

Rozhodčí řízení v individuálních pracovních sporech v USA

Rozhodčí řízení – ve srovnání s klasickým soudním řízením – nabízí rychlejší a levnější způsob řešení též individuálních pracovních sporů. Prostřednictvím rozhodčího řízení však může dojít, v případě absence dostatečně omezujícího právního rámce, k přenesení nerovnosti mezi stranami pracovního poměru též do oblasti procesního postavení případných stran pracovního sporu. Americký systém je toho názorným příkladem.

*Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Praha**

I. Úvodem

Cílem tohoto článku je poskytnout vstupní srovnávací přehled o rozhodčím řízení v americkém pracovním právu. Důvod je nasnadě. Americké pracovní právo je natolik spojeno s alternativními metodami rozhodování pracovních sporů, že se tento rys stal pro ně příznačným.¹ Skutečnost, že alternativní metody rozhodování pracovních sporů jsou v USA vnímány jako zcela běžný způsob jejich řešení, ovšem neznamená, že se jedná o způsob bezproblémový. Právě naopak; americký systém má znatelné vnitřní problémy. Ty samozřejmě nesouvisí jen s alternativními metodami rozhodování pracovních sporů,² byť i v této oblasti není vývoj uspokojivý. Rozhodčí řízení sice přináší rychlejší a méně nákladný způsob rozhodování, někteří autoři však považují právě rozhodčí řízení za jednu z příčin, proč americké ochranné zákonodárství v oblasti kolektivního pracovního práva pomalu zaniká.³ Z hlediska efektivity i vlivu na ochranné zákonodárství daleko lépe vynívá mediace, v praxi není ovšem tolik využívána.⁴ Všechny tyto poznatky, jakož i data mapující problematiku oblasti (průběžně shromažďovaná odborníky i laiky), nám poskytují velmi zajímavý podkladový materiál, který není možné ignorovat při úvahách o zlepšení české úpravy.

II. Úvod do amerických realit

Vzhledem ke značné odlišnosti neformálních struktur v americké společnosti i k jiným kulturním a právním tradicím ve srovnání se střední Evropou je nutno vlastnímu výkladu předřadit několik stručných vysvětlujících poznámek o obecných rysech amerického pracovního práva.⁵ Americké právo je tvořeno jak psaným právem (zákony a prováděcí nařízení), tak nepsaným precedenčním právem (*common law*).⁶ Právní normy mají původ nejen v činnosti federálních orgánů, ale též v národní (státní) právní úpravě. Proto musí zaměstnanec i zaměstnavatel věnovat pozornost nejen federální a národní (státní) úpravě, ale též judikatuře soudů a navíc ještě vzájemné interakci těchto různých pramenů práva.

Americké pracovní právo i jeho aplikace jsou zásadním způsobem ovlivněny typicky americkým přístupem, tedy liberalismem a (poměřováno českými zvyklostmi) až nezvyklým individualismem. Proto byl a i nadále je kladen velký důraz na individuální smlouvu a ujednání v ní obsažená. Názorným příkladem jsou ujednání, jimiž se zaměstnanci zavazovali, že nebudou pomáhat jinému v jeho sporu se zaměstnavatelem, a to vstupem do odborové organizace, žalováním zaměstnavatele či jiným způsobem („*yellow dog contracts*“).⁷ Tato ujednání, která byla využívána též v boji proti vzniku odborové organizace, byla shledána v souladu s právní úpravou též Nejvyšším soudem USA. Teprve známý Norris-La Guardia zákon z r. 19328 se této praxi postavil a prohlásil každý takový slib či závazek za odporující veřejnému pořádku. Ochrana byla po dalších třech letech posílena Národním zákonem o kolektivních vztazích (*National Labor Relations Act*, „NLRA“),⁹ který v čl. 7 brání zaměstnavateli, ale nejen jemu, aby jakýmkoliv způsobem omezoval zaměstnance v hromadných žalobách.¹⁰ Zakázáno je též např. odborové organizaci, aby přenášela náklady soudního řízení na žalujícího člena.¹¹

Nicméně vlna stávek v r. 1947, jakož i vývoj především od 70. let minulého stol. účinnost této úpravy z různých důvodů zásadním způsobem „podkopaly“.12 Zmínit lze faktické okolnosti: vyjednávací jednotky předvídané NLRA jsou příliš velké, stávkové právo je neefektivní, zaměstnavatelé se stávkujícími zaměstnanci jsou na trhu nahrazeni jinými soutěžiteli; jakož i právní: neexistuje možnost extenze kolektivní smlouvy vyššího stupně, známá v České republice, přiznávané náhrady za protiprávní jednání zaměstnavatele jsou zanedbatelné a především federální i státní soudy odmítají v praxi Norris-LaGuardia zákon vůbec aplikovat. 13 Zaměstnanci se navíc této ochrany mohou vzdát,14 což často činí15 mimo jiné právě akceptací adhezní pracovní smlouvy.

Americké pracovní právo preferuje jako způsob řešení případného sporu alternativní metody. Součástí vládnoucí doktríny je zájem státu na tom, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé řešili spory dohodou. Není-li to možné, pak v rámci rozhodčího řízení, které je upraveno v příslušné kolektivní smlouvě. Rozhodčí řízení je tedy vnímáno jako lepší alternativa oproti stávce či výluce;16 způsob, jakým lze zachovat konstruktivní spolupráci obou stran sporu a současně (vy)řešit vzniklý spor. Podpora tomuto způsobu řešení pracovních sporů je vyjádřena v zákonech17 (zde je v určitých omezených případech též stanovena povinná arbitráž), pasivitou polostátních orgánů, v individuálních pracovních smlouvách nebo v kolektivních smlouvách.

Zákonem je stanovena povinnost řešit spor před rozhodčím soudem např. v zákoně o práci na železnici (*the Railway Labor Act*). Dále je nutno zmínit, že některé polostátní orgány využívají amerického liberálního ducha k usnadnění své práce.18 Tak např. Národní komise pro kolektivní právo (*National Labor Relations Board*, „NLRB“) je oprávněna mimo jiné též rozhodovat některé pracovní spory o přidělení práce.19 NLRB ovšem poprvé, když získala tuto kompetenci, odmítla ji vykonávat s poukazem na nedostatečné zkušenosti. Nejvyšší soud sice vyložil, že NLRB je povinna tuto svoji kompetenci využít, a donutil ji konat,20 nicméně NLRB i nadále přistupuje ke své rozhodovací působnosti zdrženlivě. Např. v r. 2009 byly tři čtvrtiny sporů rozhodnuty mimo řízení před NLRB, ta naopak sama vydala rozhodnutí v méně než 10 % případů.21 Obdobný případ se týká leteckého odvětví. Zákon o práci na železnici uložil Národní smírčí komisi (*National Mediation Board*) pro toto odvětví zřídit celoodvětvový rozhodčí orgán s působností pro individuální pracovní spory. K jejímu zřízení však doposud nedošlo a rozhodčí smlouvy jsou zpravidla obsaženy v jednotlivých kolektivních smlouvách.22

Pokud jde o ujednání ve smlouvách, platí, že zaměstnanci, kteří nejsou organizováni v odborových organizacích, tak činí ve formulářových pracovních smlouvách. Odborově organizovaní zaměstnanci jsou naopak vázáni rozhodčími smlouvami obsaženými v drtivě většině všech kolektivních smluv. Oblíbenost rozhodčího řízení u zaměstnavatelů je v odborné literatuře zdůvodňována, kromě klasického argumentu o rychlosti a nižší nákladnosti, především důvěrností tohoto řízení (rozhodčí nálezy nejsou běžně veřejnosti dostupné) a možností vyhnout se precedenčnímu rozhodnutí soudu. Dále je statisticky prokázáno, že zaměstnanci v průměru spíše své spory prohrávají. V případě sporů s bagatelními nároky je pro zaměstnance obtížné najít právního zástupce ochotného jej v tomto řízení zastoupit.23

Závěrem nutno zmínit, že americké právo rozeznává celou paletu alternativních metod řešení pracovních sporů. Vedle dále analyzovaného rozhodčího řízení je to smírčí řízení, existence zvláštních komisí ustavovaných k prošetření určitého případu, recenzní panely nahrazující neexistující odborové organizace či dokonce legislativní zásady Kongresu v individuálních případech. Smírčí řízení je někdy24 v kolektivních smlouvách upraveno jako předstupeň rozhodčího řízení, jehož cílem je nalézt řešení individuálního pracovního sporu v rámci rychlejší, méně nákladné a méně (strany) rozdělující varianty.25 Dalším příkladem zmíněného možného odklonu od klasického soudního řízení je řízení vedené vyšetřovací komisí jmenovanou prezidentem USA podle § 10 zákona o práci na železnici. Komise se ustavuje za účelem vyšetření, podání zprávy a doporučení řešení sporu ohrožujícího mezistátní obchod, který se doposud nedaří vyřešit.26 Výjimečně může do probíhajícího kolektivního sporu inovativně zasáhnout též Kongres, jako se tomu stalo zákonem 102-306, kterým bylo stranám zakázáno stávkovat a bylo jim uloženo řešit spor před zvláštním, k tomu zřízeným orgánem.

III. Historický exkurz

Existence smírčích a rozhodčích metod řešení pracovních sporů je v historii amerického pracovního práva jednoznačně prokázána. Za nejstarší zdokumentovaný případ je nejčastěji uváděn smír v Pensylvánském antracitovém dole, který byl v r. 1871 dohodnut soudcem po konsenzu obou znesvářených stran.²⁷ Významnějším impulzem pro institucionalizaci rozhodčího řízení v pracovních sporech se však nakonec ukázalo kolektivní vyjednávání. První legislativní vložkou byl zákon o rozhodčím řízení z r. 1888 (*Arbitration Act of 1888*),²⁸ který byl schválen po šestitýdenní stávce, jež byla ukončena teprve po nasazení armády.²⁹ Zákon umožnil sestavení rozhodčích orgánů s vyšetřovací pravomocí, které mohly po prošetření příčin sporu vydat nezávazný rozhodčí nález. Zákon o rozhodčím řízení z r. 1888 bylo použito např. během stávky v automobilovém průmyslu v r. 1894. Téhož roku se v Chicagu uskutečnil za společné účasti zástupců odborů, zaměstnavatelů a vlády kongres, který v zájmu posílení sociálního smíru podporoval zavedení smírčího řízení a arbitráže v kolektivních sporech.

Kvas doby dal poměrně záhy vzniknout dalším předpisům na federální úrovni. V r. 1898 následoval Kongres iniciativu států Massachusetts a New York a reagoval na velmi medializovanou stávku dělníků na železnici.³⁰ Kongres po brutálním vojenském zásahu armády, který teprve vynutil ukončení stávky, schválil tzv. Erdmanův zákon. Ten za omezených podmínek umožňoval vést smírčí, resp. rozhodčí řízení.³¹ Účinnost Erdmanova zákona však byla v prvních letech paralyzována zaměstnavateli, kteří odmítli být vázáni rozhodčími nálezy. Během jednání o novele předmětného zákona nakonec byl přijat zákon z r. 1913, který zavedl efektivnější mediační řízení.³² Zákonem bylo umožněno jmenovat smírčí úředníky a v r. 1918 pak byla zřízena Mediační a smírčí služba USA.³³ Po vzoru železnic vznikaly postupně speciální smírčí či rozhodčí orgány též v tiskařském,³⁴ textilním,³⁵ kloboučnickém a zábavním průmyslu, jakož i ve skladech.

K dalšímu vývoji došlo v 30. letech minulého stol., kdy se ukázalo, že sjednané kolektivní smlouvy potřebují instituci podávající autoritativní výklad.³⁶ Protože většina z těchto kolektivních smluv obsahovala rozhodčí smlouvu, velké odborové centrály zřizovaly rozhodčí orgány. Nastoupený trend dále podpořil již zmíněný Wagnerův zákon, který zakotvil rozhodčí řízení jako akceptovatelný způsob rozhodování o mzdách a řešení kolektivních sporů. Za 2. světové války došlo z pochopitelných důvodů k utužení cenové a mzdové regulace. V zájmu podpory amerického válečného nasazení, zejména výroby oceli a dalšího pro válku nezbytného materiálu, byl zřízen tripartitní orgán (Válečná rada práce, *War Labor Board*), který kromě mzdové regulace nutil sociální partnery během kolektivního vyjednávání, aby kolektivní smlouvy obsahovaly vždy rozhodčí smlouvu jako způsob řešení možných sporů. Rozhodčí smlouva musela být formulována tak, aby spor byl rozhodčím nálesem vyřešen s konečnou platností bez možnosti dalšího zdlouhavého soudního přezkumu. Válečná rada práce dále položila základ kádrů rozhodců kvalifikovaných pro řešení individuálních i kolektivních pracovních sporů.

IV. Rozhodčí smlouva

S výjimkou státních a federálních zaměstnanců, jakož i železničního odvětví, zůstává pro ostatní zaměstnavatele a zaměstnance smírčí i rozhodčí řízení dobrovolné.³⁷ Jejich úprava se pak zcela odvíjí od příslušné kolektivní smlouvy. Ta je vnímána jako svébytný zdroj práva i pro oblast rozhodčího řízení. Díky vlivu válečného tripartitního orgánu WLB se rozhodčí smlouvy staly standardním ujednáním v kolektivních smlouvách, a to jak smlouvách sjednávaných v soukromém sektoru, tak těch, které se týkají státních či federálních zaměstnanců. Je-li takové ujednání v kolektivní smlouvě obsaženo, strany sporu o výklad či aplikaci kolektivní smlouvy se zavazují, že budou tento spor řešit před soukromým rozhodčím soudem určeným či přímo zřízeným zaměstnavatelem. Stejně jako v Evropě, mají též v USA kolektivní smlouvy právně závazný charakter. Ve srovnání s ČR i jinými státy je však rozdílná míra jejich významu, a to právě s ohledem na zkoumané téma. Rozhodčí smlouva zavazuje smluvní strany takto postupovat nejen v případech typicky řazených do kolektivního

pracovního práva, ale též u individuálních práv a nároků jednotlivých zaměstnanců. Má tedy významný vliv na individuální pracovní právo a na řešení individuálních pracovních sporů.

Z hlediska věcného rozlišuje americká teorie zájmové rozhodčí řízení (*Interest or Contract Arbitration*) a rozhodčí řízení o právu, jehož předmětem je rozhodnout spor o výklad platné kolektivní smlouvy a též tzv. menší každodenní individuální pracovní spory (*Rights or Grievance Arbitration*). Toto rozlišení úzce souvisí s vývojem během 2. světové války, kdy zvlášť zřízený tripartitní orgán rozvinul teorii zájmů a práv. V případě zájmů jde o tvorbu smlouvy; práva se v americkém pojetí týkají již výkladu existující smlouvy. Jak zájmová, tak arbitráž o právech jsou dobrovolným procesem, v jehož rámci se rozhoduje o sporu týkajícím se pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. V prvním případě se však jedná o spory vznikající v rámci kolektivního vyjednávání, v případě druhém již pouze o aplikaci sjednané kolektivní smlouvy. Pravidlem je, že rozhodčí řízení je upraveno přímo v kolektivní smlouvě a že rozhodčí smlouva se uzavírá na dobu určitou.

Individuální pracovní spory vznikající v železničním odvětví, které nemohou být stranami sporu vyřešeny smírným způsobem, musí být ze zákona řešeny Národním železničním rozhodčím orgánem (*National Railroad Adjustment Board*, „NRAB“)³⁸ či zvlášť upraveným postupem. Tím jsou speciálně ustavené či dohodnuté rozhodčí orgány (*Special Boards of Adjustment*) nebo komise dle zákona 89-456. Působnost zvláštních rozhodčích orgánů je vymezena ve smlouvě, která může být vypovězena s minimálně 90denní výpovědní dobou. Komise podle zákona 89-456 je příslušná pro spory předložené NRAB po dobu delší než 12 měsíců, pokud některá ze stran sporu písemně požádá o ustavení této komise.

I když pro rozhodování pracovních sporů jsou klíčové kolektivní smlouvy, v soukromém sektoru je relativně časté, že se zaměstnanec v pracovní či jiné individuální dohodě zaváže, že se nebude domáhat svých práv u federálního či státního soudu, ale u rozhodčího orgánu zřízeného zaměstnavatelem.³⁹ V této souvislosti lze poukázat na dvou rozhodnutích federálních soudů ve prospěch arbitrability individuálních pracovních sporů, že toto ujednání má klíčový význam, a to i v případě možné kolize s federálními zákony. Z rozhodčího řízení totiž dle Nejvyššího soudu USA nelze automaticky vyjmout ani profese výslovně zmíněné ve federálním zákoně o rozhodčím řízení (*Federal Arbitration Act*),⁴⁰ ani pracovní spory týkající se diskriminace. K prvnímu je nutno doplnit, že § 1 zákona o rozhodčím řízení vylučuje ze své působnosti pracovní smlouvy námořníků, zaměstnanců železnic a všech zaměstnanců, kteří se jakýmkoliv způsobem podílejí na mezistátním obchodu.⁴¹ Zaměstnanec hledal ochranu u kalifornských státních soudů a domáhal se ochrany podle státního práva. Nejvyšší soud změnil rozhodnutí odvolacího soudu s odkazem na nutnost restriktivního výkladu předmětného ustanovení, když kategorii „všech ostatních zaměstnanců“ zúžil na zaměstnance v dopravě.⁴² Také druhý případ je důkazem o extenzivním přístupu federálních soudů k otázce arbitrability. I zde hledal propuštěný zaměstnanec ochranu u státních soudů. K námitce zaměstnavatele, že spor je nutno řešit před rozhodcem, se snažil bránit s odkazem na to, že cílem Kongresu bylo bránit zaměstnancům, aby se vzdali práva na projednání věci před státním soudem. Odvolací soud však změnil rozhodnutí nižšího soudu a judikoval, že i v takovém případě je zaměstnanec vázán rozhodčí smlouvou a je povinen využít rozhodčí řízení též v případě propuštění pro údajnou diskriminaci z důvodu svého věku.⁴³

V. Ustavení rozhodčího orgánu

Základní výhodou rozhodčího řízení vedle jeho rychlosti a nižší nákladnosti (ve srovnání se soudním řízením) je existence jeho neformálních struktur. V tomto případě se jedná o tzv. subjekty, které přímo jmenují rozhodce (jmenující agentury, *appointing agencies*). Ve skutečnosti tyto agentury pouze zašlou stranám seznam (panel) obsahující lichý počet několika jmen potenciálních rozhodců. Teprve strany sporu pak určí rozhodce. Nejčastěji jsou v této souvislosti stranami osloveny Federální mediační a smířčí služba (*Federal Mediation and Conciliation Service*, „FMCS“)⁴⁴ či Americká asociace pro rozhodčí řízení (*American Arbitration Association*, „AAA“).⁴⁵ Existují ovšem též lokální agentury či asociace, které plní stejnou úlohu.

Většina potenciálních rozhodců, kteří se zcela či částečně živí rozhodcovskou činností v pracovních sporech, je sdružena v Národní akademii rozhodců (*National Academy of Arbitrators*). Podmínkou členství je kromě morálních kvalit souhlas s etickým kodexem rozhodců.⁴⁶ Rozhodce nemusí mít právnické vzdělání, většina „neprávnických“ rozhodců však má vysokoškolský titul v souvisejícím ekonomickém či společenském oboru a dlouholetou zkušenost v praxi. Rozhodci uvedení v seznamu FMCS i AAA platí roční poplatek; u AAA je zachována též možnost financování prostřednictvím členských poplatků.

Řada kolektivních smluv stanoví, že individuální pracovní spor rozhodne jeden rozhodce. Menšina kolektivních smluv umožňuje povolání tří rozhodců, zcela výjimečně pak pět či dokonce ještě větší počet rozhodců. V případě tříčlenného rozhodčího orgánu jednoho rozhodce určí zaměstnavatel, druhého odborová organizace a třetího společně zaměstnavatel a odborová organizace. Tříčlenným rozhodčím orgánem je rovněž speciálně ustavený rozhodčí orgán nahrazující NRAB. V jeho případě jednoho rozhodce jmenuje železnice, jednoho odbory a nestranného předsedu tyto rozhodci; pokud se nedohodnou, pak rozhodne Národní smírčí komise (*National Mediation Board*). Samotný NRAB je mimochodem ustaven tak, že polovina členů je jmenována železnicemi a polovina odbory.

Zmínka o nestranném předsedovi nás vede k jedné ze zvláštností rozhodčího řízení v USA – postavení rozhodců jmenovaných stranami. U těchto rozhodců je běžně tolerován daleko bližší vztah ke straně, která jej jmenovala, než jaký je možný u předsedajícího rozhodce. Naopak předsedající rozhodce by měl být zárukou nestrannosti rozhodování, proto nemůže např. jako advokát poskytovat v budoucnu stranám sporu právní služby bez souhlasu obou stran. Obě strany sporu se též mohou dohodnout, že rozhodce odvolají.

Většina kolektivních smluv upravuje ustanovování rozhodců *ad hoc* pro každý konkrétní případ. Naopak menšina reguluje tzv. trvale jmenovaného rozhodce. Je-li rozhodčí orgán vícečlenný, pak jeho postavení mohou kolektivní smlouvy posílit tím, že jej upraví jako trvalý rozhodčí orgán nebo alespoň regulují stálou rotaci rozhodců. Stálý rozhodce je nazýván jako „umpire“, „referee“ či „impartial chairman“.⁴⁷ V případě *ad hoc* rozhodců kolektivní smlouva často upravuje způsob ustanovení tohoto rozhodce pomocí seznamu, jež strany obdrží od tzv. jmenovací agentury. Strany sporu pak nejčastěji určí rozhodce tak, že postupně vyškrtávají z tohoto seznamu jednotlivá jména, až zbude pouze jedno jméno, jehož nositel je stranami jmenován rozhodcem v daném sporu. Pouze menšina kolektivních smluv ponechává proces ustavení rozhodce zcela neupraven. V takovém případě se strany sporu obvykle spoléhají na svou osobní znalost zkušených a schopných arbitrářů.⁴⁸

VI. Rozhodčí řízení

V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu USA se též pracovní spory řídí federálním zákonem o rozhodčím řízení. K této úpravě ovšem přistupují zvláštní (pracovněprávní) zákony, jež zaměstnance jednak podněcují ke smírnému rozhodnutí sporu, resp. k využití rozhodčího řízení, jednak jej chrání v určitých souvislostech před omezením v následném alternativním způsobu rozhodnutí sporu. Takovými příklady jsou čl. 7 a 10(k) NLRA nebo § 101 v souvislosti s § 411 písm. a) knihy 29 US Code. Posledně zmíněné ustanovení bylo Nejvyšším soudem vyloženo jako nutnost využít všech interních postupů, které netrvají déle než 4 měsíce. Teprve poté lze hledat ochranu práva u soudu či jiného správního orgánu.⁴⁹

Závazná pravidla pro rozhodčí řízení jsou obvykle dále specifikována v příslušné kolektivní smlouvě. Základními rysy této úpravy jsou neformálnost, rozšířená fáze dokazování, rychlost, konečnost rozhodnutí a nákladnost rozhodčího řízení. K neformálnosti rozhodčího řízení lze dodat, že samotné jednání rozhodčího orgánu se podle okolností případu může konat v advokátní kanceláři, hotelu i na pracovišti u zaměstnavatele, ledaže místní právo obsahuje přísnější pravidla.⁵⁰ Rozhodčí řízení dále vykazuje větší podobnost se soudním řízením, a to zejména ve fázi dokazování. Rozhodci mají pravomoc předvolávat k výpovědi svědky či třetí osoby a přikázat jim, aby s sebou přinesli účetnictví, záznamy, či jiné dokumenty, které mohou sloužit jako důkaz v řízení. Pokud třetí

osoba neuposlechne předvolání rozhodce, může tento požádat federální či státní soud, aby ji k uposlechnutí přinutil, či ji za neuposlechnutí potrestal.

V případě pracovních sporů je zvýšený zájem na jejich rychlém rozhodování. Přesto podle statistických údajů z r. 2013 průměrná délka individuálního pracovního sporu činila od podání stížnosti do dne vydání rozhodčího nálezu 499 dnů.⁵¹ Colvin v analýze za období 2003–2006 uvádí délku 361,5 dnů, což je stále méně vzhledem k 709 dnům soudního řízení před federálními soudy a 723 dnům řízení před státními soudy.⁵² Podle pravidel FMCS by měl být spor rozhodnut do 60 dnů po ukončení slyšení, strany sporu však mohou tuto lhůtu rozhodci prodloužit. Dlouhodobé nerespektování lhůt pro rozhodnutí věci může v případě rozhodců vedených v seznamu FMCS vést až k vyškrtnutí. Také některé kolektivní smlouvy znají zrychlený proces rozhodování individuálních sporů. Základním zrychlujícím mechanismem je automatizovaný způsob ustavení rozhodce z panelu stálých vhodných kandidátů prostřednictvím rotace. Dále jsou zpravidla strany povinny dostavit se k nařízenému jednání v kratších lhůtách, např. do 10 dnů od obeslání. V zájmu zrychlení rozhodnutí může být též omezen počet svědků, limitováno závěrečné písemné vyjádření stran či umožněno rozhodci vydat nález bez odůvodnění či se zjednodušeným odůvodněním. Zákonnou úpravu krátkých lhůt pro rozhodnutí ve věci lze nalézt v zákoně o práci na železnici, kdy nemůže-li Národní železniční rozhodčí orgán rozhodnout většinou do 10 dnů, je příslušná komise určit nezávislého rozhodce, který rozšíří jejich řady a rozhodne.

Nálezy rozhodčích soudů jsou závazné a obvykle představují konečné rozhodnutí ve sporu. Soudy zejména nemohou přezkoumat rozhodčí nález v případech, kdy rozhodce aplikoval kolektivní smlouvu, a to ani v případě nejasností. Neurčitost nálezu může vést k jeho zrušení, obecně však na to strany právo nemají.⁵³ Soudy nejsou oprávněny rozhodčí nález změnit.⁵⁴ Snaze federálních soudů nově projednávat věci, kde již byl vydán rozhodčí nález podle zákona o práci na železnici, zamezila např. novela cit. zákona z r. 1966. Rozhodčí nález je tak přezkoumatelný soudem pouze výjimečně, pokud bylo zásadním způsobem porušeno právo na spravedlivý proces, rozhodčí orgán překročil svou pravomoc nebo se jedná o případ podvodu či korupčního jednání. Rozhodčí nálezy vydané na základě kolektivních smluv upravujících pracovní podmínky federálních zaměstnanců na rozdíl od jiných nejsou v souladu s 5 US Code § 7122 konečné, ale lze se proti nim odvolat k Federálnímu orgánu pro zaměstnance (*the Federal Labour Relations Authority*). Některé státy si podobnou výjimku pro své státní zaměstnance rovněž vydobily.⁵⁵

Dodržování rozhodčího nálezu je vynutitelné soudní cestou. Tyto nálezy jsou někdy shromažďovány do sbírek a publikovány, čímž je posilována jejich funkce precedentu platícího u konkrétního zaměstnavatele.⁵⁶

Rozhodčí řízení je ve skutečnosti také značně nákladné, byť si ve srovnání se soudními náklady zachovává punc levnějšího způsobu řešení pracovního sporu. Jedním z hlavních důvodů je zavedený systém odměňování rozhodců. Ti totiž nejsou odměňováni určitým procentem hodnoty předmětu sporu, ale jsou placeni hodinovou sazbou. Odměna rozhodce je hrazena v drtivé většině případů rovně oběma stranami. Pouze cca 5 % kolektivních smluv upravuje úhradu nákladů tak, že veškeré náklady hradí strana, která spor ztratí. Zhruba stejný počet kolektivních smluv ponechává určení rozdělení výše úhrady nákladů sporu na rozhodci samotném.⁵⁷

VII. Závěr

Jestliže se od rozhodčího řízení očekává podpora rovnosti v přístupu ke spravedlnosti, pak spíše opak se v USA zdá být pravdou. Rozhodčí řízení sice skutečně nabízí rychlejší a levnější způsob řešení pracovních sporů ve srovnání s klasickým soudním řízením, v rozhodčím řízení však rovněž dochází k přenesení nerovnosti mezi stranami pracovního poměru též do oblasti procesního postavení případných stran pracovního sporu. Rozsáhlé využívání rozhodčího řízení před soukromými rozhodčími soudy vede v USA téměř k vyloučení ochranné veřejnoprávní úpravy. Statisticky je prokázáno, že odborově neorganizovaní zaměstnanci (patřící současně mezi málo placené zaměstnance) méně často vyhrávají v rozhodčích řízeních a zde přiznávané náhrady jsou též nižší, než je tomu před federálními či státními soudy.⁵⁸

Soukromé rozhodčí soudy ustavené zaměstnavatelem jsou tak institucionálně předurčeny sledovat zájem zaměstnavatele-zřizovatele. Pouze menšina zaměstnanců má přístup k sofistikovaným alternativním metodám rozhodování sporů, jako je mediace, účast externích odborníků kontrolujících rozhodování zaměstnavatele přímo v procesu organizace práce atd., a pokud tomu tak je, děje se tak výlučně díky rozhodnutí zaměstnavatele sebe omezit v řízení vlastního závodu. Americký systém ukazuje, že procedurální pravidla v mediaci a zejména pak v rozhodčím řízení nejsou schopna zabezpečit sama o sobě skutečnou rovnost stran v daném řízení, pokud je to zaměstnavatel, kdo má rozhodující přímý či nepřímý vliv na ustavení smírčího či rozhodčího orgánu. Řešení je spatřováno v evoluci celého systému, v posílení veřejnoprávního minima úpravy těchto mimosoudních způsobů rozhodování pracovních sporů.

Poznámky pod čarou:

- * Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze. Tento článek vznikl díky finanční podpoře udělené Grantovou agenturou ČR v rámci standardního projektu Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích (identifikační kód 13-33780S).
- 1 *Goldman, A. L. Corrada*, United States of America. Wolters Kluwer, ELL – Suppl. 416 (2014), s. 23.
- 2 Jako jeden z prvních srov. *Derek, C. B.* Co dělají americké právnické fakulty špatně? Mnohé, in *Kuklík, J., Seltenreich, R.* Dějiny angloamerického práva. 2. vyd. Praha: Leges, 2011, s. 804 a násl. Dále např. *Gottesman, M.* in *Finkin, M. (ed.)* Despair, Starting Over: Imagining a Labor Law for Unorganized Workers in The Legal Future of Employee Representation. Ithaca, New York, 1994, kapitola 2. Specificky k analyzovanému tématu pak vystoupení Alexe Colvina na XI. kongresu mezinárodní společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení dne 19. 9. 2014 v Dublinu, Irsko. Přepis příspěvku viz na <http://imgpublic.mci-group.com/> [cit. 25. 11. 2015].
- 3 Např. *Finkin, M. W.* America's Disappearing Labour Law in Przyszłość prawa pracy, Liber Amicorum, Wydawnictwo uniwersytetu Łódź, 2015, s. 571 a násl.
- 4 *Feuille, P.* Grievance Mediation, in *Eaton, A. E., Keefe, J. H. (eds.)* Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace 1999, University of Illinois, Chicago, IL: Industrial Relations Research Association, 1–26.
- 5 Obecně jinak *Kuklík, J., Seltenreich, R.*, op. cit. sub 2, s. 346 a násl.
- 6 Byť Louisiana a Porot Rico sledují tradici evropského kontinentálního práva.
- 7 Tato ujednání jsou známa též pod názvem „*ironclad oath*“. Srov. např. *Adair v. United States*, 208 U. S. 161 (1908).
- 8 Zákon z 23. 3. 1932 (Ch. 90, 47 Stat. 70). V současné době kodifikován v 29 U. S. C. ch. 6, srov. 29 U. S. C. § 101 a násl.
- 9 Pub.L. 74–198, 49 Stat. 449. Srov. <http://www.legisworks.org> [cit. 7. 12. 2015]. Zákony USA jsou uspořádány v 50 oblastech zvaných *Titles* do tzv. United States Code („US Code“). V současné době je úprava NLRA obsažena v § 151 29 U. S. Code.
- 10 Srov. *D. R. Horton, Inc.* 357 NLRB No. 184(2012). I když zaměstnavatel ztratil při srov. odlišný názor in *D.R. Horton v. NLRB*, 2013 WL 6231617 (5th Cir. Dec. 3, 2013).
- 11 *NLRB v. Industrial Union of Marine & Shipbuilding Workers of America*, 391 US 418 (1968); *Roberts v. NLRB*, 350 F.2d 427 (DC Cir. 1965).
- 12 Jde především o klesající odborovou organizovanost z důvodu přesunu zaměstnanců do sektoru služeb, přemístění řady závodů na jih do prostředí tradičně nepřejíci odborové organizovanosti, rigidnost tradičních odborových vyjednávacích postupů atd.
- 13 *Finkin, M.* The Meaning and Contemporary Vitality of the Norris-La Guardia Act. *Nebraska Law Review*,

2014, roč. 93, č. 6.

- 14 *Johnmohammadi v. Bloomingdale's Inc.*, 775 F.3d 1072 (9th Cir. 2014).
- 15 Odhaduje se, že rozhodčí smlouvy sjednává až čtvrtina podnikatelské sféry. *Finkin, M. W.*, op. cit. sub 3, s. 578.
- 16 V USA zůstala doposud nezapomenuta obzvláště krvavá historie spojená s potlačováním živelných stávek.
- 17 Srov. ust. 203 d) zákona o pracovních vztazích (*Labor Management Relations Act* či *Taft–Hartley Act*, „LMRA“).
- 18 Srov. *Collyer Insulated Wire*, 192 NLRB 837, 77 LRRM 1931 (1971).
- 19 NLRB je nezávislým federálním orgánem, jehož úkolem je chránit práva zaměstnanců kolektivně se sdružovat a kolektivně vyjednávat; tento orgán má ovšem působnost též v oblasti prevence a náhrady újmy v případě nerovných praktik soukromých zaměstnavatelů a odborů.
- 20 *NLRB v. Radio and Television Broadcast Engineers Union*, 364 US 573 (1961).
- 21 *Goldman, A. L.*, op. cit. sub 1, s. 287.
- 22 Tamtéž, s. 491.
- 23 *Colvin, A. J. S. Mandatory Arbitration and Inequality of Justice in Employment*. *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2014, roč. 35, č. 1–2, s. 71.
- 24 P. Fueille odhadl, že mediace je v kolektivních smlouvách upravena ve 3 % případů. Srov. *Fueille, P. Grievance Mediation*, in *Eaton, A. E., Jeffrey, H.K. (eds.) Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*, Champaign Ill, IRRRA 1999, s. 197–205.
- 25 Srov. např. *Colvin, A. J. S. Adoption and Use of Dispute Resolution Procedures in the Nonunion Workplace in ADVANCES IN INDUS. & LAB. REL.*, 2004, č. 13, s. 71; nebo *Colvin, A. J. S. Participation Versus Procedures in Non-Union Dispute Resolution*, *Industrial Relations*, 2013, č. 52, S1, s. 259–283.
- 26 Srov. též podobné řízení dle § 9A zákona o práci na železnici. Komise po jednání rozhodne tak, že uloží stranám řídit se poslední nejlepší nabídkou učiněnou kteroukoliv stranou. Strany nejsou tímto rozhodnutím vázány, pokud se shodně dohodnou, že jejich spor bude řešen v rozhodčím řízení. Proti rozhodnutí vyšetřovací komise je možné též odvolání k prezidentovi USA, a to do 3 dnů od vydání rozhodnutí ve věci. Prezident může toto rozhodnutí zrušit.
- 27 Dělníci odmítli pokračovat v těžbě a vlastník dolu je propustil.
- 28 Arbitration Act of 1888, 25 Stat. 501. Zákon byl schválen 1. 10. 1888. Text zákona viz na <http://legisworks.org/> [cit. 28. 11. 2015].
- 29 Šlo o tzv. velkou železniční stávkou (*The Great Railroad Strike of 1877*).
- 30 Jednalo se o Pullmanovu stávku.
- 31 Erdman Act of 1898, ch. 370, 30 Stat. 424. Zákon byl schválen 1. 6. 1898. Původní text viz na <http://legisworks.org/> [cit. 30. 11. 2015].
- 32 Newlands Act of 1913, ch. 6, 38 Stat. 103. Zákon byl přijat 15. 7. 1913. Viz na <http://legisworks.org/> [cit. 20. 11. 2015]. Hrobníkem této úpravy se nakonec stali sami zaměstnanci, kteří odmítli v r. 1918 využít k ochraně svých práv soudy.
- 33 Ta byla po 2. světové válce přejmenována na Federální mediační a smířčí službu (*Federal Mediation and Conciliation Service*).
- 34 Jednalo se o tzv. místní komise (*Local Boards*) s možností odvolání k národní komisi.
- 35 Došlo ke zřízení Komise pro odstranění neshod (*Board of Grievances*) a Rozhodčí komise (*Board of Arbitration*).

-
- 36 Dobový příklad násilného potlačení stávky lze shlédnout v dokumentu Národní akademie rozhodců na <https://vimeo.com/97268318> [cit. 9. 12. 2015].
- 37 Srov. dříve § 301(a) zákona o pracovních vztazích (*Labor Managment Relations Act*), resp. nyní platný § 185 a) 29 U. S. Code. Nejedná se pouze o ustanovení, jež umožňuje federálním soudům rozhodovat pracovní spory. Na základě této úpravy jsou federální soudy schopny skutečně tvořit rozhodčí právo tím, že nařídí zaměstnavateli podrobit se rozhodčí smlouvě, pokud ovšem byla uzavřena. K tomu především *Textile Workers Union v. Lincoln Mills* (1957). K problému arbitrability a dále povinnosti soudu určit, co je předmětem rozhodčího řízení, srov. *Steelworkers v. American Mfg.*, 363 U. S. 564, 46 LRRM 2414 (1960); *Steelworkers v. Warrior & Gulf Nav. Co.*, 363 U. S. 574, 46 LRRM 2416 (1960).
- 38 NRAB se dělí na čtyři oddělení, každé je tvořeno stejným počtem členů zastupujících železnice a odbory. Působnost jednotlivých oddělení je rozlišena podle klasifikace činností jednotlivých prací.
- 39 V takovém případě se jedná o tzv. povinné rozhodčí řízení (*mandatory employment arbitration*).
- 40 Pub.L. 68–401, 43 Stat. 883, zákon ze dne 12. 2. 1925, kodifikovaná podoba v 9 U. S. C. § 1 a násl.
- 41 V originále: „... contracts of employment of seamen, railroad employees, or any other class of workers engaged in foreign or interstate commerce...“.
- 42 Srov. *Circuit City Stores v. Adams* (2001). Klíčový argument zněl: „[w]here general words follow specific words in a statutory enumeration, the general words are construed to embrace only objects similar in nature to those objects enumerated by the preceding specific words“.
- 43 Srov. *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.* (1991).
- 44 FMCS kromě toho, že vede seznam osob, které mohou být jmenovány jako rozhodci v pracovních sporech, má též smírčí působnost pro všechny obory hospodářství s výjimkou železničního a leteckého odvětví. Kromě mediace působí především v rámci kolektivního vyjednávání, je činná též v oblasti vzdělávacích a tréninkových programů. Srov. <http://www.fmcs.gov/>.
- 45 AAA je oblíbená především na severovýchodě USA; FCMS pak ve zbývajících částech. Srov. www.adr.org.
- 46 Kodex se nazývá *Code of Professional Responsibility for Arbitrators of Labor-Management Disputes* a je dostupný na <http://www.naarb.org/> [cit. 9. 12. 2015].
- 47 Role nestranného předsedy se ovšem podstatně zúžila oproti jeho působnosti v minulosti, kdy vedl kolektivní vyjednávání a působil též sám jako soukromý mediátor. K tomu např. *Goldman, A. L.*, op. cit. sub 1, s. 495 a literatura tam uvedená.
- 48 Většina kvalifikovaných rozhodců je sdružena v Národní akademii rozhodců (*the National Academy of Arbitrators*), www.naarb.org.
- 49 Povinnost dodržet interní postupy však neplatí, pokud by zaměstnanec zcela přišel o možnost bránit se u soudu. *Mallick v. IBEW*, 644 F.2d 228 (3d Cir. 1981); *Bise v. IBEW*, 618 F.2d 1299 (9th Cir. 1979), cert. denied 449 US 904 (1980).
- 50 K tomu např. *Auto Workers v. Hoosier Cardinal Corp.*, 383 US 696 (1966).
- 51 *Goldman, A. L.*, op. cit. sub 1, s. 498. Srov. též Federal Mediation and Conciliation Service: Arbitration Statistics: Fiscal Year 2013, <http://www.fmcs.gov/> [cit. 10. 12. 2015].
- 52 *Colvin, A. J. S.* An Empirical Study of Employment Arbitration: Case Outcomes and Processes. *Journal of Empirical Legal Studies*, 2011, roč. 8, č. 1, s. 1–23.
- 53 Srov. *Enterprise Wheel and Car.*, 363 U. S. 593, 46 LRRM 2423 (1960).
- 54 *Paperworkers v. Misco*, 484 U. S. 29, 126 LRRM 2313 (1987).
- 55 *State Personnel Board v. Department of Personnel Administration*, 123 P. 3d 169 (Calif. 2005).

56 *Goldman, A. L.*, op. cit. sub 1, s. 86.

57 Tamtéž, s. 497.

58 Podle studie provedené Colvinem zaměstnanci, kteří vydělávají méně než 100 000 dolarů ročně, mají šanci na vítězství v rozhodčím řízení 22,7 %, zatímco zaměstnanci vydělávající více než 100 000, avšak méně než 250 000 dolarů, 31,4 % a zaměstnanci vydělávající více než 250 000 dolarů 42,9 %. Srov. *Colvin, A. J. S.*, op. cit. sub 52, s. 11.