

2014

II.

ČASOPIS PRO PRÁVNÍ VĚDU A PRAXI



MASARYKOVA UNIVERZITA  
PRÁVNICKÁ FAKULTA  
BRNO



## ČLÁNKY

### Rozhodčí smlouvy v pracovněprávních vztazích dle německého a rakouského práva \*

Martin Štefko \*\*

#### 1. Úvod

Jak potvrzuje právní praxe,<sup>1</sup> dochází stále častěji u středního a vyššího managementu ke sjednávání rozhodčích doložek též u pracovních smluv. Důvodem je obvykle politika koncernu či vůle jediného (zahraničního) společníka. Z hlediska českého práva je přítom arbitrábilita pracovních sporů otázkou spornou, a to dnes stejně jako dříve.<sup>2</sup> Nejvíce pochybností je spojeno

\* 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).

\*\* JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy, Praha.

<sup>1</sup> Bělohávek, A.: Arbitrábilita pracovněprávních sporů, *Bulletin advokacie* 9/2007, str. 23.

<sup>2</sup> Tak předchází právní úprava obsažená v ust. § 207 a § 235 zákona č. 65/1964 Sb. zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006, která výslovně zakládala výlučnou pravomoc soudů, byla vykládána různě. Ust. § 207 zákoníku práce znělo: „*Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy.*“ Ust. § 235 zákoníku práce pak doplňovalo: „*Spory vyplývající z těchto dohod se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru.*“ Zastánci arbitrábilít pracovních sporů nepokládali předmětná ustanovení za překážku, neboť pravomoc soudů je jedním z předpokladů arbitrábilít sporu (Bělohávek, A.: *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů. Komentář.* str. 32.). Dále viz Lisse, L.: Arbitrábilita v pracovněprávních sporech, *Obchodní právo*, 2008, č. 2, str. 13. Podle opačného názoru však zákonodárce stanovením výlučné pravomoci soudů vyjádřil zájem na tom, aby pracovněprávní spory byly rozhodovány výlučně soudy, čímž možnost rozhodčího řízení vyloučil (Součková, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, str. 593.). Dále srov. např. Černá, S.; Čech, P.: Arbitrábilita sporů o neplatnost právního úkonu, *Právní fórum* 2008, č. 11, str. 479 a násl. Ke smyslu této úpravy v době před 1989 a jejímu propojení s ostatními právními předpisy např. Bernard, F.; Pavlátová, J.: *Rozhodování pracovních sporů*, č. 18, Praha 1967, *Práce*, str. 10 a násl. K následnému zásadnímu omezení pravomoci rozhodovat Bernard, F.; Šusta, V.: *projednávání pracovních sporů*, č. 25, Praha 1971, *Práce*, str. 6 a násl.

se spory o platnost skončení pracovního poměru. Část odborné literatury s arbitrábilítou těchto sporů doposud nesouhlasí, neboť se u těchto sporů nejedná o spor majetkový, „*nýbrž jeho podstatou je, zda rozvázání pracovního poměru proběhlo v souladu s právními předpisy.*“ Nedostatek arbitrábilít sporů o neplatnost skončení pracovního poměru je dále zdůvodňován i tím, že ve sporu o neplatnost skončení pracovního poměru je primárně zjišťováno, zda žalobce je či není v postavení zaměstnance. Spor má tak obdobný charakter jako řízení ve věcech osobního stavu, čímž je jeho arbitrábilita vyloučena.

Nedostatečnost stávající úpravy vybízí k úvahám de lege ferenda ohledně explicitní legislativní úpravy rozhodčího řízení v pracovních sporech. Z hlediska geografické a kulturní blízkosti se nabízí blíže analyzovat nejen výslovnou německou a rakouskou právní úpravu rozhodčí doložky a následného rozhodčího řízení, ale též relevantní judikaturu a názory právní teorie.<sup>3</sup> Na následujících stranách bude nejprve pojednáno o rozhodčí smlouvě v německém a rakouském právu. Následně budou analyzovány ty výjimečné pracovní spory, kde může být založena pravomoc rozhodčího soudu, jakož i principy rozhodčího řízení v pracovních sporech. Závěrem budou obě právní úpravy zhodnoceny a na jejich základě navrženy změny české právní úpravy. Předmětem tohoto článku nejsou jiné alternativní nerozhodčí a nesoudní metody řešení sporu, které obě zkoumané právní úpravy rovněž znají.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> K výběru těchto dvou zemí se poznamenává, že řešitelský tým blíže zkoumá právní úpravu všech zemí sousedících s Českou republikou z důvodu kulturní a geografické blízkosti. Analýzy úprav v ostatních zemích budou následovat. Autor děkuje za cenné rady P. Dobiášovi a odkazuje na jeho skvělý počin Dobiáš, P. et al. *Současné trendy řešení sporů v rozhodčím řízení*, Aleš Čeněk 2013.

<sup>4</sup> Podnětným příkladem z rakouského práva je možnost sjednání smírčí doložky, kdy je v pracovní smlouvě ujednáno, že před zahájením soudního řízení musí být povinně provedeno smírčí řízení. Neprovedení tohoto smírčího řízení zakládá nedostatek podmínky pro vedení soudního řízení. Löschnigg, G.: *Arbeitsrecht*, 11. vyd., Vídeň 2011, OGB Verlag, str. 966 a judikaturu tam uvedenou.



řídí úpravou v ASGG. Nejvyšší soudní dvůr rozhoduje senátem dle zásad obsažených v ust. § 10 a násl. ASGG.<sup>60</sup>

## 5. Závěr

I když arbitrabilita pracovních sporů, včetně sporů směřujících ke skončení pracovního poměru německou ani rakouskou doktrínou zpochybňována není, jak německé, tak rakouské právo velmi intenzivně limituje možnosti sjednání rozhodčí doložky v pracovních sporech. V obou právních řádech je rozhodčí doložka v pracovněprávních vztazích možno sjednat pouze ve výjimečných případech. Těmi jsou v německém právu případy s mezinárodním prvkem, kde bylo jako rozhodné zvoleno cizí právo umožňující vést rozhodčí řízení v pracovních sporech; sjednání rozhodčí v kolektivní smlouvě pro spory z této smlouvy (nikoliv však pro nároky zaměstnanců, ledaže se jedná o zaměstnance vykonávajících vedoucí umělecké činnosti); dohody o určení pouze určitých prvků pracovněprávního vztahu; a spory ze vztahů v rámci přípravy na povolání. Restriktivnější rakouská úprava podmiňuje účinnost rozhodčí doložky sjednáním potenciálními stranami sporu a vylučuje její sjednání před vznikem tohoto sporu. Navzdory výjimečnosti rozhodčího řízení v pracovních sporech oba analyzované právní řády obsahují speciální úpravu tohoto řízení, která je velmi podrobná. Vztah mezi speciální a obecnou úpravou je různý, obecná úprava může být vyloučena zcela (Německo), či nikoliv (Rakousko).

Z nastíněné materie vyplývají ovšem též cenné závěry pro českého zákonodárce. De lege ferenda není z mnoha důvodů analyzovaných na jiných místech<sup>61</sup> únosná situace, kdy zákonodárce nepřijme speciální ani hmotněprávní, ani procesní úpravu pro rozhodčí řízení v pracovních sporech. Stávající úprava rozhodčího řízení je pro rozhodování pracovněprávních sporů nevhodná. Komplexnější, v budoucnu připravovaná, česká speciální úprava by se mohla inspirovat rakouským přístupem, jehož podmínkou úspěchu je zavedení speciálního pracovního soudnictví.<sup>62</sup> Motto německé úpravy - snaha zajistit rovnost ve faktické hospodářské síle smluvních stran - je v českém právu vzhledem ke

<sup>60</sup> Předmětné ustanovení ukládá senátní formu rozhodnutí, senát se skládá z laiků a profesionálních soudců. Předsedou je vždy soudce z povolání.

<sup>61</sup> Srov. zejména Pichrt, J.: Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích - minulost, současnost a budoucnost, Právní rozhledy 2013, č. 21, str. 725 a násl.

<sup>62</sup> K tomu srov. Löschnigg, G.: Arbeitsrecht, 11. vyd., Vídeň 2011, OGB Verlag, str. 950.

stále rozpačitému vztahu praxe ke kolektivnímu vyjednávání obtížně představitelná.<sup>63</sup>

Do přípravy nové komplexní úpravy řešící malou efektivitu rozhodování pracovních sporů obecnými soudy se doporučuje zvážit alespoň dílčí novelu (českého) zákona o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, která by po zvýšení ochrany zaměstnance v tomto řízení umožnila rozhodování všech pracovních sporů. Rozhodování individuálních pracovních sporů je představitelné, pokud by se český zákonodárce nechal inspirovat německou a rakouskou úpravou s tím, že

- 1) před podpisem rozhodčí doložky by byl zaměstnavatel povinen poučit zaměstnance písemně o podstatných rozdílech mezi rozhodčím a soudním řízením;
- 2) v rozhodčí doložce by muselo být určeno též sídlo příslušného rozhodčího soudu; rozhodčí soud by se mohl sejít k ústnímu jednání a provedení důkazů na jiném místě pouze tehdy, pokud s tím souhlasí zaměstnanec nebo pokud vyvstaly závažné obtíže s provedením důkazů v sídle rozhodčího soudu (v místě řízení),<sup>64</sup>
- 3) zaměstnanci by bylo umožněno domoci se zrušení rozhodčího nálezu vydaného ve sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru z obdobných důvodů, z jakých lze podat návrh na zrušení rozhodčího nálezu vydaného ve spotřebitelském sporu<sup>65</sup> a
- 4) soud by byl povinen zrušit rozhodčího nálezu, pokud by došlo v rozhodčím řízení k porušení kogentních předpisů hmotného práva.

Díky těmto úpravám by se rozhodčí řízení mohlo opět stát standardní formou řešení pracovních sporů v naší zemi; rychlou a velmi zajímavou alternativou autoritativního rozřešení pracovního sporu. To je potřeba zejména v dnešní době, kdy je řízení před obecnými soudy tak zdlouhavé a nákladné.

<sup>63</sup> Proto je mimochodem možno pochybovat vůbec o tom, zda pro obor pracovního práva lze stále považovat rozhodčí smlouvu za smlouvu čistě procesní. Srov. rozsudek německého BGH ze dne 3. 12. 1986 BGHZ 99. Z české literatury pak nestárnoucí Raban, P.: Alternativní řešení sporů, arbitráž a rozhodci v České a Slovenské republice a zahraničí, Praha: C. H. Beck 2004, str. 52 a násl.

<sup>64</sup> Pokud by byla rozhodčí smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána a pokud zaměstnanec ani při uzavření rozhodčí smlouvy, ani v okamžiku podání žaloby neměl své bydliště, obvyklý pobyt či pracoviště ve státě, v němž má své sídlo rozhodčí soud, přihlíželo by se k rozhodčí doložce jen tehdy, pokud by se jí zaměstnanec dovolal.

<sup>65</sup> Zde srov. Pichrt, J.: Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích - minulost, současnost a budoucnost, Právní rozhledy 2013, č. 21, str. 725 a násl.