

# Řešení individuálních sporů o skončení pracovního poměru skrze ACAS „po anglicku“

MARTIN ŠTEFKO<sup>1</sup>

PRÁVNICKÁ FAKULTA UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE

## *ACAS as the English Way of Unfair Dismissal Solution*

**Summary:** *This Article deals with Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, or abbreviated as ACAS) provides free and impartial information and advice to employers and employees on all aspects of workplace relations and employment law unfair dismissals included. The ACAS provides advice and support to improve organisational performance and quality of working life, an individual conciliation service, mediation, or arbitration. After a brief description of legal framework on judicial solution of dismissals, the main attention is credited to alternative dispute resolutions before Employment Tribunals and by the ACAS. On the first place, the early conciliation seems to be very effective.*

**Keywords:** *labour law, employment relationship termination, arbitration, conciliation, mediation*

Údaje ze statistických přehledů soudních agentur potvrzují neklesající tendenci počtu pracovních sporů v České republice.<sup>2</sup> Zdlouhavost a nikoliv v první řadě nákladnost se tak zdá být klíčovou překážkou efektivnosti sociálních práv zaměstnance v individuálním pracovním právu před českými státní soudy. Kolektiv autorů zpracovávajících tuto problematiku pod vedením prof. J. Pichtra již v předchozích článcích poukázal na možné způsoby zlepšení této situace,<sup>3</sup> aby ideově jednoznačně preferoval oživení přísně regulované prvorepublikové podoby rozhodčího řízení, doplněné o povinné před-soudní smířčí řízení. Muselo by se však jednat o úpravu unifikovanou<sup>4</sup> a aktualizovanou na úroveň odpovídající požadavkům doby klade-ným na rozhodčí řízení v pracovních sporech. Za tím účelem je nutno zmapovat situaci ve vybraných členských státech Evropské unie. Vedle Německa a Rakouska<sup>5</sup> je více než namístě věnovat pozornost též úpravě anglické.<sup>6</sup>

Důvodů je hned několik. Anglie má bohatou zkušenost s arbitrážemi v kolektivním pracovním právu, nikoliv však v individuálním, což její právo i aplikační praxi přibližuje zkušenosti české.<sup>7</sup> Navíc anglická úprava stále postrádá obecnou úpravu rozhodčího řízení v individuálních pracovních sporech,<sup>8</sup> existuje však moderní, ale zatím neustálená úprava rozhodčího řízení ve věci určení neoprávněnosti skončení pracovního poměru.<sup>9</sup> K tomu je nutno dodat, že v Anglii je přetížený soudní systém, včetně

zvláštních pracovních soudů.<sup>10</sup> Míra ingerence politických stran do této oblasti je rovněž velmi intenzivní.

Individuální pracovní spory mohou v Anglii a Walesu<sup>11</sup> projednávat podle povahy případu obecné soudy, zvláštní pracovní tribunály, Ko-

<sup>1</sup> Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře udělené Grantovou agenturou ČR v rámci standardního projektu Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích (identifikační kód 13-33780S).

<sup>2</sup> Dle Přehledu o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhů sporů ze dne 20. 4. 2015, řízení v téměř 25 % případů (v absolutním čísle v 1194 věcech) trvá déle než dva roky. Celkově je v tomto statistickém listu i dalších (např. In: Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů ze dne 20. 4. 2015) vykazováno shodně 4836 pracovních sporů.

<sup>3</sup> Srov. PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost, *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725 a násl.

<sup>4</sup> K partikulárním úpravám srov. Rozhodčí řízení o důvodnosti skončení pracovního poměru s. 199–210 In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Labor ipse voluptas*. Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc., Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě, 2014.

<sup>5</sup> ŠTEFKO, M. Rozhodčí smlouvy v pracovněprávních vztazích dle německého a rakouského práva In: *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2014, č. II, s. 101–109.

<sup>6</sup> Autor děkuje Barboře Bezděkové, která v této věci provedla v této věci dílčí výzkum, jehož částí lze nalézt např. v diplomové práci *Pracovněprávní soudnictví ve vybraných členských státech EU*, která byla obhájena na PF UK v Praze 2014.

<sup>7</sup> K ustavení rozhodčího soudu došlo již v roce 1919. Nejprve se jmenoval the Industrial Arbitration Board. K vývoji rozhodčího řízení v kolektivním pracovním právu viz SPENCER, G. Conciliation and Arbitration in Industrial Disputes Address given (by the President at the Luncheon Meeting on the 9th October, 1952) *Arbitration* 1952, č. 4, s. 88–94.

<sup>8</sup> Zřejmě díky tradici zvláštního pracovního soudnictví.

<sup>9</sup> Další specifické rozhodčí řízení je upraveno pro případ znevýhodnění ze strany zaměstnavatele v rámci jeho penzijní politiky.

<sup>10</sup> Srov. zejména MANGAN, D. Employment tribunal reforms to boost the economy, *Industrial Law Journal*, 2013, č. 42(4), s. 409–421.

mise pro rovnost a lidská práva (angl. Equality and Human Rights Commission)<sup>12</sup> či rozhodčí ACAS. Spory mohou být vedle rozhodčího řízení též řešeny jinou alternativní formou, jakou je konciliace či mediace.<sup>13</sup> Cílem tohoto článku je nejprve stručně představit institucionální zabezpečení řešení individuálních pracovních sporů za pomoci Poradenské, conciliační a rozhodčí služby (oddíl 2). Strany sporu se mohou vyhnout standardnímu řízení před pracovním soudem a ve sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru využít rozhodčí řízení organizačně zaštiťované právě Poradenskou, conciliační a rozhodčí službou. Závěrem bude stručně pojednáno o pravomoci obecných a pracovních soudů.

## Rozhodčí služba ACAS

Vznik Poradenské, conciliační a rozhodčí služby (Advisory, Conciliation and Arbitration Service – „ACAS“) byl podnícen opakovanými neshodami vlády a sociálních partnerů, zejména odborů. Ty v červenci 1972 vydaly prohlášení, že již nevěří v nestrannost arbitráže financované ze strany vlády a podnítily založení od vlády odděleného rozhodčího soudu, který by byl ustaven pouze sociálními partnery. K jeho založení došlo následně, nápad případů byl však zanedbatelný. Teprve s návratem Labour Party k moci v roce 1974 se situace zlepšila<sup>14</sup> a dne 2. 9. 1974 mohlo dojít k založení ACAS jako nezávislé (nevládní), avšak tripartitní instituce. Poměrně záhy došlo též k jejímu uzákonění, a sice Zákonem na ochranu pracovníků z roku 1975 (angl. Employment Protection Act 1975 Chapter 71).<sup>15</sup>

Prvotní úkoly ACAS byly úzce spojeny s kolektivním pracovním právem, kde měla ACAS napomáhat ke zlepšení kolektivních vztahů podporou kolektivního vyjednávání v ust. § 209 zákona o odborových organizacích a pracovních právních vztazích.<sup>16</sup> Tohoto úkolu byla posléze ACAS zproštěna, neboť v průběhu 80. a 90. let konzervativní vláda naopak oponovala jak centralistické tendenci v této oblasti, tak samotné myšlence kolektivního vyjednávání.<sup>17</sup> I přesto však byla dána ACAS pravomoc<sup>18</sup> vést rozhodčí řízení v případech nespravedlivého propuštění a porušení ust. § 80G odst. 1 nebo ust. § 80H odst. 1 písm. b zákona o právech zaměstnanců.<sup>19</sup>

K posílení kompetencí ACAS opětovně došlo s příchodem Labour Party k moci ke konci 90. let minulého století, byť analýzu problémů řízení před pracovními tribunály si nechala zpracovat opět ještě konzervativní strana. Základem reformního zákona o rozhodování pra-

covních sporů<sup>20</sup> byl odklon řízení o nespravedlivém propuštění skrze rozhodčí řízení vedené ACAS, které ovšem nebylo v praxi zaměstnanci využíváno.<sup>21</sup> Dojem, že zavedení rozhodčího řízení před ACAS vedlo spíše ke zvýšení počtu sporů projednávaných pracovními tribunály, dalo prostor radikálním návrhům na zvýšení pružnosti právní úpravy, a to i v případě snížení předvídatelnosti rozhodování či přístupu ke spravedlnosti.<sup>22</sup>

Současná rámcová úprava ACAS je obsažena v Zákoně o odborových organizacích a pracovních právních vztazích. Ačkoliv ACAS je povinna podávat každoroční zprávy státnímu tajemníkovi, nepodléhá žádnému z ministrů a je stále považována za nestrannou a nezávislou organizaci. Výkonným orgánem ACAS je rada, která sestává z předsedy a dalších jedenácti členů jmenovaných státním tajemníkem pro obchod a průmysl, inovace a schopnosti.<sup>23</sup>

- 11 Předmětem tohoto článku není skotské pracovní soudnictví. Soustava zvláštních pracovních tribunálů ve Skotsku je od anglické soustavy oddělena, stejně jako soustava obecných soudů oprávněných rozhodovat v určitých (individuálních) pracovních sporech. Nejvyšší soud (Supreme Court) však zastřešuje jak soustavu skotských, tak anglických a waleských obecných soudů. Rozdílná je též procesní úprava postupu před skotskými soudy. Stejná situace je též v Severním Irsku, kde navíc jako zvláštní soudy pro věci pracovní působí Průmyslové tribunály. Více např. Equality and Human Rights Commission: *Who we are and what we do*, 2008, k dispozici na [http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/document/s/who\\_we\\_are.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/document/s/who_we_are.pdf) (Cit.: 16. 12. 2014). Dále též výroční zpráva za roky 2013 a 2014 na [http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/publication\\_n\\_pdf/2902308\\_EHRC\\_ARA\\_acc2.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/publication_n_pdf/2902308_EHRC_ARA_acc2.pdf) (Cit.: 16. 12. 2014).
- 12 Komise pro rovnost a lidská práva je oprávněna vést řízení ve věcech jinak náležejících pracovnímu tribunálu, pokud se na ni stěžovatel obrátí a tvrdí, že došlo k diskriminaci. Komise pro rovnost a lidská práva si ovšem vyhrazuje nepřijmout některé případy, pokud by byla překročena její kapacita. Důvodem pro stěžovatele k volbě řízení před Komisí je obvykle nedostatek finančních prostředků. Komise pro rovnost a lidská práva stížnost prošetří a v případě prokázání porušení právní úpravy je oprávněna též zaměstnavatele sankcionovat. Nejdůležitější sankcí je doručení upozornění na zákaz diskriminace (angl. non-discrimination notice), kterým se adresátu zakazuje pokračování v diskriminaci a dále uloženo povinnosti pravidelně informovat komisi o nápravných opatřeních. Proti upozornění je se možno bránit před pracovním tribunálem.
- 13 LOCKTON, D. J. *Employment law*. 6. vydání. Basingstoke [u.a.] : Palgrave Macmillan, 2008. 509 s., s. 8.
- 14 HARDY, S. – BUTLER, M. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2014, s. 55.
- 15 Předpisy jsou citovány v souladu s anglickou praxí. *Employment Protection Act 1975 Chapter 71* označuje zákon, který byl publikován v roce 1975 a ve sbírce v pořadí jako sedmdesátý první. Chapter je v citaci předpisu též zkracováno na „c“.
- 16 1992 c. 52. *Angl. Trade Union and Labour Relations /Consolidation/ Act 1992 chapter 52*, dále jen „zákon o odborových organizacích a pracovních právních vztazích“.
- 17 Labour Party utrpěla ve volbách porážku v roce 1979 a k jejímu návratu do vlády došlo až v roce 1997.
- 18 *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act, 1992*, ust. § 212A a dále ACAS Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004, SI 2004/753, jakož i ACAS (Flexible Working) Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004, SI 2004/2333.
- 19 *Angl. the Employment Rights Act 1996*. Zákon je citován jako 1996 c. 18. Ust. § 80G a 80H byly vloženy do předmetného zákona čl. 47 zákona „the Employment Act 2002“.
- 20 *Angl. Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998*.
- 21 SANDERS, A. Part one of the Employment Act 2008: „better“ dispute resolution? *Industrial Law Journal* 2009, roč. 38, č. 1, s. 34.
- 22 Zejména tzv. Gibbonova zpráva z dubna 2007, která je dostupná zde <http://adresources.com/getdoc-2-2-1113.php> (Cit.: 3. 5. 2015).
- 23 HARDY – BUTLER, *op. cit.*, s. 63.

ACAS poskytuje pomoc dobrovolně spolupracujícím subjektům, a to v podobě poskytování poradenství, smírčího řízení, rozhodčího řízení, jakož i dalších souvisejících činností. Od roku 1983 ACAS vede seznam znalců využívaných tribunály při řešení sporů o rovném odměňování k posouzení hodnoty vykonávané práce účastníka sporu. V souladu s ust. § 251A zákona o odborových organizacích a pracovních vztazích může být činnost ACAS zpoplatněna.

### Poradenská a publikační činnost

ACAS poskytuje veřejnosti, zaměstnancům, zaměstnavatelům i jejich spolkům porady týkající se všech otázek pracovních vztahů, a to jak na žádost, tak z vlastní iniciativy. V posledním případě se tak děje dlouhodobě prostřednictvím telefonické linky, webových stránek a letáků. ACAS je též oprávněna podávat své obecně formulované rady písemně.<sup>24</sup>

Dle ust. § 214 zákona o odborových organizacích a pracovních vztazích rovněž může ACAS provádět výzkum pracovních vztahů, a to v základní i aplikační rovině. Svě závěry je ACAS za předpokladu zohlednění stanovisek zúčastněných stran publikovat.<sup>25</sup> ACAS dále vydává doporučující Sbíрку pravidel (angl. Codes of Practice). V současné době jsou vydány čtyři sbírky, a to Sbířka pravidel pro stížnostní a disciplinární řízení, Sbířka pravidel týkajících se dohod o mimosoudním vyrovnání, poslední dvě sbírky se týkají kolektivních pracovních vztahů.

### Smírčí řízení

Konciliační služby ACAS poskytuje na základě ust. § 210 zákona o odborových organizacích a pracovních vztazích. Cílem smírčího řízení je za účasti stran nejen vyřešit spor zaměstnance se zaměstnavatelem bezprostředně po jeho vzniku, ale též zabránit jeho další eskalaci a následnému soudnímu řízení. V ideálním případě by mělo dojít k odhalení příčiny sporu a ACAS by se měla též snažit zlepšit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>26</sup> Dle statistických údajů z roků 2013 a 2014 bylo 21 % věcí projednávaných pracovními tribunály vyřešeno smírčím řízením vedeným ACAS, dalších 52 % věcí bylo v těchto letech skončeno smírem či narovnáním bez uvedení, zda se tak stalo díky ACAS.<sup>27</sup>

Konciliace v podobě povinného smírčího řízení (angl. early conciliation) se stala obligatorní podmínkou pro žaloby podané od 6. května 2014 včetně. Pracovní tribunál nesmí spor pro-

jednat, aniž by strany sporu absolvovali tento druh smírčího řízení. Obligatorní podmínkou žaloby je sdělení čísla dokladu vystaveného ACAS o neúspěšnosti smírčího řízení. Žalobce je povinen před podáním žaloby ACAS informovat o předmětu sporu a jeho účastnících. Řízení není zpoplatněno.<sup>28</sup> ACAS následně určí smírčího úředníka, který povede jednání se stranami sporu s cílem smírčího vyřešení sporu do jednoho měsíce, od doručení žádosti ACAS. Lhůtu lze výjimečně prodloužit o nejvýše 14 dnů. Strany jsou povinny se účastnit jednání, konciliační úředník se však pokusí o nalezení smírného řešení pouze, pokud s tím obě strany souhlasí. Smír se uzavírá v podobě formulářové smlouvy zkráceně nazvané „COT3 Agreement“.

ACAS je však povinna vždy kontaktovat potenciálního žalovaného, ledaže by s provedením smírčího řízení nesoúhlasil již potenciální žalobce. Není-li ho možné dosáhnout, či na žádost kterékoliv ze stran, lze kdykoliv smírčí řízení ukončit. Není-li dosažení smíru reálné, vystaví ACAS doklad o neúspěšném průběhu smírčího řízení. Z publikovaných statistických údajů prozatím vyplývá, že povinné předběžné smírčí řízení snížilo celkový nápad věcí u pracovních tribunálů o 22 %, a v individuálních sporech o 33 %.<sup>29</sup>

### Rozhodčí řízení

Pravomoc rozhodnout individuální pracovní spor v poslední podobě získala ACAS Zákonem o právech pracovníků při řešení sporů.<sup>30</sup> Cílem bylo nabídnout potenciálním stranám individuálního pracovního sporu rychlejší, neformálnější, důvěrnější a méně nákladnou alternativu k řízení před pracovním tribunálem. Přitom je nutno zmínit, že svého času právě pracovní tribunály měly být onou rychlejší, levnější a méně formální cestou. Následný vývoj však ukázal, že počet sporů projednávaných pracovními tribunály neustále rostl, což vedlo k vyšší náklad-

<sup>24</sup> LOCKTON, D. J. *Employment law*. 6. vydání. Basingstoke [u.a.] : Palgrave Macmillan, 2008, s. 15.

<sup>25</sup> Výzkumné zprávy jsou dostupné zde <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2056> (Cit.: 20. 6. 2015).

<sup>26</sup> LOCKTON, *op. cit.*, s. 17. Výroční zpráva ACAS za období od 1. 4. 2012 do 31. 3. 2013 uvádí, že konciliace vedla v 77 % k nepokračování sporu před pracovním tribunálem. V odborné literatuře se však vyslovují pochybnosti o věrohodnosti tohoto tvrzení.

<sup>27</sup> DOYLE, B.: Alternative dispute resolution: the employment tribunal, *Arbitration*, 2015, roč. 81, č. 1, s. 20.

<sup>28</sup> HARDY – BUTLER, *op. cit.*, s. 73.

<sup>29</sup> DOYLE, *op. cit.*, s. 23.

<sup>30</sup> Angl. Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998, chapter 8. Další výjimkou, která ovšem není příliš využívána, se týká žalob na nespravedlivé propuštění, kdy byl aplikován zvláštní postup při propouštění upravený vyhláškou dle ust. § 110 Employment Rights Act 1996.

nosti a opětovnému zbytnění formalismu i v těchto řízeních.<sup>31</sup>

Zákon o právech pracovníků při řešení sporů obsahuje v ust. § 7 a 8 právní rámec pro organizaci rozhodčího řízení, jeho konkrétní varianta je však určována přímo ACAS. Platná forma Rozhodčího řádu ACAS je z roku 2004.<sup>32</sup> Pro řízení ve sporech o skončení pracovního poměru má poměrně velký význam též „Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures“, který byl projednán Parlamentem 16. ledna 2015 a je účinný od března téhož roku.<sup>33</sup> Cílem tohoto zákoníku dobré praxe, připraveným opět ACAS, je pomoci zaměstnavatelům i zaměstnancům s řešením sporů zejména týkajících se pracovní disciplíny. Nedodržení doporučeného postupu nezneplatňuje jednání zaměstnavatele na rozdíl od předchozí úpravy,<sup>34</sup> pracovní soudy jsou však k této skutečnosti povinny přihlížet<sup>35</sup> a mohou zaměstnavateli navýšit či zaměstnanci ponížít v případě neodůvodněných odchýlení od zákoníku dobré praxe náhradu až o 25 %.

Podmínkou pro předložení věci ACAS je, že existuje spor, předchozí smířčí řízení bylo neúspěšné a strany sporu uzavřou písemnou rozhodčí smlouvu. Požadavek písemné formy smlouvy splní rozhodčí smlouvy v případě, kdy byla uzavřena v písemné formě nebo prostřednictvím písemné komunikace sporných stran, anebo byla zaznamenána písemně. V souvislosti s obsahem rozhodčí smlouvy zákon stanovuje jen povinnost stran předkládat jejich současné nebo budoucí spory k rozhodnutí v rámci rozhodčího řízení. Obvykle se ovšem doporučuje, aby rozhodčí smlouva obsahovala specifikaci rozsahu působnosti rozhodčí smlouvy.

Po sjednání písemné rozhodčí smlouvy a vzdání se možnosti vést řízení před soudem či pracovním tribunálem již není možné, aby věc projednal soud či pracovní tribunál. Proto lze rozhodčí smlouvu podepsat teprve poté, co se zaměstnanci dostalo kvalifikovaného poučení o následcích takového právního jednání, a to buď ze strany konciátora ACAS či nezávislého poradce. Strany musí o tom učinit písemné prohlášení a rozhodčí smlouva musí být doručena ACAS do dvou týdnů od uzavření. Strany sporu musí v případě pochybností též zvolit, která teritoriální varianta rozhodčího řádu ACAS má být použita.<sup>36</sup>

Na rozdíl od právních úprav rozhodčího řízení v jiných evropských státech, anglická úprava kromě zakotvení její působnosti v oblasti smluvních i nesmluvních sporů nevymezuje bližší arbitrárnost sporů negativním, či pozitivním způsobem, čímž zachovává tradiční pravidlo common law, podle kterého je možné

v rozhodčím řízení rozhodovat smluvní či nesmluvní spory. Rozhodčí řízení je nepřípustné jedině v oblasti trestního práva, prostřednictvím arbitráže se neřeší ani spory v oblasti práva rodinného. Zvláštní režim platí v případech skončení pracovního poměru, pokud je nutno aplikovat unijní právo či zákon o lidských právech (angl. Human Rights Act 1998).

ACAS neustanovuje rozhodcem vlastní zaměstnance, ale nezávislého rozhodce. Musí se však jednat o osobu, která je zapsána na seznamu vedeném ACAS nebo Ústřední rozhodčí komisí (angl. Central Arbitration Committee). Jednoznačnou nevýhodou rozhodčího řízení je skutečnost, že rozhodce ACAS nemusí mít právnické vzdělání a není vázán právními předpisy, ani precedenty. Rozhodce je povinen respektovat sbírky pravidel a příručky. Týká-li se však řízení unijního práva či zákona o lidských právech, je povinností rozhodce přizvat si právního poradce dle bodu 85 a násl. Rozhodčího řádu ACAS.

Dle anglické doktríny je rozhodčí tribunál oprávněn rozhodovat o vlastní jurisdikci ve sporech o platnost rozhodčí smlouvy, stejně jako o sporných otázkách ohledně určení přesného okruhu sporů na rozhodování v rozhodčím řízení v souladu s rozhodčí smlouvou. Dle bodu 34 Rozhodčího řádu ACAS nicméně platí, že v případě neplatné rozhodčí smlouvy ACAS bude kontaktovat strany sporu a sdělí jim nemožnost pokračování v rozhodčím řízení vedeném u ACAS. Pokud se jedná o sporné otázky, zda je možné vést rozhodčí řízení či nikoliv, je dle bodu 9 a násl. Rozhodčího řádu ACAS na rozhodci, aby posoudil, zda může v této věci rozhodnout či nikoliv.

Rozhodce je povinen ve věci svolat jednání, dle bodu 50 Rozhodčího řádu ACAS nesmí být rozhodnuto jen na základě písemných důkazů. Rozhodčí řízení je neveřejné, pokud se sporné strany nedohodly jinak či sporná strana souhlasila s odtajněním poskytnutých dokumentů v rámci rozhodčího jednání. Kromě toho neveřejnost jednání může nařadit i soud, když je nutné

<sup>31</sup> DOYLE, B. Alternative dispute resolution: the employment tribunal, *Arbitration*, 2015, roč. 81, č. 1, s. 20.

<sup>32</sup> Angl. the Acas Arbitration Scheme (Great Britain) 2004 (S. I. 2004 No 753). Dokument je dostupný na <http://www.acas.org.uk/media/pdf/q/a/Acas-Arbitration-scheme-unfa-ir-dismissal-disputes-England-and-Wales.pdf> (Cit.: 15. 7. 2015).

<sup>33</sup> Dokument je k dispozici na <http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/Acas-Code-of-Practice-1-on-d-isciplinary-and-grievance-procedures.pdf> (Cit.: 15. 7. 2015). K nedostatkům celého procesu srov. SANDERS, A. Part one of the Employment Act 2008: „better“ dispute resolution? *Industrial Law Journal*, 2009, roč. 38, č. 1, s. 41 a 42.

<sup>34</sup> SANDERS, *op. cit.*, s. 48.

<sup>35</sup> Srov. ust. § 207 zákona o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích.

<sup>36</sup> Buď anglická a velšská, nebo skotská. Není-li sporu mezi stranami, pak je rozhodující místo pracoviště.

chránit právní zájmy kterékoliv sporné strany, případně neveřejnost jednání anebo odtajnění dokumentů je na základě rozhodnutí soudu v zájmu spravedlnosti, anebo záležitosti, o kterých se rozhoduje v rozhodčím řízení, jsou předmětem soudního jednání. Jednání se koná na vhodném místě a obvykle netrvá více než půl dne. Rozhodce není oprávněn předvolat třetí stranu – fyzickou nebo právnickou osobu, která není spornou stranou v rozhodčím řízení (bod 72 Rozhodčího řádu ACAS). Strany si nesou své náklady samy, rozhodce však může zaměstnanci přiznat náhradu.

Velmi omezená je rovněž možnost opravných prostředků. Jedinou výjimkou jsou opět případy, kdy je nutno aplikovat unijní právo či zákon o lidských právech. V těchto případech je odvolání přípustné k High Court nebo Central London County Court dle bodů 128 a 129 Rozhodčího řádu ACAS. Je-li rozhodnutím rozhodce uložena povinnost žalobce opětovně zaměstnat, lze rozhodnutí vykonat stejným způsobem jako rozhodnutí soudu.

## Pravomoc obecných a pracovních soudů

Obecné soudy mají v pracovních sporech výlučnou pravomoc k projednání a rozhodování mimo jiné sporů o náhradu újmy na zdraví a dále k projednání žalob souvisejících s porušením Zákona o zdraví a bezpečnosti při práci z roku 1974.<sup>37</sup> Jde-li ve sporu o právo či povinnost plynoucí z pracovní smlouvy, náleží obecným soudům výlučná pravomoc též projednat spor o porušení povinnosti ze smlouvy, porušení povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci ubytování, porušení průmyslových práv (např. práv z patentů, ochranných známek či průmyslových vzorů), porušení povinnosti mlčenlivosti, porušení konkurenční doložky, nezákonného skončení pracovního poměru (angl. *wrongful dismissals*) a předběžné opatření. Obecně lze konstatovat, že obecné soudy mají výlučnou pravomoc projednat spory z porušení common law a smlouvy; z tohoto pravidla však existují výjimky.<sup>38</sup>

K projednání žaloby v prvním stupni je věcně příslušný soud hrabství (angl. County Court) nebo Vrchní soud (angl. High Court), a to v odvislosti od hodnoty sporu, jeho důležitosti, komplexnosti a potřebě rychlého projednání.<sup>39</sup> V druhém stupni rozhoduje příslušné civilní oddělení Odvolacího soudu (angl. Court of Appeal – Civil Division). Připouští-li odvolací soud odvolání, rozhoduje o něm Nejvyšší soud (angl. Supreme Court).<sup>40</sup>

## Pracovní tribunály

Zvláštní pracovní soudy nazvané Průmyslové tribunály (angl. Industrial Tribunals) byly zřízeny na základě ust. § 12 Zákona o přípravě na povolání č. 16 z roku 1964 (angl. Industrial Training Act 1964, Chapter 16).<sup>41</sup> Cílem předmětného zákona bylo především zlepšit kvalitu vzdělávací soustavy na všech stupních, zejména však šlo o učňovské školství, a současně snížit náklady s tím spojené.<sup>42</sup> Průmyslové tribunály měly původně velmi omezenou pravomoc, mohly projednávat pouze odvolání proti sankcím uloženým zaměstnavateli ze strany výborů pro přípravu na povolání. Jejich pravomoc se však postupně podstatně rozšířila.<sup>43</sup> Stejně tak se změnil též jejich název. Zákon o právech pracovníků při řešení sporů ze dne 1. 8. 1998<sup>44</sup> přejmenoval tyto soudy<sup>45</sup> na pracovní tribunály (angl. Employment Tribunals).<sup>46</sup> O odvolání rozhoduje Odvolací pracovní tribunál (angl. Employment Appeal Tribunal neboli zkráceně EAT). Pracovní tribunály by ve srovnání s obecnými civilními soudy měly být rychlejší, levnější a méně formální cestou ke spravedlnosti.<sup>47</sup>

Základním procesním předpisem upravujícím řízení před pracovními tribunály je Zákon o pracovních tribunálech z roku 1996,<sup>48</sup> provedený Vyhláškou o zřízení pracovních tribunálů a pravidlech řízení před nimi č. 1237 z roku

<sup>37</sup> Angl. Health and Safety at Work Act 1974 chapter 37.

<sup>38</sup> Příkladem je the Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994.

<sup>39</sup> HARDY – BUTLER, *op. cit.*, s. 71. Limitem je výše škody 25 000 liber a v případě újmy na zdraví méně než 50 000 liber, kdy je stále příslušný soud hrabství.

<sup>40</sup> Od října 2009 se tedy již není možné odvolat ke Sněmovně lordů. Reformu uskutečnil the Constitutional Reform Act 2005.

<sup>41</sup> Zákon je k dispozici např. zde [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1964/16/pdfs/ukpga\\_19640016\\_e\\_n.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1964/16/pdfs/ukpga_19640016_e_n.pdf) (Cit.: 16. 12. 2014).

<sup>42</sup> K cílům zákona a dalšímu vývoji srov. PETTMAN, B. The Industrial Training Act: Progress and Attitudes, *Management Decision*, roč. 1970, č. 4, s. 8–12. Základní podnět ke zřízení pracovních tribunálů dala tzv. Donovanova komise (plným názvem angl. The Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations), jejíž zpráva byla publikována TURNER, H. A. The Donovan Report in The Economic Journal 1969, roč. 79, č. 313, s. 1–10. Zpráva je dostupná elektronicky na [http://www.jstor.org/stable/2229625?seq=1;page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/2229625?seq=1;page_scan_tab_contents) (Cit.: 6. 7. 2015).

<sup>43</sup> HARDY – BUTLER, *op. cit.*, s. 71.

<sup>44</sup> Angl. Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998, chapter 8.

<sup>45</sup> Tyto instituce se samy v překladech do slovenského jazyka obvykle samy překládají pouze jako soudy. K tomu např. [http://www.employmenttribunalsni.co.uk/oifet\\_-\\_procedural\\_booklet\\_april\\_2011\\_slovakian.pdf](http://www.employmenttribunalsni.co.uk/oifet_-_procedural_booklet_april_2011_slovakian.pdf) (Cit.: 12. 14. 2014).

<sup>46</sup> Zde je ovšem nutno upozornit, že Průmyslové tribunály (angl. Industrial Tribunals) i nadále existují v Severním Irsku. Zde je zřízen též zvláštní tribunál pro spravedlivé zaměstnávání (angl. the Fair Employment Tribunal). Např. v letech 2012/2013 rozhodly průmyslové tribunály v 5332 případech. Srov. Zprávu o činnosti v letech 2012/2013, s. 16 [http://www.employmenttribunalsni.co.uk/oifet\\_annual\\_report\\_2013.pdf](http://www.employmenttribunalsni.co.uk/oifet_annual_report_2013.pdf) (Cit.: 14. 6. 2014).

<sup>47</sup> Praktické statistické srovnání poskytují např. WATERLOW, J. – STEPHENSON, K. Recent developments in employment law from a higher and further education sector perspective, *Education Law Journal*, 2015, roč. 16, č. 1, s. 71.

<sup>48</sup> Angl. Employment Tribunals Act 1996, chapter 17. K dispozici na <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/contents> (Cit.: 5. 7. 2015).

2013.<sup>49</sup> Pokud by se nicméně jednalo o řízení vymezená v pravidle 94 Přílohy č. 1 Vyhlášky o pravidlech řízení před pracovními tribunály, postupuje se dle povahy věci dle přílohy č. 2 cit. Vyhlášky. Příkladem jsou řízení, která mohou mít dopad na národní bezpečnost a řízení o nárocích plynoucích z porušení zásad rovného odměňování mužů a žen, stanovených Zákonem o rovnosti č. 3 z roku 2006 a č. 15 z roku 2010.<sup>50</sup>

V současnosti náleží pracovním tribunálům pravomoc projednávat pracovní spory související s celou řadou zákonů a prováděcích předpisů, upravujících pracovní poměry včetně případů nespravedlivého skončení pracovního poměru (unfair dismissals), odstupného či zásady rovného zacházení, zákazu diskriminace a práv plynoucích z mateřství. Obecně lze opět shrnout, že pravomoc pracovních tribunálů je dána v případě, že došlo k porušení zákona a nikoliv common law či smlouvy.

Pracovní tribunál rozhoduje standardně ve složení soudce z povolání a dva přísedící, kteří reprezentují zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců. Nutno dodat, že novela provedená zákonem „the Employment Act 2008“, posílila možnost pracovního tribunálu rozhodnout ve věci bez jednání a potlačila roli laiků na rozhodování jednoduchých věcí, týkajících se více méně matematických výpočtů.<sup>51</sup> Strany nemusí být v řízení zastoupeny advokátem. Pracovní tribunál je vázán precedenty Odvolacího pracovního tribunálu, jakož i Odvolacího soudu i Nejvyššího soudu. Proti rozhodnutí pracovního tribunálu lze zásadně podat odvolání k Odvolacímu pracovnímu tribunálu a pak následně k Odvolacímu soudu a nakonec též k Nejvyššímu soudu.

Ust. § 3 Přílohy č. 1 Vyhlášky o pravidlech řízení před pracovními tribunály stanoví povinnost pracovního tribunálu usilovat o to, aby strany k vyřešení sporu přednostně využily služeb ACAS, soudní či jinou mediaci, či jiný způsob vyřešení sporu dohodou. Novela Zákonu o pracovních tribunálech z roku 2009 vložila ust. § 7B, jímž bylo stranám pracovního sporu umožněno využít mediace zprostředkované pracovním tribunálem. Po doručení žaloby soudce povinně posoudí, zda by bylo možné v daném případě zprostředkovat dosažení dohody. Pokud žaloba dosažení dohody umožňuje a ACAS přitom není v této věci jakkoliv činná (zejména formou smířčího řízení), vyzve soudce strany sporu k vyjádření, zda souhlasí s projednáním jejich sporu v mediačním řízení. Pokud účastníci souhlasí, soudce k mediaci nařídí přípravné jednání, které se koná neveřejně.

Mediátorem je sám zvláště vyškolený soudce,<sup>52</sup> jehož úlohou je napomoci stranám v uza-

vření dohody akceptovatelné oběma stranami. Žádné z tvrzení stran, učiněné v mediačním řízení, nemůže být v případě neúspěchu mediace této straně k tíži a pokračování spočívá v řádném řízení před pracovním tribunálem. Úspěšnost mediace byla udávána jako vysoká a pohybovala se až kolem 65 %. Nicméně od 29. července 2013 je použití jakéhokoliv alternativního způsobu skončení pracovních sporů před pracovním tribunálem zatíženo poměrně vysokým poplatkem, což při porovnání situace v kalendářním čtvrtletí před a po zavedení poplatků vedlo k poklesu žádostí o alternativní řešení sporu až o 81 %, v případě jednotlivých žalob pak až o 85 %.<sup>53</sup>

## Závěr

Česká platná právní úprava stranám, které nejsou schopny či ochotny se dohodnout na urovnání sporu týkajícího se skončení pracovního poměru nerozhodčí variantou v podobě povinné mediace či konciliace, na výběr nedává.<sup>54</sup> I když (druhý) zákoník práce již výslovně arbitrabilitu pracovníprávních sporů nevyklučuje<sup>55</sup> a zdá se, že tomu tak bude i nadále,<sup>56</sup> relevantní judikaturu pro arbitrabilitu nejen majetkových pracovníprávních sporů, ale též sporů o určení neplatnosti právních jednání směřujících

<sup>49</sup> Angl. The Employment Tribunals /Constitution and Rules of Procedure/Regulations 2013 No. 1237.

<sup>50</sup> Angl. Equality Act 2006 chapter 3, Equality Act 2010 chapter 15.

<sup>51</sup> SANDERS, A. Part one of the Employment Act 2008: „better“ dispute resolution? *Industrial Law Journal*, 2009, roč. 38, č. 1, s. 45.

<sup>52</sup> Pro přípravu soudní mediace byli v rámci pilotního programu vybráni a zvláště připraveni určití soudci v roce 2006. Program byl pak spuštěn v celostátním měřítku od roku 2009. K tomu Ministry of Justice, Presidential Guidance – General Case Management (March 2014). Dokument je dostupný na <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2014/08/president-ial-guidance-general-case-management.pdf> (Cit.: 15. 7. 2015).

<sup>53</sup> DOYLE, B. Alternative dispute resolution: the employment tribunal, *Arbitration 2015*, roč. 81, č. 1, s. 20.

<sup>54</sup> K faktorům ovlivňujícím výběr metody alternativního urovnání sporu srov. WINTROVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní*, 4. aktualizované vydání, Praha: Linde, 2006, autor SMOLÍK, P. s. 670.

<sup>55</sup> Oporu pro tvrzení, že veškeré spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z pracovního poměru anebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (bez ohledu na to, zda se jednalo o majetkové nebo jiné spory) projednávají a rozhodují soudy, nalezla doktrína v ust. § 207 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce, v redakci od 1. 2. 1991 (k formulační změně pak došlo zákonem č. 74/1994 Sb.). K tomu srov. SOUČKOVÁ, M. Novela zákoníku práce, *Právní rozhledy*, 1994, č. 5, s. 145.

<sup>56</sup> Návrh změny zákoníku práce doplňující do zákona ust. § 3a zůstal do rozpuštění Poslanecké sněmovny PČR ve druhém čtení. Jednalo se o poslancekou iniciativu, sněmovní tisk 618. Předmětné ust. § 3a mělo mít dvě věty, každou v jednom odstavci: „Spory z pracovníprávních vztahů projednávají a rozhodují soudy. Od ustanovení tohoto odstavce není možné se odchýlit. Pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které obsahují rozhodčí doložku, jsou v této části neplatné.“ Účinnost byla navrhována od 1. 1. 2013. Předmětný návrh výbory buď neprojednaly, nebo vydaly usnesení bez stanoviska. Více srov. na [http://www.psp.cz/sqw/historie\\_sqw?o=6&T=618](http://www.psp.cz/sqw/historie_sqw?o=6&T=618) (Cit.: 1. 2. 2014). K podstatě návrhu skvěle vystihující Pichrt, J. Zakazuje se vstup všem vandrovníkům, protože nevíme, kdo je lump, *Hospodářské noviny*, 8. 2. 2013, s. 8.

cích ke skončení pracovního poměru stále postrádáme.<sup>57</sup>

Dynamicky se vyvíjející anglická úprava mediace, conciliace a rozhodčího řízení ve sporech týkajících se skončení pracovního poměru, kde jedna reforma stíhá druhou, nemůže být rozhodně pro Českou republiku jediným či dokonce hlavním ideovým vzorem, a to především pro rozdílnou právní kulturu. Jako příklad zaslouží uvést postřeh Gibbonsovy zprávy, jež zásadním způsobem ovlivnila zákonodárce, že přílišná zákonná úprava postupu při neplatnosti skončení pracovního poměru škodí.<sup>58</sup> Jisté prvky vnesené do anglického prostředí posledními reformami však rozhodně nepostrádají na zajímavosti.

Rozhodčí řízení vedené ACAS v poslední podobě bylo zavedeno zákonem „the Employment Act 2008“, kterému se trefně přezdívalo zjednodušující zákon (ang. the Employment Simplification Bill). Zavedení rozhodčího řízení v případě skončení pracovního poměru bylo součástí nové koncepce zákonné ochrany před

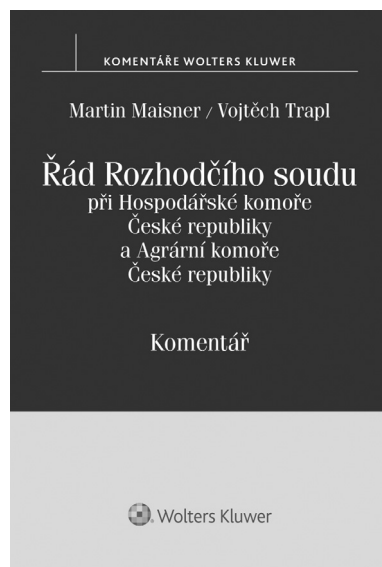
skončením pracovního poměru, jež byla vedena především snahou ušetřit provozní náklady zvláštních pracovních soudů – pracovních tribunálů. Jedním z bodů této reformy, který by neměl ujít pozornosti českého čtenáře, byla snaha řešit spor především v jeho rannějších fázích, neboť rozhoří-li se plně, nese s sebou vedle zatížení justice též obtížně napravitelné následky pro všechny zúčastněné. Právě povinné předběžné smírčí řízení před ACAS zavedené v květnu 2014 se zdá být v tomto směru velkým příslibem, byť za cenu znesnadnění přístupu k soudnímu smírčímu řízení zavedením poměrně vysokých soudních poplatků.

<sup>57</sup> Srov. DRÁPAL, L. – BUREŠ, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 707. V rámci grantového výzkumu byla v letech 2013, 2014 a 2015 provedena analýza judikatury krajských a okresních soudů, v níž se ukázalo, že okresní soudy v těchto případech rozhodují naprosto ojedinele.

<sup>58</sup> Zejména tzv. Gibbonsova zpráva z dubna 2007, která je dostupná na <http://adresources.com/getdoc-2-2-1113.php> (Cit.: 3. 5. 2015).

V nakladatelství Wolters Kluwer právě vyšlo

[www.wolterskluwer.cz](http://www.wolterskluwer.cz)



## Řád Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky. Komentář

Martin Maisner, Vojtěch Trapl

Kniha je vůbec prvním komentářem k Řádu Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky, který je jedním ze stálých rozhodčích soudů v ČR. Praktický komentář z pera dlouholetých rozhodců seznamuje čtenáře s ústavními a zákonnými předpoklady fungování této instituce, provádí ho jednotlivými kroky řízení před Rozhodčím soudem a upozorňuje na problematické momenty řízení, které byly opakovaně řešeny nejen v praxi Rozhodčího soudu, ale také v judikatuře obecných soudů.

Komentované znění vychází z posledního stavu textu Řádu Rozhodčího soudu, který byl novelizován k 1. 10. 2015. Kniha navíc obsahuje české znění Pokynů IBA pro případ střetu zájmů v mezinárodní arbitráži. Tato základní pravidla Mezinárodní advokátní komory mohou být inspirativní i pro české prostředí a mohou významně přispět ke sjednocování praxe v řízení před Rozhodčím soudem.

Autoři jsou dlouholetými rozhodci zapsanými u Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR a působícími i v mezinárodní arbitrážní komunitě. Martin Maisner je také spoluautorem komentáře k zákonu o rozhodčím řízení (2015).

Brož., 495 Kč.

Titul objednávejte na [www.obchod.wolterskluwer.cz](http://www.obchod.wolterskluwer.cz)