povinností vázaných ke své roli dle zákona o mediaci), měl by však zajistit, aby sjednané řešení nebylo protiprávní a mohlo dojít k jeho naplnění.

Podle Lokajíčkové se mediace v současné době stále více využívá v sousedských, rodinných či obchodních sporech. „Zejména obchodní spory jsou i stále častěji uzavírány soudním smírem,“ konstatuje. Podle dostupných zdrojů se navíc úspěšnost dohod uzavřených v rámci mediace pohybuje okolo 70 až 80 procent. Ačkoliv se v Česku jedná o poměrně mladý obor, dá se i očekávat, že jeho obliba vzroste v důsledku probíhající koronavi-

rové pandemie. „Lidé se nacházejí ve větším psychickém vypětí, více konzumují alkohol v domácnostech, narůstají počty domácího násilí. Lze tak z toho usuzovat, že potenciálně naroste počet rodinných sporů. Nadto je zde i mnoho podnikatelů, kteří jsou pandemií zasaženi a musí řešit vzniklé konflikty. A to jak na pracovišti, tak v rámci svých obchodních vztahů s partnery,“ tvrdí Lokajíčková.

Roční trvajících pandemií koronaviru měla podle ní vliv zejména na způsob vedení mediace, které tak probíhá on-line. „Je skvělé, že dnešní moderní technologie umožňují vedení mediace on-line a u toho zachování veškerých jejích plusů – jako je možnost odděleného jednání, kdy mediátor mluví s každou stranou

zvláště, je možné si vzájemně sdílet dokumenty, dojít tak k dohodě a tu si pak zaslat a i elektronicky podepsat,“ vysvětluje Lokajíčková. Zejména v aktuální nepříznivé ekonomické situaci účastníci on-line mediace pak ušetří peníze, protože nemusí na místo mediace cestovat, případně někde přespávat. „Můžeme vést mediace z pohodlí jejich domova, kanceláře, místa, kde jim to zrovna vyhovuje. Což může být na druhou stranu problémem v tom, že nejsou na neutrální půdě,“ přiznává možnou nevýhodu řešení on-line Lokajíčková. Lidé však podle ní začínají na komunikaci mezi sebou pracovat, a to i s ohledem na aktuální dění. „Pokud i přesto ke konfliktu dojde, mediace nabízí důvěrné a rychlé řešení,“ uvádí.



Prostředník mezi dvěma stranami sporu Úspěšnost dosažených mediálních dohod se v současné době pohybuje mezi 70 a 80 procenty. Foto: Shutterstock

■ Komentář

Povinné testování zaměstnanců zatíží firmy i kvůli GDPR

Lucie Kalašová

autori@economia.cz



S tím, jak se vyvíjí pandemická situace v ČR, vyvíjí se i názory na možnosti testování zaměstnanců na pracovišti. Přesně před rokem jsem byla poprvé konfrontována s prvními dotazy svých klientů zaměstnavatelů, zda mohou podrobovat své zaměstnance testům. Při počátečním výskytu nemoci covid-19 v jednotkách případů nebo o něco později i v rádech desítek, se takové opatření zdálo nemyslitelné. S klienty jsme hledali spíše méně invazivní opatření a věřili v chytrou karanténu a trasování. Tato opatření selhala. Stát selhal.

Důvodem není jen údajná neochota lidí hlásit své kontakty, jako spíše nefunkčnost celého systému. Sama jsem zažila trasovací telefonát uskutečněný až v poslední den ka-

rantény, stejně jako nařízení odlišně dlouhé karantény (rodiče jinak, děti jinak), to vše při stejném kontaktu s nakaženým. Nevadí, chyby se stávají. Ale když je těch chyb moc a situace se nelepší, důvěra občana ve stát a přijatá opatření se pomalu vytrácí.

Stát volá zaměstnavatele na pomoc, už jim ale nepřipraví vhodné podmínky k tomu, aby mohli bez problémů splnit nově ukládanou povinnost. Pouze deklarovat, že samotestování má být zaměstnavatelem preferovaná varianta, nestačí. Mnohé firmy vcelku pochopitelně využily možnosti veřejných testovacích míst a zcela je zahltily. Nechat si udělat antigenní test hrazený zdravotní pojišťovnou se pro běžného občana stalo opět skoro nedostupnou službou, což je přesný opak toho, co nyní potřebujeme.

Jakkoli lze se zavedením povinného testování zaměstnanců z pohledu boje proti pandemii jen souhlasit

(mnozí zaměstnavatelé po takovém opatření dokonce již delší dobu sami volali), je třeba zdůraznit, že tímto krokem stát opět navýšil nejen finanční zátěž, ale i už tak dost vysokou administrativní zátěž podnikatelů. Učinil tak, aniž by na související administrativu více upozornil, a pomohl tak zaměstnavatelům se vyvarovat zbytečných komplikací vyplývajících z pouhé neznalosti pravidel ochrany osobních údajů. Krátké stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů uveřejněné koncem minulého týdne nemůže mít potřebný dosah.

~
Nejčastěji zaměstnavatelé potřebují pomoci s vyúčtováním testů pojišťovnám.

Je třeba pamatovat na to, že testování zaměstnanců nekončí jen provedením samotného testu. Zde spíše celá práce začíná. Zaměstnavatel potřebuje výsledky provedených testů uchovávat. Na základě jejich výsledků se zaměstnavatel musí rozhodnout, koho vpustí na pracoviště a koho ne. Provedené testy musí také vyúčtovat vůči zdravotním pojišťovnám. To vše je nepochybně zpracování osobních údajů, v němž zaměstnavatel působí v pozici správce a které se musí řídit v souladu se všemi pravidly stanovenými v minulosti již tolikrát skloňovaným evropským nařízením GDPR.

V praxi by tak zaměstnavatelé neměli zapomínat učinit alespoň tato následující opatření: stanovit rozsah zpracovávaných osobních údajů (akceptovatelný je pouze nezbytně nutný) a jejich dobu uchování (nelze na dobu neurčitou!), přijmout potřebná technická a organizační

opatření k jejich ochraně. Rovněž by měli aktualizovat informaci pro zaměstnance o zpracování osobních údajů v souvislosti s uzavřeným pracovněprávním vztahem. Je třeba též založit nové nebo aktualizovat stávající záznamy o činnostech zpracování vedené v souvislosti s realizací pracovněprávního vztahu.

Pokud pro některou z těchto činností zaměstnavatel využije služeb externího dodavatele, nesmí zapomenout ani na odpovídající smluvní zajištění z pohledu ochrany osobních údajů. Nejčastěji zaměstnavatelé potřebují pomoci s vyúčtováním provedených testů zdravotním pojišťovnám. V takovém případě je třeba uzavřít písemnou smlouvu o zpracování osobních údajů nebo dodatkem rozšířit smlouvu již existující.

Autorka je advokátkou spolupracující s bpv Braun Partners