



Alternatív vitarendezési eljárások a cseh munkaügyi kapcsolatokban^a

Jan Pichrt – Martin Štefko*

Bevezetés

A Cseh Köztársaságban az állami bíróságok egységes rendszere működik. Nem alakultak ki különálló munkaügyi bíróságok, amelyek megteremthetnének egy független igazságszolgáltatási rendszert és amelyeknek ítélkezési gyakorlata lefedhetné az egyéni munkaügyi vitákat, valamint a kollektív megállapodások alapján felmerülő konfliktusokat. Ennek eredményeként egy nagyon fontos kérdéshez jutunk: az ésszerűtlenül elhúzódó munkajogi viták problematikájához.

A cseh Igazságügyi Minisztérium által összegyűjtött hivatalos adatok szerint a munkaügyi tárgyú eljárások általános hossza a kereset beadásától a végső döntés meghozataláig 2011-ben nem kevesebb, mint 580 nap volt. Nem egyik napról a másikra alakult ez ki, hiszen tizenkét évvel korábban, 1999-ben az időtartam 554 nap volt.¹ Úgy tűnik, a számok azt bizonyítják, hogy a szociális jogok kikényszeríthetősége komoly kihívássá vált Csehországban. Az állampolgárok csak akkor ismernek el egy jogrendszert igazságosnak és átláthatónak, ha hatékony és gyors megoldást kínál a felmerülő vitáikra. Egy 2011-es minisztériumi felmérés megerősít egy második következtetést is: 1989 óta a munkaügyi tárgyú esetek száma összességében gyors ütemben csökkent.²

^a A fordítást Hrecska Renáta készítette (PhD-hallgató, PPKE, JÁK, Doktori Iskola, dr.h.renata@gmail.com).

* Jan Pichrt – Professor, Head of Labour Law and Social Security Department, Charles University, Faculty of Law (Prague). Martin Štefko – Associate professor, Labour Law and Social Security Department, Charles University, Faculty of Law (Prague). This article has been written thanks to the financial support of the Czech Science Foundation. The article is arranged within the scope of the standard grant project “Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích” [Alternative dispute solution methods in labour relations] (Identity Code 13-33780S).

¹ Igazságügyi Minisztérium: Statistický přehled soudních agend (A bírósági működés statisztikai felmérése). Második kiadás, 2011, 33. és 40. o.

² Igazságügyi Minisztérium: Statistický přehled soudních agend (A bírósági működés statisztikai felmérése). Első kiadás, 2011, 192. o.

További intézkedésekre van tehát szükség, tekintettel arra, hogy a jelenség jelentős mértékű és egyben aggasztó, valamint érinti az állam, mint a törvényesség öréke és a közhatalom letéteményesének legitimitását a szabályok címzettjei megítélésében. Tanulmányunk a döntőbíráskodást egy ilyen lehetséges megoldásként mutatja be. Bár a döntőbíráskodásnak hosszú története van a Cseh Köztársaság jogelődjeit tekintve (második fejezet – Történelmi távlatból), a jelenlegi jogi berendezkedés korántsem megnyugtató (harmadik fejezet). A kollektív munkaügyi viták ki vannak zárva a bírósági joghatósága és a döntőbíráskodás alól. Az egyéni munkaügyi vitákat akkor lehet döntőbíró előtt megtárgyalni, ha megfelel azoknak a szigorú követelményeknek, amelyeket a Döntőbíráskodásról szóló törvény tartalmaz. Ugyanakkor még így is látunk további fejlődési lehetőséget arra, hogy a rendszer hatékonyságát javítsuk és segítsünk ismét elérni a stabilitást és társadalmi kohéziót a munkajogi jogviszonyokban (negyedik fejezet).

Történelmi távlatból

A cseh történelmi hagyományban hosszabb időszakok mutathatóak ki, amikor szakosított bíróságok jártak el a munkaügyi vitákban, legyenek azok

- a) a bírósági rendszer részei, amelyek eljárása több-kevesebb jellemzőt fel tudtak mutatni, amelyek ma leginkább az alternatív vitarendezési módszerek sajátjai (például a felek befolyása, különösen a szakértői csoportokat illetően a bíróság összetételére vonatkozóan, stb.), vagy
- b) döntőbíráskodások.

A XIX. század közepétől 1939-ig

A XIX. század második felében a munkáltatók és a munkavállalók között felmerült jogvitákban a meghatározott területenként és foglalkoztatási ágazatonként alapított Kereskedelmi Bíróságok jártak el. Ezen bíróságok tagjait határozott időre választották részben a munkáltatók, részben a munkavállalók paritásos elv alapján. A Kereskedelmi Bíróság eljárása általában nem volt kizárólagos, másképpen az lényegében egyfajta alternatív vitamegoldási eljárást kínált olyan ügyekben, ahol a jogvita által érintett felek saját döntéstől függően fordulhattak általános (rendes) bírósághoz is. Ezek a rendes bíróságok jártak el a Kereskedelmi Bíróság döntései elleni fellebbezéskor is. Idővel a fejlődő Kereskedelmi Bíróságokat a Kereskedelmi Bíróságok alapításáról és a munkaügyi, gyakorlati és kölcsönügyek területén a bíráskodásról szóló, 218/1896. számú császári kódex újraszabályozta.

Ugyanígy kialakult egy sor olyan, speciális rendelkezéseken alapuló intézmény, amely átmenetet képezett a bírói és az alternatív eljárások között – ilyen volt például az üzemi tanácsokról vagy a távmunkáról szóló törvény, illetve a kereskedelmi rendelet, és speciális szabályozások a bányászat és az építészet szférájában (beleértve azokat a vállalkozásokat, amelyek a kivitelezésben és a szállításban vettek részt). Például a Kereskedelmi Döntőbírói Bizottságokat a kereskedelmi rendelet hatálya alatt alapították annak érdekében, hogy a kereskedelmi szövetség tagjai és segítők között a munka- vagy képzési jogviszonyból eredő jogvitákat rendezze. Ezek a bizottságok paritásos alapon szerveződtek a munkáltatók és a munkavállalók képviselőiből. Egy másik példa a bányáiparban alapított döntőbíróóságoké, amelyek a kollektív munkaügyi vitákon (például az üzemi tanács és a vállalat vezetése – tulajdonosa – közötti vitákon) kívül a legtöbb egyéni munkaügyi jogvitában is eljárhattak, mint a bérviták, a megszüntetéssel kapcsolatos konfliktusok stb. Az egyéni munkaügyi jogvitákat paritásos kamarák bírálták el, a résztvevő csoportok által delegált egy-egy ülnökkel. Az ülnököket a szakszervezetek és a bányatulajdonosok delegálták.

Ezt az inkább zavaros (de hatékony) rendszert alakította át a munkaügyi bíróságok elkülönített rendszerét megalapozó, a munkaviszonyból, szolgálati jogviszonyból és képzési jogviszonyból felmerülő jogvitákról (a Munkaügyi Bíróságokról) szóló 131/1931. számú törvény. Még e bíróságok működésében és alapításában is felfedezhetünk olyan részleteket, amelyeket ma alternatív vitarendezési megoldásokként jelölnénk meg, a kamarák ugyanis egy elnöklő bíróból és a munkavállalók és a munkáltatók által delegált egy-egy ülnökből álltak. A munkaügyi bíróságok elnöklő bírója volt jogosult kiválasztani az eljáró népbírókat, így ők ugyanahhoz, vagy ha ez nem volt lehetséges, akkor hasonló foglalkozási ághoz tartoztak, mint a jogvitában részt vevő felek.

A munkaügyi bíróságokat elkülönített bíróságként hozták létre a rendes bíróságok mellett olyan helyeken, ahol a gazdasági és társadalmi körülmények ezt megkövetelték. Éppen ezért nem mindig ott helyezték el őket, ahol a kerületi bíróságok működtek, sőt, illetékességi körük alá tartozhatott több különböző kerület is. A munkaügyi bíróságok kereseteket fogadtak be és egy elnöklő bíróból, valamint két, három évre választott, paritásos elv alapján, a szakszervezetek és a munkáltatók által delegált ülnökből álló kamarában hozták meg döntéseiket. Fontos eljárási szabály volt, hogy az ítéletet ki kellett hirdetni, ha csak egy mód volt rá, haladéktalanul a felek meghallgatását követően, valamint az első tárgyalást ki kellett tűzni a kereset benyújtásától számított öt napon belül.

Összességében tehát ez utóbbi időszak bizonyítja, hogy különösen a második világháborút megelőzően, a specializált munkaügyi bíróságokon felül az alternatív igazságszolgáltatás több

intézménye működött, jobban mondván lehetőség volt alternatív döntések meghozatalára munkaügyi vitákban, amelynek ekkorra már sok éves hagyománya alakult ki.

A cseh és morva protektorátus (1939-1945) ideje alatt a munkaügyi bíróságok rendszerét felfüggesztették. A háború után egy rövid időre megújították, de később, a Kommunista Párt 1948-as hatalomátvételét követően az úgynevezett kezdeményezés az igazságszolgáltatás népszerűsítésére keretében a Munkaügyi Bíróságok rendszerét eltörölte az igazságszolgáltatás népszerűsítéséről szóló 319/1948. számú törvény.

A munkaügyi jogviták rendezése 1948 és 1989 között

Még az 1948-as kommunista hatalomátvétel után is megmaradtak az alternatív vitarendezési megoldások egyes elemei a cseh jogrendszerben. Ugyanakkor ezek lényegesen korlátozott formában működtek. Kezdjük azzal, hogy a munkáltatók központilag tervezett gazdaságban működtek, és az úgynevezett szocialista szervezeti és döntőbírói eljárást az ilyen szervezet (szervezetek) és munkavállalók közötti jogvitában szinte mindig a szakszervezetek folytatták le – abban az időben, az egyetlen („egységesített és országos”) szakszervezet, a Forradalmi Szakszervezeti Kezdeményezés (FSZK) volt. A szakszervezet, amely az állam részévé vált, képezte egyben az eljáró döntőbírói szervezetrendszerét.

Az 1965. évi Munka Törvénykönyve tartalmazta a munkaügyi döntőbírói eljárásra vonatkozó speciális rendelkezéseket, amelyek szerint ezekben a vitákban az úgynevezett döntőbírói testület járt el 1969-ig. 1969 után meggyengültek ezek az intézmények és a Munka Törvénykönyve ideiglenesen csak a munkaügyi jogviták bizottsága által lefolytatott úgynevezett békéltető eljárásokról rendelkezett. 1975 után a döntőbírói eljárást ismét beépítették a Munka Törvénykönyvébe és ettől kezdve a döntőbírói eljárásokat döntőbírói bizottságok végezték.

E testületek a Munka Törvénykönyve által meghatározott jogvitákban jártak el (néhány jogvita a rendes bíróságok különös hatáskörébe lett utalva), és ha a Munka Törvénykönyve megállapította a döntőbírói bizottság hatáskörét, akkor a rendes bíróság csak abban az esetben járhatott el, ha a döntőbírói eljárás eredménytelen volt – azaz a békéltetés nem vezetett sikerre, a bizottság döntése ellen a peres fél kifogást emelt, vagy a munkáltatónál nem alapítottak döntőbírói bizottságot.

Munkaügyi jogviták 1989 után

Elég különös, hogy 1989 novembere, a gazdasági és politikai élet csehországi demokratizálódása után a döntőbírói eljárások teljesen eltűntek az egyéni munkaügyi jogviták

területéről. Egészen pontosan, a Munka Törvénykönyve 3/1991. számú módosítása teljes egészében megszüntette a munkaügyi jogvitákban lefolytatható döntőbírói bizottságok által végzett eljárást 1991. február 1-i hatállyal. Attól kezdve az egyéni munkaügyi jogvitákban kizárólag rendes bíróságok járhattak el. A másik, máig ható probléma a kollektív munkaügyi jogvitákat érinti, például egy kollektív szerződéshez való csatlakozás, vagy annak alkalmazásából eredő jogviták, amelyek a rendes bíróságok illetékessége alól ki vannak véve és közvetítők, végső soron döntőbírók járnak el (a gazdag holland hagyományok által inspirált) speciális szabályozás, a kollektív alkuról szóló 2/1991. számú törvény alapján.

Még akkor is, ha a Munka Törvénykönyve munkaügyi kapcsolatokról szóló, 2006-ban elfogadott, majd 2007. január 1-jén hatályba lépő új szabályozása a munkaügyi jogvitákban lefolytatható döntőbíráskodást illető 15 évnyi hallgatás után meg is engedi a feleknek, hogy döntőbírói fórum elé vihessenek olyan egyéni jogvitákat, amelyek természete lehetővé teszi ezt (lásd később), ezek az esetek nem igazán gyakoriak, és ezt a szakszervezetek is erősen kritizálták az utóbbi időben. A rendes bíróságokat a mai napig jellemzi a nagyrészt a munkaügyi jogvitákat érintő túlterheltség.

A jelenlegi helyzetet nagyjából a következőképpen vázolhatjuk: a munkaügyi jogviták rendes bíróságok általi lefolytatása a bíróságok túlterheltsége miatt rendkívül lassú; hozzátesszük, a költségek figyelembevételével nem is elég olcsó; végül a specializált szemlélet hiánya miatt, különösen az alacsonyabb fokú bíróságok esetében és az ügymegosztás módszerei miatt nem is eléggé szakszerű, alapos és méltányos a döntéshozatal.

Összességében mindez az állam működését illető deficitet okoz, fentiek okán a tisztességes eljáráshoz való jog tekintetében éppúgy, mint az alanyi jogok védelmének kötelezettsége tárgyában, pontosabban a munkaügyi jogviszonnyal kapcsolatos pozitív jogok érvényesítéséhez szükséges megfelelő körülmények és eljárás biztosításának kötelezettségében.

Az érintett kérdések érzékenységre való tekintettel, kiemelten az egyéni munkaügyi jogviták (munkaviszony megszüntetése, pótlékok kifizetése, kártérítés, stb.) és részben a munkaügyi kapcsolatok speciális kívánalmai, különösen a jelenlegi szabályozással való összevetésben természetesen feltételezik és megkövetelik az egyedi szabályozást; lehetséges lenne egy különálló bírósági rendszert és/vagy más intézményeket (alternatív vitarendezési eljárás) felállítani, hogy dönthessenek a terület jogvitáiról, mint racionális megoldás arra nézve, hogy gyorsabb, markánsan konzisztensebb, következésképpen méltányosabb joggyakorlat alakulhasson ki a munkaügyi jogviták elbírálását illetően.

A döntőbírárságról szóló törvény, a Munka Törvénykönyve és további módosítások

A döntőbírói eljárások jogi hátterét a Döntőbírárságokról és döntőbírói ítéletek végrehajtásáról szóló 216/1994. számú törvény adja. Ennek alapján a jogvitát egyfelől eseti jelleggel választott döntőbíró elé vihetik a felek, vagy jogosult eljárni állandó döntőbírárság is.³ Ezek az eljárások tulajdoni viták, amelyek során a felek megegyezhetnek a bíróság előtt. A döntőbírói eljárások határozatai, pontosabban a döntőbírársági ítéletek a felekkel való közléssel lépnek hatályba és végrehajthatók. Ez a döntőbírói eljárásokban azt jelenti, hogy ha a felek megállapodása nem rendelkezik másként, a határozat nem fellebbezhető, azaz egyfokú, és így gyorsított eljárást tesz lehetővé.

Az elmúlt időszak változásainak mozgatórugója a döntőbírárságokról szóló törvény fogyasztói jogvitákban játszott szerepe. Ebből a szempontból figyelembe kell vennünk a fogyasztói jogviszonyok és egyéni munkajogi jogviszonyok közötti hasonlóságot, és az eljárás már vázolt fogyatékoságaira való tekintettel hasznos lenne átgondolni, hogy érdemes-e a munkaügyi jogviták szélesebb körében lehetővé tenni a döntőbírói eljárásokat, nevezetesen például a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogviták kapcsán. Az eljárási jogosultságok teljes biztosításával, mint néhány más országban, a munkavállaló pozíciójának figyelembevételével. A fentiek, a kollektív munkaügyi kapcsolatok természetéből fakadó eltéréseket figyelembe véve, vonatkozhatnak bizonyos mértékig a kollektív munkaügyi kapcsolatokra, beleértve a lehetséges jövőbeli szupranacionális megállapodásokból eredő (európai szinten jogilag még nem szabályozott) vitákat is (szupranacionális kollektív szerződések, mint transznacionális vállalati megállapodások).

Jelenleg az összes munkaügyi vitából csak az egyéni munkaügyi jogvitákat vihetik a felek a döntőbírárság elé a Döntőbírói eljárásról szóló törvény értelmében.⁴ A kiválasztott bíró vagy bíróság olyan konkrét kérdésekben járhat el, amelyet (a vitát eleve meghatározó) megállapodásban, vagy egy választottbírársági záradékban rögzítettek, amely tartalmazza azokat a lehetséges kérdéseket, amely adott jogviszonyban vagy meghatározott más jogviszonyból eredően felmerülhetnek. Lényeges, hogy a választottbírársági eljárások során nem érvényesíthető a munkajogviszony jogellenes megszüntetéséből fakadó igény, amely egyébként a munkavállalói oldalon az egyik leggyakoribb kereset a munkáltatóval szemben. Természetesen a jogviták ezen típusa nagy jelentőséggel bír a munkavállalók számára,

³ A Cseh Köztársaságban a következő három állandó bíróság a terület legfontosabb fóruma: a Cseh Köztársaság Gazdasági Kamarájához és Mezőgazdasági Kamarájához kapcsolódó Döntőbírárság, a Prágai Tőzsdéhez kapcsolódó Tőzsdei Döntőbírárság és a kladnoi Cseh-Morva Árutőzsdéhez kapcsolódó Döntőbírárság.

⁴ 1994. évi 216. törvény 2. rész 1. §.

hiszen a munkahely védelmét érinti a kérdés, és ezzel együtt, ismételjük, nem vizsgálható választottbírói eljárás keretében.

2007. január elseje, azaz az új Munka Törvénykönyve hatályba lépése óta a törvény nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely általánosságban megtiltaná a más típusú egyéni jogvitákban való döntőbírói eljárást, ezzel biztosítva a döntőbíráskodás általános céljának érvényesülését. Figyelembe véve az általános bíróságok túlterheltségét és a munkaügyi jogviták elbírálásának hosszát, a döntőbírói eljárások várható előnyeit, így például a gyorsaságot egyértelműen el kell ismernünk. Amennyiben a munkavállaló kezdeményezi az eljárást az elmaradt munkabér, végkielégítés, kártérítés, stb. ügyében a munkáltatója ellen a döntőbírói eljárásban, egyértelmű, hogy a végső döntést érzékelhetően gyorsabban el tudja érni, mintha a rendes bírósági rendszerben nyújtotta volna be keresetét. Mindezen felül látnunk kell, hogy a Munka Törvénykönyvének 2012. január 1-jén hatályba lépett módosítása kiterjesztette az egyéni munkaügyi jogviták lehetséges körét, így többek között bevezetve egy új típusú témát a munkavállalók azon keresettípusával összefüggésben, amely a munkajogi jogutódlás miatt bekövetkezett megszüntetéséből ered. Emellett egyértelmű, hogy az igazságszolgáltatás további lassulásának valós veszélyével kell számolnia a cseh bíróságoknak, hiszen folyamatosan növekszik az ügytípusok száma.⁵

Az egyéni munkaügyi jogvitákat relatíve nagyobb mértékben jellemzi a felek közötti egyenlőtlenség. A jelenlegi jogalkotás megpróbálja ezt az egyenlőtlenséget megszüntetni azzal, hogy jogi garanciákat épít be az érintett polgári jogi szabályozásba azzal a céllal, hogy a jogviszonyban résztvevő gyengébb felet – legyen az fogyasztó vagy munkavállaló – magasabb szintű védelemben részesítse, mint azokban a jogviszonyokban, ahol azt feltételezzük, hogy nem áll fenn a felek között egyenlőtlenség, vagy kisebb annak mértéke.⁶

Hozzáteesszük, magától értetődően hasznos lenne, ha a teljesen figyelmen kívül hagyott, a döntőbírói eljáráson kívüli alternatív módszerekkel is számolnánk, nevezetesen a jószolgálattal vagy a közvetítői eljárással, amelyek kedvező hatása (a munkaügyi jogviták minden típusára nézve) jól érzékelhető. Azt mondhatjuk, hogy a korábban említettek alkalmazása, nevezetesen a szakképzett mediátor által vezetett közvetítői eljárás objektív és jogilag jól meghatározott

⁵ A fentiek illusztrálásaként megemlíthetjük, hogy a Cseh Köztársaság „túlterhelt” bíróságai (pontosabban szólva a Bírósági Unió képviselői) korábban már elutasítottak egy tervezetet, amely az évi kb. 120 000 telefonszámla követelést helyezte volna át a Cseh Telekommunikációs Hivataltól (ČTU) az általános bíróságokhoz.

⁶ A választottbírói eljárásról szóló szabályozás szemszögéből nézve, amelyben néhány szempontot ugyancsak meg kell vizsgálnunk a szélesebb értelemben vett munkaügyi vitákat illetően, elmondhatjuk, hogy a 2012. évi 19. törvényen, a választottbírói eljárásról, a választottbírói döntések végrehajtásáról és egyéb kapcsolódó jogszabályokról szóló 1994. évi 216. törvény módosításán belül (hatályba lépett 2012. január 1-jén), számos szabály található a fogyasztói szerződésekkel kapcsolatos eljárásokról annak érdekében, hogy magasabb védelmet biztosítson a fogyasztók számára.

érvekkel segíthetné a feleket, akik emellett példákat ismerhetnének meg a megelőző bírói gyakorlatból és így maguk találhatnának olyan megoldást, amely egyúttal a bírósági döntéseknek is általában megfelelne. A vitarendezésnek ez a módja előnyös lenne mind a döntéshozatal gyorsaságára, mind a költségekre, mind a szakmaiságra – pontosabban az igazságosságra, kiszámíthatóságra és átláthatóságra – nézve.

A területre vonatkozó releváns tudás hiánya, kombinálva eseti jellegű visszaélésekkel néhány esetben a döntőbírói záradékok és megállapodások félrevezető alkalmazását eredményezi, nem tisztelve a munkavállaló pozícióját, mint „jó fél, aki megérdemli a különleges védelmet”. Ez történik olyan döntőbírói eljárásokban, ahol „ad hoc” bírók döntenek az ügyekben, és ez oda vezet, hogy a felek kérik kizárni a döntőbírói eljárást a munkaügyi jogviták esetén (együtt a többi alternatív megoldással), amivel végül „a fürdővízzel együtt a gyereket is kiöntik”.⁷

De lege ferenda

Egy demokratikus államban – legalábbis a nyugati kultúrákban – egyik alapvető elvünk a tisztességes eljáráshoz való jog. A tisztességes eljáráshoz való jog, akárcsak más alapvető jogok és szabadságok, további önálló jogosultságokból tevődik össze. Ebben a csoportban alapvető a gyors eljáráshoz való jog, pontosabban adott ügy belátható időn belül való eldöntése, figyelembe véve az összes körülményt, azaz az eset releváns kérdéseit.

A kiszámíthatatlanul hosszú eljárási idő jelentős erőfeszítéseket követel az eljárásban résztvevőktől, és a jogsérelem helyreállításából felmerülő költségekkel összességében alapvető deficitet jelent a demokratikus jogállam egyik alapvető ismérvével összefüggésben. Ez a hiányosság szélsőséges esetekben (ha a társadalmi szerződés elméletéből indulunk ki) főszabály szerint, a korábban vázolt okból, azaz a jogrendszer összetettségéből kifolyólag elvezet a normák címzettjeinek szemében az állam legitimitációjának – mint a jog érvényesülésének öre és a közhatalom gyakorlásának jogosultja – meggyengüléséhez.

⁷ A Cseh Köztársaság Országgyűlésének Kutatási Irodája által kiadott hivatalos összegző dokumentum tanúsága szerint a parlamenti képviselők egy csoportja benyújtott egy módosító javaslatot a Munka Törvénykönyvéhez 618-as számmal. A tervezet 3a §-a szerint a választottbírói megállapodásokat nem lehetett volna érvényesnek vagy végrehajthatónak elfogadni, amennyiben munkajogi jogviszonyhoz kapcsolódik. Lásd: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&T=618> (Letöltve: 2014. október 7.). Szerencsére kevés esély volt arra, hogy a Parlament elfogadja ezt a kompromisszumot. Az illetékes bizottságok lassították a javaslat útját a Képviselőházban, amíg végül hivatalosan véget ért az ülészak. Ilyen javaslatokat azonban más országokban is találhatunk. Vessük össze Russel Feingold szenátor, egy wisconsini demokrata 2007-es, tisztességes választottbírói eljárásokról szóló törvényével. (Kantor, M.: Legislative proposals could significantly alter arbitration in the United States, *Arbitration* 2008, 74(4), pp. 444-452.).

A fenti következmény elkerülésének elsődleges előfeltétele egy érthető, világos és átlátható jogrendszer kiépítése, valamint a társadalom általános jogismeretének fejlesztése. Utóbbihoz szükséges ugyanakkor egy jogrend, amely megfelel a fenti követelménynek – és a kettő ilyen módon szorosan összefonódik. A fenti cél (az objektív normarendszer állama) elérésére való törekvésnek kellene lennie a törvényhozás általános és elsődleges motiváló erejének. Itt meg kell jegyeznünk, hogy a gyakran hangoztatott erőfeszítések ellenére a Cseh Köztársaság törvényhozása nem fejt ki olyan következetes vagy komoly tevékenységet, amely a fentiekben vázolt célok eléréséhez vagy legalább észrevehető megközelítéséhez szükséges lenne.

A helyzet figyelembevételével, tudván, hogy ez nem az okok megszüntetését, csupán az eredményeket illető megoldást jelentené, szükséges lenne más lehetőségeket keresni a tárgyalások időtartamának rövidítésére, illetőleg engedélyezni, hogy az „állami apparátuson” (azaz a folyamatosan növekvő ügyszám miatt túlterhelt általános bíróságokon) kívül álló szervek is lefolytathassanak eljárásokat a jogok védelmének érdekében.

Mindez vonatkozik azokra az alternatív vitarendezési lehetőségekre, amelyek segíthetnek csökkenteni a már említett demokratikus hiányt és amely által az állam (teljes mértékben) teljesítheti felelősségét a tisztességes eljáráshoz való jog területén a tárgyalások lefolytatásához szükséges idő lerövidítésével. Az alternatív formák között beszélhetünk a közvetítői és a választottbíróági eljárásról. Ami utóbbit illeti, szükséges különbséget tennünk azon eljárások között, amelyek *ad hoc* kinevezett bíró vagy bíróság előtt folynak, valamint azok között, amelyeket külön erre a célra alapított, állandó szervek folytatnak le.

Így az állam teljesítheti a rá rótt, jogviták belátható időn belüli lezárását illető felelősséget a következők révén:

- a) biztosítva egy külön szervezetet (elsősorban bíróságok független rendszerét), amely eljárhat a jogvitákban (meghatározott jogokat érintve és speciális kötelezettségekkel), valamint
- b) (legyen szó akár a kényszer vagy az egyéni autonómia elvéről, e tekintetben liberális megközelítéssel) engedélyezve más, nem állami intézmények számára az eljárás lefolytatását, amely így meghatározott terjedelemben gyakorolhatna közhatalmat, hiszen a rá bízott ügyek tekintetében kötelező erejű döntést hozna, sok esetben pedig ezek jogerőre is emelkednének.

Fogalmi és történelmi összefüggésben vizsgálva elmondható, hogy az állam elsődleges felelőssége kiépíteni egy jól működő igazságszolgáltatási rendszert. Amennyiben a bírói apparátus az okoktól és a körülményektől függetlenül nem mindig képes megfelelni az elvárásoknak (különösen a gyorsaságot és hatékonyságot illetően), akkor lehetséges, sőt, szükséges, hogy az állam a fent említett második módszerrel a jogvitában érintett feleknek megadja a lehetőséget arra, hogy a jog által szabályozott alternatív úton rendezzék a felmerült

konfliktust. Mindezt megfordítva kijelenthetjük, hogy a fenti eszközök hiánya, tekintettel arra, hogy deficit mutatkozik a gyors és tisztességes eljáráshoz való jog érvényesülésében, nehézségekhez vezethet a kártérítéseket illető társadalmi hozzáállásban (ha nem vesszük figyelembe az anyagi károkat, illetve a „csináld magad” eljárásokat).

Összegzés

A társadalmi szerződés elméletéből, de fogalmi természetszerűségből ugyancsak levezethetjük, hogy az államra ruházott hatalom azoknak a jogait hivatott védelmezni, akiktől a felhatalmazás ered. Ha az állam nem biztosítja az órá hatalmat ruházók jogvédelmét, vagy ezt nem megfelelően teszi, akkor az állam megszegi alapvető kötelezettségét. Ez a helyzet a polgárok elégedetlenségét eredményezheti, amely polgári engedetlenséghez vezethet.

Ahhoz, hogy elkerüljük ezeket a helyzeteket, munkavállalókat képviselő ügyvédi csoportok, jogtudósok és további szakemberek összefogása szükséges, akik foglalkoznának a munkaügyi viták aggasztó hosszával, és együttműködésükkel újraalkothatnák a cseh igazságszolgáltatási rendszert. Még ha a közeljövőben nem is lesz jogi lehetőség a döntőbíráskodás széles körű elterjesztésére, valós lehetőséget látunk arra, hogy a szenátus (a cseh parlament felsőháza) foglalkozzon a vonatkozó törvény módosításának kérdésével, hiszen a közelmúltban lezajlott választások után új szenátus alakult.

Bizonyított, hogy a Cseh Köztársaság jogelőd államainak gyakorlatában az iparral kapcsolatos jogvitákban elterjedt volt a választottbíráskodás. Még az 1948-1989-es időszakban sem szűnt meg teljesen ez a helyzet, bár érvényesülését ekkor már erősen befolyásolták a szocializmus társadalmi és gazdasági hatásai. A tisztességes eljárásért való, fentiekben vázolt küzdelem során visszatérhetnénk és vegyíthetnénk jogi tradíciónk legjavát a választottbíráskodás utóbbi időben elért fogyasztóvédelem-fejlesztő tevékenységével. Nincs valódi akadálya a munkajogi döntőbíráskodásnak, ha mindegyik fél hozzáértő, semleges bíró elé kerül, és független, úgyszintén semleges végrehajtással találkozunk; ügyvédi vagy egyéb jogi képviseletet vehetnek igénybe saját költségen; személyes meghallgatást tartanak az ügyekben; a feleknek joga van bizonyítási eljárást kezdeményezni és tanúmeghallgatásokat indítványozni; írásban ismerhetik meg a bíró döntésének magyarázatát, illetve jól körülírt esetekben joguk van a kötelező erejű választottbírói döntés hatályát magukra nézve megtagadni rendes bíróság elé terjesztve az ügyet.