

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Karolína Havelková

Alternativní řešení pracovněprávních sporů

Diplomová práce

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Alternativní řešení pracovněprávních sporů* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 24. 3. 2019

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala v první řadě vedoucímu své práce, JUDr. Petru Bezouškovi Ph.D., za cenné rady, profesionální přístup a ochotu při konzultacích. Dále bych chtěla vyjádřit díky svému manželovi a rodičům za trpělivost a podporu během studia.

Struktura práce

Seznam zkratk	6
1 Úvod	7
2 Kontext problematiky a východiska práce	10
2.1 Autonomie vůle v pracovním právu	10
2.2 Ochrana zaměstnance	11
2.3 Právo na spravedlivý proces	12
2.4 Mimosoudní metody řešení sporů obecně	12
2.4.1 Obecně o rozhodčím řízení	14
2.4.2 Obecně o mediaci	18
2.4.3 Vyjednávání	19
2.4.4 Vybrané další metody mimosoudního řešení sporů	20
2.5 Soudnictví v pracovněprávních sporech	21
3 Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích	23
3.1 Stručný přehled historie pro individuální pracovní spory	23
3.1.1 Vývoj rozhodčího řízení do roku 1948	23
3.1.2 Vývoj od roku 1948	24
3.2 Současná praxe	24
3.2.1 Výhody rozhodčího řízení	26
3.2.2 Nevýhody rozhodčího řízení	28
3.3 Rozhodčí řízení ve spotřebitelských sporech	29
3.4 Zahraniční úprava rozhodčího řízení v pracovněprávních sporech	31
3.4.1 Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech dle německého práva	31
3.4.2 Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech dle rakouského práva	31

3.4.3	Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech dle slovenského práva	32
3.4.4	Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech podle polského práva	34
3.5	Nástin možných řešení	35
3.5.1	Explicitní úprava rozhodčího řízení v pracovněprávních věcech	35
3.5.2	Zákaz rozhodčích doložek, ne však smluv o rozhodci	38
3.5.3	Zřízení stálého rozhodčího soudu pro pracovněprávní spory	38
4.	Mediace v pracovněprávních sporech	41
4.1	Stručný přehled historického vývoje mediace	41
4.2	Současná praxe	42
4.2.1	Výhody mediace	43
4.2.2	Nevýhody mediace	44
4.3	Zahraniční úprava mediace v pracovněprávních sporech	44
4.3.1	Mediace podle německého práva	45
4.3.2	Mediace podle polského práva	45
4.4	Nástin možných řešení	46
4.4.1	Mediátor s právníkém vzděláním	46
4.4.2	Přítomnost právního poradce během mediace	46
4.4.3	Nařízení povinného sezení u zapsaného mediátora soudem	47
4.4.4	Zřízení speciálního mediačního centra pro řešení sporů v pracovním právu	47
4.4.5	Povinnost obrátit se na mediátora před přistoupením před soud	48
4.4.6	Novelizace zákona o mediaci	48
5	Závěr	50
	Literatura	52

Seznam zkratek

ADR – alternative dispute resolution

ZRŘ – zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

ZM – zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ArbGG – Arbeitsgerichtsgesetz, ve znění pozdějších předpisů

ZPOat – Zivilprozessordnung Österreich, ve znění pozdějších předpisů

ZPOde – Zivilprozessordnung Deutschland, ve znění pozdějších předpisů

KP – Kodeks pracy, ve znění pozdějších předpisů

1 Úvod

O problematice pracovněprávních sporů se doposud vedou dlouhé odborné diskuze s nejednoznačnými závěry. Stále se hledá právní úprava, která by efektivněji reagovala na přetížení justice, které ve svém důsledku znamená zdlouhavé soudní řízení bez zadostiučinění pro kteroukoli ze stran, jejíž zájem je vyřešit spor co nejdříve. Kvůli průtahům v soudním řízení vznikají náklady oběma stranám a v případě, kdy mezi stranami sporu trvá pracovněprávní poměr, přináší nevyřešený spor těžko překonatelné obtíže. Výsledkem případného soudního rozhodnutí jsou pak dvě znesvářené strany, z nichž jedna je vítězem a jedna poraženým.

Zmírnění tohoto problému spatřuji zejména v možnosti stran, aby své spory vyřešily mimosoudně. Strany by se tak mohly podílet na hledání řešení a odcházeli by dva vítězové, jejichž spoluprací by se dospělo k výsledku výhodnému a uspokojujícímu pro všechny zúčastněné. I toto řešení je třeba ale řádně promyslet a právní úpravu nastavit tak, aby byly zachovány jak ústavní předpisy, jako je například Listina základních práv a svobod, konkrétně například právo na spravedlivý proces, tak i předpisy nižší právní síly, jako Nový občanský zákoník, či samotný Zákoník práce. Dalším přínosem by tedy v návaznosti měla být i větší míra právní jistoty zaměstnancům a lepší vymahatelnost norem pracovního práva. Právě o hledání vhodného způsobu mimosoudního řešení individuálních pracovních sporů (tedy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) pojednává následující diplomová práce.

Záměrem této práce je přispět k diskuzi o této problematice jednak v akademické rovině jako rozšíření poznání oboru, tak i v rovině praktické. Ta je poměrně aktuální a naléhavá, vzhledem k tomu, že chystaná novela Zákoníku práce měla právě do této oblasti přinést změny, jelikož současný stav se ukázal jako problematický. Projednávání novely však bylo ukončeno z důvodu změny politické reprezentace a není zřejmé, kdy a případně v jaké podobě bude schválena.¹ Novela vkládala do zákoníku práce ustanovení §363a, které říká, že „spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.“² Tím by byla odňata právě jedna z možností mimosoudního řešení sporu, a to rozhodčí řízení.

¹*Sněmovní tisk č. 903*, [online]. psp.cz, 29. května 2017 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=903>>

² §363a vládního návrhu novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V důvodové zprávě k této novele se nachází následující argument, se kterýmž se práce též vypořádá a který představuje impulz k výběru tématu: „Jako zásadní argument pro vyloučení možnosti rozhodovat spory z individuálních pracovněprávních vztahů v rozhodčím řízení předkladatel vnímá skutečnost, že případné sjednání rozhodčí doložky vychází většinou z iniciativy zaměstnavatele, který je sváže s uzavřením pracovní smlouvy (jejíž návrh zaměstnanci též pravidelně předkládá). Zájemce o zaměstnání, jako slabší smluvní strana, je v takovém případě postaven před zásadní rozhodnutí (jehož zásadnost se všemi shora popsanými důsledky ani nemusí primárně vnímat) uzavřít pracovní smlouvu a přitom akceptovat i rozhodčí doložku nebo podmínky neakceptovat a práci nezískat.“³ Osud této novely je však v současné době nejasný.

Práce se tedy zabývá mimosoudními způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích mezi jejich dvěma základními subjekty, zaměstnavatelem a zaměstnancem. Kromě rozhodčího řízení a mediace, které se v praxi objevují nejčastěji, se práce pokusí nalézt i další alternativy. Teoretické východisko práce tvoří zejména poměrování a vyvažování zásady ochrany slabší strany, v tomto případě zaměstnance, se stěžejní zásadou soukromého práva, autonomie vůle, projevující se nejčastěji ve formě smluvní svobody.

Cílem práce je přispět k odborné debatě o nalézání takových mimosoudních řešeních pracovněprávních sporů, aby obě zmíněné zásady, jak ochrana zaměstnance, tak autonomie vůle, zůstaly zachovány v co největší možné míře.

V kapitole „Kontext a východiska práce“ se nachází pojednání jednak o obecných soukromoprávních institucích, které se vztahují k danému tématu, a to například právě autonomie vůle jako stěžejní soukromoprávní zásada, tak i o ochraně zaměstnance jako slabší strany tedy další významné zásadě soukromého práva. Z ústavního práva je zde zmíněno právo na spravedlivý proces. Tato kapitola pojednává o legislativním zakotvení těchto zásad, jejich projevech v aplikační praxi a vlivu na oblast mimosoudního řešení sporů, neboť tyto zásady i zde nacházejí určité uplatnění. Konkrétně například již v možnosti řešit spor mimosoudně. Poté se promítají i do následného procesu řešení. Kapitola se dále bude zabývat obecnou rovinou mimosoudních metod řešení sporů neboli Alternative dispute resolution (dále jen „ADR“).

³ *Důvodová zpráva k návrhu novely zákona č. 262/2006* [online]. 24. srpna 2016 [cit. 23. března 2019], s. 77. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>>

V této části je pojednáno o metodách mimosoudního řešení sporu v obecně rovině, je zde vymezen pojem mimosoudního řešení sporu a na závěr krátké seznámení s jednotlivými typy ADR, jimiž se práce do hloubky zabývat nebude, jelikož v ČR nenalézají legislativní ukotvení.

V následujících kapitolách jsou blíže rozebrány dva základní typy ADR zakotvené v právním řádu ČR, a to rozhodčí řízení a mediace. Opět je zde rozebrána současná i plánovaná právní úprava s drobným historickým exkurzem nutným pro dobré porozumění tématu. V této části práce využívá zejména analyticko-syntetickou metodu zkoumání daného tématu, která se projevuje hodnocením vývoje této problematiky a navržením případného řešení, které najde svou oporu ve vyzkoumaných faktech. Zmíněná je zde i problematika spotřebitelských sporů, které mohou být pro toto téma inspiračním zdrojem, neboť mimosoudní metody řešení sporů jsou v této oblasti častější a diskuze o nich probíhá ve větší intenzitě než v pracovním právu.

V této části práce nalezneme také stručnou komparaci zahraničních právních úprav ADR pro pracovněprávní spory, a to zejména zemí, které nám jsou svým právním systémem blízké (tedy např. Německo, Slovensko, Rakousko aj.).

2 Kontext problematiky a východiska práce

2.1 Autonomie vůle v pracovním právu

Pracovní právo, jakožto i každou další součástí práva soukromého ovládá zásada autonomie vůle. Tato zásada je zakotvena v článku 4 Ústavy: „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“⁴ Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 24. 7. 2007 pojímá autonomii vůle jako „základní právo a zároveň princip, jež je esenciální náležitostí demokratického právního státu.“⁵ Autonomie vůle je dále upravena jako jedna ze základních zásad soukromého práva v §1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (dále jen „OZ“): „Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“⁶ V konkrétní rovině se pak tato zásada projevuje v kontraktační svobodě případných účastníků pracovněprávních vztahů.

Kontraktační svoboda je vyjádřena v obecném předpisu ve větě druhé § 1725 OZ: „Smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.“⁷ Tzn., že strany jsou oprávněny volbou, zda smlouvu uzavřou, s kým ji uzavřou a jaký bude její obsah. Tato svoboda kontraktace tedy otevírá možnost zvolit si cestu, jakou budou projednány spory již vzniklé i budoucí, a jaký bude její samotný průběh.

Určité omezení autonomie vůle, potažmo kontraktační svobody, představuje relativní kogentnost norem pracovního práva. Ta je stanovena v §4a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“): „(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.“⁸ Řečeno jinými slovy, ta ustanovení v §363 nejmenovaná jsou dispozitivní, tedy je možno se od nich odchýlit a ujednat záležitost odlišně od zákona. V ustanoveních v §363 jmenovaných je pak odchylka možná

⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České Republiky, ve znění pozdějších předpisů, čl. 4

⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 24. července 2007, sp. zn. I. ÚS 557/05, odst. 25

⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, §1 odst. 2

⁷ Tamtéž, §1725

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §4a odst. 3.

pouze ve prospěch zaměstnance, zde je tedy autonomie vůle určitým způsobem omezena. Práv, které zaměstnanci přiznává zákon, vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva, se nelze vzdát.⁹

2.2 Ochrana zaměstnance

Ochrana zaměstnance vyplývá mimo jiné z požadavků Evropské Unie, jež Česká republika implementovala v současném zákoníku práce účinném od 1. 10. 2015. Zakotvení v Právním řádu ČR najdeme především ve zmíněném §4a ve spojení s §363 zákoníku práce a zde vyslovené relativní kogentnosti pracovních norem, která na straně jedné znamená určitou svobodu, na straně druhé ale i její jisté omezení. Omezení volby, kdo bude rozhodovat individuální pracovní právní spory (tedy spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), zákoník práce prozatím neobsahuje.

§363 stanovuje taxativní výčet ustanovení, od nichž se v neprospěch zaměstnance nelze odchýlit. Typově se pak jedná zejména o práva a povinnosti zaměstnance (dovolená atp.), ale i o ochranu osobních údajů zaměstnance aj. V tomto ustanovení je též vyjádřeno, kde se projevuje zapracování předpisů Evropské Unie.

Důležitým ustanovením ZP je též §1a, který obsahuje výčet zásad, na nichž spočívá pracovní právo. Obsahuje i zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která je zároveň projevem ochrany veřejného pořádku.¹⁰

Nejen Evropská unie však poskytuje zaměstnanci jako slabší straně ochranu. Princip ochrany slabší strany je jednou z nejdůležitějších zásad soukromého práva a její obecná úprava je zakotvena v zákoně 89/2012 Sb., novém občanském zákoníku, v ustanovení §3 odst. písm. c): „Nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých.“¹¹ Odborníci na občanské právo, Pavel Petr a Tomáš Tintěra, vysvětlují tuto zásadu takto: „Princip ochrany slabšího subjektu také můžeme chápat jako určitý doplněk k zásadě

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §4a odst. 4

¹⁰ Tamtéž, §1a odst. 1, písm. a) a odst. 2

¹¹ Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, §3 odst. 2, písm. c)

autonomie vůle, kdy právě tato ochrana má své místo tam, kde je možnost tohoto subjektu realizovat svoji autonomii vůle v důsledku určité faktické překážky oslabena.“¹²

Ochranu zaměstnanci též poskytují odborové organizace. Ty definuje elektronická encyklopedie BOZP takto: „Odbory jsou sdružení zaměstnanců, založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy. Odbory jednají jménem pracovníků, které zastupují, pokud jednají se zaměstnavatelem nebo státem, například ohledně výše mezd nebo pracovních podmínek.“¹³

2.3 Právo na spravedlivý proces

Pokud se máme zabývat metodami řešení sporu, nelze se vyhnout právu na spravedlivý proces zakotvenému v čl. 36 Listiny základních práv a svobod: „Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.“¹⁴ I toto právo musí být v jednotlivých postupech řešení sporu zachováno. Primárním ochráncem tohoto práva je stát. Ale jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, soudní aparát je v současné době přetížen a dochází k nepřijatelným průtahům v řízení. Jednou z možností, jak toto právo i nadále zachovat a realizovat, je pomocí mimosoudních metod řešení sporů. Ústavní soud ve své judikatuře zdůrazňuje, že „jakýmkoli výsledkem rozhodčího řízení nesmí být vyloučení či snížení úrovně ochrany, které by se stranám dostalo v civilním řízení soudním. [...] Stát se nemůže zcela zbavit ingerence v této oblasti, ale musí prostřednictvím soudů podržet určitou kontrolní funkci.“¹⁵ Zcela bez zásahu státu se tedy neobejdeme ani při mimosoudním řešení sporu, a to zaručí stranám dodržení jejich ústavních práv.

2.4 Mimosoudní metody řešení sporů obecně

Mimosoudní (metody) řešení sporu můžeme též najít pod pojmem alternativní (metody) řešení sporu, i když se pojmy z některých teoretických pohledů zcela nepřekrývají, jak bude následně vysvětleno. Doslovný překlad do angličtiny zní Alternative Dispute Resolution (dále

¹² PETR, Pavel. TINTĚRA, Tomáš. Základy závazkového práva 1. díl, vyd. 1., Praha: Leges, 2016, s. 208

¹³ *Odborová organizace* [online]. ebozp.vubp.cz, 1. března 2018, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <http://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Odborov%C3%A1_organizace>

¹⁴ Ústavní zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod, čl. 4

¹⁵ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8. března 2013, sp. zn. I. ÚS 3227/07

jen „ADR“), což je také ustálený pojem, který označuje tyto metody v zahraniční praxi. Zkratku ADR můžeme též vyložit jako „amicable dispute resolution“, tedy jako přátelské řešení sporu.

Pro správné porozumění problematice je nutné vymezit si několik stěžejních pojmů:

Konflikt – pro účely této práce budeme vycházet z definice, že konfliktem (z lat. *confligó, conflictum*) je srážka či střet dvou nebo vícerych, do určité míry se vylučujících nebo protichůdných snah, sil, potřeb, zájmů, citů, hodnot nebo tendencí, případně aktérů (jednotlivci, zájmové skupiny, instituce apod.). Konflikt nastává v případě, kdy se tito aktéři setkávají a činí rozhodnutí v rámci stejného systému nebo se musí dělit o společné zdroje.¹⁶

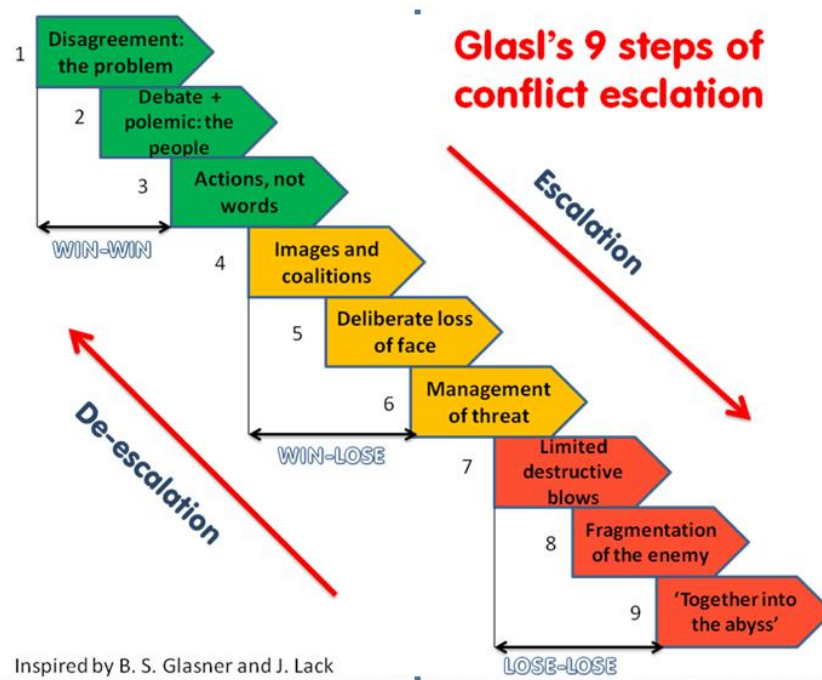
Spor – obecná definice sporu je podle mediátora Petra Osladila taková, že spory jsou konflikty, které přibírají k racionálnímu jádru i emocionální složku¹⁷, tato práce však bude vycházet z předpokladu, že spor v sobě zahrnuje i právní rozměr. Tedy jde o to, že je spor, zda nějaké právo existuje či neexistuje (příp. zda někdo právo má či nemá), popřípadě spor o plnění z právního titulu (tedy na základě zákona, smlouvy či rozhodnutí orgánu veřejné moci).

Fáze sporu/konfliktu – fází sporu/konfliktu je podle Friedricha Glasla devět, jak můžeme vidět na následujícím obrázku č. 1. uveřejněném na internetových stránkách Evropského institutu pro smír, mediaci a rozhodčí řízení, o.p.s.¹⁸ Rozdělení (v našem případě) sporu na jeho fáze je důležité zejména při výběru vhodné mimosoudní metody.

¹⁶ JANDOUREK, Jan. Sociologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, s. 128.

¹⁷ OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 1. díl*, [online]. khkkk.cz, 6. června 2014 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-1-dil/>>

¹⁸ Autor neznámý, *Eskalace konfliktu - Fyziologické a psychologické účinky konfliktu*, [online]. esi-cz.eu, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<http://www.esi-cz.eu/realizovaneprojektymenu/193-eskalace-konfliktu>>



Obr. č. 1

(zdroj: <http://www.esi-cz.eu/realizovaneprojektymenu/193-eskalace-konfliktu>)

Zjednodušeně se dá říci, že v čím pozdější fázi se konflikt nachází, tím autoritativnější způsob řešení je třeba zvolit, protože ochota stran spolupracovat se snižuje.¹⁹

Typů mimosoudních metod řešení sporů můžeme nalézt ve světové praxi mnoho. Vzhledem k rozsahu této práce se však budeme zabývat pouze těmi nejznámějšími a nejpoužívanějšími. Zejména se bude jednat o rozhodčí řízení a mediaci, okrajově se tato práce bude zabývat i dalšími metodami.

2.4.1 Obecně o rozhodčím řízení

Rozhodčí řízení v České Republice upravuje zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZRR“), který nabyl účinnosti dne 1. 1. 1995. Rozhodčí řízení (někdy též zváno arbitráž) je mimosoudní způsob

¹⁹ Blíže k jednotlivým fázím pojednává např. Nadace Berghof [online]. Dostupné na <http://www.friedenspaedagogik.de/index.php?ift/materialien/kriege/kriegsgeschehen_verstehen/krieg/konflikteskalation/die_neun_stufen_der_konflikteskalation_nach_glas>

řešení sporů nezávislémi a nestrannými rozhodci, který bývá využíván jako alternativa civilního procesu při řešení majetkových sporů.²⁰

Do roku 1995 platil pro oblast rozhodčího řízení zákon č. 98/1963 Sb., podle něhož bylo možné rozhodovat pouze spory z mezinárodního obchodního styku. S přijetím nového zákona o rozhodčím řízení se značně rozšířila oblast možného rozhodování sporů touto cestou mimo státní soudy, neboť současná právní úprava umožňuje rozhodovat v rozhodčím řízení veškeré spory majetkové povahy s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a incidenčních sporů, pokud se strany těchto sporů na tom dohodnou. S účinností od 1. 12. 2016 nelze uzavřít platnou rozhodčí smlouvu v obchodním styku se spotřebitelem.²¹

Rozhodčí řízení lze dle zákona o rozhodčím řízení vést jako řízení před jedním nebo více rozhodci určenými stranami nebo je možné obrátit se na stálý rozhodčí soud zřízený zákonem.²² V rozhodčí smlouvě se lze dohodnout o pravomoci rozhodce/rozhodčího soudu buď pro spor již vzniklý (smlouva o rozhodci) anebo i pro spory budoucí (rozhodčí doložka).

Dále lze dělit rozhodčí řízení na řízení „ad hoc“, čili jmenování rozhodce pro určitou věc, anebo v případě, že se strany obrátí na stálý rozhodčí soud, mluvíme o rozhodčím řízení „institucionálním“.

V současné době v České republice existují tři stálé rozhodčí soudy a to Rozhodčí soud při hospodářské komoře České republiky a agrární komoře České republiky, dále Burzovní rozhodčí soud a v neposlední řadě také Mezinárodní rozhodčí soud při Českomoravské komoditní burze. Tyto soudy jsou založeny speciálními zákony.²³

Newyorská úmluva z roku 1958 současně umožňuje uznání a výkon rozhodčích nálezů ve více než 150 státech světa.²⁴ Úmluva se vztahuje na uznání a výkon rozhodčích nálezů vydaných na území cizího státu vyplývajících ze sporů mezi fyzickými nebo právníckými osobami. Svým obsahem nahrazuje starší úpravu, kterou obsahoval Ženevský protokol o

²⁰ Autor neznámý, *O rozhodčím řízení* [online]. soud.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.soud.cz/o-rozhodcim-rizeni>>

²¹ BAROŠ, David. *Právní povaha rozhodčího řízení optikou analýzy doktrinálních přístupů* [online]. epravo.cz, 16. června 2017 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-povaha-rozhodciho-rizeni-optikou-analyzy-doktrinalnich-pristupu-105971.html>>

²² Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, §3, odst. 5 písm. a)

²³ Zákon č.301/1992 Sb., o Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR, zákon 229/1992 Sb., o komoditních burzách atp.

²⁴ Autor neznámý, *Contracting states* [online]. newyorkconvention.org, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na < <http://www.newyorkconvention.org/list+of+contracting+states>>

doložkách o rozsudím (z r. 1923) a Ženevská úmluva o vykonatelnosti cizích rozhodčích výroků (z r. 1927).²⁵

Rozhodčí řízení jako metodu řešení sporu je vhodné zvolit, pokud se spor nachází v jedné ze tří středních fází a stranám již ochota spolupracovat značně ubývá.

Základní zásady rozhodčího řízení stanovuje §19 zákona o rozhodčím řízení a dále je specifikuje např. Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 20 Cdo 1592/2006, ze dne 26. dubna 2007²⁶ (zásadu rovnosti stran zahrnující povinnost poskytnout jim plnou příležitost k uplatnění práv, zásadu dispoziční, zásadu rychlosti a hospodárnosti řízení, zásadu projednací, zásadu volného hodnocení důkazů, zásadu neformálnosti vedení řízení).

Podle právní teorie existuje několik odlišných pohledů na povahu rozhodčího řízení, tedy zda se rozhodčí řízení řadí do alternativních metod či nikoli. David Baroš stručně a srozumitelně shrnuje podstatu jednotlivých teorií ve svém článku takto²⁷:

Teorie smluvní – podle kontraktační doktríny se postavení rozhodce přímo odvíjí od rozhodčí smlouvy a ve sporu vystupuje jako zástupce stran, jenž v rámci řešení nastalého sporu interpretuje obsah závazkového vztahu mezi stranami.

Teorie jurisdikční – je to pouze vůle státu, která determinuje povahu rozhodčího řízení a jako jediná je způsobilá jej umožnit. Ve své podstatě tak lze hovořit o rozhodčím řízení jako o přeneseném výkonu veřejné – soudní moci na subjekty odlišné od státu, jehož zákonnost je odvozena od právního řádu.

Teorie smíšená – podmínkou možnosti delegace pravomoci rozhodnout spor v rozhodčím řízení je rozhodčí smlouva jako autonomní projev vůle stran sporu. Úlohou a zároveň právem zákonodárce je jednak vymezit mantinely autonomního prostoru prostřednictvím normativního vyjádření podmínek arbitrability sporu v zákonné úpravě a jednak proporcionálně zajistit alespoň minimální standardy ochrany práv stran na spravedlivý proces a veřejného pořádku v průběhu rozhodčího řízení. Je tak patrné vzájemné poměrování svobodné vůle stran a výsostné pravomoci státu rozhodovat spory v rámci své jurisdikce.

Tato práce vychází z převažující teorie smíšené a rozhodčí řízení tedy řadí mezi ADR.

²⁵ Autor neznámý, *Úmluva o uznání a výkonu rozhodčích nálezů*, [online]. epravo.cz, 8. března 2001 [cit. 23. března 2019] Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/umluva-o-uznani-a-vykonu-cizich-rozhodcich-nalezu-newyorka-umluva-2546.html>>

²⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. dubna 2007, sp. zn. 20 Cdo 1592/2006,

K výhodám rozhodčího řízení patří zejména²⁸:

- Rychlost a hospodárnost
- Neformálnost
- Svoboda volby procesních postupů

Blíže o jednotlivých výhodách bude pojednáno v následující kapitole.

V souvislosti s rozhodčím řízením je vhodné také zmínit mezinárodní právní úpravu, která se na něj vztahuje a která jej prostupuje i na národní úrovni:

UNCITRAL – jedná se o komisi OSN pro mezinárodní obchodní právo, která se zaměřuje na sjednávání vzorových předpisů, mnohostranných mezinárodních úmluv, legislativních doporučení apod. s cílem napomoci odstranění právních překážek mezinárodního obchodu. Tato komise mimo jiné zpracovala i Úmluvu o uznání a výkonu cizích rozhodčích nálezů (New York, 1958, pro ČR vstoupila v platnost dne 1. 1. 1993) či Rozhodčí pravidla UNCITRAL (1976).²⁹ Tato pravidla se stala inspirací pro kodifikaci rozhodčího řízení pro mnoho zemí nejen evropských. Plné znění těchto pravidel můžeme nalézt na webových stránkách OSN.³⁰

New Yorská úmluva – úmluva z roku 1958 je jedním z nejdůležitějších mezinárodních dokumentů na poli rozhodčího řízení, jak již bylo zmíněno výše. Newyorská úmluva stanovuje podmínky, za nichž je možné na území jejích smluvních států uznat a vykonat cizí rozhodčí nález, tj. rozhodčí nález, který byl vydán na území jiného státu. S takovýmito nálezy má být podle této úmluvy zacházeno stejně jako s domácími rozhodčími nálezy.³¹ K datu 14. 3. 2019 tuto úmluvu podepsalo a ratifikovalo 159 států světa.³²

²⁷ BAROŠ, David. *Právní povaha rozhodčího řízení optikou analýzy doktrinálních přístupů...*

²⁸ ŠUSTER, Matěj. *Výhody a nevýhody rozhodčího řízení* [online]. penize.cz, 23. srpna, 2008 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.penize.cz/dluhy/18998-vyhody-a-nevyhody-rozhodciho-rizeni>>

²⁹ *Komise OSN pro mezinárodní obchodní právo* [online]. mpo.cz, 7. listopadu 2016 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/mezinarodni-organizace-a-obchod/uncitral/komise-osn-pro-mezinarodni-obchodni-pravo-uncitral--221755/>>

³⁰ *UNCITRAL Arbitration rules* [online]. uncitral.un.org, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf>>

³¹ *Úmluva pro uznání a výkon rozhodčích nálezů* [online]. mpo.cz, 14. prosince 2016 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/mezinarodni-organizace-a-obchod/uncitral/newyorskaumluva/umluva-o-uznani-a-vykonu-cizich-rozhodcich-nalezu--223273/>>

³² Autor neznámý, *Contracting states...*

2.4.2 Obecně o mediaci

Mediaci v České republice upravuje zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o mediaci“). Tento zákon je v české praxi relativně novinka, neboť je účinný teprve od roku 2012 z důvodu plnění požadavků Evropské unie. Jedná se o implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. Tato směrnice vyžadovala, aby členské státy do roku 2011 zavedly základní strukturu pro mediaci.³³

„Úlohou mediátora je vést strany k jednání tak, aby ve sporných momentech dosáhly konsenzu, a ten následně vyjádřily v dohodě s hmotněprávními účinky. [...] Cílem mediace je krom nalezení kompromisního řešení i zachování vzájemných vztahů za účelem další spolupráce.“³⁴ Základní rozdíl oproti rozhodčímu řízení tedy mimo jiné spočívá v tom, že postava mediátora není v autoritativní pozici, tak jako rozhodce. Výsledkem mediace je v ideálním případě dohoda, která není exekučním titulem, tak jako rozhodčí nález. V případě, že strany projeví zájem o zápis dohody notářem, pak se i tato může exekučním titulem stát, avšak pouze opět konsensem stran.

K mediaci se přistupuje v případě, že se konflikt nachází v jedné z počátečních fází.

Mezi základní zásady mediace patří princip dobrovolnosti, princip důvěrnosti, princip neutrality a nestrannosti, princip neformálnosti, princip sebeurčení a princip převzetí zodpovědnosti.³⁵

K výhodám mediace patří zejména³⁶:

- Možnost další komunikace a spolupráce
- Zohlednění lidské stránky věci
- Úspora času a peněz

³³ HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše, VALENTOVÁ, Lucia. *Judiciální trendy v mimosoudním řešení přeshraničních sporů*, vyd. 1., Praha: Leges, 2016, s. 88

³⁴ PICHRT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*, vyd. 1., Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 27

³⁵ HORÁČEK, Tomáš. *Bulletin advokacie, Základní principy mediace z právního i neprávního pohledu* [online]. bulletin-advokacie.cz, 28. března 2013 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zakladni-principy-mediace-z-pravniho-i-nepravniho-pohledu>>

³⁶ tamtéž

Blíže k výhodám mediace bude pojednáno již konkrétněji v následujících kapitolách.

2.4.3 Vyjednávání

Vyjednávání jako mimosoudní metoda řešení sporů v českém právním řádu doposud upraveno není. Existuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, který sice pokrývá metodu vyjednávání nicméně pouze mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, nikoli mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ministerstvo Práce a sociálních věcí charakterizuje kolektivní vyjednávání ve své Příručce pro personální a platovou agendu takto: „Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Postup kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivní smlouvy, řešení sporů mezi účastníky, postup při stávkách a výlukách je dán zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.“³⁷

Vyjednávání (známé také pod pojmem „konciliace“) jako mimosoudní metoda řešení sporu není jednoznačně definované, neboť v teorii se vyskytují různé pohledy na to, jaké místo vlastně vyjednávání zaujímá zejména ve vztahu k mediaci. Existují tři různé pohledy na vyjednávání³⁸:

- mediace a konciliace jsou dva odlišné pojmy
- konciliace je nadřazený pojem mediaci
- mediace a konciliace jsou synonyma

Tato práce se kloní k přístupu prvnímu, tedy že se jedná o dva odlišné postupy. „Podle části odborníků je pojem mediace vyhrazen pro řízení, jehož pojetí je více psychologické a ve kterém se mediátor vzdává jakéhokoliv navrhování řešení. Jeho role je spatřována spíše v usnadňování komunikace. Oproti tomu konciliace v takovém přístupu znamená řízení,

³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. mpvs.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

³⁸ ŠTEFKO, Martin. *Zmatení pojmů: Co mediace je a co nikoliv* [online]. pravni prostor.cz, 30. září 2015 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/procesni-pravo/uvod-do-mediace-zmateni-pojmu-aneb-co-mediace-je-a-co-nikoliv>>

v němž je neutrální třetí osoba direktivnější, navrhuje nezávazná řešení na základě právní úpravy a upozorňuje na možné prostory, kterými je možné vyjednávání nasměrovat.³⁹

2.4.4 Vybrané další metody mimosoudního řešení sporů

Med/arb a další kombinace – v praxi se také můžeme setkat s různými kombinacemi mediace, rozhodčího řízení či konciliace. Podle pořadí či převažující složky pak odvozujeme název této metody. Může se jednat např. o mediaci, která se v konečné fázi překlápí do rozhodčího řízení a končí tedy vydáním rozhodčího nálezu (Med-Arb apod.). Dalším příkladem může být např. MedALOA, Arb-Med, atp.⁴⁰

Minitribunál – anglicky „minitrial“ je dle advokátky Renaty Jílkové, tehdejší spolupracovnicí s odborem zahraničních styků České advokátní komory „jakýsi výbor, před který strany se svým sporem předstupují. Metoda obsahuje prvky vyjednávání a prvky arbitráže, strany se na ní musí předem dohodnout, sjednají smlouvu o členech výboru, procesních pravidlech atd. Před výbor předstupují se svými právníky, předkládají mu důkazy atd. stejně, jako by předstupovaly před soud.“⁴¹ V Česku se s touto metodou prakticky nesetkáme.

Partnerství (facilitace) – partnerství je další zvláštní nekodifikovanou metodou řešení sporu. Využívá se zejména tam, kde jde primárně o prevenci eskalace sporu. Pro řešení sporu prostřednictvím partnerství je také společná vůle stran realizovat konečný cíl, například v podobě dohodnutého projektu. Realizuje se uzavřením dohody o partnerství, ve které se sjedná osoba tzv. facilitátora (třetí strany), která svými návrhy eliminuje třetí plochy. Rozdíl oproti mediaci spočívá zejména v průběhu samotných jednání (v rámci partnerství se přistupuje i ke skupinovým setkání a tzv. pracovní konferenci) a také v jeho funkci. Funkce řešení sporu v rámci partnerství je totiž jen jednou z mnoha.⁴²

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ ALLISON, Jennifer. *Med-Arb/Arb-Med*. [online]. guides.library.harvard.edu, 7. září 2018, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://guides.library.harvard.edu/c.php?g=310591&p=2078484>>

⁴¹ JÍLKOVÁ, Renata. *Alternativní řešení sporů. Proč mediace?*, Bulletin advokacie, 2002, č. 10, s. 69

⁴² PICHRT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub, *Analýza alternativních způsobů řešení...*, s. 30-32

2.5 Soudnictví v pracovněprávních sporech

Na začátek této podkapitoly bych ráda uvedla statistiku, které dobře ilustruje současnou situaci. V pracovněprávním soudnictví lze dohledat počet pravomocně rozhodnutých řízení v pracovněprávních věcech, jenž činí za rok 2018 pouhých 2964 sporů z celkových 417 634.⁴³

Důvodů, proč se zaměstnanci se svými zaměstnavateli nesoudí, je hned několik. Jak zdůrazňuje Jan Pichrt, „praxe ukazuje, že soudní ochrana je zcela nedostatečná. Počet soudních sporů stále klesá a je omezen v zásadě pouze na skončení pracovního poměru, případně na náhrady škody. Navíc praxe dále ukazuje, že do pracovněprávních sporů se pouštějí spíše lidé s vyššími příjmy, zatímco kategorie nízkopříjmová tak zůstává bez právní ochrany. Soudní řízení totiž není ani levné, ani rychlé.“⁴⁴ Tím hlavním jsou tedy výdaje, na jejichž pokrytí zaměstnanci nestačí finanční prostředky.

Dalším je zdlouhavost soudního řízení, která neodmyslitelně souvisí s předchozím bodem. Průměrná délka řízení v pracovněprávních věcech pro Českou republiku je 710 dní.⁴⁵ Je zřejmé, že pokud pracovní poměr během téměř dva roky dlouhého řízení trvá, může vzájemný spor negativně ovlivňovat pracovní výkonnost i osobní život zaměstnance. Takový stav pravděpodobně není v zájmu ani jedné ze stran. I pokud se přece jen domůže svého, při následném pokusu o nalezení nového pracovního místa je předchozím soudním řízením stigmatizován jako „problémový“ a jeho šance najít práci se snižuje. Což je ostatně i dalším, i když o něco méně význačným, důvodem, proč se do soudních sporů zaměstnanci nepouští.

Přidejme ještě fakt, že zákoník práce je často porušovaným právním předpisem⁴⁶ a vzniká nám naléhavá potřeba tento zoufalý stav nějak vyřešit.

Jistou ochranu proti nedodržování pracovněprávních předpisů může poskytnout Inspekce práce, avšak ta samozřejmě nemá kompetenci vymáhat konkrétní nároky zaměstnanců.

⁴³ *Přehledy statistických listů* [online]. cslav.justice.cz, 25. února 2019 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>>

⁴⁴ PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* [online]. law.muni.cz, 12. října 2016 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html>

⁴⁵ *Přehledy statistických listů* [online]. cslav.justice.cz, 25. února 2019 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>>

V této kapitole jsme si tedy vymezili teoretický rámec problematiky, ze kterého tato práce vychází. Jedná se primárně o zásadu autonomie vůle a ochrany zaměstnance jako slabší strany. Vyvažování těchto zásad je pro návrh případného řešení výchozím bodem. Na pozadí daných řešení se vždy objevuje také cíl zachování ústavních práv.

Následuje obecný úvod do metod ADR pro lepší pochopení tématu a stručný přehled současné situace v soudnictví v pracovněprávních sporech. Soudnictví je právě oblast, jehož přetížení by mohla navrhovaná řešení v této práci, doufejme, pozitivně ovlivnit. Zaměstnanci se sice často nesoudí, jenže jádro problému souvisí právě s přetížením justice a se zdlouhavým řízením. Jedná se tedy o vzájemně interagující skutečnosti, ze kterých je třeba najít cestu ven při dodržení a vyvážení výše zmíněných zásad. V tuto chvíli nastupují mimosoudní metody řešení sporů jako dostupné a vhodné řešení.

⁴⁶ *Výstupy z činnosti státního úřadu inspekce práce za měsíc červenec 2017*, [online]. suip.cz, 31. července 2017, [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-5222ba7413d90207176630a52937f316/tiskzprava_7_17.pdf>

3 Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích

3.1 Stručný přehled historie pro individuální pracovní spory

Tato podkapitola předkládá velmi stručný pohled na historii rozhodčího řízení v pracovněprávních sporech na území České republiky. Vzhledem k rozsahu práce začíná přehled v 2. pol. 19. stol. a zachycuje pouze stěžejní momenty této historie.

3.1.1 Vývoj rozhodčího řízení do roku 1948

Na základě zákona č. 63 ř.z. o zřizování soudů živnostenských, ze dne 14. 5. 1869 byly po francouzském vzoru zřízeny speciální živnostenské soudy⁴⁷, které rozhodovaly určitou výšeč sporů v továrních podnicích. V těchto soudech zasedali výhradně laičtí soudcové, kteří však nebyli jediným orgánem, který měl pravomoc rozhodovat obdobné spory. Takovým příkladem může být např. pravomoc obecního starosty rozhodovat spor mezi zaměstnavateli a čeledí.⁴⁸ Zajímavým momentem je, že tyto soudy se musely nejprve pokusit o smírné řešení sporu, teprve pak mohl rozhodnout rozhodčí sbor.⁴⁹

Živnostenské soudy byly 1. 1. 1932 nahrazeny soudy pracovními zákonem č. 131/1931 Sb., o pracovních soudech, který platil až do roku 1949.⁵⁰ Před pracovní soudy nenáležely spory, k jejichž rozhodování byl příslušný rozhodčí soud podle zvláštního zákona, jichž v té době existovala celá řada.⁵¹

„Pracovní spory však rozhodovaly ze zákona (tedy nikoli na základě vůle stran sporu) v celé řadě případů také různé smírčí a rozhodčí orgány“, jednalo se o orgány rozhodující spor mezi provozovateli živností a jejich zaměstnanci/dělníky.⁵² Ustanovení §124 zákona č. 227/1859 živnostenského řádu, ř.z., stanovilo, že „k působnosti rozhodčího výboru patří

47 PICHRT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub. Analýza alternativních způsobů řešení... s. 118.

48 KOSTEČKA J, *Pracovněprávní soudnictví – ano či ne?* Právník, č. 4/1995, s. 372

49 PICHRT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub. Analýza alternativních způsobů řešení... s. 119

⁵⁰ Zákon č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), ve znění účinném od 1. 1. 1932 do 31. 1. 1949

⁵¹ PICHRT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub. Analýza alternativních způsobů řešení... s. 120

⁵² Tamtéž.

vyřizovati spory z poměru pracovního, uřednického a námezdního.“⁵³ Jejich působnost nezanikla ani poté, co bylo zavedeno specializované pracovněprávní soudnictví.

Dne 24. 10. 1945 vstoupil v platnost dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., který stanovoval v §3 (1) povinnost zřídit závodní radu pro všechny podniky s počtem zaměstnanců alespoň 20. Závodní rada nahrazovala závodní výbor.⁵⁴ „Pracovní spory mohou být sice projednány v závodě dříve, než jsou předloženy k rozhodnutí soudu, avšak toto projednávání v závodě není povinné a nejsou pro ně vydány žádné právní předpisy.“⁵⁵

3.1.2 Vývoj od roku 1948

„I po únoru roku 1948 platil Dekret č. 104/1945 Sb. a závodní rada tak v případě, že se na něj obrátil zaměstnanec se svým pracovním sporem, mohla učinit pokus o řešení tohoto sporu smírnou cestou.“⁵⁶ Kompetence závodní rady se rozšířily a funkce rozhodčího řízení se posílila. Ideologicky se však tyto orgány od orgánů tehdejších lišily – byly prodlouženou rukou vládnoucí třídy. Rozhodovací pravomoc v oblasti pracovněprávních sporů přešla na státní organizace.⁵⁷ Počet pracovních sporů s rozvojem socialismu podle plánu neklesal a tak se funkce ADR posílila.

K dalším změnám došlo opět současně se změnami politickými a to v roce 1970 a 1975. Důvěra v ADR metody významně klesla (vzhledem k faktu, že metody nebyly užívány bez politického vlivu) a naopak vzrostla v oblasti soudnictví - ADR metody téměř zcela vymizely až do přijetí zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení.

3.2 Současná praxe

Na rozhodčí řízení v individuálních pracovněprávních sporech se vztahuje obecná právní úprava rozhodčího řízení v zákoně č. 216/1994. Užití této metody však v této oblasti není příliš časté. Důvodem mohou být mimo jiné minulé kauzy, kdy docházelo ke zneužívání

⁵³ Zákon č. 227/1859 ř.z., živnostenský řád, §124

⁵⁴ Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, účinný od 27. 10. 1945 až 24. 7. 1959

⁵⁵ HROMADA, Jirí a kol., Československé pracovní právo, 1. vydání, Praha: Orbis, 1957, s. 458

⁵⁶ PICHRT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub. Analýza alternativních způsobů řešení... s. 154

⁵⁷ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava československé socialistické republiky, ze dne 11. července 1960

rozhodčích doložek při uzavírání pracovních smluv a vybírání „ad hoc“ rozhodců zaměstnavatelem, jehož vazba na rozhodce byla mnohdy pochybná.

Než přistoupíme k rozboru jednotlivých řešení, je vhodné si vyjasnit, jaké spory jsou podle ZRŘ arbitrabilní (řešitelné před rozhodci). První důležitou podmínkou arbitrability sporu je jeho projednatelnost před soudem. Tento požadavek vyplývá z §1 odst 1 ZRŘ. Pokud by tedy byla dána pravomoc jiného orgánu než soudu, například správního orgánu, je rozhodčí řízení vyloučeno.⁵⁸ Z ustanovení §2 zákona o rozhodčím řízení, lze dovodit tyto další podmínky pro arbitrabilitu sporu⁵⁹:

- musí se jednat o spor majetkové povahy
- této věci lze uzavřít smír
- nejedná se o spor mezi podnikatelem a spotřebitelem či spor vzniklý při výkonu rozhodnutí nebo incidenční spor

Které spory jsou nearbitrabilní, můžeme případně dohledat i v dalších předpisech. Dále lze vyvodit z OZ podmínku, že arbitrabilní nejsou spory k jejichž projednání je příslušná rozhodčí komise spolku.⁶⁰

Co je to majetkový spor nám zákon nedefinuje, judikatura však tuto mezeru vyplnila: „Právní teorie dospěla k závěru, že jde, obecně vzato, o všechny spory, které se svým předmětem přímo odrážejí v majetkové sféře stran a týkají se subjektivních práv, s nimiž mohou účastníci disponovat.“⁶¹ Zároveň musí být možno o tomto sporu uzavřít smír a tyto podmínky musí být splněny kumulativně.

Zákon stanovuje, že smír lze uzavřít pouze v těch věcech, kde to umožňuje jejich povaha.⁶² Výkladem Nejvyššího soudu: „Povaha věci připouští uzavření smíru zpravidla ve věcech, v nichž jsou účastníci v typickém dvoustranném poměru, jestliže hmotněprávní úprava nevylučuje, aby si mezi sebou upravili právní vztahy dispozitivními úkony.“⁶³ Negativně vymezeno, smír nelze obecně použít v řízeních dle zákona o zvláštních řízeních

⁵⁸ ZRŘ §1 odst. 1

⁵⁹ Tamtéž, §2

⁶⁰ OZ, §265

⁶¹ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23. září 2010, sp. zn. 20 Cdo 476/2009

⁶² Zákon č. 99/1963 Sb., o občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, §99 odst. 1

⁶³ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. července 2009, sp. zn. 25 Cdo 2462/2009

soudních, jelikož to povaha věci neumožňuje. Jedná se totiž především o řízení beznávrhová, věci osobního stavu, či jiná specifická řízení.⁶⁴

Zákonná úprava nám tedy použití ZRŘ v pracovním právu doposud nevyklučuje, a to ani v zákoníku práce. Pokud budou naplněny výše uvedené podmínky, je možné v rozhodčím řízení řešit i individuální pracovněprávní spor.

Mediátor Petr Osladil uvádí, že „mezi nejčastější oblasti, v nichž spory vznikají nebo mohou vzniknout, jsou spory z oblasti diskriminace a rovného zacházení, ze změn pracovního poměru, spory o neplatnost rozvázání pracovněprávního vztahu, v oblasti odměňování za práci, z oblasti péče o zaměstnance či ve věcech náhrady škody.“⁶⁵

Diskutabilní se jeví otázka, zda je arbitrabilní i spor o neplatném rozvázání pracovního poměru. Převažující část odborné veřejnosti s arbitrabilitou tohoto sporu nesouhlasí⁶⁶ a tvrdí, že podstatou tohoto sporu je, zda rozvázání pracovního poměru proběhlo v souladu s právními předpisy a tudíž se nejedná o spor majetkový.⁶⁷

Z citovaného úryvku vyplývá, že existuje i menší část odborné veřejnosti, která se přiklání k verzi, že se jedná o spor z právních vztahů, pro které byla sjednána rozhodčí doložka, přímo vznikající, takže se vztahuje i na otázku právní platnosti těchto právních vztahů, jakož i na práva s těmito právy související, jak uvádí sám zákon.⁶⁸

Tato práce se kloní k prvnímu, převažujícímu názoru, tedy, že spor o neplatné rozvázání pracovního poměru arbitrabilní není.

3.2.1 Výhody rozhodčího řízení

Rychlost – k rychlosti rozhodčího řízení přispívá zejména fakt, že toto řízení je pouze jednoinstanční (to lze z pohledu neúspěšného účastníka chápat i jako nevýhodu). Strany se

⁶⁴ KŘIVÁČKOVÁ, Jana a kol. *Civilní proces: Obecná část a sporné řízení*, vyd. 1., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 115

⁶⁵ OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 1. díl* [online]. khkkk.cz, 6. června 2014 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-1-dil/>>

⁶⁶ Například: HORÁK, Pavel. *Objektivní arbitrabilita – možnosti rozhodčího řízení*, Bulletin advokacie, 2018, č. 9, s. 26

⁶⁷ ŠTEFKO, Martin. *Rozhodčí smlouvy v pracovněprávních vztazích dle německého a rakouského práva*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2014, roč. 22, č. 2, s. 101

⁶⁸ ZRŘ §2 odst. 4

však mohou dohodnout, že rozhodčí nález bude přezkoumán jiným rozhodcem.⁶⁹ Rychlost rozhodčího řízení může ovlivnit i možnost, že jej lze vést písemně.⁷⁰ Právě rychlost řízení představuje jednu největších výhod arbitráže, kterou by mohli ocenit nejenom zaměstnanci.

Hospodárnost – s rychlostí řízení je téměř vždy spojena i úspora prostředků, jelikož zvýšené náklady účastníkům vznikají nejčastěji nepřiměřenou délkou řízení. Co se týče soudních poplatků, ani zde není situace pro strany likvidační (ovšem nutno posuzovat individuálně). Ku příkladu dle sazebníku Rozhodčího soudu při hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR činí výše soudního poplatku podle typu sporu a žalované částky nejméně 10 000–11 000 Kč, avšak tento poplatek se zvyšuje až když hodnota sporu přesahuje 50 000 000 Kč v případě sporů tuzemských.⁷¹

Nefornálnost – průběh rozhodčího řízení se řídí buď dohodou stran, soudním řádem stálého rozhodčího soudu, anebo pokud se strany nedohodnou, určí průběh řízení sám rozhodce dle vhodnosti.⁷² Rozhodčí řízení tedy není svázáno formalitami (jako například dané lhůty atp.), což výrazně přispívá i k jeho rychlosti.

Neveřejnost – zákon stanoví, že řízení je vždy neveřejné.⁷³ Pro zaměstnavatele znamená neveřejnost řízení zejména to, že případné důvěrné informace zůstanou „za dveřmi soudní síně“. Pro zaměstnance pak výhoda spočívá v tom, že není projednáváním sporem tolik stigmatizován jako v případě sporu soudního, kdy minimálně rozsudek je vyhlášován vždy veřejně.⁷⁴ Rozhodci jsou vázáni povinností mlčenlivosti.⁷⁵

Výběr osoby rozhodce – Dle aktuálního článku Roberta Němce a Viktora Glatze v Bulletinu advokacie je „další nespornou výhodou rozhodčího řízení možnost stran zvolit si rozhodce, a to zejména s ohledem na jejich odbornost, specializaci, jazykové schopnosti, zkušenosti s konkrétním typem obchodních transakcí a sporů a reputací.“⁷⁶ Lze si tedy

⁶⁹ Tamtéž, §27

⁷⁰ Tamtéž, §19 odst. 3

⁷¹ *Sazebníky nákladů rozhodčího řízení* [online]. soud.cz, [datum publ. neznámé][cit. 14. března 2019]. Dostupné na <<https://www.soud.cz/sazebniky>>

⁷² ZRŘ, 19 odst. 1 a 2, ZRŘ

⁷³ Tamtéž.

⁷⁴ OSŘ, §156 odst. 1

⁷⁵ ZRŘ, §6 (1)

⁷⁶ NĚMEC, Robert, GLATZ Viktor. *Rozhodčí řízení, jeho specifika a výhody*, Bulletin advokacie, 2018, č. 9, s. 19

představit dohodu stran, že jejich spor bude rozhodovat osoba, která má s obdobným typem sporu již zkušenosti, případně osoba pracovního prostředí znalá, která bude představovat pro obě strany odborníka a do jisté míry i autoritu.

Vykonatelnost rozhodčího nálezů – rozhodčí nález představuje ze zákona exekuční titul.⁷⁷ Pro jeho vykonatelnost není třeba notářského zápisu apod.

Uznání a výkon rozhodčích nálezů – jak již bylo zmíněno v obecné části o rozhodčím řízení, New Yorská úmluva umožňuje uznání a výkon rozhodčích nálezů ve více než 150 zemích, čili v drtivé většině zemí světa. Pokud je tedy například zaměstnanec cizinec, pravděpodobnost, že rozhodčí nález bude vykonatelný v jeho domovském státě, je velmi vysoká.

3.2.2 Nevýhody rozhodčího řízení

Omezená použitelnost – jak již bylo v obecné části zmíněno, zákon sám omezuje použití rozhodčího řízení pouze na majetkové spory a to takové, o kterých lze uzavřít smír. Tato úprava tedy limituje strany sporu, aby před rozhodci projednávali i otázky například platnosti rozvázání pracovního poměru.

Problém výběru osoby rozhodce – K tomuto Luděk Lisse, přední český odborník na rozhodčí řízení a též rozhodce, uvádí: „Otázka nezávislosti rozhodce, a to včetně jeho nezávislosti ekonomické (finanční) na jakékoliv straně sporu, se klade naprosto legitimně, neboť v právní teorii ani praxi není sporu o tom, že požadavek nezávislosti rozhodce je podobně jako požadavek nezávislosti soudce v procesu klíčový.“⁷⁸ A právě proto bych jej zařadila jako jednu z nevýhod při řešení pracovněprávních sporů a to z pohledu zaměstnance. Pokud dojde k podmíněnému uzavření pracovní smlouvy společně s rozhodčí doložkou, nemá zaměstnanec prakticky žádnou možnost ovlivnit výběr osoby rozhodce. Jestliže vysloví svůj nesouhlas s rozhodčí doložkou, hrozí mu reálně, že pracovní smlouva nebude uzavřena. Pokud se přece jen rozhodne, že smlouvu uzavře (současně s přijetím rozhodčí doložky) a dojde k eventuálnímu sporu mezi ním a zaměstnancem, který se řeší před rozhodcem, má zaměstnanec jen omezené možnosti, jak důvěryhodnost rozhodce napadnout. Ze strany

⁷⁷ ZRR, §28 odst. 2

⁷⁸ LISSE, Luděk. *Rozhodčí řízení: Ekonomická nezávislost rozhodce*, [online]. 20. prosince, 2018, [cit. 23. března, 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodci-rizeni-ekonomicka-nezavislost-rozhodce-108545.html>>

zaměstnanec bude potenciálně velmi těžké jakoukoliv vazbu rozhodce na zaměstnavatele namítnout a založit tak důvodnou pochybnost o jeho nepodjatosti, natožpak ji prokázat.

Omezená možnost přezkumu rozhodčího nálezu soudy – rozhodčí nález je možno soudně přezkoumat pouze z taxativně vymezených důvodů.⁷⁹ Z věcného hlediska rozhodčí nálezy soudem přezkoumávat nelze, což je vzhledem ke koncepci rozhodčího řízení pochopitelné, avšak pro zaměstnance značně nevýhodné, zvláště v případě rozhodčích doložek, následného pochybného průběhu rozhodčího řízení a možného nespravedlivého výsledku.

Volba procesních postupů – záměrně je tato skutečnost začleněna jak mezi výhody, tak mezi nevýhody. Domnívám se, že pracovněprávní spory se oproti sporům obchodněprávním nachází v jiné pozici. Pro průměrného zaměstnance bez odborné způsobilosti může být volba takových procesních postupů značně obtížná a zaměstnavatel tak získává faktickou výhodu, protože je spíše v jeho možnostech obrátit se na právního poradce a tyto postupy víceméně jednostranně navrhnout ku svému prospěchu (nepřiměřeně krátké lhůty k předkládání důkazů, příliš přísné požadavky na formu důkazů, pravidla pro přípustnost důkazů atp.).

Absence donucovacích prostředků – tato nevýhoda se promítá do rozhodčího řízení podstatnou měrou. Rozhodce nemá možnost vydat předběžné opatření, svědci nemají povinnost svědčit (není možné užít institut předvedení) a jiné zajišťovací prostředky zákon nenabízí, což může průběh řízení i jeho výsledek značně ztížit. V případě obchodněprávních sporů je fakt, že procesní aktivita spočívá plně v rukou stran, celkem na místě. Jedná se totiž většinou o situace, kde proti sobě stanou dva podobně či stejně kvalifikované subjekty. V případě sporů pracovněprávních je situace trochu odlišná vzhledem k postavení stran a jejich vztahu podřízenosti a nadřízenosti a také skutečnosti, že zaměstnanec je v hmotném právu slabší stranou.

3.3 Rozhodčí řízení ve spotřebitelských sporech

Rozhodčí řízení ve sporech, jehož jednou stranou je spotřebitel a druhou podnikatel, by vydalo na samostatnou práci, proto k tomuto tématu jen stručně.

⁷⁹ ZRR, §31

Tak jako u rozhodčího řízení v pracovněprávních sporech probíhá i diskuze o rozhodčím řízení ve spotřebitelských sporech. Toto řízení vykazuje jisté podobnosti s rozhodčím řízením pracovněprávním, a to zejména ve skutečnosti, že jedna strana sporu je chráněna jako slabší. Spotřebitel a zaměstnanec. Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je sice hlubší a trvalejší, nicméně vzhledem k podobnosti vztahu je možné využít i podobného modelu právní úpravy.

Od 1. 12. 2016 je vyloučeno řešit spotřebitelské spory v rozhodčím řízení.⁸⁰ Uvedené platí pro spotřebitelské smlouvy uzavřené po tomto datu, tudíž smlouvy uzavřené před tímto datem ještě před rozhodci projednat lze. Toto vyloučení vnesl do ZRR zákon č. 258/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o spotřebitelském úvěru.⁸¹ Dle předchozí úpravy mohl spotřebitelský spor rozhodnout pouze rozhodce vedený v seznamu u Ministerstva spravedlnosti. K tomuto omezení došlo z důvodu častého zneužívání rozhodčích doložek v neprospěch spotřebitele, pro kterého bylo obtížné prokázat vazbu věřitele na rozhodce. Podobná situace je nyní v pracovním právu.

Ani model vybírání rozhodce ze seznamu se údajně neosvědčil, neboť dle poslance a navrhovatele Jaroslava Klačky i přes změny provedené zákonem č. 19/2012 Sb. neplní rozhodčí řízení ve sporech ze spotřebitelských smluv svou zamýšlenou funkci. Má za to, že případy zneužívání tohoto institutu vůči slabší straně se vyskytují pořád, a to nejvíce v souvislosti s průměrnou výší poplatků v rozhodčím řízení, které jdou zpravidla na vrub spotřebiteli. Neatraktivnost rozhodčího řízení spatřil poslanec v institutu zrušení rozhodčího nálezu soudem a soudí, že tu existuje jakási dvojkolejnost rozhodčího řízení – obecné rozhodčí řízení a rozhodčí řízení ve spotřebitelských věcech.⁸² Jedná se o diskutabilní tvrzení, se kterými mnoho odborníků nesouhlasí.⁸³ Realita je bohužel taková a seznam rozhodců se tak postupem času stane pravděpodobně nadbytečným, pokud se pro něj nenajde jiné využití.

⁸⁰ Tamtéž, §2 odst. 1

⁸¹ *Sněmovní tisk č. 608*, [online]. psp.cz, 5. srpna 2016 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?T=680&O=7>>

⁸² KLAŠKA, Jaroslav. *Lichváři musí z trhu pryč*. Právo, 7. 4. 2016, s. 7

⁸³ Například: HORÁČEK, Tomáš. *Nové aspekty ochrany spotřebitele* [online]. pravni prostor.cz, 28. července 2018, [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/obcanske-pravo/nove-aspekty-ochrany-spotrebitel>>

3.4 Zahraniční úprava rozhodčího řízení v pracovněprávních sporech

Východiskem pro řešení českých otázek rozhodčího řízení se mohou stát i právní úpravy vybraných evropských zemí. Proto práce předkládá stručný pohled do některých z nich.

3.4.1 Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech dle německého práva

Úpravu rozhodčího řízení ve Spolkové republice Německo najdeme v zákoně o civilním procesním řádu (Zivilprozessordnung, dále jen „ZPOde“) v §1025 až 1066. Tato úprava, účinná od 1. 1. 1999 je založena na pravidlech vytvořených UNCITRAL a nerozlišuje mezi vnitrostátním a mezinárodním rozhodčím řízením.⁸⁴ Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech je však upraveno speciálně a to v §101 a násl. zákona o pracovněprávním soudnictví (Arbeitsgerichtsgesetz, dále jen „ArbGG“) a použití obecné úpravy rozhodčího řízení v ZPOde vylučuje v odstavci 3 a to i subsidiárně.⁸⁵ V individuálních pracovněprávních sporech je rozhodčí řízení vyloučeno až na několik výjimek.⁸⁶ Použití smluv o rozhodci nám nikde nezakazuje, avšak použití rozhodčích doložek v pracovních smlouvách ano.⁸⁷ Úprava je poměrně restriktivní a tak pracovněprávních sporů, které by bylo možno řešit v rámci rozhodčího řízení, není mnoho. Je tomu tak z důvodu zvýšené ochrany zaměstnance.⁸⁸

Zajímavým faktem je, že speciální pravidla platí pro umělecky činné zaměstnance. Ti se mohou dovolat kolektivní smlouvy a založit tak pravomoc rozhodčího soudu i při řešení možných individuálních sporů se svým zaměstnavatelem.⁸⁹

3.4.2 Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech dle rakouského práva

V rakouském civilním procesním řádu, obdobně jako v německém, (Zivilprozessordnung, dále jen „ZPOat“), přijatém dne 1. 8. 1895 najdeme i úpravu řízení rozhodčího v §577 až 618, která nabyla své nynější podoby dne 1. 7. 2006 inspirované také

⁸⁴ BĚLOHLÁVEK, Alexander J., Rozhodčí řízení v zemích Evropy, vyd. 1., Praha: C. H. Beck, 2012, s. 246

⁸⁵ Arbeitsgerichtsgesetz, §110 a násl.

⁸⁶ ArbGG, §2

⁸⁷ PICHRT Jan., ŠTEFKO Martin., MORÁVEK Jakub., Analýza alternativních řešení... s. 309

⁸⁸ Tamtéž, s. 312 - 314

⁸⁹ ArbGG, §101 odst. 1 a 2

pravidly UNCITRAL.⁹⁰ Zde šli u pracovněprávních sporů cestou obdobnou jako u řešení sporů spotřebitelských – čili před rozhodcem mohou být řešeny spory již vzniklé, nikoli budoucí (vyloučení rozhodčích doložek, ne smluv o rozhodci). K řízení je příslušný rozhodčí soud ne rozhodce ad hoc.⁹¹ Právě tato podoba zákonné úpravy by mohla být pro Českou republiku dobrou inspirací.

Oproti německé právní úpravě, ta rakouská kolektivní spory z rozhodčí pravomoci vylučuje v §50 odst. 2 zákona o pracovním a sociálním soudnictví (Arbeits – und Sozialgerichtsgesetz, dále jen „ASGG“.⁹²

Forma rozhodčí smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem má obligatorní písemnou podobu a zaměstnanec musí být písemně poučen o podstatných rozdílech rozhodčího a soudního řízení. Zvýšená ochrana zaměstnance se vtiskává i do ustanovení upravujících ústní jednání, dokazování (nekoná-li se v sídle rozhodčího soudu) a zrušení rozhodčího nálezu soudem.⁹³ Alexander Bělohlávek zdůrazňuje, že „dalším důležitým bodem předmětné úpravy je, že pokud byla rozhodčí smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena a pokud zaměstnanec ani při uzavření rozhodčí smlouvy, ani v okamžiku podání žaloby nemá své bydliště, obvyklý pobyt či pracoviště ve státě, v němž má své sídlo rozhodčí soud, přihlíží se k rozhodčí smlouvě jen tehdy, pokud se jí zaměstnanec dovolává.“⁹⁴ Ochrana zaměstnance je tedy upravena nejenom v rovině hmotněprávní, ale i procesní. Jak už jsem zmínila, tato úprava se pro Českou republiku může stát v mnoha ohledech kvalitním inspiračním zdrojem.

3.4.3 Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech dle slovenského práva

Současná právní úprava rozhodčího řízení na Slovensku z 1. 7. 2002 nahradila úpravu z roku 1996. Nalezneme ji v zákoně o rozhodcovskom konaní č. 244/2002 (dále jen „ZRK“). Plánovaná novela z roku 2010, která narazila na vetování slovenským prezidentem a dále již

⁹⁰ BĚLOHLÁVEK Alexander J., *Rozhodčí řízení v zemích Evropy...* s. 32

⁹¹ Zivilprozessordnung, §617, 618

⁹² Arbeits – und Sozialgerichtsgesetz, §50 odst. 2

⁹³ Tamtéž, §617 a násl.

⁹⁴ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Arbitrabilita pracovněprávních sporů*, Bulletin advokacie, 2007, č. 9, s. 28

projednávána nebyla, měla zpřísnit podmínky pro projednávání spotřebitelských a pracovněprávních sporů.⁹⁵

Nutno dodat, že do nedávna bylo na Slovensku zakládání stálých rozhodčích soudů poměrně volné a nebylo třeba jejich zřízení zákonem. „Dochází dokonce i k takovým případům, kdy si k rozhodování sporů např. z úvěrových nebo leasingových smluv zřizuje stálý rozhodčí soud finanční skupina nebo holding, který příslušné úvěrové nebo leasingové společnosti vlastní,“ komentuje stav Miloš Olík.⁹⁶ Novela, která vstoupila v účinnost dne 1. 1. 2017, však zpřísnila podmínky a nyní mohou zakládat stálé rozhodčí soudy pouze národní sportovní svazy a zákonem založené komory.⁹⁷

V současné době je situace taková, že teoreticky by se pracovněprávní spory před rozhodci projednávat neměly, neboť §1 odst. 1, písm a) ZRK stanovuje, že před rozhodci lze řešit pouze spory obchodněprávní a občanskoprávní⁹⁸, v praxi však k tomuto dochází.⁹⁹

Co se týče přiměřeného použití obecného předpisu, upravuje jej ZRK lehce odlišně oproti českému ZRŘ:

§51 (3) Ak niektorú otázku postupu konania nemožno riešiť podľa tohto zákona, použijú sa primerane ustanovenia všeobecného predpisu o konaní pred súdmi, ak to povaha veci pripúšťa.¹⁰⁰

Bohuslav Klein, advokát a rozhodce, komentuje toto ustanovení takto: „Dovětek slovenští právníci interpretují tak, že podstatně zeslabuje interakci mezi soudy a rozhodčím řízením, protože připuštění principu občanského soudního řízení, neslučitelné s principy řízení

⁹⁵ GYARFAS, J. *Spotřebitelská novela OZ a zákona a o rozhodcovskom konanie*, [online]. lexforum.sk, 26. listopadu, 2009, [cit. 23. března, 2019]. Dostupné na <<http://www.lexforum.sk/209>>

⁹⁶ OLÍK, Miloš. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*, Praha: Wolters Kluwer, 2015, cit. dle NĚMEC, Robert, GLATZ, Viktor, *Rozhodčí řízení: jeho specifika a výhody*, Bulletin advokacie, 2018, č. 9, s. 17

⁹⁷ Zákon 244/1994 Sb., o rozhodcovskom konanie, ve znění pozdějších předpisů, §12 odst. 1

⁹⁸ Tamtéž, §1 odst. 1, písm. a)

⁹⁹ HLIVÁK, Miroslav. *Aktuálne otázky rozhodcovského konania v prostredí Slovenského futbalového hnutia*, [online]. epi.sk, 24. června 2013 [cit. 23. srpna 2019]. Dostupné na <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktualne-otazky-rozhodcovskeho-konania-v-prostredii-Slovenskeho-futbaloveho-hnutia.htm>>

¹⁰⁰ ZRK, §51 odst. 3

rozhodčího, vylučuje aplikovatelnost občanského soudního řádu, které nevyhoví tomuto kritériu.“¹⁰¹

Z výše uvedených informací vyplývá, že vzhledem k podobné intenzitě využívání metod ADR na Slovensku jako v Česku, pro české zákonodárce slovenská úprava velkou inspirací nebude. Dá se alespoň zvážit slovenský dovětek „pokud to povaha věci připouští“ v otázce přiměřeného použití OSŘ

3.4.4 Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech podle polského práva

Polský zákoník práce (Kodeks pracy, dále jen „KP“) ve svém 12. díle pod názvem „Rozhodování sporů o nároky z pracovního poměru“ obsahuje v oddíle III nazvaném „Pracovní soudy“ základní ustanovení o řešení pracovních sporů v rámci polské soudní soustavy.¹⁰² „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.“¹⁰³

Co se pracovních soudů týče, statistické údaje zde stojí za zmínku. „Porovnáme-li nápad 4246 pracovních věcí za rok 2012 k okresním soudům v České republice (10,5 mil obyvatel) s nápadem 104 121 pracovních věcí za rok 2012 k okresním soudům v Polsku (38, 5 mil. Obyvatel), dojdeme k (ne)poměřům přímo zarážejícím.“¹⁰⁴ jak předestírá Jan Pichrt. Z toho lze vyvodit, že důvěra ve specializované soudnictví v Polsku je poměrně vysoká, a to i přes rozličné možnosti řešit spor mimosoudně. V následujících letech se údaje nijak prudce nezměnily.

Strany sporu, než se obrátí na soud, mohou požádat o zahájení smírčího řízení před smírčí komisí.¹⁰⁵ Polský zákonodárce tedy usiluje, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel pokusili vyřešit spor smírnou cestou. „U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, může být smírčí komise ustavena jen (společně) zaměstnavatelem a odborovou

¹⁰¹ KLEIN, Bohuslav. Aktuální otázky rozhodčího řízení: procesní standardy použitelné v rozhodčím řízení a jejich aplikace, In BĚLOHLÁVEK, Alexander, J., KOVÁŘOVÁ, Daniela (ed), Pražský právnícký podzim, Praha: HBT, 2016, s. 32

¹⁰² Kodeks pracy, Art. 262

¹⁰³ PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů a polská inspirace*. Právní rozhledy, 2015, č. 23-24, s. 826

¹⁰⁴ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních řešení...* s. 325

¹⁰⁵ KP, Art. 242, odst. 1

organizací; pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jmenuje rozhodčí komisi sám zaměstnavatel poté, co obdrží souhlasné (pozitivní) stanovisko od zaměstnanců.¹⁰⁶ KP dále obsahuje pravidla pro členy této komise (nemůže jím být např. osoba řídící podnik atp.).

Co se týče samotného rozhodčího řízení, to je upraveno v polském civilním kodexu v §1154 až 1217. §1164 pak stanovuje, že rozhodčí smlouva musí být uzavřena v písemné podobě a to až po vzniku sporu. V pracovní smlouvě tedy rozhodčí pravomoc založit nelze.

Ačkoliv se česká právní úprava rozhodčího řízení od té polské příliš neliší, myšlenka specializovaného pracovněprávního soudnictví by mohla být dobrým námětem k další práci.

3.5 Nástin možných řešení

3.5.1 Explicitní úprava rozhodčího řízení v pracovněprávních věcech

Úprava by měla být o něco přísnější než úprava obecná v tom smyslu, že mechanismus ochrany práv zaměstnance jako slabší strany by se otiskl i do jeho procesních práv. Stejně tak procesní aktivita rozhodce by musela být znatelnější, než je tomu doposud. Nelze však popřít samotnou podstatu rozhodčího řízení spočívající v jeho neformálnosti, a proto by byla tato aktivita zakotvena spíše rámcově a demonstrativně, tak aby se vyhnula kopírování úpravy soudního řízení.

Konkrétně v oblasti procesní aktivity rozhodce se můžeme setkat s několika problémy, a to například ohledně provádění důkazu znaleckým posudkem. Není totiž jasné, zda má rozhodce povinnost se nějak angažovat při obstarávání důkazů, či zda je tato povinnost ponechána čistě na stranách sporu, jak uvádí obhájce Tomáš Sokol.¹⁰⁷

Na jednu stranu může být požadavek provedení důkazu znaleckým posudkem vnímán jako zbytečná formalita (a právě neformální by rozhodčí řízení mělo být), na druhou stranu z judikatury Nejvyššího soudu ČR vyplývá, že nikomu nelze upřít právo na provedení důkazu znaleckým posudkem, resp. že stranám má by měla být poskytnuta nejen možnost navrhnout důkazy, ale i možnost je v rozhodčím řízení provést.¹⁰⁸

¹⁰⁶ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, MORÁVEK, Jakub. Analýza alternativních řešení... s. 326

¹⁰⁷ SOKOL, Tomáš. Aktuální otázky rozhodčího řízení... s. 19.

¹⁰⁸ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. listopadu, 2008, sp. zn. 32 Cdo 1201/2007

Tuto nejasnost by měla tato úprava vyřešit. Situace, kdy je k rozhodnutí třeba odborného názoru, je poměrně častá, a tak by měl být důkaz znaleckým posudkem proveden i tam, kde by to znamenalo určitý průtah. Na druhou stranu je požadavek aktivity rozhodce při obstarávání důkazů trochu popřením neformálnosti rozhodčího řízení. Kdyby byl rozhodce zatížen povinnostmi jako soudce, těžko by se tato neformálnost zachovala. Důkaz znaleckým posudkem by se provedl pouze tam, kde by nešlo o úmyslné a zbytečné protahování řízení za účelem jeho zmaření či ztížení, a jeho případné neprovedení by mělo být odůvodněno. Znalecký posudek by obstarala strana sama a sama by jeho použití také měla navrhnout, ostatně jako i další důkazní prostředky.

Co se týče poučovací povinnosti rozhodců, narazíme zde opět na třetí plochy. Je třeba vyvážit zásadu rovnosti stran zakotvenou v §18 ZRŘ se zásadou předvídatelnosti rozhodčího řízení. Zásada předvídatelnosti se v rámci rozhodčího řízení vykládá tak, že vše na čem je rozhodnutí postaveno, bylo opravdu projednáno.¹⁰⁹

Výchozím bodem pro řešení tohoto problému bude otázka přiměřené aplikace ustanovení §118a OSŘ, která vychází z §30 ZRŘ. Renomovaný odborník na rozhodčí řízení Alexandr Bělohlávek se domnívá, že postupem dle tohoto ustanovení by si rozhodčí řízení stěžejně zachovalo své výhody spočívající v neformálnosti, rychlosti, hospodárnosti a úspornosti.¹¹⁰

Oproti tomu advokát a rozhodce Otakar Švorčík je toho názoru, že pokud toto ustanovení aplikováno nebude a rozhodce nepoučí účastníky o hrozícím neúspěchu ve sporu, hrozí reálné zrušení rozhodčího nálezu soudem.¹¹¹

K této problematice se vyjadřuje i Nejvyšší soud ve svém judikátu ze dne 29. 1. 2014: „V zásadě platí, že za přiměřeného použití občanského soudního řádu má poučovací povinnost upravenou v ustanovení § 118a o. s. ř. i rozhodce, jenž v rozhodčím řízení plní roli rozhodovacího orgánu místo soudu. Je však třeba v každém jednotlivém případě zkoumat, zda bylo poučení podle ustanovení § 118a o. s. ř., jehož smyslem je zabránit tomu, aby byl účastník ve sporu neúspěšný proto, že neunesl břemeno tvrzení či břemeno důkazní, na místě

¹⁰⁹ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. Aktuální otázky rozhodčího řízení... s. 18

¹¹⁰ Tamtéž.

¹¹¹ ŠVORČÍK, Otakar. Aktuální otázky rozhodčího řízení ... s. 22

a jestli případné neposkytnutí poučení znamenalo, že účastníku nebyla dána příležitost chybějící tvrzení či důkazy doplnit (navrhnout).¹¹²

K tomuto Ladislav Derka, soudce Vrchního soudu v Praze, uvádí, že dle jeho názoru „by v případě jednoinstančního řízení mělo jít o základní zásadu rozhodčího řízení.“¹¹³ Z mého pohledu je vhodné, aby určitá poučovací povinnost rozhodce vůči stranám řízení pracovněprávního sporu zakotvena byla. Nemusí se jednat o obecnou poučovací povinnost pro všechny typy rozhodčího řízení, avšak konkrétně pro individuální pracovněprávní spory je zásada předvídatelnost velmi důležitá v souvislosti s mnohokrát zmiňovanou ochranou zaměstnance. Poučovací povinnost by se samozřejmě vztahovala k oběma stranám. Pokud by existovalo její výslovné ukotvení, strany by neměly důvod namítat porušení principu rovnosti zbraní, když by k poučení o hrozícím neúspěchu došlo.

Bylo by rovněž vhodné, kdyby potenciální právní úprava obsahovala určitou formu donucovacích prostředků a jiných zajišťovacích prostředků, které by se daly subsidiárně využít v případě neochoty spolupráce jedné ze stran. Zejména pořádkové pokuty za ztěžování průběhu řízení a podmínky jejich ukládání, aby nedocházelo k jejich zneužívání či případné šikaně. Otázka předběžných opatření je poněkud rozsáhlá, ale určitě je třeba se jí v případě koncipování takovéto právní úpravy zabývat. Mohlo by se jednat zejména o složení peněžité jistoty či jiné majetkové hodnoty, dočasný zákaz disponování s určitými věcmi či právy atp.

Nabízí se také úvaha, zda by nebylo vhodné, aby byli zaměstnanci povinně zastoupeni advokátem (anebo pracovníkem dané odborové organizace) pro bono či hrazeným státem jako projev ochrany slabší strany čili osoby zaměstnance. Takové opatření by mohlo alespoň do jisté míry vyvážit fakt, že je to právě zaměstnavatel, který je ve většině případů schopen zajistit si adekvátní právní pomoc v případných sporech. Dalším faktem podporujícím toto řešení je to, že jedním z důvodů, proč se zaměstnanci zřídka domáhají ochrany svých práv před soudem, je velká finanční nákladnost případné právní pomoci a právního zastupování.

Úprava by dále měla obsahovat i pravidla pro stanovení osoby rozhodce – nabízí se inspirace předchozí úpravou spotřebitelských sporů, a to výběr rozhodce ze seznamu vedeného u Ministerstva spravedlnosti. Toto omezení smluvní svobody by do jisté míry

¹¹² Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. ledna 2014, sp. zn. 23 Cdo 1546/2012

¹¹³ DERKA, Ladislav. Aktuální otázky rozhodčího řízení ... s. 14

vyvážilo zásadu ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany a eliminovalo riziko spojené s podjatostí rozhodce.

Nedomnívám se, že by se jednalo o dvoukolejnost právní úpravy rozhodčího řízení (jak bylo zmíněno s Jaroslavem Klaškou v případě spotřebitelských sporů výše) pokud by existovala zvláštní úprava rozhodčího řízení pro pracovněprávní spory. Naopak, vzhledem ke specifické povaze pracovněprávních vztahů, je taková úprava poměrně žádoucí. Umožnila by nápravu pověsti rozhodčího řízení a vedla by k větší důvěře v ochranu práv v rámci této metody.

3.5.2 Zákaz rozhodčích doložek, ne však smluv o rozhodci

Řešení ve formě rozhodčích doložek trefně odůvodňuje Jan Pichrt: „Taková úprava by zcela eliminovala občas se bohužel objevující praxi, kdy někteří zaměstnavatelé předkládají zaměstnancům při sjednávání pracovního poměru návrh pracovní smlouvy, který obsahuje rozhodčí doložku: *„Všechny spory vznikající z této smlouvy a v souvislosti s ní budou rozhodovány s konečnou platností ...Josefem N., bytem...“* [...] Rozpaky však mohly (občas důvodně) budít rozhodčí doložky sjednané ve prospěch jediného rozhodce resp. rozhodců či institucí, o jejichž nepodjatosti, resp. neexistenci jejich ekonomické vázanosti na zaměstnavatele a tedy i o zájmu na určitém výsledku sporu, mohly panovat pochyby.“¹¹⁴

Vyloučení rozhodčích doložek v pracovním právu se nejeví jako dostačující, protože problém spočívající v nevhodném výběru osoby rozhodce zcela neřeší. I kdyby však toto vyloučení byla jediná legislativní změna, situace by se zcela jistě alespoň do určité míry vylepšila a zamezila podmíněnému uzavírání smlouvy přijetím rozhodčí doložky. Zaměstnanec by měl větší svobodu v rozhodnutí o tom, kdo projedná případný spor.

3.5.3 Zřízení stálého rozhodčího soudu pro pracovněprávní spory

„Stálý rozhodčí soud poskytuje stranám garanci již jen tím, že má přesně daná procesní pravidla, která spolu se Statutem rozhodčího soudu podléhají publikování v Obchodním věstníku,“¹¹⁵ uvádí Marie Karfíková, předsedkyně Rozhodčího soudu při Hospodářské

¹¹⁴PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* [online]. law.muni.cz, 2016 [cit. 10. března 2019]. Dostupné na <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html>>

¹¹⁵KARFÍKOVÁ, Marie. *Stálý rozhodčí soud znamená stabilitu procesních postupů*, Bulletin advokacie 2018, č. 9, s. 11

komoře ČR a Agrární komoře ČR. Transparentnost v procesních postupech je dle mého názoru klíčovým atributem rovnocenného postavení procesních stran. Pokud má jedna strana možnost postupy jednostranně určit, je tato rovnost narušena. Obzvláště v pracovních vztazích se zaměstnanec nachází v pozici podřízené zaměstnavateli a jsou mu jednostranně ukládány požadavky, kterým není vždy lehké se vzepřít, pokud jsou neoprávněné.

Jasně formulovaný rozhodčí řád specializovaného rozhodčího soudu by vedl k větší jistotě zaměstnanců jednak z hlediska svého postavení, jednak i z hlediska průběhu celého řízení. Zaměstnanec by měl možnost dopředu se seznámit s jednotlivými kroky, které ho budou čekat a mohl by přizpůsobit svou přípravu a argumentaci, tak jak by tomu bylo u případného řízení soudního.

Problém, který by se alespoň částečně vyřešil, je naplnění zásady předvídatelnosti rozhodování zakotvené v §13 OZ¹¹⁶. Jelikož je řízení před rozhodcem neveřejné a rozhodce je vázán mlčenlivostí, je dost dobře možné, že odlišní rozhodci řeší podobné případy odlišně. Senátní rozhodování a možnost rozhodců sdílet informace o řízení mezi sebou, aby bylo možno alespoň v rámci stálého rozhodčího soudu očekávat jednotnější rozhodovací praxi, je cesta jak se k naplnění této zásady přiblížit. Rozpor jednoho rozhodčího nálezu s jiným není důvod pro jeho zrušení soudem a tak by to mělo i zůstat. Určitě by ale nemělo docházet ke zveřejňování rozhodčích nálezů, neboť právě neveřejnost řízení patří mezi jeho podstatné výhody.

Stálý rozhodčí soud zabývající se pracovní právními spory však bohužel v České Republice dosud neexistuje i přesto, že zahraniční praxe již s podobnými institucemi pracuje běžně.

Na činnost takového soudu by se v ideálním případě vztahovala explicitní právní úprava rozhodčího řízení v pracovních právních sporech. V tom ne zcela ideálním případě by jistě i tak došlo v této oblasti zřízením takového soudu k vydatnému zlepšení.

¹¹⁶ OZ, §13

Z uvedených podkapitol je zřejmé, že rozhodčí řízení v současné podobě není příliš šťastným nápadem pro řešení pracovněprávního sporu, který se netýká nároků vyplývajících ze skončení pracovního poměru. I v tomto případě je třeba dbát na pečlivý výběr osoby rozhodce.

Důkazem budiž velmi nízká a omezená využívanost tohoto způsobu ADR. Jak uvádí Miroslav Bělina, přední odborník na pracovní právo: „Je třeba říci, že rozhodčí řízení se v oblasti pracovněprávní v současné době téměř nepoužívá. Česká republika je tak jedním z vysloveně mála států, kde nefungují alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů.“¹¹⁷

Vzhledem k tomu, v jaké fázi sporu je rozhodčí řízení vhodné použít, omezenost užití při skončení pracovního poměru pravděpodobně přetrvává, protože zde již není kladen důraz na zachování dobrých vztahů a osoba rozhodce vystupuje autoritativně. Z těchto faktů by případné plány řešení současné situace měly vycházet.

Faktem ale zůstává, že současný stav absence restrikce rozhodčích doložek v pracovněprávních vztazích či plán případného úplného vyloučení rozhodčího řízení není vhodnou koncepcí.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav., (Ne)zbytná další novela zákoníku práce? In PICHRT, Jan (ed.), AUC – Iuridica, Praha: Karolinum, 2016, s. 19

4. Mediace v pracovněprávních sporech

4.1 Stručný přehled historického vývoje mediace

Kolébkou mediace je zejména USA a Kanada, zde můžeme sledovat nejdelší historii práce mediátorů. V 60. letech 20. století tento směr právě v USA podpořili studentské revolty a feministická hnutí.¹¹⁸

V Česku se mediace jako samostatná profese začala rozvíjet v 70. letech. V roce 1994 vzniklo Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici, díky kterému se začaly formovat probační a mediační služby. V roce 2000 pak vyšel zákon č. 257/2000, který činnost Probační a mediační služby upravuje.¹¹⁹

Na evropské úrovni jsou pro oblast mediace stěžejní dva dokumenty a to Zelená kniha o alternativním řešení sporů v občanskoprávních a obchodních věcech vypracovaná Evropskou komisí v r. 2002 a Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech (dále jen směrnice). „Cílem směrnice je harmonizovat odlišné chápání mediace v jednotlivých zemích a oblastech a stanovit minimální standardy kvality. Směrnice zavazuje členské státy k podpoře a zajišťování kvality mediace, k podpoře vzdělávání mediátorů, k zajištění důvěrnosti mediace a k informovanosti veřejnosti o mediaci,“ vysvětluje Lenka Holá, ve svém příspěvku pro portál Právní prostor.¹²⁰

Zákon č. 202/2012 o mediaci vstoupil v účinnost dne 1. září 2012 (dále jen „ZM“).¹²¹ Tímto byla mediace uznána jako způsob mimosoudního řešení sporu. Český zákonodárce přijal minimalistickou verzi tohoto zákona, tak aby splňovala požadavky výše uvedených směrnic. Úprava mediace je tedy v České republice poměrně kusá, čítá pouhých 39§.

Z hlediska terminologie je zajímavým faktem, že „prudký vývoj v evropských státech v oblasti mediace v netrestních věcech během posledních let ovlivňuje mj. i příslušnou

¹¹⁸ ŠIŠKOVÁ Tatjana., *Facilitativní mediace: Řešení konfliktu prostřednictvím mediátora*, vyd. 1., Praha: Portál, 2012 s. 17

¹¹⁹ Autor neznámý, *Historie mediace – jak vznikla* [online]. ceskymediator.cz, 6. ledna 2017 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.ceskymediator.cz/cs/historie-mediace-jak-vznikla/>>

¹²⁰ HOLÁ, L. *Praktické aspekty mediace*, [online]. pravni prostor.cz, 22. června 2015 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/ostatni-pravo/prakticke-aspekty-mediace-v-cr>>

¹²¹ Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů

terminologii, která přestává označovat mediaci jako alternativní metodu řešení konfliktů bez zásahu soudu, ale naopak se hovoří o mediaci soudu blízké (die gerichtsnahe Mediation), případně dokonce o soudně interní mediaci (die gerichtsinterne Mediation).¹²²

Jelikož je mediace jako způsob ADR v České Republice poměrně mladý, neměl ještě možnost se silně formovat v jednotlivých oblastech práva.

Ve srovnání například s rodinnou mediací anebo rozhodčím řízením, které se v této oblasti vyvíjelo podstatně déle, nemá konkrétní zaměření na pracovněprávní spory svou jasnou historii.

4.2 Současná praxe

Důležité je rozlišovat, zda se mediace koná prostřednictvím mediátora zapsaného či nezapsaného. Rozdíl spočívá v tom, že zapsaný mediátor je veden v seznamu mediátorů u Ministerstva spravedlnosti. Zápis je podmíněn složením profesních zkoušek, doložením vzdělání a naplnění obecných předpokladů pro výkon funkce mediátora jako je bezúhonnost a plná svéprávnost.¹²³ Mediátor nezapsaný pak svou činnost provozuje „pouze“ na základě živnostenského oprávnění bez požadavků na kvalifikaci. Proto je třeba určité obezřetnosti při výběru osoby mediátora.

Co se týče četnosti užívání mediace, z průzkumu uvedeném v článku Jana Pichrta vyplynulo, že „z celkem 18 573 napadlých pracovněprávních sporů v letech 2012 až 2016 (do 31. května 2016), tedy od doby, kdy nabyl účinnosti zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, a spolu s tím byla do občanského soudního řádu doplněna možnost soudce (předsedy senátu) nařídit sporným stranám povinné setkání s mediátorem, byla povinná mediace nařízena pouze ve 113 pracovních věcech; povinné setkání sporných stran s mediátorem bylo soudem sporným stranám povinně nařízeno tedy pouze v 0,608 % z celkového nápadu pracovněprávních sporů v rozhodné době. Významnější odchylka nastala ve sledovaném období pouze v roce 2015, kdy bylo povinné setkání s mediátorem soudy nařízeno v celkem 48 napadlých věcech, procentuálně vyjádřeno tedy v 1,316 % ze všech pracovních případů.“¹²⁴ Soudy se tedy

¹²² Autor neznámý, *Mediace v zahraničí*, [online]. zmcrcz.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 20. srpna 2018]. Dostupné na < <http://zmcrcz.cz/mediace/mediace-v-zahranici> >

¹²³ ZM, §15

¹²⁴ PICHRT Jan. Alternativní řešení...

k nařizování prvního sezení s mediátorem staví poněkud rezervovaně. To je stav poměrně zoufalý a mediaci etablování ve společnosti příliš neulehčí.

4.2.1 Výhody mediace

Důvěrnost – sezení u mediátora je neveřejné a mediátorovi ze zákona vyplývá poměrně široká povinnost mlčenlivosti, která zahrnuje údaje o účastnících mediace a o jakýchkoli skutečnostech týkajících se dané věci.¹²⁵ Strany nejsou vystaveny očím veřejnosti a mají možnost se otevřít.

Nefornálnost – procesní pravidla mediace nejsou zákonem formulovaná a jsou ponechána na vůli stranám. Oproti rozhodčímu řízení, které má jinou povahu a rozhodce vystupuje autoritativně, bych v tomto však spatřovala výhodu.

Dobrovolnost – když pomineme případy nařízení první schůzky u mediátora soudem¹²⁶, je mediace zcela dobrovolná. Tato dobrovolnost spočívá jednak v samotné volbě řešit spor prostřednictvím mediátora a následně i v možnosti mediaci kdykoliv ukončit. Konečná mediační dohoda je také výsledkem vůle obou stran, to znamená, že její obsah není stanoven autoritativně.¹²⁷ „Díky dobrovolnosti na účasti v řízení a naprosté kontrole stran nad vývojem, průběhem a výsledkem řízení, je plnění mediační dohody, která by měla být výsledkem mediačního řízení, daleko snazší, motivovanější, než v případě soudního rozhodnutí,“ zmiňuje Osladil.¹²⁸

Vysoká úspěšnost – finální dohodou končí 60–70 % případů. Pokud z nějakého důvodu strany dohodu neuzavřou, neztrácejí možnost podat žalobu k soudu.

Rychlost a hospodárnost – jako u rozhodčího řízení, představuje i mediace rychlejší řešení, než je soudní proces. Dokonce se uvádí, že mediace je rychlejší než rozhodčí řízení. „Délka mediace se bude odvíjet od povahy sporu, nicméně obecně strany sporu nejspíše

¹²⁵ ZM, §9

¹²⁶ OSŘ, §100 (2)

¹²⁷ ZM, §3 (3)

¹²⁸ OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 2. díl* [online]. khkkk.cz, 11. srpna 2014 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-2-dil-mediace-jako-zpusob-reseni-pracovnepravnich-sporu/>>

nebudou k mediátorovi docházet déle než po dobu jednoho roku (důvodová zpráva k zákonu o mediaci počítá s průměrným trváním mediace v délce 60 dní).¹²⁹

Zohlednění lidské stránky věci – o mediátorovi se nedá říci, že nalézá právo. Činnost mediátora spočívá spíše ve vedení stran k uzavření dohody, která je jejich společnou vůlí a ne vždy musí mít právní základ a smluvní charakter. V mediaci tedy nejde o nalézání práva, ale především zlepšit a zachovat vztahy. Tato výhoda je pro pracovněprávní spory velice důležitá, protože umožňuje řešit konflikt mírovou cestou za současného trvání pracovněprávního vztahu.

4.2.2 Nevýhody mediace

Nízké povědomí o mediaci – jelikož je v České republice mediace obor poměrně mladý, jeho popularita zatím neměla možnost se příliš rozšířit. V některých kruzích, může řešení sporu prostřednictvím mediace vyvolávat i negativní emoce. Petr Osladil uvádí, že „tento ‚odpor‘, samozřejmě vždy subjektivní, bývá či může být způsoben strachem ze ztráty pozice, strachem z morálního hodnocení a závazků, strachem z odkrytí odporu a obav, strachem z rozkrytí idealizovaného obrazu vztahu či obavou ze ztráty moci.“¹³⁰

Dohoda bez možnosti vynucení – přestože se tato nevýhoda dá do jisté míry překlenout notářským zápisem, jímž nabyde dohoda účinků exekučního titulu, vyžaduje to spolupráci obou stran a jejich přítomnosti u notáře. Pokud však jedna strana nebude s výsledkem spokojená, lze si snadno představit, že pro ni dohoda s hmotněprávními účinky nebude příliš atraktivní.

4.3 Zahraniční úprava mediace v pracovněprávních sporech

Obecná úprava mediace v sousedních zemích vychází, stejně jako v Česku, z požadavků implementace směrnic EU. Proto jsou vybrány pouze dva příklady užití mediace v zahraničí.

¹²⁹ CIPRÝN, Štěpán, KIRŠNER, Pavel. *Mediace: Představení a výhody* [online]. pravni prostor.cz, 17. října 2017, [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/procesni-pravo/mediace-predstaveni-a-vyhody>>

¹³⁰ OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 2. díl* [online]...

4.3.1 Mediace podle německého práva

Mediaci v Německu upravuje, obdobně jako v Česku, zákon o mediaci (Mediationsgesetz, dále jen „MGde“) z roku 2012.

Určitá specifická obdoba obligatorní mediace v Německu je §111 odst. 2 ArbGG, který stanovuje, že pokud existuje na pracovišti výbor pro řešení sporů, musí být vzniklý spor mezi učněm a jeho mistrem projednán nejprve zde a až po tomto projednání, když se strany nedohodnou, lze podat žalobu k soudu. Jedná se o zvláštní procesní podmínku.¹³¹

Velkou inspirací z německého prostředí by se mohlo stát, že zde existuje možnost studia mediace na vysokých školách a to už více než 5 let.¹³²

4.3.2 Mediace podle polského práva

Mediace pro individuální pracovněprávní spory se v Polsku řeší dle civilního procesního kodexu, konkrétně dle ustanovení Art.183 a spočívá na obdobných principech jako mediace v Česku.¹³³ Ingerence soudu se zde projevuje velmi zajímavě: „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. Soud odmítne doložku vykonatelnosti udělit nebo mediační doložku schválit, pokud je v rozporu se zákonem nebo pravidly společenského soužití nebo směřuje k obejití zákona a také je-li nesrozumitelná nebo rozporuplná.“¹³⁴

Není tedy třeba notářského zápisu, aby se mediační dohoda stala exekučním titulem. Obdobná právní úprava by dost možná v České republice ztrátila atraktivitu mediaci pro ty, kteří se jí straní z důvodu absence vykonatelnosti této dohody a nedůvěr v notářský zápis či jeho neznalosti.

¹³¹ ArbGG, ve znění pozdějších předpisů, §111 odst. 2

¹³² HEIM, J.H. *Mediation – Auf der Suche nach Ausbildungsgeboten an Hochschulen?* [online]. mediationaktuell.de, 14. listopadu, 2014, [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <https://www.mediationaktuell.de/sites/ma.site/files/dateien/uebersicht_mediationsausbildung_an_unis_9.pdf>

¹³³ Kodeks postępowania cywilnego, Art. 183

¹³⁴ PICHRT Jan, ŠTEFKO, Martin, MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativního řešení...* s 330

4.4 Nástin možných řešení

4.4.1 Mediátor s právnickým vzděláním

Tento krok je pravděpodobně nejschůdnější a nejjednodušší. V současné době funkci mediátora již mnoho právníků vykonává. Zákon by mohl stanovit právníké vzdělání mediátora jako podmínku pro provedení mediace v pracovněprávním sporu a také umožnit právní hodnocení výsledné dohody, neboť v současné době jako poradce mediátor vystupovat nemůže. Jednalo by se o porušení jedné ze zásad mediace a tou je nestrannost mediátora.

„Mediace, zejména bude-li v sobě nést prvky conciliace (primárně bude-li mediátor mít možnost vyslovit svůj právní názor na věc), se zdá vhodná (i z hlediska toho, že řešení sporu jejím prostřednictvím zachová možnost spolupráce stran) jak pro spory o pracovněprávní odměnu či jiná peněžitá plnění, stejně tak jako pro spory o náhradu škody, nebo pro spory o úpravu pracovní doby u zaměstnanců, u nichž zákoník práce předvídá zvláštní pracovní podmínky apod.,“¹³⁵ komentuje Petr Osladil.

4.4.2 Přítomnost právního poradce během mediace

Toto řešení by vyžadovalo zejména jistou formu uzákonění. Právní poradce by musel být samozřejmě nezávislý a nepodjatý. V případě, že by sám mediátor nebyl znalcem práva anebo by právní poradenství v jeho případě znamenalo porušení pravidel mediace, existence jisté právní pomoci by byla jistě v pracovněprávních sporech žádoucí. Dohoda, která je v ideálním případě výsledkem úspěšné mediace, by totiž musela odpovídat nejen potřebám stran, ale i pracovněprávním předpisům, jelikož pracovněprávní vztah stále trvá a v nejlepším scénáři trvat bude. V průběhu mediace by tento nezávislý právní poradce mohl zejména hodnotit argumentaci účastníků (její obsah) z hlediska souladu s právními předpisy a oprávněnosti jejich tvrzení a požadavků. Například pokud by zaměstnavatel požadoval neplacenou práci přesčas, právní poradce by v tuto chvíli zaměstnavatele upozornil na to, že jeho přání není z hlediska práva možné vyhovět. Výběr tohoto poradce by byl přenechán na mediátorovi a jeho financování by eventuálně strany nesly rovným dílem. Zde by nám ale poněkud stoupla výše nákladů mediace.

¹³⁵ OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení... 2.díl*

4.4.3 Nařízení povinného sezení u zapsaného mediátora soudem

Na první pohled toto řešení popírá dosud předložené informace. Je třeba si tedy vymezit několik konkrétních podmínek, za kterých by toto řešení bylo využitelné. Tato mediace by neměla smysl zejména v případech, které se týkají skončení pracovního poměru. Naopak, nařídít mediaci by měl soud v případech, že je na zachování vztahů zájem. Vzhledem k nedůvěře soudců v mediaci, by tato povinnost měla být zakotvena v zákoně. Jak uvádí Jan Pichrt: „S ohledem na povahu pracovněprávních vztahů a typy sporů, které zde vznikají, by mediace měla být primárně prostředkem, jehož prostřednictvím se budou řešit první sporné momenty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve fázi, kdy se již spor předkládá k řešení soudu, již v podstatě nemůže mediace, i když by vedla k vyřešení sporu prostřednictvím dohody (zejména pokud by mediace obsahovala prvky conciliace), přivodit všechny možné pozitivní důsledky, které jsou s touto metodou řešení sporů spojovány, zejména zachovat další možnou spolupráci sporných stran.“¹³⁶ Ačkoli je toto tvrzení trefné, lze uvažovat o použití mediace i při sporech souvisejících s ukončením pracovního poměru. Petr Osladil ve svém seriálu o alternativních řešeních pracovněprávních sporů uvádí jeden modelový příklad, ve kterém je mediace užita právě v pozdějším stadiu konfliktu.¹³⁷ Tento model se osvědčil zejména ve Velké Británii.¹³⁸

4.4.4 Zřízení speciálního mediačního centra pro řešení sporů v pracovním právu

Tak jako nyní existují rodinná mediační centra, obdobou by mohla být i centra, jejichž agenda bude pokrývat řešení sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Personální obsazení by mělo vyhovovat jistým požadavkům – znalost především pracovního práva (ale i oblastí souvisejících) a jistá zkušenost s pracovním prostředím. Mělo by se jednat o mediátory zapsané, speciálně vyškolené pro řešení individuálních pracovních sporů s jejich specifickými psychologickými aspekty.

¹³⁶ PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti...*

¹³⁷ OSLADIL Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 3. díl* [online]. khkkk.cz, 9. října 2014 [23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-3-dil-priklad-uziti-mediace-pri-ukonceni-pracovniho-pomeru/>>

¹³⁸ PICHRT Jan, ŠTEFKO, Martin, MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativního řešení...* s. 355

V otázce financování takovéto instituce se nabízí možnost obdobných způsobů zajištění prostředků, jako je tomu u rodinných mediačních center. Příspěvek z rozpočtu obce, státní finance či dotace z Evropské unie. S podporou od sponzorů je to poněkud ožehavé, jelikož si centrum musí udržet nezávislost na případných zaměstnavatelích, kteří by svůj spor do tohoto centra přišli řešit. Centrum by samozřejmě mělo svůj hodinový sazebník, dle něhož by se řídily jednotlivé poplatky účastníků mediace.

Dle mého názoru není rozumné poskytovat mediační služby úplně zdarma, aby nedocházelo k jejich zneužívání ani plýtvání časem mediátorů, pokud zde není opravdový zájem na vyřešení sporu.

4.4.5 Povinnost obrátit se na mediátora před přistoupením před soud

V úvahu připadá i povinnost obrátit se na mediátora předtím, než strany předloží svůj spor k soudu. Tato povinnost by se měla vztahovat pouze na situace, kdy se spor netýká skončení pracovního poměru. Pokud se ho týká, tato varianta by byla otevřená jako možnost, ale nikoli povinnost, to by bylo dle mého názoru neúčelné. Řešení by bylo na místě společně se současným zřízením speciálního mediačního centra pro pracovněprávní spory.

4.4.6 Novelizace zákona o mediaci

K větší využitelnosti mediace by mohla přispět drobná úprava zákona o mediaci. Vložila bych sem zejména možnost individuálního (částečného či úplného) osvobození od mediačních poplatků a jejich náhradu státem. Zaměstnanci by se tak nemuseli bát, že spor bude nad jejich finanční možnosti. Dále bych ukotvila mlčenlivost pro všechny osoby na mediaci zúčastněné, nejen pro mediátora. Ostatně takový byl původní plán – ministerstvo se však nakonec rozhodlo tuto povinnost vztáhnout pouze na mediátora.¹³⁹ Domnívám se, že mlčenlivost všech zúčastněných na mediaci by usnadnila dosažení dobrého výsledku, jelikož by se strany neměly možnost nechat příliš ovlivňovat tlakem okolí a neohrožovaly by tak průběh mediačního jednání nápady „z venku“. Této povinnosti by pak mohly být zproštěny, až pokud by po neúspěšné mediaci dospěl spor k soudu. Požadavek speciálního školení mediátora pro vedení mediace v pracovněprávních sporech je zřejmě také na místě a fakticky by tak došlo k vyloučení mediace nezapsaným mediátorem.

¹³⁹ CHOLENSKÝ, Robert. Mediace a možnosti využití v praxi, vyd. 1., Praha: Grada publishing, 2013, s. 214

Z výše uvedených podkapitol vyplývá, že mediace si v České republice zaslouží více podpory nejen v justici, ale i v právnické veřejnosti. Osvěta v této oblasti je nezbytná, jakož i změny v přístupu k mediaci jako takové. Jelikož u nás mediace nemá dlouhou tradici, může vzbuzovat nedůvěru.

Věřím však, že si své příznivce najde a to nejenom na poli pracovního práva. Představuje totiž lidské a méně rigidní řešení sporů dostupné široké veřejnosti.

5 Závěr

Tato práce se zabývá alternativním řešením sporů v individuálních pracovních sporech, tedy sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řešených mimosoudně. Práce si kladla za cíl přispět k nalezení cesty ze současného problému obecného neřešení pracovněprávních sporů a navrhnout řešení v rámci metod ADR.

Východiskem tématu se staly zejména základní zásady soukromého práva, především občanského a pracovního: autonomie vůle a ochrana zaměstnance jako slabší strany. Vyvažování těchto zásad při zachování ústavních práv se odráželo v následných návrzích řešení. Text práce dále v části věnované kontextu problematiky stručně seznamuje s různými metodami ADR a se současným stavem v oblasti soudnictví v pracovněprávních věcech. Pro bližší zkoumání bylo vybráno rozhodčí řízení a mediace.

Poté, co jsme prošli stručný úvod do historie, se práce zaměřila na popis současné praxe rozhodčího řešení s jeho výhodami a nevýhodami. Zdůrazňuje se jejich implikace do pracovněprávních sporů. Dále byla ve stručnosti představena zahraniční úprava rozhodčího řízení v sousedních zemích jako zdroj případné inspirace. Na základě této analýzy byl formulován nástin možných řešení: explicitní úprava, zákaz rozhodčích doložek a zřízení stálého rozhodčího soudu. Doposud se totiž nejvíce rozhodčí řízení v současné podobě jako vhodný prostředek.

Kapitola o mediaci byla otevřena opět stručným nahlédnutím do historie, která je zde podstatně kratší než u rozhodčího řízení. Po přehledu současné praxe se práce podobně jako u předešlé metody zabývala jejími výhodami a nevýhodami jejího užití na poli pracovněprávních sporů. Pohled do zahraničí ukázal na unifikovanou úpravu vlivem implementace směrnic EU. Analýza zmíněných bodů vyústila v nástin možných řešení: mediátor s právnickým vzděláním, přítomnost právního poradce, nařízení povinného sezení u zapsaného mediátora soudem, zřízení speciálního mediačního centra, povinnost obrátit se na mediátora před přistoupením před soud a novelizace zákona o mediaci. Mediace se ukázala jako perspektivní prostředek řešení sporů, bohužel však kvůli nízkému povědomí a relativní novosti oboru nedosahuje popularity, jež by zasloužila.

V obou metodách práce shledala rezervy v zákonné úpravě a přišla s možnými návrhy na jejich doplnění. Ve svém závěru tak tento text dospěl k (do míry umožněné rozsahem této práce) kvalifikovanému stanovisku, že prostor pro zlepšení existuje a obě metody mají vysoký

potenciál se v našem právním prostředí dále rozvíjet. Tuto naději lze podložit faktem, že postulovaná řešení v této práci, umožňují uspokojivě vyřešit individuální pracovní spor mimosoudně, a to v mantinelech výchozích zásad a s respektem k citlivosti a ohledem na specifika pracovněprávního vztahu.

Neustále se vyvíjející oblast ADR nabízí zajímavou příležitost překonat nedostatky nynějšího stavu v justici, přičemž není dostatečně vyčerpána. Proto další výzkum doporučuji směřovat k tématu mediace v pracovněprávních sporech, kde by z mého pohledu bylo žádoucí soustředit se zejména na přizpůsobení mediace pro využití zaměstnanci a způsobům rozšíření jejich povědomí o této alternativě.

Literatura

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčí řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 212/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č.301/1992 Sb., o Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR, zákon 229/1992 Sb., o komoditních burzách atp. ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), ve znění účinném od 1. 1. 1932 do 31. 1. 1949

Zákon č. 227/1859 ř.z., živnostenský řád, §124

Kodeks pracy, Art. 262

Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, účinný od 27. 10. 1945 až 24. 7. 1959

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava československé socialistické republiky, ze dne 11. července 1960

Arbeitsgerichtsgesetz, §110 a násl.

Zivilprozessordnung (de), §617, 618

Arbeits – und Sozialgerichtgesetz, §50 odst. 2

Zákon 244/1994 Sb., o rozhodcovskom konaní, ve znění pozdějších předpisů

§363a vládního návrhu novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Kodeks postępowania cywilnego, Art. 183

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 24. 7. 2007, sp. zn. I. ÚS 557/05, odst. 25.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8. března 2013, I. ÚS 3227/07

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky 20 Cdo 1592/2006, ze dne 26. dubna 2007

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2010, 20 Cdo 476/2009

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2009, 25 Cdo 2462/2009

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu, 2008, 32 Cdo 1201/2007

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. ledna 2014, 23 Cdo 1546/2012

Monografie

BĚLOHLÁVEK, Alexander J., Rozhodčí řízení v zemích Evropy, vyd. 1., Praha: C. H. Beck, 2012, 1762 s.

HRNČÍŘÍKOVÁ, Miluše, VALENTOVÁ, Lucia. Judiciální trendy v mimosoudním řešení přeshraničních sporů, vyd. 1., Praha: Leges, 2016, 176 s.

HROMADA, Jiří a kol. Československé pracovní právo, vyd. 1., Praha: Orbis, 1957, 532 s.

CHOLENSKÝ, Robert a kol. Mediace a možnosti využití v praxi, vyd. 1., Praha: Grada publishing, 2013, 512 s.

JANDOUREK, Jan. Sociologický slovník, vyd. 1., Praha: Portál, 2001, 285 s.

KŘIVÁČKOVÁ Jana a kol. Civilní proces, Obecná část a sporné řízení, vyd. 1., Praha: C. H. Beck, 2014, 432 s.

PETR, Pavel. TINTĚRA, Tomáš. Základy závazkového práva 1. díl, vyd. 1., Praha: Leges, 2016, 288 s.

PICHT Jan, ŠTEFKO Martin, MORÁVEK Jakub, Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích, vyd. 1., Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s.

ŠIŠKOVÁ Tatjana., Facilitativní mediace: Řešení konfliktu prostřednictvím mediátora, vyd. 1., Praha: Portál, 2012, 207 s.

Sborníky

BĚLINA, Miroslav., (Ne)zbytná další novela zákoníku práce? In PICHRT, Jan (ed.), AUC – Iuridica, Praha: Karolinum, 2016, s. 19-22

KLEIN, Bohuslav. Aktuální otázky rozhodčího řízení: procesní standardy použitelné v rozhodčím řízení a jejich aplikace, In BĚLOHLÁVEK, Alexander, J., KOVÁŘOVÁ, Daniela (ed), Pražský právní podzim, Praha: HBT, 2016, 182 s.

Časopisecké zdroje

BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Arbitrabilita pracovněprávních sporů*, Bulletin advokacie, 2007, č. 9, s. 28

HORÁČEK, Tomáš. Bulletin advokacie, *Základní principy mediace z právního i neprávního pohledu* [online]. bulletin-advokacie.cz, 28. března 2013 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zakladni-principy-mediace-z-pravniho-i-nepravniho-pohledu>>

HORÁK, Pavel. *Objektivní arbitrabilita – možnosti rozhodčího řízení*, Bulletin advokacie, 2018, č. 9, s. 26

JÍLKOVÁ, Renata. *Alternativní řešení sporů. Proč mediace?*, Bulletin advokacie, 2002, č. 10, s. 69

KARFÍKOVÁ, Marie. *Stálý rozhodčí soud znamená stabilitu procesních postupů*, Bulletin advokacie 2018, č. 9, s. 11

KOSTEČKA J, *Pracovněprávní soudnictví – ano či ne?* Právník, 1995, č. 4, s. 372

KLÁŠKA, Jaroslav. *Lichváři musí z trhu pryč*. Právo, 7. 4. 2016, s. 7

NĚMEC, Robert, GLATZ Viktor. *Rozhodčí řízení, jeho specifika a výhody*, Bulletin advokacie, 2018, č. 9, s. 19

ŠTEFKO, Martin. *Rozhodčí smlouvy v pracovněprávních vztazích dle německého a rakouského práva*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2014, roč. 22, č. 2, s. 101

Internetové zdroje

ALLISON, Jennifer. *Med-Arb/Arb-Med*. [online]. guides.library.harvard.edu, 7. září 2018, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://guides.library.harvard.edu/c.php?g=310591&p=2078484>>

Autor neznámý, *Historie mediace – jak vznikla* [online]. ceskymediator.cz, 6. ledna 2017 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<http://www.ceskymediator.cz/cs/historie-mediace-jak-vznikla/>>

Autor neznámý, *O rozhodčím řízení* [online]. soud.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.soud.cz/o-rozhodcim-rizeni>>

Autor neznámý, *Mediace v zahraničí*, [online]. zmcr.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<http://zmcr.cz/mediace/mediace-v-zahranici>>

Autor neznámý. *Eskalace konfliktu - Fyziologické a psychologické účinky konfliktu*, [online]. esi-cz.eu, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.esi-cz.eu/realizovaneprojektymenu/193-eskalace-konfliktu>>

BAROŠ, David. *Právní povaha rozhodčího řízení optikou analýzy doktrinálních přístupů* [online]. epravo.cz, 16. června 2017 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-povaha-rozhodciho-rizeni-optikou-analyzy-doktrinalnich-pristupu-105971.html>>

CIPRÝN, Štěpán, KIRŠNER, Pavel. *Mediace: Představení a výhody*, [online]. pravni prostor.cz, 17. října 2017, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/procesni-pravo/mediace-predstaveni-a-vyhody>>

Contracting states [online]. newyorkconvention.org, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<http://www.newyorkconvention.org/list+of+contracting+states>>

Důvodová zpráva k návrhu novely zákona č. 262/2006 [online]. 24. srpna 2016 [cit. 23. března 2019] s. 77. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>>

GYARFAS, J. *Spotrebiteľská novela OZ a zákona a o rozhodcovskom konaní*, [online]. lexforum.sk, 26. listopadu, 2009, [cit. 23. března, 2019] Dostupné na <<http://www.lexforum.sk/209>>

HEIM, J.H. *Mediation – Auf der Suche nach Ausbildungsgeboten an Hochschulen?* [online]. mediationaktuell.de, 14. listopadu, 2014, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <https://www.mediationaktuell.de/sites/ma.site/files/dateien/uebersicht_mediationsausbildung_an_unis_9.pdf>

HLIVÁK, Miroslav. *Aktuálne otázky rozhodcovského konania v prostredí Slovenského futbalového hnutia*, [online]. epi.sk, 24. června 2013 [cit. 23. dubna 2019]. Dostupné na <<http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktualne-otazky-rozhodcovskeho-konania-v-prostredi-Slovenskeho-futbaloveho-hnutia.htm>>

HOLÁ, L. *Praktické aspekty mediace*, [online]. pravniprostor.cz, 22. června 2015 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/prakticke-aspekty-mediace-v-cr>>

HORÁČEK, Tomáš. *Nové aspekty ochrany spotřebitele* [online]. pravniprostor.cz, 28. července 2018, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/nove-aspekty-ochrany-spotrebitel>>

Komise OSN pro mezinárodní obchodní právo [online]. mpo.cz, 7. listopadu 2016 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/mezinarodni-organizace-a-obchod/uncitral/komise-osn-pro-mezinarodni-obchodni-pravo-uncitral--221755/>>

LISSE, Luděk. *Rozhodčí řízení: Ekonomická nezávislost rozhodce*, [online]. 20. prosince, 2018, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodci-rizeni-ekonomicka-nezavislost-rozhodce-108545.html>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. mpvs.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

Odborová organizace [online]. ebozp.vubp.cz, 1. března 2018, [cit. 23. března 2019] Dostupné na <http://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Odborov%C3%A1_organizace>

OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 1. díl* [online]. khkkk.cz, 6. června 2014 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-1-dil/>>

OSLADIL, Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 2. díl*, [online]. khkkk.cz, 11. čsrpna 2014 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-2-dil/>>

OSLADIL Petr. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – 3. díl* [online]. khkkk.cz, 9. října 2014 [23. března 2019] Dostupné na <<https://www.khkkk.cz/alternativni-reseni-pracovnepravnich-sporu-3-dil-priklad-uziti-mediace-pri-ukonceni-pracovniho-pomeru/>>

PICHT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strážák současnosti či naděje budoucnosti?* [online]. law.muni.cz, 12. října 2016 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html>>

PICHT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů a polská inspirace*. Právní rozhledy, 2015, č. 23-24, s. 826

Přehledy statistických listů [online]. cslav.justice.cz, 25. února 2019 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>>

Přehledy statistických listů [online]. cslav.justice.cz, 25. února 2019 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>>

Sněmovní tisk č. 903, [online]. psp.cz, 29. května 2017 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=903>>

Sazebníky nákladů rozhodčího řízení [online]. soud.cz, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.soud.cz/sazebniky>>

Sněmovní tisk č. 608, [online]. psp.cz, 5. srpna 2016 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?T=680&O=7>>

ŠTEFKO, Martin. *Zmatení pojmů: Co mediace je a co nikoliv* [online]. pravni prostor.cz, 30. září 2015 [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/procesni-pravo/uvod-do-mediace-zmateni-pojmu-aneb-co-mediace-je-a-co-nikoliv>>

ŠUSTER, Matěj. *Výhody a nevýhody rozhodčího řízení* [online]. penize.cz, 23. srpna, 2008 [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <<https://www.penize.cz/dluhy/18998-vyhody-a-nevyhody-rozhodciho-rizeni>>

UNCITRAL Arbitration rules [online]. uncitral.un.org, [datum publ. neznámé] [cit. 23. března 2019] Dostupné na <<https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/uncitral-arbitration-rules-2013-e.pdf>>

Úmluva o uznání a výkonu rozhodčích nálezů, [online]. epravo.cz, 8. března 2001 [cit. 23. března 2019] Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/umluva-o-uznani-a-vykonu-cizich-rozhodcich-nalezu-newyorska-umluva-2546.html>>

Výstupy z činnosti státního úřadu inspekce práce za měsíc červenec 2017, [online]. suip.cz, 31. července 2017, [cit. 23. března 2019]. Dostupné na <http://www.suip.cz/files/suip-5222ba7413d90207176630a52937f316/tiskzprava_7_17.pdf>

Anotace

Tato práce se zabývá alternativním řešením sporů (ADR) v individuálních pracovních sporech, tedy sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řešených mimosoudně.

Východiskem tématu jsou zejména základní zásady soukromého práva, především občanského a pracovního: autonomie vůle a ochrana zaměstnance jako slabší strany. Vyvažování těchto zásad při zachování ústavních práv se odráží v následných návrzích řešení. Text práce dále v části věnované kontextu problematiky stručně seznamuje s různými metodami ADR a se současným stavem v oblasti soudnictví v pracovněprávních věcech. Pro bližší zkoumání bylo vybráno rozhodčí řízení a mediace.

Pro obě metody je zde předložen stručný pohled do historie, shrnutí současného stavu a popis výhod a nevýhod pro pracovněprávní oblast. Následně jsou podrobněji popsány možné varianty řešení.

Ve svém závěru dospívá práce k poznání, že současný stav není ideální a je třeba učinit kroky k nápravě. Je zjištěno, že řešení není omezeno pouze na jedno konkrétní, nýbrž že existuje několik variant, které by vedly k progresu. Práce předkládá řešení organizačně i finančně jak méně náročná, tak i více náročná.

Abstract

This diploma thesis deals with alternative dispute resolutions in labour law between its two main subjects – employer and employee. Its aim is to contribute to the solution of the problem that labour law disputes often stay unresolved because the judicial system, especially for employees, is not well accessible due to its high costs and lack of promptness.

The diploma has been divided into five chapters. The starting point is represented by the main principles of private law such as the autonomy of will and protection of employee as a weaker party. Balancing of these reflects into following submitted solutions.

In the following two chapters we can find the two main ADR methods – arbitration proceeding and mediation. Both chapters begin with a short overview of the history of these methods. It continues with a description of current state, advantages and disadvantages as well as insight into neighbouring countries regulation. It ends with several proposals of how to set conditions to improve the resolution of labour law disputes through ADR.

Klíčová slova

rozhodčí řízení, mediace, pracovněprávní spor, alternativní řešení sporů

Key words

arbitration proceeding, mediation, labour law dispute, alternative dispute resolution