

## Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace

Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D., Praha\*

*Dlouhodobě klesající počty pracovních sporů projednávaných před českými soudy nejsou – bohužel – důsledkem stále harmoničtějších vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci; do značné míry jsou výrazem rezignace obou stran pracovního vztahu na dosažení přiměřeně rychlého a tedy i efektivního řešení těchto sporů obecnými soudy. Zahraniční právní úpravy nám poskytují četné inspirace při hledání vhodných cest, včetně alternativních způsobů řešení takových sporů*

### I. Jak dále koncepčně postupovat v řešení pracovněprávních sporů?

Na konci r. 2013 jsem se na stránkách Právních rozhledů zamýšlel nad možnostmi, jak zrychlit a zkvalitnit rozhodování pracovněprávních sporů v České republice.<sup>1</sup> Zabýval jsem se rozhodováním těchto sporů před obecnými soudy, ale zejména též jejich rozhodováním za využití alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích, tedy způsobů, jejichž tradici můžeme na území dnešní ČR identifikovat již od poloviny 19. stol.<sup>2</sup>

Poukazoval jsem zejména na – především z pohledu zaměstnanců – neúnosně dlouhou dobu řešení takových sporů před obecnými soudy (tato situace bohužel trvá dosud<sup>3</sup>; nepříjemnou těž s ohledem na rozdílné postavení zaměstnance a zaměstnavatele v rámci pracovního vztahu (např. i tehdy, pokud by měl po dobu rozhodování sporu základní pracovní vztah nadále trvat a být naplňován), na alimentární funkci mzdy a další související aspekty, které ve svém souhrnu vedou k tomu, že počet pracovněprávních sporů rozhodovaných před obecnými soudy má po mnoho let setrvale se snižující tendenci, přestože pracovní vztahy – bohužel – za „trvale se lepšící“ a mezi jejich subjekty méně sporné označit nelze. Překvapivě na klesající tendenci počtu nápadů nových pracovních sporů k obecným soudům neměly, dle statistiky MSp, významnější vliv ani problémy přestálé ekonomické krize, spojené svého času s vlnou propouštění, krachů podniků a nárůstem nezaměstnanosti.<sup>4</sup>

V závěru cit. článku jsem vyjádřil názor, že budoucnost kvalitního rozhodování pracovních sporů spočívá v:

- a) možné specializaci obecných soudů, resp. minimálně v posílení specializace soudních senátů, která by se měla projevit již při jejich personálním obsazení z řad přísedících, kde by v každém případě měli do budoucna významnou úlohu sehrát sociální partneři (např. odborové svazy a svazy zaměstnavatelské nominující kandidáty na přísedící);
- b) rozvoji alternativního řešení pracovních sporů pomocí institucí majících pravomoc rozhodnout spory o právo i v této oblasti, jakož i podporou mediačních a dalších vyjednávacích postupů i v oblasti pracovněprávních sporů, přičemž i zde by se měla projevit obdobně výrazná úloha sociálních partnerů – zástupců zaměstnavatelských svazů a odborů (např. složení rozhodčích senátů), tak jak je to běžné v mnohých zemích EU,

přičemž obě shora uvedené cesty by se měly vzájemně doplňovat a vést ve svém komplexu k zajištění rychlejšího a konzistentnějšího a tedy i spravedlivějšího rozhodování pracovněprávních sporů, když zásadnější účast sociálních partnerů v těchto procesech se zdá do budoucna nezbytnou.

Apel na zachování a rozvoj možností alternativního řešení pracovních sporů byl v r. 2013 obzvláště aktuální. V uvedeném roce se někteří poslanci (PSP ČR), v reakci na ojedinělé excesy ze strany některých zaměstnavatelů, které bylo možné označit za zneužití rozhodčího řízení mimo okruh stálých rozhodčích soudů (dělo se tak zejména v rozhodčích řízeních před rozhodci „ad hoc“), v jehož základu bylo nerespektování postavení zaměstnance jako „ochrany hodné strany“, pokusili návrhem (nepřijatě) novely **zákoníku práce** o úplné vyloučení rozhodčího řízení v rámci pracovněprávních sporů, namísto hledání akceptovatelných alternativ.<sup>5</sup>

Bohužel je třeba konstatovat, že od r. 2013 situace k lepšímu při rozhodování pracovních sporů obecnými soudy nijak nepokročila, v oblasti alternativního řešení sporů nelze konstatovat žádný legislativní posun, a pokud jde o personální obsazení senátů obecných soudů z řad přísedících, žádná aktivita od sociálních partnerů nevzešla.<sup>6</sup>

## II. Polská inspirace

Může být jistě inspirativní nahlédnout, jak k řešení pracovních sporů přistupují v Polsku, tedy v zemi, která nám není v mnoha ohledech vzdálená, tím méně v otázkách možné právní inspirace v oblasti řešení pracovních sporů, a to i při zohlednění faktu, že tyto spory jsou v Polsku řešeny na pozadí nesrovnatelně rozsáhlejšího pracovního trhu, než je ten v ČR.

Z hlediska pracovněprávní úpravy je v Polsku nejvýznamnějším právním pramenem, obdobně jako je tomu v ČR, **zákoník práce**. Polské pracovní právo je upraveno především zákoníkem práce z r. 1974 (*Kodeks pracy* – „KP“),<sup>7</sup> který byl již mnohokrát novelizován (za nejvýznamnější jsou považovány novelizace z r. 1966 a po r. 20008).

Díl dvanáctý KP pod názvem „Rozhodování sporů o nároky z pracovního poměru“<sup>9</sup> obsahuje v oddíle III nazvaném „Pracovní soudy“<sup>10</sup> základní ustanovení o řešení pracovních sporů v rámci polské soudní soustavy.<sup>11</sup> Je však charakteristické, že před tato ustanovení o rozhodování individuálních pracovních sporů pracovními soudy předřadil polský zákonodárce ustanovení upravující možnost řešení těchto sporů mimosoudní cestou (viz níže).

### 1. Stručně o polském pracovním soudnictví

Pracovněprávní spory jsou v Polsku rozhodovány soudy okresními, krajskými a odvolacími.<sup>12</sup> V oddíle I Obecná ustanovení (díl dvanáctého)<sup>13</sup> je v Art. 262 § 1 uvedeno, že spory o nároky z pracovního poměru rozhodují pracovní soudy. Pracovní soudy však nejsou samostatné, ale jsou organizačními jednotkami vytvářenými v rámci obecných soudů příslušné úrovně. Nijak se institucionálně neliší od jiných oddělení (trestních nebo civilních); v platných právních předpisech je ve skutečnosti akcentován princip specializace při řešení pracovních sporů, před principem oddělení pracovního soudnictví. Soudci těchto pracovních soudů jsou jmenováni na 4 roky a v zásadě není možné pověřit je rozhodováním jiných věcí.<sup>14</sup>

Podle zákona o organizaci obecných soudů<sup>15</sup> jsou okresní soudy (*sądy rejonowe*) rozděleny do oddělení, mezi která patří též pracovní oddělení (pracovní soud) pro záležitosti související s pracovním právem (a v některých případech i pro záležitosti spadající do oblasti sociálního zabezpečení). I u krajských soudů (*sądy okręowe*) je pro otázky pracovního práva a některé otázky práva sociálního zabezpečení vytvořeno samostatné oddělení, a pokud je nápad případů značný, jsou u takového soudu vytvořeny dvě „samostatná“ oddělení, pro věci pracovní a věci sociálního zabezpečení.<sup>16</sup>

V Art. 262 § 2 KP je vymezena pravomoc pracovních soudů negativně tak, že do ní nespádají otázky vytváření nových pracovních podmínek a mezd, uplatňování pracovních norem a některé otázky spojené s ubytováním zaměstnanců v určitých ubytovacích zařízeních.<sup>17</sup>

V Art. 262 § 3 KP je pak stanoveno, že zásady zřizování pracovních soudů, organizace a řízení před těmito soudy upravují samostatné předpisy (viz výše). Rozhodování sporů před pracovními soudy není (obdobně jako v ČR) upraveno předpisy pracovního práva, ale probíhá na základě předpisů civilního procesu.<sup>18</sup>

Z pohledu probíhajících „českých“ diskusí o budoucnosti „laického“ prvku při rozhodování pracovních sporů v ČR stojí za pozornost, že pracovní spory rozhodují v Polsku (ve většině sporných věcí) v prvním stupni okresní soudy za účasti přísedících (*ławnik* – označení užívané v polštině pro „soudce neprofesionála“, tj. osobu v postavení shodném s „naším“ přísedícím u soudu), ve druhém stupni pak soudy krajské v senátě složeném ze tří profesionálních soudců.<sup>19</sup>

### 2. Stručně o polské inspiraci mimosoudního řešení pracovních sporů

Jak již bylo uvedeno výše, je charakteristické, že díl dvanáctý KP předřazuje před právní úpravu rozhodování pracovních sporů pracovními soudy (v oddíle III) problematiku řešení těchto sporů mimosoudní cestou. Oddíl II je věnován problematice smířčího řízení (*Postępowanie pojednawcze*) a oddíl I (téhož dílu) pod nadpisem „Obecná ustanovení“ uvádí v Art. 242 § 1,

že „zaměstnanec může uplatnit své nároky z pracovněprávního vztahu u soudu“, aby hned v následujícím § 2 stanovil: „Zaměstnanec může před tím, než se obrátí na soud, požádat o zahájení smírčího řízení před smírčí komisí“.20 Art. 243 pak uzavírá oddíl I obecných ustanovení věnovaných řešení pracovněprávních sporů konstatováním, že zaměstnavatel i zaměstnanec by měli usilovat o smírné urovnání sporu z pracovněprávního vztahu.

## 2.1 Smírčí řízení

Smírčí řízení je (se shodným názvem oddílu) upraveno v oddíle II dílu dvanáctého KP, v relativně podrobné podobě, v Art. 244 až 258. Není cílem tohoto článku rozebírat podrobně jednotlivá ustanovení polského pracovního kodexu věnovaná smírčímu řízení individuálních pracovních sporů, omezím se proto na přiblížení základních kontur tohoto alternativního postupu.

Již z textace shora citovaného Art. 242 § 2 KP vyplývá, že právo obrátit se na rozhodčí komisi (*komisja pojednawcza*) je přiznáno pouze zaměstnanci (nikoliv zaměstnavateli). L. Florek k tomu uvádí, že v souladu se zásadou dispozitivnosti se řízení před rozhodčí komisí zahajuje na návrh zaměstnance.<sup>21</sup>

Ustavení smírčích komisí za účelem smírného řešení sporů o nároky zaměstnanců z pracovního poměru není u zaměstnavatelů obligatorní. U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, může být smírčí komise ustavena jen (společně) zaměstnavatelem a odborovou organizací; pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jmenuje rozhodčí komisi sám zaměstnavatel poté, co obdrží souhlasné (pozitivní) stanovisko od zaměstnanců (Art. 244 KP). Při ustavení smírčí komise jsou sjednány (určeny) postupy a pravidla pro jmenování komise, délka jejího funkčního období a počet jejích členů. Členem smírčí komise nesmí být osoba řídící podnik (závod) jménem zaměstnavatele, hlavní účetní a někteří další vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele uvedení v pracovním kodexu. Smírčí komise volí ze svého středu předsedu a jeho zástupce a přijímá pravidla smírčího řízení. Nejméně ze tří členů smírčí komise musí být složen tým, který bude realizovat konkrétní smírčí řízení.

Polský pracovní kodex stanoví, že návrh zaměstnance, na jehož základě rozhodčí komise zahajuje řízení, může být učiněn písemně nebo ústně do protokolu; na návrhu je vyznačen den, kdy byl učiněn, resp. doručen, neboť lhůty (promlčecí i jiné) určené k podání žaloby u soudu dle Art. 264 KP platí i pro podání návrhu na zahájení smírčího řízení; jeho podáním se pak tyto lhůty přerušují.<sup>22</sup>

Do působnosti (věcné příslušnosti) smírčí komise patří všechny sporné věci, k jejichž řešení jsou příslušné pracovní soudy. L. Florek zdůrazňuje, že podstata řízení před smírčí komisí spočívá ve směřování stran sporu k jeho řešení dosažením dohody mezi spornými stranami; taková dohoda musí být v souladu s právem a zásadami společenského soužití. Smírčí komisi pak označuje za mediační orgán v tom smyslu, že zprostředkovává řešení sporu tím, že poukazuje na možnosti jeho smírného řešení.<sup>23</sup> Uzavření dohody, která by byla v rozporu s právem nebo zásadami společenského soužití, dle Art. 253 KP, není přípustné.

Smírčí komise je povinna usilovat o to, aby k vyřešení sporu uzavřením dohody došlo do 14 dnů ode dne podání návrhu na zahájení smírčího řízení; smírčí řízení končí okamžikem uzavření dohody nebo (ze zákona) uplynutím 14 dní (v případě sporů týkajících se vzniku či zániku pracovněprávního vztahu) nebo 30 dní (v případě jiných sporů). Smírčí řízení, které není zakončeno dohodou, je smírčí komisí přikázáno k projednání pracovnímu soudu pouze v případě, že to navrhne zaměstnanec.

Ve lhůtě 30 dnů ode dne uzavření dohody může zaměstnanec (pokud se domnívá, že dohoda porušuje jeho oprávněné zájmy) navrhnout pracovnímu soudu, aby ji prohlásil za neúčinnou, v případech uvedených v Art. 251 § 2 KP tak může učinit jen do 14 dnů od uzavření dohody.

Neplní-li zaměstnavatel dohodu uzavřenou v rámci smírčího řízení dobrovolně, může se zaměstnanec domáhat jejího splnění v rámci exekučního řízení v souladu s příslušnými exekučními ustanoveními kodexu upravujícího civilní proces („KPC“), pokud byla tato dohoda opatřena pracovním soudem doložkou vykonatelnosti (Art. 255 § 1 KP). Její vyznačení pracovní soud odmítne, má-li za to, že dohoda není v souladu s právem nebo zásadami společenského soužití.

Shora uvedený, obsáhlejší popis smírčího řízení, upraveného přímo v textu polského pracovního kodexu, dá pamětníkům možná vzpomenout na tradici projednávání a rozhodování individuálních pracovněprávních sporů smírčími, později rozhodčími komisemi v Československu, která byla ukončena v r. 1991; rozhodování pracovních sporů rozhodčími komisemi zrušila s účinností od 1. 2. 1991 novela **zákoníku práce** provedená zákonem č. 3/1991 Sb.

K dalším alternativním způsobům řešení pracovněprávních sporů v Polsku již jen pár poznámek, neboť jejich obdobu – na rozdíl od smírčího řízení – český právní řád v současnosti upravuje.

## 2.2 Mediace

Soudní i mimosoudní mediace je v Polsku věnována značná pozornost.<sup>24</sup> V r. 2005 byl polský civilní procesní kodex doplněn o ustanovení Art. 1831 až 18315, která tvoří obsah oddílu nesoucího název Mediace (*Mediacja*); tato ustanovení nabyly účinnosti dne 10. 12. 2005 a řídí se jimi i případná mediace v individuálních pracovních sporech, založená na obdobných principech, jako je tomu v případě mediace dle českého zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci. Z pohledu např. účasti sociálních partnerů v těchto procesech stojí za pozornost, že Art. 1832 KPC stanoví v § 3, že nevládní organizace v rámci cílů obsažených v jejich stanovách mohou vést seznam stálých mediátorů a vytvářet mediační centra (střediska). Informace o seznamech stálých mediátorů a mediačních centrech musí být předány předsedovi krajského soudu.

V případě uzavření mediační dohody soud, na žádost jedné ze stran, okamžitě zahájí řízení o jejím schválení a v případě, že se jedná o dohodu podléhající exekučnímu výkonu, ji schválí a opatří doložkou vykonatelnosti (v takovém případě je pak exekučním titulem). Soud odmítne doložku vykonatelnosti udělit nebo mediační dohodu schválit, zcela nebo částečně, pokud je v rozporu se zákonem nebo pravidly společenského soužití nebo směřuje k obehnutí zákona, a také je-li nesrozumitelná nebo rozporuplná.<sup>25</sup>

## 2.3 Rozhodčí řízení

Rozhodčí řízení v Polsku je v základu ovládáno obdobnými principy jako rozhodčí řízení v ČR,<sup>26</sup> jeho aplikace v řešení pracovněprávních sporů však není v Polsku „věcí diskusí“, ale je zákonem výslovně předvídána. Polský civilní procesní kodex obsahuje v ustanoveních Art. 1154 až 1217, v části nazvané Rozhodčí (arbitrážní) řízení,<sup>27</sup> mj. ustanovení Art. 1164, které stanoví, že rozhodčí smlouva pro řešení pracovního sporu může být uzavřena až po vzniku sporu a musí mít písemnou formu; rozhodčí smlouva nemůže právo obrátit se na rozhodčí soud přiznávat pouze jedné straně nebo jí přiznávat více práv.

## III. Závěrem

Ze shora uvedeného stručného exkurzu je zřejmé, že v „geograficky i právně“ blízkém Polsku jsou možnosti mimosoudního řešení individuálních pracovních sporů mnohem pestřejší a tradičně užívané. Polská právní úprava obsahuje v tomto směru inspirující prvky, např. posilující ochranu procesního postavení zaměstnance. Tyto inspirace by bylo vhodné využít při úvahách o možné novelizaci právní úpravy (i) v oblasti řešení pracovních sporů.

---

### Poznámky pod čarou:

- \* Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze, členem Komise pro pracovní právo a sociální věci Legislativní rady vlády ČR, advokátem a rozhodcem zapsaným na seznamu rozhodců Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR. Tento článek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci grantového projektu GAČR 13-33780S „Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích“.
- 1 Pichrt, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725–731.
- 2 Podrobněji k historii alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích tamtéž, s. 726–728.
- 3 Podle údajů Ministerstva spravedlnosti („MSP“) průměrná délka řízení v pracovněprávních sporech v r. 2010 (ode dne nápadu do právní moci rozhodnutí) činila 607 dnů. Dle nejnovějších statistických údajů MSP činila v r. 2014 průměrná délka řízení v pracovních sporech v ČR (ode dne nápadu do právní moci rozhodnutí) 577 dní; přes nepatrné „zlepšení“ (za 3 roky o délku cca 1 kalendářního měsíce) je však třeba poukázat na to, že hned ve dvou krajích ČR překročila tato délka 800, resp. i 850 dní. Ani ve vztahu k např. statisticky nejfrekventovanějšímu pracovnímu sporu o neplatnost skončení pracovního poměru, tedy sporu o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. c) ZPr („nadbytečnost“), statistiky nemohou ani jednu stranu potenciálních sporů „potěšit“ – v r. 2014 činila průměrná délka řízení v těchto sporech v ČR 664 dní, v jednom z krajů ČR se však na pravomocné vyřízení takového sporu čekalo až 1075 dní; v takovém kraji tedy v průměru 3 roky panovala mezi spornými stranami nejistota v tom, zda pracovní poměr nadále tvá, či nikoliv!
- 4 V r. 1990 tvořily pracovněprávní spory s nápadem 18 790 případů 12,7 % ze všech 148 175 občanskoprávních sporů (vyjma rozvodů), dle statistických údajů zveřejněných MSP za r. 2011 (viz Statistický přehled soudních agend – r. 2011, MSP) tvořilo 5 578 pracovněprávních sporů v r. 2011 jen 0,7 % ze všech 776 279 občanskoprávních sporů (vyjma rozvodů). Dle údajů zveřejněných MSP za r. 2014 (viz Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhu sporů – r. 2014, MSP) bylo v r. 2014 takových sporů pravomocně rozhodnuto jen 4 836

---

počítáno podle počtu věcí (spisů), resp. 5 032 počítáno podle jednotlivých práv. Stále klesající tendence sporných pracovních věcí řešených před obecnými soudy je zřejmá, a to i přes pochyby, které lze stran přesnosti vykazovaných hodnot vznášet – viz *Pichrt, J.*, op. cit. sub 1, s. 729, poznámka pod čarou č. 17).

- 5 K tomu srov. *Pichrt, J.* Zakazuje se vstup všem vandrovním, protože nevíme, kdo je lump. *Hospodářské noviny*, 8. 2. 2013 (Článek vyšel dne 8. 2. 2013 v *Hospodářských novinách* pod redakčně zkráceným nadpisem „O práci poslanců z Kocourkova“).
- 6 Naopak, v nyní probíhajících diskusích o další změně **občanského soudního řádu** zazněly úvahy na téma zrušení laického prvku (přisedicích) v civilních sporech, které by nadále rozhodovali pouze profesionální soudci (laický prvek by byl zachován pouze v trestních věcech). Jakkoliv jde nepochybně o lákavé řešení zejména z pohledu soudců obvodních (okresních) soudů, kterým by přineslo výrazné zjednodušení jejich práce, jedná se z pohledu legislativy o hledání „cest snadných“, namísto řešení koncepčně složitějších, avšak respektujících dnes již téměř 200 let starou tradici účasti laického prvku, resp. účasti zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců, na rozhodování pracovních sporů, která je navíc v různých podobách běžná ve většině evropských zemí.
- 7 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141 ze zm.).
- 8 Podrobněji k jednotlivým novelizačním etapám polského **zákoníku práce** a jejich zaměření srov. Úvod (*Wprowadzenie*), který k publikaci *Kodex pracy i inne akty prawne*. 28. wydanie. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2010, připravil *L. Florek*.
- 9 *Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy*. Pozn. *Dział* v KP je určitou obdobou „částí“ v českém pracovním kodexu – v dalším textu bude pro jeho označení použit český výraz „díl“ a pro polský výraz *Rozdział* (další, nižší úroveň členění) český výraz „oddíł“.
- 10 *Rozdział III. Sądy pracy*.
- 11 Tato ustanovení jsou obsažena v Art. 262, 264 a 265 KP. Pozn. polské zákony (*Ustawy*) se dále (viz též poznámku výše) zpravidla člení do článků, přičemž článek (*Artykuł*), který je charakterem obdobou „našeho“ paragrafu, se dále dělí na *ustępy* (odstavce) nebo paragrafy.
- 12 *Sądy rejonowe, okręgowie i apelacyjne*.
- 13 *Rozdział I. Przepisy ogólne*.
- 14 *Florek, L.* *Prawo pracy*. 16. wydanie. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2014, s. 266.
- 15 Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. *Prawo o ustroju sądów powszechnych* (Dz.U. 2001 Nr 98 poz. 1070).
- 16 *Golińska, M.* Właściwość sądów pracy (art. 262). <http://kadry.infor.pl/>.
- 17 *L. Florek* k tomu uvádí, že vytváření nových pracovních podmínek a mezd má být řešeno podle zásad kolektivního pracovního práva, zatímco v případě dvou naposled uvedených okruhů (*spory o normy pracy i pomieszczenia w hotelach pracowniczych*) se jedná o oblasti z velké části již spíše jen historického významu. *Florek, L.*, op. cit. sub 14, s. 269.
- 18 Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - *Kodeks postępowania cywilnego* (Dz.U. 1964 Nr 43 poz. 296) – „KPC“.
- 19 Srov. Art. 47 KPC.
- 20 „Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą“
- 21 *Florek, L.*, op. cit. sub 14, s. 265.
- 22 Art. 248 § 2 a Art. 251 § 2 KP.
- 23 *Florek, L.*, op. cit. sub 14, s. 265.
- 24 O tom svědčí i opravdu široká nabídka odborných publikací na toto téma, za jiné např.: *Kalisz, A., Zienkiewicz, A.* *Mediacja sądowa i pozasądowa*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2009; *Mazowiecka, L.* *Mediacja*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2009.
- 25 Art. 183<sup>14</sup> KPC.
- 26 Srov. zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů.
- 27 *Sąd polubowny (arbitrażowy)*.