

ROZHODČÍ ŘÍZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

KARLA HÝBLOVÁ

Advokátní kancelář Hajduk a partneři s.r.o.

Abstract in original language

Způsob rozhodování sporů v rozhodčím řízení závisí do značné míry na formulaci rozhodčí doložky, kterou však zaměstnanec často nemá možnost ovlivnit. Může pak nastat situace, kdy je zaměstnanec prakticky zbaven veškeré ochrany, kterou mu skýtají ustanovení zákoníku práce, a má jen omezené procesní možnosti obrany v rámci samotného řízení. Rozhodčí doložka se může stát nástrojem zaměstnavatele k obcházení kogentních ustanovení zákoníku práce. Je třeba zamyslet se nad hranicemi přípustnosti rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích.

Key words in original language

Rozhodčí řízení; Pracovní právo; Ochrana slabší strany; Arbitrabilita; Platnost rozhodčí doložky.

Abstract

The way of decision-making in the arbitration depends on a formulation of an arbitration clause, which often cannot be influenced by an employee. The situation may occur, when the employee is deprived of the protection provided by the provisions of the Labour Code, and has only limited possibilities to defend himself within the actual proceedings. The arbitration clause may become an instrument used by an employer to circumvent mandatory provisions of the Labour Code. It is necessary to think about the limits of admissibility of the arbitration in employment relations.

Key words

Arbitration; Labour law; Protection of a weaker party; Arbitrability; Validity of an arbitration clause.

I. Úvod

Je nepochybné, že význam rozhodčího řízení jako alternativního způsobu řešení sporů neustále stoupá a již dávno neplatí, že by to byl nástroj určený výhradně obchodníkům k řešení jejich vzájemných sporů. Rozhodčí řízení si postupně hledá své místo též v jiných soukromoprávních odvětvích, mimo jiné též právu pracovním, avšak v souvislosti s tím vyvstává řada otázek, které při použití rozhodčího řízení v obchodněprávních vztazích nejsou aktuální buď vůbec, nebo alespoň nenabývají tak zásadního významu. Základ těchto otázek je však jen jeden a spočívá v rozdílném postavení smluvních stran ve vzájemných právních vztazích. Zatímco pro obchodní vztahy je charakteristická rovnost smluvních partnerů, přinejmenším formální a presumovaná, pak pro pracovněprávní a některé občanskoprávní vztahy je typická a obecně přijímaná skutečnost, že smluvní strany jsou vůči sobě v nerovném postavení. K tomu se pak váže též koncepce ochrany

slabší strany, která fakticky stanoví limity smluvní volnosti. Jak v této souvislosti uvádí profesor Bejček, *nepoměr v tržní moci smluvních partnerů narušuje základní funkční předpoklad smluvní svobody, a proto je se soukromým právem v takových případech plně kompatibilní její omezení, aby jí zůstal vůbec nějaký smysl ve standardních případech a mimo jiné též proto, aby se jako princip nezprofanovala a i v právním vědomí měla své místo*^[1].

Asi je na tomto místě zbytečné zdůrazňovat, že princip rovnosti smluvních stran nezřídka nenachází svůj odraz ve fakticitě právních, a to i obchodních, vztahů. Právě ve vztazích spotřebitelských a pracovněprávních však rozdíly v postavení smluvních stran mohou být natolik markantní, že těmto vztahům musí být věnována zvláštní pozornost, když formulace principu absolutní rovnosti by zde vedla jen prohloubení faktické nerovnosti smluvních stran. Aniž je možné i v těchto případech paušalizovat, je nutno konstatovat, že v rámci těchto právních vztahů jsou zdaleka nejčastější i nejviditelnější případy, v nichž dochází k selhání smluvních mechanismů.^[2] Ve výsledku pak musí nastoupit zákonná regulace, aby nepoměr mezi smluvními stranami alespoň částečně vyvážila a garantovala slabší smluvní straně určité postavení.

II. Arbitrabilita pracovněprávních vztahů

V poslední době je v souvislosti s rozhodčím řízením poměrně často diskutovaný okruh spotřebitelských vztahů, zatímco problematika pracovněprávní, jak se zdá, spíše zůstává v pozadí. Důvodem je pravděpodobně do dneška ne zcela jednoznačně vyřešená otázka arbitrability pracovněprávních sporů. Zdá se však, že trendy po přijetí nového zákoníku práce, který nepřevzal ustanovení § 207 starého zákoníku práce explicitně stanovící, že pracovněprávní spory rozhodují soudy, ukazují spíše na příklon k závěru o arbitrabilitě těch pracovněprávních sporů, které se „vměstňají“ pod definici stanovenou v ustanovení § 2 zákona o rozhodčím řízení. Zde se konkrétně stanoví, že *strany se mohou dohodnout, že o majetkových sporech mezi nimi, s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkursu nebo vyrovnání, kterýchž projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu, má rozhodovat jeden nebo více rozhodců anebo stálý rozhodčí soud (rozhodčí smlouva)*. V odstavci druhém téhož paragrafového ustanovení je dále zakotveno, že *rozhodčí smlouvu lze platně uzavřít, jestliže strany by mohly o předmětu sporu uzavřít smír*. První limitující a zároveň základní podmínkou arbitrability pracovněprávního sporu je, že musí jít o spor majetkové povahy. Arbitrabilní tak mohou být pracovněprávní spory o nároky na náhradu škody způsobené při výkonu práce, o jiná majetková plnění z pracovněprávního vztahu apod., tj. spory, v nichž jde o určité konkrétní majetkové (většinou peněžité) plnění.^[3] Názorová nejednota však panuje, zda je možné rozhodčí smlouvu uzavřít i v jiných pracovněprávních sporech, kupříkladu ve sporech týkajících se platnosti či neplatnosti ukončení pracovního poměru. V komentáři k zákonu o rozhodčím řízení se v této souvislosti uvádí, že *ačkoliv i pracovněprávní vztah má svůj majetkový základ, totiž slouží (alespoň na straně zaměstnance) k získání prostředků pro uspokojení jeho materiálních potřeb, když takový spor má zásadně jiný cíl, který bychom mohli srovnat s řízením o otázkách statusových, tj. o tom, zda žalobce je či není v postavení zaměstnance. Proto i zákoník práce terminologicky rozlišuje mezi uzavřením pracovní smlouvy, zakládající pracovní poměr, a mezi ukončením*

pracovního poměru. Na druhou stranu není vyloučeno, aby v případě, kdy soud rozhodne o to, že došlo k neplatnému ukončení pracovního poměru, byla o případných dalších s tím souvisejících nárocích zaměstnance na peněžitá plnění ze strany zaměstnavatele uzavřena rozhodčí smlouva, přičemž tehdy by tato byla uzavřena již jako smlouva o rozhodci.^[4] Nicméně ozývají se i nesouhlasné hlasy argumentující v tom směru, že není možné abstrahovat od toho, že pracovněprávní spor je eo ipso spor majetkový, a to včetně sporu o platnost či neplatnost skončení pracovního poměru.^[5]

Další důležitou charakteristikou arbitrabilního sporu je skutečnost, zda jde o spor, jehož povaha připouští uzavření smíru. V praxi totiž existují snahy vyloučit arbitrabilitu některých pracovněprávních sporů právě s ohledem na okolnost, že v dané věci není možné uzavřít smír. Komentář k ZRR však takové snahy o extenzivní výklad ustanovení § 2 odst. 2 ZRR odsuzuje s tím, že *odporuje smyslu citované normy, když zásadně nepůjde většinou o případy, u nichž povaha vylučuje arbitrabilitu sporu, resp. o případy, kdy nebude možno uzavřít smír. Bude se totiž jednat o případy, kdy případný uzavřený smír nebude možno schválit ani ve smyslu ustanovení § 99 OSŘ v řízení před soudem a nemůže se asi stát podkladem pro vydání rozhodčího nálezu ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 o.s.ř....nedostatek arbitrability je dán výlučně u sporů, u nichž nelze uzavřít smír v souvislosti s povahou věci, a nikoliv ve věcech, u nichž pouze nemůže dojít ke schválení smíru v řízení před soudy.*^[6]

III. Vliv formulace rozhodčí smlouvy na řízení

Z polemik zabývajících se uplatněním rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích jako by vyplývalo, že pokud je spor arbitrabilní, je bez dalšího jakákoliv rozhodčí smlouva platná a vynutitelná. Rozhodčí smlouva však zůstává smlouvou a arbitrabilita zůstává pouze jedním aspektem její platnosti, dalším těmto aspektům, jako jsou náležitosti vůle, konsens, otázky omylu, apod., typickým pro všechny smlouvy, vyjma snad formy, bývají spíše na okraji pozornosti. Pak je na místě se rovněž ptát: může být rozhodčí smlouva neplatná pro rozpor s dobrými mravy? Může rozhodčí smlouva obcházet zákon? Při hledání odpovědí na tyto nelze nevidět mnohajakost možných formulací rozhodčí smlouvy, které ve svém důsledku tvarují rozhodčí řízení. Lze se pak setkat s tolika formami samotného řízení, že je někdy obtížné si představit, že všechny spadají pod jeden typ řízení. Na jedné straně se tu nabízí institucionalizované rozhodčí řízení před renomovanou institucí s přesně stanovenými procedurálními postupy, kdy spor je rozhodován podle práva, koná se minimálně jedno ústní jednání a rozhodčí nález je náležitě odůvodněn. Na druhé straně tu však máme též diametrálně odlišné rozhodčí řízení ad hoc, v němž rozhoduje jeden rozhodce dle procesních pravidel, která nejsou pevně stanovena, bez ústního jednání, rozhodčí nález není odůvodněn a spor je rozhodován podle zásad spravedlnosti. Nemusím myslím zdůrazňovat, že na rozhodčí nálezy vydané v obou těchto řízeních náš právní řád přikládá stejnou váhu.

Druhý z uvedených případů dává rozhodci hodně volnosti jak ohledně vedení samotného řízení, tak i v rozhodování, může být proto vhodný k řešení nestandardních nebo dílčích sporů v rámci rozsáhlejší transakce mezi smluvními partnery, kteří jsou na stejné úrovni. Pokud však jde o právní vztahy, kde je postavení smluvních stran nerovné, a navíc často silnější smluvní strana má možnost ovlivnit výběr osoby rozhodce, pak v praxi

bohužel není možné vyloučit zneužití takového rozhodčího řízení silnější stranou ve vztahu ke slabšímu partnerovi. V rámci pracovněprávních vztahů může zaměstnavatel ze zaměstnancem uzavřít celou řadu smluv, na základě nichž vznikají majetkové vztahy svou povahou arbitrabilní, avšak podmínky pro jejich uzavření stanoví zákoník práce kogentně. K nevýznamnějším patří dohoda o konkurenční doložce, dohody související s náhradou škody zaměstnavateli a kvalifikační dohody (dohody o zvyšování a prohlubování kvalifikace). Přesto zde existuje teoreticky cesta jak tuto pro zaměstnavatele často nepříznivou právní úpravu obejít, a to právě sjednáním rozhodčího smlouvy, podle níž je rozhodčí nález vydán bez odůvodnění a spor je rozhodován podle ekvity. V rámci takového řízení je samozřejmě možné při hledání spravedlnosti kogentní úpravu zákoníku práce zcela opomenout, aniž by se někdy někdo měl vůbec právo pít po tom, proč bylo rozhodnuto tak, jak bylo rozhodnuto. Je pak na místě ptát se, zda je možné ve vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci připustit vedení rozhodčího řízení, které zcela zbavuje zaměstnance ochrany, kterou mu poskytuje hmotné právo a významně redukuje ochranu procesněprávní.

IV. Rozhodčí řízení a právo na spravedlivý proces

Právě nad otázkou procesněprávní bych se nyní chtěla na chvíli pozastavit. Klíčovou úlohu zde sehraává právo na spravedlivý proces, zakotvené mimo jiné též v čl. 6 odst. 1 [\[7\]](#) Evropské úmluvy o ochraně lidských práv, kterému se dostává značné pozornosti ze strany Evropského soudu pro lidská práva (dříve též Komise) a provází jej bohatá judikatura. S vědomím, že je vůbec sporná aplikace tohoto článku na rozhodčí řízení z důvodů, které přesahují rozsah tohoto příspěvku, je ve vztahu k rozhodčímu řízení aktuální otázka vzdání se části těchto zakotvených práv na základě projevu vůle účastníků, přičemž rozsah tohoto vzdání se do značné míry určuje formulace samotné rozhodčí smlouvy. Na tomto místě se sluší zmínit dva judikáty, které se otázkou vzdání se práv v souvislosti s rozhodčím řízením zabývají.

V prvním z nich, rozhodnutí ve věci *Axelsson proti Švédsku*, bylo nejprve konstatováno, že ve většině států je právo na přístup k soudům omezeno mimo jiné ve vztahu k osobám, které jsou vázány rozhodčí smlouvou. Taková úprava byla shledána zásadně jako souladná s čl. 6 odst. 1 Úmluvy, sledovaný cíl však musí být legitimní a prostředky k jeho dosažení přiměřené. V této souvislosti pak bylo dále poznamenáno, že v případě, že je arbitráž založena dohodou smluvních stran je přirozeným výsledkem jejich práva na úpravu jejich vzájemných vztahů. Rozhodčí řízení obecně sleduje legitimní cíl povzbuzení stran k nesoudnímu řešení sporů, což ve svém důsledku může odlehčit soudům národním. V rámci řízení nebylo zjištěno, že by řešený spor obsahoval otázky veřejného zájmu, které by arbitráž činily nepřiměřenou nebo neodůvodnitelnou. Vedle uvedeného byla rovněž řešena otázka konkludentního či výslovného vzdání se práva na veřejné řízení, a to z vlastní svobodné vůle, přičemž bylo judikováno, že toto neodporuje ustanovení čl. 6 odst. 1 Úmluvy, avšak samotné vzdání se musí být nepochybné a nesmí ohrožovat žádný důležitý veřejný zájem. Výše popsané rozhodnutí nespadlo pokud jde o skutkovou podstatu řešeného případu do rámce práva pracovního, ale spíše občanského či obchodního. Proto si dokáží představit, že v případě, že by šlo o vztah pracovněprávní, by věc mohla být posouzena jinak, právě s ohledem na veřejný zájem

spočívající v ochraně zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávních vztazích. Mělo by být též přihlédnuto k tomu, jak rozhodčí řízení probíhalo a v této souvislosti zvažovány výše nastíněné otázky, tedy zda arbitráž byla za daných okolností přiměřená a odůvodnitelná.

Druhý případ, *Suovaniemi a ostatní proti Finsku*, je zajímavý zejména proto, že se v něm ESLP podrobněji vyjádřil k rozsahu možnosti vzdát se práv zakotvených v čl. 6 odst. 1 Úmluvy. V úvodu ESLP opětovně konstatoval, že vzdání se práva na řešení sporu v soudním řízení ve prospěch řízení rozhodčího je sice obecně přípustné, nemělo by však jít o vzdání se všech práv garantovaných v čl. 6 odst. 1 Úmluvy. Tedy vzdát se platně těchto práv je možné jen v takovém rozsahu, v jakém je to přípustné, když současně mezi jednotlivými těmito právy je rozlišováno právě v tom směru, zda je ve vztahu k nim vzdání se práv přípustné. Poměrně jednoznačně vyřešil ESLP otázku vzdání práva na veřejné řízení, když bylo konstатовáno, že je přípustné, neboť jedním z důvodů, proč si smluvní strany rozhodčí řízení volí, je snaha zamezit publicitě sporu. Nicméně pokud jde o další právo garantované Úmluvou, právo na nestranného soudce, není závěr soudu až tak jednoznačný. V daném případě sice bylo označeno jako přípustné, protože pochybnosti o nestrannosti arbitra vznikly již v rámci samotného řízení a stěžovatel se měl možnost proti tomu bránit, netrval však na tom, aby tento arbitr v řízení nepokračoval, zdržel se tedy práva arbitra odmítnout a přijal tento stav řízení. Za těchto okolností se tedy stěžovatel platně vzdal práva na nestranného soudce.

Lze tedy uzavřít, že vzdání se práva na rozhodnutí věci soudem a práva na veřejné projednání věci je v zásadě přípustné a je vlastní rozhodčímu řízení, avšak pokud jde o další dílčí práva zahrnutá do práva na spravedlivý proces, není možné udělat přesnou dělící hranici, avšak závisí na okolnostech daného případu i celkovém rozsahu práv, kterých se účastník v určitém okamžiku současně vzdává, zda bude takové vzdání se práv akceptovatelné či nikoliv. Oba uvedené judikáty nezohledňují specifika pracovněprávní problematiky, nastiňují sice směr, jakým se mohou ubírat úvahy ohledně přípustnosti rozhodčího řízení v pracovních vztazích, neposkytují však určitější vodítko s ohledem na tuto specifickou oblast. Živá diskuze, k níž bych nyní chtěla obrátit pozornost čtenáře, však v souvislosti s arbitráží v pracovněprávní oblasti, probíhá ve Spojených státech amerických a některé výstupy nepochybně stojí za pozornost jako možná inspirace k řešení této problematiky v rámci našeho práva.

VI. Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích v právu USA

Na začátek tohoto malého exkurzu je důležité zmínit, že po staletí soudy common law jak v Anglii, tak i ve Spojených státech amerických, odmítaly vynucovat jakékoliv rozhodčí doložky. Tento směr, jímž se konstantně ubírala judikatura soudů, však zvrátil Nejvyšší soud Spojených států amerických, a to na základě výkladu (a někteří by spíše řekli přetvoření) Federálního zákona o arbitraci.^[8] Výsledkem je, že dnes téměř všechny soudy v USA rozhodují na základě silného přesvědčení, že na základě tohoto zákona jsou téměř všechny spory arbitrabilní.^[9] Pracovněprávní spory nebyly v tomto trendu výjimkou, průlomovým rozhodnutím bylo rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane*

Corp.[10] Soud zde konstatovat, že „tím, že se smluvní strana dohodne na řešení sporu v rozhodčím řízení, neztrácí svá práva zaručená zákony, pouze je přenechává k rozhodnutí rozhodčímu, nikoliv soudnímu, orgánu.“[11] Podstatné v tomto případě je, že soud se neomezil jen na konstatování, že rozhodčí řízení je přípustné, avšak před tím, než dospěl k tomuto závěru, zkoumal i způsob, jakým se arbitráž provádí. V centru zájmu byly přitom otázky jako nestrannost rozhodců, úroveň dokazování, písemnost rozhodčího nálezu a restrikce při uplatňování nároků. [12] Přes určité obecné odpovědi na tyto předestřené otázky však soud neposkytl nějaký konkrétnější návod, jak posuzovat rozhodčí doložky z hlediska jejich přípustnosti v pracovněprávních vztazích a přenechal tuto problematiku k dořešení soudům nižších instancí, jejichž rozhodování však bylo značně nejednotné.[13]Samotný Federální zákon o arbitraci neobsahuje žádné zvláštní požadavky na formulaci rozhodčí smlouvy, s výjimkou uvedenou níže je tedy prakticky každá rozhodčí smlouva vynutitelná. V praxi však jednotlivé soudy vyžadovaly, aby rozhodčí smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem splňovaly určité požadavky. Ucelený přehled těch nejvýznamnějších, v nichž lze spatřovat záruky práva na spravedlivý proces, nacházíme v rozhodnutí Kolumbijského soudu *Cole v. Burns International Security Services*[14]. Jde o následující záruky:

1. **Nestranný rozhodce.** V rámci této podmínky by soud měl především vždy zkoumat, zda způsob výběru osoby rozhodce skutečně zajišťuje ve výsledku výběr neutrální osoby. Problematické jsou v tomto ohledu především systémy, v rámci nichž je výběr rozhodce výlučně v dispozici zaměstnavatele.
2. **„Větší než minimální“ dokazování.** Je potřeba uvést, že soud v tomto případě bohužel blíže nespecifikoval, co se rozumí pod pojmy „větší než minimální“, což je problematické pokud si uvědomíme, že určitá nižší úroveň prováděného dokazování je rozhodčímu řízení vlastní.
3. **Písemný rozhodčí nález.** Je trochu překvapivé, že samotný Federální zákon o arbitraci nestanoví povinnost rozhodci vydat písemný rozhodčí nález. Nicméně i bez toho tak rozhodci pravidelně činí. Otázkou, kterou však soud nezodpověděl, však spíše je, zda je rozhodce povinen rozhodčí nález odůvodnit, když bez odůvodnění je rozhodčí nález prakticky nepřezkoumatelný.
4. **Limitace práv a nároků.** Rozhodčí doložka nesmí v žádném případě jakýmkoliv způsobem omezovat práva a nároky, které by zaměstnanec mohl uplatňovat v řízení před soudem. Toto pravidlo evidentně reaguje na formulace rozhodčích smluv, které limitovali možnost rozhodce přiznat zaměstnanci určité nároky, které by mu jinak v řízení před soudem vznikly.
5. **Placení nákladů rozhodčího řízení.** Soud konstatoval, že po zaměstnanci by nemělo být požadováno, aby platil nepřiměřené náklady rozhodčího řízení.

K výše uvedeným požadavkům, které jsou specifické výlučně jen pro rozhodčí řízení, však přistupují ještě další požadavky obecnějšího charakteru reagující na skutečnost, že rozhodčí smlouva zůstává, ač v řadě hledů specifickou, smlouvou. S tím počítá ustanovení § 2 Federálního zákona o rozhodčím řízení když uvádí, že rozhodčí smlouva může být neplatná a nevynutitelná z důvodů, „pro které, pro které je možné zrušit každou smlouvu“. Do této poměrně rozsáhlé oblasti spadají jak otázky vůle, konsenzu, vadné nabídky a nedostatku protiplnění, tak i problematika omylu, podvodného jednání či nepřiměřenosti. Jak k tomu však jedním dechem uvádí Nejvyšší soud v případě *Doctor's Associates, Inc. v Casarotto*^[15], tyto důvody nesmí představovat překážky při vynuovení rozhodčích doložek a musí být aplikovány v arbitrážních kauzách stejně jako v kauzách jiných. Mezi nejvýznamnější z těchto důvodů a tedy i další záruky rozhodčího řízení patří:

6. **Vědomé a dobrovolné uzavření smlouvy.** Tato podmínka je zvlášť problematická z důvodu, že rozhodčí smlouvy v pracovněprávních vztazích nejsou jen smlouvy svou povahou adhezní, ale jsou se zaměstnanci uzavírány na principu „akceptuj nebo budeš propuštěn“. Některé soudy proto takovéto rozhodčí smlouvy uzavřené před vznikem sporu označily za neplatné a nevynutitelné. Je ovšem pravdou, že zaměstnanci jsou nuceni podobně uzavírat řadu jiných dohod souvisejících s pracovním poměrem, které však z tohoto důvodu nebývají považovány za neplatné. Proto se zde rozhodčí smlouvy vůči smlouvám ostatním dostávají do nerovného postavení, které je v rozporu se závěry výše uvedeného případu *Doctor's Associates, Inc. v Casarott*. V praxi se tak spíše klade důraz na to, aby zaměstnanec rozhodčí doložku uzavřel vědomě a měl možnost seznámit se s jejím obsahem, pravidly řízení, pokud je na ně odkazováno, atd.^[16]
7. **Protiplnění.** I když v představě kontinentálního práva je problematické spojovat rozhodčí doložky s otázkou plnění a protiplnění, ve skutečnosti je reagováno zejména na případy, kdy rozhodčí doložka podle ujednání váže jen zaměstnance a zaměstnavatel si může vybrat, zda spor předloží soudu nebo rozhodci, nebo na případe, kdy je zaměstnavatel oprávněn jednostranně měnit podmínky stanovené v rozhodčí smlouvě.^[17]
8. **Nepřiměřenost.** Podmínka přiměřenosti rozhodčí smlouvy je jednou z vůbec nejvážnějších, když často se pod ní ukrývají některé z důvodů uvedených výše. Umožňuje posoudit podmínky rozhodčí smlouvy z hlediska jejich spravedlnosti a vyváženosti vzájemných práv a povinností a postihnout zneužití práv nebo silnější ekonomické pozice.^[18] I tento požadavek dává soudům širokou možnost diskrece, která je však omezena obdobně jako výše v odst. 6 zásadou stejného zacházení s rozhodčími a ostatními smlouvami.

Konečně není bez zajímavosti, že výše uvedené záruky vedle řady dalších byly zakotveny a rozpracovány v dokumentu, který společně vytvořili zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a poskytovatelé rozhodcovských služeb v roce 1995. Tento dokument, *Due Proces Protocol For Mediation*

and Arbitration of Statutory Disputes Arising out of the Employment Relationship, ovlivnil judikaturu soudů a v praxi se stal normou, na s níž jsou poměřovány rozhodčí doložky. Přesto jen něco málo přes deset let od jeho vytvoření se již ozývají hlasy žádající jeho revizi, když tento set pravidel se zdá být v některých ohledech již zastaralý.^[19] Je to důkazem toho, jak těžké je v této dynamicky se rozvíjející oblasti nějaká pravidla trvaleji zafixovat.

Z nejnovějších trendů bych pak pro úplnost jen zmínila, že přes požadavek soudů na zachování určitých záruk při sjednávání rozhodčích doložek se objevil návrh na přijetí zákonné úpravy, která by zakazovala v pracovněprávních vztazích uzavírání rozhodčích doložek před vznikem sporu, a to s dosti rozporuplnými reakcemi.^[20] Je tak zřejmé, že i v rámci práva USA je diskuze na téma rozhodčích doložek v pracovněprávních vztazích stále neukončená.

VII. Závěr

Rozhodčí řízení se vyvinulo pro potřeby obchodníků a tento základní účel, rozhodování obchodních sporů, zrcadlí i český zákon o rozhodčím řízení. V rámci této právní regulace se vychází z premisy, že smluvní strany jsou ve formálně rovném postavení, mají obdobnou vyjednávací pozici a jsou profesionálové. Rozhodčí řízení je tak šité na míru sporům právě mezi takovými subjekty. S postupem času však v rozhodčím řízení začínají být řešeny i spory, v rámci nichž účastníci ve shodném postavení nejsou a slabší smluvní strana může být podstatně znevýhodněna a krácena na svých právech. Mezi takové právní vztahy patří i vztahy pracovněprávní, kdy je právo nuceno na faktickou nerovnost smluvních stran reagovat a zakotvit zaměstnanci určitá minimální práva, s nimiž nemůže vesměs ani disponovat. Rozhodčí řízení však takto koncipováno není. Naprosto nereflexuje skutečnost, že zde může existovat slabší smluvní strana v ekonomicky zcela odlišném postavení a takovéto smluvní straně ochranu neposkytuje. Důsledkem může být ve vztahu k právní úpravě postavení zaměstnance až absurdní omezení jeho hmotných i procesních práv bez možnosti dovolat se účinné ochrany.

Je proto naprosto nutné otevřít diskuzi na téma přípustnosti rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích, a to nejen již zdánlivě uzavřenou otázku arbitrability pracovněprávních sporů, ale především problematiku zajištění efektivní ochrany zaměstnance v rozhodčím řízení. Je už pak pouze volbou prostředků, zda budou jednotlivé záruky zakotveny přímo v zákoně nebo je, obdobně, jako je tomu v právu USA, bude utvářet judikatura. Řešení nemusí být jen v rovině rozhodčí řízení ano či rozhodčí řízení ne, avšak pokud již jednou uznáme, že rozhodčí řízení je v těchto sporech možné, je třeba rovněž stanovit, za jakých podmínek.

^[1] Bejček J.: Svoboda konkurence a konkurence svobod. Právník, 1996, č. 6 str. 498

- [2] Bezouška P.: Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*, 2008, č. 18 str. 659
- [3] Stanovisko Ústavu práva a právní vědy č. LL/upav/2007/07, Arbitrabilita v pracovněprávních sporech.
- [4] Bělohávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. str. 32.
- [5] Stanovisko Ústavu práva a právní vědy č. LL/upav/2007/07, Arbitrabilita v pracovněprávních sporech.
- [6] Bělohávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. str. 701.
- [7] Čl. 6 odst. 1: Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu. Rozsudek musí být vyhlášen veřejně, avšak tisk a veřejnost mohou být vyloučeny buď po dobu celého nebo části procesu v zájmu mravnosti, veřejného pořádku nebo národní bezpečnosti v demokratické společnosti, nebo když to vyžadují zájmy nezletilých nebo ochrana soukromého života účastníků, anebo v rozsahu považovaném soudem za zcela nezbytný pokud by, vzhledem ke zvláštním okolnostem, veřejnost řízení mohla být na újmu zájmům spravedlnosti.
- [8] *Federal Arbitration Act (FAA)*, 9 U.S.C §§ 1 et. seq. (1925)
- [9] Bales, R. A.: Contract formation issues in employment arbitration, *Brandies Law Journal*, 2006, č. 44 str. 416.
- [10] *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.*, rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 500 U.S. 20 (1991). Citováno z: Runkel, R.: *Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System*.
- [11] Bales, R. A.: Contract formation issues in employment arbitration, *Brandies Law Journal*, 2006, č. 44 str. 420.
- [12] Runkel, R.: *Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System*.
- [13] Bales, R. A.: Contract formation issues in employment arbitration, *Brandies Law Journal*, 2006, č. 44 str. 420.
- [14] *Cole v. International Security Services*, rozhodnutí Okresního soudu v Kolumbii sp.zn. 105 F.3d 1465 (D. C.Cir 1997). Citováno z: Runkel, R.: *Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System*.
- [15] *Doctor's Associates, Inc., v. Casarotto*, Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 517 U.S. 681 (1996). Citováno z: Runkel, R.: *Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System*.
- [16] Bales, R. A.: Contract formation issues in employment arbitration, *Brandies Law Journal*, 2006, č. 44 str. 449-450.
- [17] Bales, R. A.: Contract formation issues in employment arbitration, *Brandies Law Journal*, 2006, č. 44 str. 451-454

[18] Runkel, R.: Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System.

[19] Bales, R. A.: Beyond the Protocol. Recent Trends in Employment Arbitration.

[20] Maltby, L.: Out of the Frying Pan into the Fire. The Feasibility of Post-dispute Employment Arbitration Agreements.

Literature:

Bělohávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář.1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, 680 str., ISBN 80-7179-629-8.

Bejček J.: Svoboda konkurence a konkurence svobod. Právník, 1996, č. 6.

Bezouška P.: Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy, 2008, č. 18.

Stanovisko Ústavu práva a právní vědy č. LL/upav/2007/07, Arbitrabilita v pracovněprávních sporech. Dostupný z:

http://www.ustavprava.cz/files/sak/2007/07_2007_arbitrabil_prac_spor.pdf

Bales, R. A.: Contract formation issues in employment arbitration, Brandies Law Journal, 2006, č. 44 str. 416. Dostupný z: www.ssrn.com

Runkel, R.: Arbitration of Employment Disputes: The New Privatization of the Judicial System. Dostupný z:<http://www.lawmen.com/articles/arb.htm>

Bales, R. A.: Beyond the Protocol. Recent Trends in Employment Arbitration. Dostupný z: www.ssrn.com

Maltby, L.: Out of the Frying Pan into the Fire. The Feasibility of Post-dispute Employment Arbitration Agreements. Dostupný z: www.ssrn.com

Contact – email

karla.hyblova@seznam.cz