



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Stanovisko Ústavu práva a právní vědy

LL/upav/2007/07

Právní nálezn ve věci

Arbitrabilita v pracovněprávních sporech

I. Úvod

Cílem předkládané eseje je podat stručné pojednání o jednom z témat, které je v českém arbitrážním řízení v ohnisku pozornosti jak rozhodců, tak stálých rozhodčích soudů, jakož i arbitrážních center sdružujících jednotlivé rozhodce ad hoc k výkonu jejich činnosti. Jedná se o otázku, zda lze spory z pracovněprávních vztahů projednávat a rozhodovat v rozhodčím řízení, jinými slovy (*a contrario* vyjádřeno), zda lze v uvedených případech vyloučit pravomoc soudů obecní soustavy k projednání a rozhodnutí takových sporů. Zajímavé bude toto pojednání mj. i ve světle právní úpravy nového zákoníku práce, provedené novou rekonstrukcí, a to zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který přinesl po desítkách let některé nové instituty, resp. zavedl tzv. *liberalizační klauzuli*, jejíž inkorporací se stal zákoník práce oproti předchozí právní úpravě ústavně právně konformním¹ a podle které platí i v oblasti pracovního práva a pracovněprávních vztazích vůbec zásada, že je dovoleno vše, co zákon explicitně ani implicitně (prostřednictvím kogentních ustanovení, od nichž se nelze odchýlit) nezakazuje. Na základě dovolenosti veškerého zákonem nezákazného jednání lze i s ohledem na problematiku případné implementace rozhodčích doložek do smluv uzavíraných v režimu zákoníku práce činit v relaci k další argumentaci některé důležité závěry, jež staví uvedenou problematiku do zcela jiného světla, než tomu bylo za předchozí právní úpravy, vyznačující se v tomto slova smyslu relativně vysokým stupněm rigidity.

II. Zákoník práce a pracovněprávní vztahy obecně

Nový zákoník práce nabyl účinnosti dne 01.01.2007 a přecházela mu řada jednání mezi reprezentanty odborových organizací a zástupci zaměstnavatelů, která však nevedla k žádanému výsledku, neboť obě strany stály neměně na svých protichůdných stanoviscích. Jak se k tématu přijímání nového

¹ O ústavněprávní konformitě zákona č. 65/965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, tedy předchozí zákoníku práce, který pozbyl účinnosti 01.01.2007, bylo lze podle názoru autora této eseje s úspěchem pochybovat, neboť zcela abstrahoval od ústavněprávní zásady vyjádřené v ust. čl. 2 odst. 3 Ústavy České republiky, podle které „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být ucen činit, co zákon neukládá“, resp. v čl. 2 odst. 3 Listiny základních a svobod. Dělo se tak na základě státně paternalistické politiky, kterou zdědila politické reprezentace v 90. letech uplynulého století od předchozího právně politického režimu a z jejíhož legislativně ideového sepětí se česká legislativa na poli pracovního zákonodárství nevymanila dodnes.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

zákoníku práce někdy konstatuje v odborné literatuře, „při rekapitulaci postupu prací na novém zákoníku práce je potřeba vzít v úvahu politickou a společenskou situaci, jak v době formulace zadání pro nový zákoník práce existovala. Není totiž tajemstvím a všechny dosavadní zkušenosti to potvrzují, že jakýkoliv zásah do právní úpravy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli je otázkou politickou. Stejně tomu bylo při přípravě nového zákoníku práce, avšak v mnohonásobně větší míře než klasické novele, neboť šlo o mnoho a to pro všechny zúčastněné“².

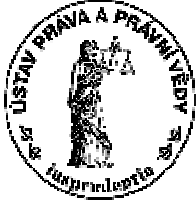
Expertům připravujícím rekonstrukci nového zákoníku práce bylo uloženo připravit nový zákoník práce jako moderní právní předpis, kterým jsou upraveny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vycházející z liberální zásady, že *co není zakázáno, je dovoleno*. Zákoník práce měl „splnit nespílitelné“, tj. měl na jednu stranu posílit smluvní volnost (autonomii) účastníků pracovněprávních vztahů, na straně druhé (a kumulativně) měl nový zákoník práce zachovat dosavadní míru ochrany slabšího účastníka pracovněprávních vztahů – zaměstnance a nakonec musel respektovat závazky České republiky vyplývající z mezinárodních smluv, jimž je vázána, zejména mezinárodněprávní závazky vztahující k členství České republiky v Evropském společenství. Současně byl formulován požadavek zachovat rozsah dosavadní role odborů, která neměla být jakkoliv umenšena, ač mělo na straně druhé dojít k daleko větší liberalizaci zákoníku práce a smluvní autonomie při kontraktčních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jak již bylo zmíněno výše. Je proto zřejmé, že zadání bylo od počátku nerealizovatelné, neboť směsice požadavků (takto předem vytčená do závorky) jako apriorní cíl nové kodifikace českého pracovního práva shrnovala z politického hlediska zájmy naprosto odlišných sociálních skupin a jejím cílem mělo být všem těmto skupinám vyhovět³.

Zákoník práce je právním předpisem, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Při přípravě právní úpravy je z výše uvedených důvodů nezbytné znát stanoviska těch, kdo za zaměstnavatele a zaměstnance vyjadřují jejich názory. Postoje sociálních partnerů k výše uvedenému zadání při tvorbě zákoníku práce však byly od počátku vyjednávání *zcela protichůdné*, a proto se nedalo dojít k jakémukoliv kompromisnímu závěru, obzvláště za situace, kdy odbory cítily jednostrannou podporu ze strany jednoho člena vlády a opoziční Komunistické strany Čech a Moravy, která nakonec společně s Českou stranou sociálně demokratickou nedokonalý a již před jeho přijetím hojně kritizovaný návrh zákona v parlamentu prohlasovala. Reprezentanti odborů byli s uvedeným pracovním zadáním nového zákoníku práce spokojeni, neboť vyhovoval zcela jejich požadavkům a Česká strana sociálně demokratická jako jediný člen tehdejší vládní koalice i proti názoru svých koaličních partnerů ve snaze vyjít vstříc odborům jako lobbyistické organizaci *sui generis* před konáním parlamentních voleb si dala za cíl schválit zákon v té podobě, v jaké byl jeho návrh zpracován, ještě před parlamentní volbami. Výsledkem je tedy nový zákoník práce, přijímaný s velkou mediální „pompou“, o němž se však stále více diskutuje jako o legislativně nepovedeném počínání, kdy bude muset následovat již nyní řada jeho důležitých novelizací, aby jej bylo lze v praxi vůbec uvést v život.

Představitelé zaměstnavatelů se zadáním zcela zásadně nesouhlasili. Situace při přípravě nového zákoníku práce se tak od počátku značně zpolitizovala již při formulaci samotného zadání. Díky

² Jakubka, J.-Hloušková P.-Hoffmanová, E.-Schmied, Z.-Šubertová, Z.-Tomandlová, L.-Trylč, L.: Zákoník práce s komentářem, ANAG. 2007, 1. vydání.

³ Srov. in Jakubka, J.-Hloušková P.-Hoffmanová, E.-Schmied, Z.-Šubertová, Z.-Tomandlová, L.-Trylč, L.: Zákoník práce s komentářem, ANAG. 2007, 1. vydání, str. 16: „Naplnění tohoto zadání však nebylo do důsledku možné (vzhledem k tomu, že cestou kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv úroveň ochrany zaměstnance i standardních pracovních podmínek lze změnit i jinak, než cestou zákonné úpravy, čímž však bude na druhé straně omezena nutně požadovaná smluvní volnost“.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

politické situaci v době přípravy nového zákoníku práce byl postoj zaměstnavatelů ponechán bez odezvy (zaměstnavatelé se tudíž odmítli podílet na přípravě podle uvedeného zadání) a přípravu nového zákoníku práce aktivně ovlivňovaly jen odbory, které také své požadavky na podobu nového zákoníku práce v zásadě prosadily. Výsledný návrh byl v důsledku popsané situace v podstatě jednostranný, vyhovující jen jednomu z účastníků pracovněprávních vztahů – zaměstnancům⁴.

Účastníci pracovněprávních vztahů, zaměstnanci i zaměstnavatelé, volali po přijetí nového liberalizovaného zákoníku práce řadu let. Dočkali se právní úpravy, která nahrazuje starý zákoník práce, zda se však dočkali skutečně právní úpravy, která upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na legislativně lepší, modernější úrovni, zůstává otázkou. Každopádně jedna velká změna je zřejmá, a to, že nový zákoník práce již není samostatným právním předpisem, jak byl postaven po sovětském vzoru vnímání a lidově-demokratické simplifikace práva, k němuž totalitní zákonodárství tendovalo, neboť je vázán na občanský zákoník, a to ust. § 4 ZPr, kde se zakládá aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy pro ty případy, kde na použití norem občanského práva přímo, tj., výslovně odkazuje právní úprava obsažená v zákoníku práce⁵. Dalším z prvků, které se do zákoníku práce nově dostává a který je třeba v rámci této eseje alespoň stručně zmínit, je již shora zmíněná *zásada obecné dovolenosti nezakázaného jednání*, upravená v ust. § 2 ZPr. V uvedeném ustanovení se zakládá možnost odchýlit se od kogentních ustanovení zákoníku práce tam, kde to zákoník práce (dlužno dodat, že explicitně) nezakazuje a anebo tam, kde z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj *nelze odchýlit* (implicitní zákaz). V této souvislosti je odkazováno dále na ust. 363 ZPr, kde jsou taxativně vyjmenována ustanovení, od kterých se nelze dohodou smluvních stran odchýlit. Lze doplnit, že prostřednictvím ust. § 363 odst. 1 ZPr se do zákona zapracovávají předpisy Evropských společenství.

Ve vztahu k otázce případného sjednávání rozhodčích doložek v pracovních smlouvách a v dohodách konaných mimo pracovní poměr lze s ohledem na přijetí nové zákonné úpravy říci, že ač je z hlediska legislativní techniky sympatizantem rozhodčího řízení ve světě spíše politická reprezentace stojící na pozicích liberalismu, a její odpůrci se rekrutují zejména z řad etatisticky zaměřených politických stran, nový český zákoník práce v relaci k předchozí právní úpravě

⁴ Srov. in *Jakubka, J.-Hloušková P.-Hoffmanová, E.-Schmied, Z.-Šubertová, Z.-Tomandlová, L.-Trylč, L.*: *Zákoník práce s komentářem*, ANAG. 2007, 1. vydání, str. 16: „Před projednáním návrhu zákoníku práce ve vládě jej posuzovala Legislativní rada vlády ČR. Tento poradní orgán vlády vyjádřil pochybnost o správnosti zvoleného vztahu k občanskému zákoníku na principu delegace norem občanského zákoníku, upozornil na nerovné postavení zaměstnavatelů podle toho, zda u nich působí odborová organizace, rovněž doporučil přehodnotit úpravu týkající se postavení odborových organizací v individuálních i kolektivních vztazích (konstatoval, že odborová organizace by měla jednat jen za své členy, pokud nezískala zmocnění od odborově neorganizovaných zaměstnanců). Dále legislativní rada vlády upozornila na ustanovení upravující kontrolní oprávnění odborů, zejména rozhodování o zákazu práce přesčas, práci v noci a zastavení práce v případě ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s tím, že tato úprava neodpovídá Ústavě ČR, a doporučila toto ustanovení vypustit“.

⁵ Zákoník práce nově v odkazovaném ustanovení normuje, že „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to zákon výslovně stanoví*“. Nová úprava pracovněprávních vztahů se tak aproximuje občanskoprávnímu chápání smluvní volnosti při kontraktaci smluv, i když nikoliv zcela, neboť „legislativní síla“ zákoníku práce dovoluje aplikaci občanskoprávních předpisů na vztahy pracovního práva jen v případech explicitního odkazu ze zákoníku práce. Z tohoto vyplývá, že ani podle recentní právní úpravy nelze občanský zákoník na pracovněprávní vztahy aplikovat subsidiárně. Je tomu tak z důvodu ideových východisek pracovního zákonodárství, na nichž i nový zákoník práce spočívá, a která nadále staví do centra pozornosti otázku ochrany zaměstnance a preferuje ji před zásadou smluvní svobody, která je jinak obecně právnímu státu vlastní, pozn. aut.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

(vzdor zaměření politických subjektů, které jej prosadily), tenduje spíše k rozšíření možnosti aplikovat ve zvýšené míře rozhodčí řízení i v oblasti pracovněprávních vztahů, jak bude ukázáno dále v textu této eseje. Je tomu tak z důvodu inkorporace ústavněprávní zásady dovolenosti všeho nezakázaného jednání, která našla odraz v normativní větě § 2 nového zákoníku práce⁶ a která se stala když ne něčím více, tak alespoň významnou interpretační pomůckou pro ty interprety práva, kteří v pracovněprávních vztazích při výkladu jednotlivých ustanovení zákoníku práce dosud preferovali sociální zájem nad principy právního státu a normativní věty zákona povyšovali nad ústavní pořádek, jenž již dávno před přijetím nové právní úpravy zásadu dovolenosti všeho nezakázaného jednání kotvil (srov. čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod).

III. Rozhodčí doložka (smlouva) v pracovním vztahu

Základem pravomoci rozhodců, resp. stálého rozhodčího soudu (§ 13 z.r.ř.) k rozhodování sporu v rozhodčím řízení je *rozhodčí smlouva*, která v mezích ústavně zaručeného práva na spravedlivý proces vylučuje *právo⁷ domáhat se svých práv u nestranného a nezávislého soudu* v těch případech, kde by jinak byla dána pravomoc soudu obecní soustavy, a to za podmínky, že je takový spor v souladu s ust. § 2 odst. 1 z.r.ř. resp. odst. 4 z.r.ř. tzv. *arbitrabilní*, tj. lze-li jej za splnění dalších zákonem stanovených podmínek projednat a rozhodnout o něm v rozhodčím řízení bez toho, aby jakkoliv v uvedené věci rozhodoval „klasický“ soud. *Důsledkem arbitrability sporu* je mj. i to, že pokud by byla sjednána mezi stranami pracovní smlouvy nebo jakékoliv jiné smlouvy uzavřené v režimu některého soukromoprávního předpisu (např. některá ze smluv uzavřených v režimu občanského nebo obchodního práva apod.), (i) rozhodčí smlouva nebo rozhodčí doložka, a současně (ii) byla některou ze smluvních stran podána v takové věci žaloba u soudu obecní soustavy, soud obecní soustavy k námitce protistrany učiněné nejpozději při prvním úkonu ve věci samé v souladu s ust. § 106 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., o občanském soudním řízení (občanský soudní řád), ve znění pozdějších předpisů, dále jen „o.s.ř.“), řízení zastaví a věc bude muset být projednána v řízení před rozhodci, s výjimkou případu, kdy strany výslovně prohlásí, že na uzavřené rozhodčí smlouvě netrvají. Jak vzletně konstatuje Alexander Bělohávek, „*Podmínkou možnosti svěřit projednání konkrétního sporu do pravomoci rozhodců tak není tedy toliko existence odpovídající dohody stran o*

⁶ V uvedeném ustanovení se stanoví, že „práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnosti, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2“ (odst. 1 citovaného ustanovení), a dále, že „K odchýlné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem“ (odst. 1 citovaného ustanovení).

⁷ Toto právo je garantováno v ust. čl. 36 odst. 1 LZPS, podle kterého (citace) platí, že „*Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgán*“.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

*takovém způsobu řešení sporů, ale i skutečnost, že právní řád takovou delegaci jurisdikční výsosti státu na soukromoprávní subjekt umožňuje*⁸.

Rozhodčí smlouva je tedy smlouvou mezi subjekty soukromoprávních vztahů, jejímž obsahem je ujednání, že buď (i) určitý konkrétní spor již vzniklý (pak se takové ujednání označuje v zákoně i v nauce jako „smlouva o rozhodci“) nebo (ii) všechny spory, které v budoucnu vzniknou z určitého právního vztahu (takové ujednání se označuje v zákoně i v nauce jako „rozhodčí doložka“), budou projednány a autoritativně rozhodnuty jedním nebo více rozhodci jakožto osobami práva soukromého, a nikoliv soudy obecní soustavy jako veřejnoprávními orgány, a to orgány moci soudní, jejichž pravomoc k projednání sporu mohou strany autonomním ujednáním za zákonem stanovených podmínek vyloučit. Rozhodčí doložka je jedno z ustanovení smlouvy, řazené v praxi (avšak nikoliv bezvýjimečně ani povinně) na konec do závěrečných ustanovení smlouvy, a ze zákona může být obsažena jak ve smlouvě hlavní (která má hmotně-právní charakter⁹), tak i stát mimo ni a být obsažena ve všeobecných obchodních podmínkách nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, a nikoliv jen v pracovní smlouvě, jak bude ostatně ještě podrobněji rozvedeno dále. Na takovém normativním základě je založena většina právních úprav v Evropě i ve světě, existují však i výjimky¹⁰.

Rozhodčí smlouvu může uzavřít kdokoliv, kdo je nadán právní subjektivitou, tedy jakákoliv fyzická osoba, která nebyla zbavena způsobilosti k právním úkonům a která patrně nebyla ve způsobilosti k právním úkonům ani omezena rozhodnutím soudu, neboť i omezení ve způsobilosti k právním úkonům by bylo lze ve vztahu k problematice arbitrability vnímat jako problematické. Z osob právnických mohou rozhodčí doložku sjednat všechny osoby práva soukromého, a z korporací veřejnoprávních pak toliko obce a kraje a právníky osoby veřejného práva zřízené zákonem, a ovšem i stát nebo jeho jménem organizační složky, byť se skupina poslanců po prohraných arbitrážích České republiky se zahraničními investory snažila poněkud nesystematicky po téměř hysterické debatě v Poslanecké sněmovně oprávnění státu sjednávat rozhodčí doložky přímo v zákoně *expressis verbis* vyloučit. Co se týče otázky platnosti rozhodčí smlouvy, kterou musí rozhodci posuzovat z „úřední povinnosti“¹¹, bude platnost podle názoru některých autorů třeba posuzovat v souladu hmotně-právní úpravou týkající se platnosti právních úkonů obecně¹², naopak traktuje František Zoulík¹³.

⁸ Srov. in Bělohlávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 701. Autor pak dále doplňuje, že o to více však klade právní úprava nároky na dohodu stran o využití množnosti takové delegace pravomoci státu při řešení sporů na rozhodce jako na soukromoprávní subjekty.

⁹ Naopak rozhodčí doložka má nikoliv hmotně-právní, ale *procesně-právní charakter* a je do smlouvy hlavní nebo do všeobecných smluvních či obchodních nebo jakýchkoliv jiných podmínek inkorporována; rozhodčí smlouva má naopak charakter samostatného a nezávislého smluvního ujednání, které na hlavní smlouvu nebo všeobecné obchodní podmínky, ale např. i na pracovní smlouvu nebo vnitřní předpis zaměstnavatele odkazuje, aniž by byla součástí takové listiny.

¹⁰ Srov. in Bělohlávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 701. Autor k uvedenému konstatuje, že „*Např. podle právní úprava Spolkové republiky Německo musí být rozhodčí smlouva obsažena v samostatné listině nebo alespoň samostatně podepsána; americká justiční praxe připouští výkon zahraničních nálezů pouze tehdy, jestliže byla pravomoc rozhodců založena rozhodčí smlouvou obsaženou ve smlouvě hlavní*“.

¹¹ Takovou terminologii používá Bělohlávek. S ohledem na fakt, že rozhodce je osobou soukromého a nikoliv veřejného práva lze však o vhodnosti této terminologie pochybovat.

¹² Srov. in Bělohlávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 701. Autor předestírá svůj názor, že „*Rozhodčí smlouva bude muset být uzavřena svobodně, s určitým obsahem, vážně a srozumitelně. Vzhledem k tomu, že rozhodčí smlouva se váže k určitému konkrétnímu sporu (smlouva o rozhodci), nebo ke sporům z určitého okruhu právních vztahů (rozhodčí doložka)*“.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Shrnuto a podtrženo, aby bylo lze vůbec hovořit o tom, zda je ten který pracovněprávní spor *arbitrabilní*, bylo by za splnění dalších zákonem stanovených podmínek, které budou zmíněny dále v textu této práce, nezbytné, aby byla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena buď platná rozhodčí doložka, jako jedno z ustanovení pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, popř. uzavřena samostatná rozhodčí smlouva, tj. procesní smlouva na samostatné listině, kterou se oba účastníci pracovněprávního vztahu rozhodnou pro případ mezi nimi v budoucnu vzniklého sporu vyloučit pravomoc soudu obecné soustavy k jeho projednání a založit pravomoc rozhodce nebo stálého rozhodčího soudu k projednání a rozhodnutí sporu. Ve vztahu k možnosti dané zákoníkem práce, který umožňuje stanovit některá práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů vnitřním předpisem pak lze dále konstatovat, že rozhodčí doložka může být platně sjednána i tehdy, je-li obsažena ve vnitřním předpisu vydaném zaměstnavatelem¹⁴, na který pracovní smlouva ve svém obsahu výslovně (aby o takové delegaci nevznikaly pochybnosti) odkazuje. Rozhodčí doložku je možné dále sjednat v kolektivní smlouvě. Je zřejmé, že ve všech případech sjednání rozhodčí doložky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nezbytné, aby se tak nestalo pouze implicitně, ale aby zaměstnavatel, který bývá v pracovněprávní praxi zpravidla oferentem pracovních a jiných obdobných smluv, zaměstnance na rozhodčí doložku výslovně upozornil. Nový zákoník práce obsahuje pro tyto případy několik zásadních ustanovení, jejichž cílem je zaměstnance chránit a které dopadají i na sjednání procesních práv založených rozhodčí smlouvou, které z pracovní smlouvy, vnitřního předpisu¹⁵ zaměstnavatele, nebo z kolektivní smlouvy plynou.

Tak jednak v ust. § 13 odst. 2 písm. e) ZPr se zakládá povinnost zaměstnavatele seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou¹⁶ a vnitřními předpisy (které mohou obsahovat rozhodčí doložku, neboť zákon to nikde nezakazuje), podle § 37 odst. 3 ZPr pak mohou být informace uvedené v ust. § 37 odst. 1, písm. c), d) a e) a v odst. 2 ZPr nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis. A konečně, v souladu s ust. § 302 písm. f) ZPr jsou vedoucí zaměstnanci mj. povinni zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

nebude možno považovat z důvodu nedostatečné určitosti za platně uzavřenou rozhodčí smlouvu takovou dohodu stran, že veškeré případné jejich spory, které by mohly do budoucna vzniknout bez vztahů mezi stranami, bude neplatná, i když by se v případě konkrétního v budoucnu vzniklého sporu mohlo jednat o spor arbitrabilní. Okruh případných sporů, resp. právních vztahů podléhajících v případě sporu pravomoci rozhodců, musí být konkrétní“.

¹³ Srov. in Zoulik, F.: Některé problémy rozhodčího řízení, Bulletin advokacie 1/2007, str. 15. Autor prezentuje názor, že „Při úvaze o důsledcích případné neurčitosti rozhodčí doložky je třeba mít za to, že ustanovení § 37 ObčZ zde není použitelné...rozhodčí smlouva není hmotněprávní smlouvou, neboť neupravuje žádné z plnění tvořící obsah závazků podle § 494 ObčZ, ale je předpokladem vzniku zvláštního procesního vztahu; pro její procesní povahu mluví dále i to, že má výlučné procesní důsledky a že je upravena předpisy procesního práva“.

¹⁴ Srov. ust. § 305 odst. 1 ZPr, podle něhož platí, že u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit *ostatní práva v pracovněprávních vztazích*, z nichž je oprávněn zaměstnanec.

¹⁵ Vnitřní předpis může stanovit práva podle věty první také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Podle odstavce druhého téhož paragrafového ustanovení je „*Vnitřní předpis závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.*“, a „*Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný.*“ (odst. 4).

¹⁶ V souladu s ust. § 23 odst. 1 a 2 ZPr je v kolektivní smlouvě možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Účastníky kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Jak bylo již vyjádřeno shora, bylo by tedy v zásadě lze učinit rozhodčí doložku součástí pracovní smlouvy, v tom by neměl být za splnění dalších podmínek podmiňujících arbitrabilitu sporu žádný závažný negociační problém, neboť obdobně jako je zaměstnavatel povinen seznamovat zaměstnance již před nástupem do práce s jeho právy a povinnostmi, je i zaměstnanec jako osoba způsobilá k právním úkonům povinen se seznámit s pracovní smlouvou a oprávněn naříkat u zaměstnavatele již před jejím uzavřením její obsah. S ohledem na ust. § 305 odst. 5 ZPr není rozhodčí doložka časově vázána na platnost a účinnost vnitřního předpisu, jehož je (byla) součástí¹⁷ a zavazuje strany pracovněprávního vztahu i poté, co byl na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele, popř. kolektivní smlouvy nebo jednostranně vnitřní předpis zrušen. Nejtypičtějším z vnitřních předpisů vydávaných zaměstnavatelem je pracovní řád, který nový zákoník práce explicitně zmiňuje v ust. § 306 ZPr, kde se mj. stanoví, že *pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu*, který v podstatě rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen *s předchozím písemným souhlasem odborové organizace*, jinak je vydání nebo změna neplatné (§ 306 odst. 5 ZPr). Z uvedeného vyplývá, že pokud by odborová organizace nevyslovila s řešením pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci na základě rozhodčí doložky obsažené v textu pracovního řádu nebo onoho vnitřního předpisu souhlas, pravomoc rozhodců k projednání a rozhodování takových sporů by dána nebyla. I z tohoto ustanovení je tedy zřejmá ochrana zaměstnance prostřednictvím odborů¹⁸, obdobně jako je z ustanovení shora uvedených nebo citovaných zřejmá ochrana zaměstnance tam, kde odborová organizace nepůsobí. V aplikační praxi tedy nemůže nastat stav, kdy by zaměstnanec nebyl se založením pravomoci rozhodce nebo rozhodčího soudu k projednání sporu generujícího v budoucnu z jeho pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli obeznámen.

Nadto přímo *ex lege* platí, že před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru (srov. ust. § 31 ZPr). Z tohoto, jakož i jiných důvodů uvedených shora je ochrana zaměstnance v tom slova smyslu, aby případný budoucí spor mezi ním a zaměstnavatelem nebyl proti jeho vůli rozhodován v rozhodčím, a nikoliv ve „standardním“ soudním řízení, dostatečně zajištěna a nelze se obávat, že zaměstnanec o případné „prorogaci“ řešení sporu na rozhodce nevěděl.

IV. Arbitrabilita pracovněprávních vztahů vycházejících z kolektivních smluv

Co se týče problematiky pracovněprávních vztahů vycházejících z kolektivních smluv, zde je arbitrabilita takových sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dána přímo *ex lege*, a to na

¹⁷ V odkazovaném ustanovení se stanoví, že „Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé, zejména mzdové, platové nebo **ostatní právo v pracovněprávních vztazích**, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva“ (zvýrazněno autorem).

¹⁸ Odborové organizace mají nadto právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu mj. nad dodržováním vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem ji zajistit (srov. ust. § 321 odst. 2 ZPr).



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

základě zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů¹⁹. *Kolektivní smlouva* je v souladu s ust. § 23 odst. 4 ZPr buď (i) *podniková*, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele, anebo (ii) *vyššího stupně*, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Kolektivní smlouvu není možné nahrazovat smlouvou podle § 51 ObčZ²⁰.

Pouze ve stručnosti k povaze kolektivní smlouvy a její právní úpravě v novém zákoníku práce doplníme, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu *také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni* (srov. ust. § 24 odst. 1 ZPr), s tím, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele²¹.

Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky (§ 25 odst. 1 ZPr). Její závaznost se však toliko na ně neomezuje, když zákon v ust. § 25 odst. 2 ZPr stanoví, že kolektivní smlouva je závazná také pro

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Kolektivní smlouva je *smlouva*, kterou odbory vyjednávají „*pro zaměstnance*“. Z tohoto důvodu dává zákonodárce zaměstnancům právo do podoby kolektivní smlouvy obdobně jako do vyjednávání aktivně zasahovat a vyjadřuje to dle ust. § 25 odst. 3 ZPr tak, že zaměstnanec má právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Po uzavření kolektivní smlouvy platí, že práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 25 odst. 4 ZPr). Ve vztahu k formálním náležitostem zákon *pod sankcí absolutní neplatnosti kolektivní smlouvy s účinky ex tunc* stanoví (i) *požadavek písemnosti* a (ii) *požadavek podpisu účastníky na téže listině* (srov. ust. § 26 odst. 4 ZPr).

¹⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, vytváří pro oblast sjednávání kolektivních smluv celý *institut speciálního rozhodčího řízení*, o němž bude ještě pojednáno dále, a stanoví závazný postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky.

²⁰ Zákonodárce tímto ustanovením stanoví zákaz případného obcházení kogentních ustanovení zákona o kolektivních smlouvách, k němuž by v praxi mohlo docházet, a to stanovením zákazu uzavírání inominálních smluv, na jejichž základě by byly upravovány pracovní právní vztahy, jakož i jiné záležitosti, které jsou typicky obsahem kolektivních smluv podle zákoníku práce.

²¹ Tj. mimochodem oproti předchozí právní úpravě *novum*, neboť kolektivní smlouva uzavřená před datem 31.12.2006 mezi zaměstnavatelem a toliko jednou z více odborových organizací by byla pro rozpor se zákonem stížena absolutní neplatností s účinky od samého počátku (*ex tunc*).



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Proces, který uzavření kolektivní smlouvy předchází, je upraven, jak bylo uvedeno shora, zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoKV“). Především je třeba říci, že alternativní řešení sporů podle zákona o kolektivním vyjednávání je typickým řízením, které se v arbitralistice nazývá řízením „konciliačním“. Jde tedy o řízení, které je postaveno na ústřední postavě, kterou není rozhodce, ale primárně (i) *konciliátor*, nebo (ii) *mediátor*, v zákoně o kolektivním vyjednávání označované termínem „zprostředkovatel“. Rozhodčí doložka, která zakládá pravomoc zprostředkovatele k řešení sporu, může být uzavřena ad hoc, nebo může být obsažena v již uzavřené kolektivní smlouvě, předpokládá nejprve smířčí (konciliační) řešení sporu před zprostředkovatelem a teprve poté, co by takové řízení nevedlo ke smírnému vyřešení sporu, se počítá se jmenováním rozhodce a započítám „klasického“ rozhodčího řízení s ústředním postavou rozhodce jako ve věci rozhodujícího orgánu²². Zákonodárce tuto skutečnost vyjadřuje dikcí ust. § 11 odst. 1 ZoKV, kde se stanoví, že „Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Přijetím žádosti zprostředkovatelem je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost“.

Pojem „alternativní způsoby řešení sporů“ (ADR - „Alternative Dispute Resolution“) se vymezuje jako alternativa k formám řešení sporu, kterými stát poskytuje své garance mocí veřejnou (tj. vůči řízení soudnímu i řízení rozhodčímu). Právní teorie i praxe tímto termínem označují způsoby či procesy, které vykazují kumulativně následující znaky:

- (i) dobrovolnost stran v podřízení se tomuto způsobu řízení a jednání v rámci něj. Strany si určují osobu, která zprostředkuje jejich jednání a dobrovolně se jednání podřizují,
- (ii) pohyb řízení a jeho účinků mimo přímý dosah právní regulace státu (zahájení, průběh ani ukončení řízení nemají žádné hmotně-právní a procesně-právní účinky, osoby třetí, působící v tomto řízení nemají žádné donucovací a rozhodovací pravomoci),
- (iii) úspěšným výsledkem *není vydání exekučního titulu*. Úspěšným výsledkem je *dohoda*, smlouva řešící spornou otázku. Ta se ovšem může stát v závislosti na formulaci svého obsahu exekučním titulem v závislosti na podmínkách v konkrétním právním řádu. Na příklad v dosahu českého práva je možné poukázat na listiny ve smyslu § 274 písm. c) o.s.ř.

Tento způsob řešení sporů akcentuje *jednací*, nikoli rozsuzovací bázi. Faktorem ovlivňujícím zásadním způsobem úspěšnost těchto způsobů řešení sporů je osoba mediátora, konciliátora (zprostředkovatele), která řídí zásadním způsobem průběh sporů a její dovednosti ovlivňují výrazně názory stran. Řešení sporů touto cestou přináší řadu výhod, z nichž se obecně příkladmo uvádí např.

²² Příkladem konciliační doložky může být konciliační doložka arbitrážního centra rozhodců s názvem Rozhodčí soud České republiky (pramen www.rozhodcisoud.net), která shora uvedený princip vyjadřuje dikcí: „Všechny spory, které vzniknou z této smlouvy nebo v souvislosti s ní, budou projednány a rozhodnuty konciliátorem jmenovaným společně stranami sporu ze seznamu rozhodců Rozhodčího soudu České republiky. Pokud se strany sporu na osobě konciliátora do 30 dní ode dne doručení návrhu na jeho jmenování některou ze stran druhé straně neshodnou nebo nebude-li do 30 dní ode dne jmenování konciliátora vydán rozhodčí (konciliační) smířčí nález, rozhodne se spor na návrh některé ze stran s konečnou platností v rozhodčím řízení před senátem složeným ze tří rozhodců zapsaných v seznamu rozhodců Rozhodčího soudu České republiky, se sídlem v Praze, a jmenovaným v souladu s Jednácím řádem, Poplatkovým řádem a dalšími pravidly rozhodců zapsaných v seznamu rozhodců Rozhodčího soudu České republiky publikovanými na www.rozhodcisoud.net, se kterými se strany před podpisem této smlouvy seznámily a vyslovily výslovný souhlas s tím, že podle těchto pravidel platných v době zahájení rozhodčího řízení bude v řízení postupováno ve smyslu ustanovení § 19 odst. 1 zákona č. 216/1994 Sb. Strany se výslovně dohodly, že ústního jednání a odůvodnění konciliačního nebo rozhodčího nálezu není třeba“.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

- (i) nižší náklady oproti řízením soudnímu a rozhodčímu. Jak náklady tohoto řízení samého, tak i náklady právního zastoupení jsou bezesporu nižší.
- (ii) čas, a to jak čas týkající se délky sporu, tak i dopadající na transakci, které se týká. V rámci tohoto řízení není nutné zachovávat žádné formality ani lhůty, které obvykle celý soudní proces prodlužují.
- (iii) větší šance na zachování důvěry mezi partnery. Je uváděno, že mentalita stran v rámci tohoto řízení je jiná než u řízení soudního či rozhodčího. Oproti těmto typům soudního či rozhodčího řízení, kde platí zásada „vyhrát-prohrát“, má zde být nastolena atmosféra hledání kompromisů. Nejde zde o „proces vedený stranou v duchu nepřátelském“, nýbrž o proces „vedený v duchu kooperativním“.
- (iv) řešení, které sice nemusí být v „souladu s právem“, ale bezesporu je v souladu se zájmy stran.

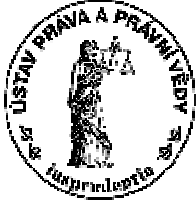
Tento typ doložek je zcela pravidelně kombinován s rozhodčím řízením. Tak je tomu i v případě Rozhodčího soudu České republiky, který nabízí svým klientům možnost využití tzv. konciliační doložky, která v sobě snoubí prvky práva smírčího a práva rozhodčího, kde právo rozhodčí se aplikuje subsidiárně tam, kde se během doby stanovené konciliační doložkou nepodařilo dospět ke konsensu, jak tomu může být třeba právě v případě konciliačního řízení před zprostředkovatelem v případě projednávání sporů z kolektivní smlouvy. Výhodou konciliačního řízení je zejména skutečnost, že řízení může být vedeno velice neformálně.

Ve vztahu k právní úpravě vyjednávání o kolektivní smlouvě a osobě konciliátora (zprostředkovatele) potom platí, že zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce²³. Jde-li o případy projednávání nároků z kolektivních smluv, musí jít o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem (srov. ust. § 12 odst. 3 ZoKV).

Nebude-li uzavřena kolektivní smlouva v „konciliačním“ řízení před zprostředkovatelem, koná se řízení před rozhodcem²⁴, které zákon o kolektivním vyjednávání relativně podrobně upravuje v ust. § 13 ZoKV. Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost (§ 13 odst. 1 ZoKV). Nedohodnou-li se smluvní strany podle odstavce 1 a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo; doručení rozhodnutí rozhodci je řízení před rozhodcem zahájeno (§ 13 odst. 2 ZoKV).

²³ To je ve srovnání s obecnou právní úpravou rozhodčího řízení odchylka, neboť rozhodcem ve smyslu zákona o rozhodčím řízení může být za splnění dalších zákonem nebo vnitřními předpisy jednotlivých rozhodčích institucí toliko *osoba fyzická* (srov. ust. § 5 z.r.ř.).

²⁴ V souladu s ust. § 13 odst. 3 ZoKV může být rozhodcem fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. Nároky na odbornost rozhodce se tedy nijak neliší od nároků (či spíše „nenároků“ na výkon funkce rozhodce v řízení podle zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (z.r.ř.), *in concreto* stanovené v ust. § 5 z.r.ř. tak, že rozhodcem může být občan České republiky, který je zletilý a způsobilý k právním úkonům, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Cizinec může být rozhodcem, je-li podle práva svého státu způsobilý k právním úkonům; postačí však, je-li způsobilý k právním úkonům podle práva České republiky.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. Náklady řízení před rozhodci²⁵ včetně jejich odměny hradí ministerstvo²⁶.

Obdobně (*mutatis mutandis*) jako v zákoně o rozhodčím řízení (zákon č. 216/1994 Sb.) upravena kontrolní pravomoc soudů obecné soustavy přezkoumávat ze zákonem taxativně enumerovaných důvodů rozhodčí nálezy vydané rozhodce nebo rozhodčími soudy (srov. ust. § 31 z.r.ř.), je v zákoně o kolektivním vyjednávání upravena přezkumná činnost soudu vůči rozhodčím nálezům vydaným rozhodcem rozhodujícím ve věci týkající se kolektivní smlouvy. Příslušným k rozhodnutí žalob proti rozhodnutí rozhodce je na rozdíl od obecné úpravy rozhodčího řízení, kde je dána příslušnost okresního soudu v místě vydání rozhodčího nálezu, *soud krajský*. Krajský soud zruší nebo změní na návrh smluvní strany rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů ode dne, kdy se seznámil s předmětem sporu (§ 14 odst. 1 ZoKV).

Návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat do patnácti dnů od jeho doručení. Příslušným je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje. Při rozhodování postupuje krajský soud podle ustanovení občanského soudního řádu upravujících řízení v prvním stupni; rozhodne však vždy usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení (§ 14 odst. 1 ZoKV). Nebyl-li podán v této lhůtě návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce u soudu, nebo byl-li tento návrh soudem zamítnut, nebo řízení zastaveno, je doručené rozhodnutí rozhodce v právní moci. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné. Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem upravuje zákon v ust. § 9 odst. 4 ZoKV, podle něhož jsou smluvní strany povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.

K otázce arbitrability sporů projednávaných v souladu se shora uvedenými ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání platí, že kolektivními spory podle zákona o kolektivním vyjednávání jsou toliko (i) spory o uzavření kolektivní smlouvy a (ii) spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců (srov. ust. § 10 ZoKV). *Argumentum a contrario* to znamená, že spory generující z pracovních nebo jiných obdobných smluv uzavřených v režimu zákoníku práce mezi jednotlivým zaměstnancem na jedné straně a zaměstnavatelem na straně druhé nejsou „projednatelné“ před zprostředkovatelem ani rozhodcem podle shora uvedených ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání a pokud by je bylo lze podřídit režimu rozhodčí doložky, pak toliko na základě rozhodčí doložky či smlouvy obsažené (i) v pracovní nebo jiné obdobné smlouvě, nebo (ii) ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, který odsouhlasila odborová organizace, nebo (iii) ve vnitřním předpisu (tam, kde nepůsobí odborová organizace), se kterým byla zaměstnanec seznámen před podpisem pracovní smlouvy nebo jiné obdobné smlouvy a jejím podpisem k němu přistoupil. *Arbitrabilita sporu z pracovněprávního vztahu* nebude nadto dána bez dalšího, ale pouze za splnění dalších podmínek stanovených implicitně zákonem, o kterých bude pojednáno dále. K tomu lze pouze doplnit, že spory z kolektivních smluv nelze z důvodu speciální právní úpravy

²⁵ Postup při výběru zprostředkovatelů a způsob jejich zápisu do seznamu zprostředkovatelů, jakož i další řízení před zprostředkovatelem, jakož i postup výběru rozhodců, způsob ověřování jejich odborných znalostí, jejich zápisu do seznamu rozhodců, jakož i další úpravu řízení před rozhodcem, stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškami (§ 15 ZoKV).

²⁶ Ust. § 13 odst. 5 až 7 ZoKV



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

v zákoně o kolektivním vyjednávání rozhodovat podle z.r.ř., a to ani tehdy, pokud by se na tom strany dohodly. Je tomu z důvodu kogentního charakteru ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, z jejichž povahy vyplývá, že se od nich nelze odchýlit.

V. Arbitrabilita pracovněprávních sporů

Ve vztahu k otázce arbitrability pracovněprávních sporů je třeba nejprve obecně předznámenat, že arbitrabilita je obecně upravena v ust. § 2 z.r.ř., jehož první odstavec stanoví, že „*Strany se mohou dohodnout, že o majetkových sporech mezi nimi, s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkursu nebo vyrovnání, k jejichž projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu, má rozhodovat jeden nebo více rozhodců anebo stálý rozhodčí soud (rozhodčí smlouva)*“. V odstavci druhém téhož paragrafového ustanovení se potom dále normuje, že „*rozhodčí smlouvu lze platně uzavřít, jestliže strany by mohly o předmětu sporu uzavřít smír*“. Podle odstavce třetího se rozhodčí smlouva může týkat

- a) jednotlivého již vzniklého sporu (smlouva o rozhodci), nebo
- b) všech sporů, které by v budoucnu vznikly z určitého právního vztahu nebo z vymezeného okruhu právních vztahů (rozhodčí doložka).

Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů přinesl s účinností od 01.01.1995 zásadní změnu ve vztahu k rozhodování sporů mimo pravomoc soudů obecné soustavy, ale i změnu v oblasti tzv. alternativních způsobů řešení sporů, označovaných ve světě jako ADR (Alternativ Dispute Resolution). Oproti předchozí právní úpravě, jež byla vlastní ideovým východiskům státně-politického režimu v Československu v letech 1948-1989, bylo s účinností od výše uvedeného zlomového data aprobováno zákonem rozhodování sporů rozhodci jako soukromoprávními subjekty, a to za splnění dalších podmínek. Stalo se tak pro oblast prakticky všech sporů „*monetární povahy*“, tj. *všech majetkových sporů z mezinárodního obchodního styku, ale nyní i ze sporů, které vygenerovaly z vnitrostátního obchodního styku, a dokonce i ze sporů typicky občanskoprávních, kde ani jednou ze stran sporu není podnikatel ve smyslu ust. § 2 ObchZ. Státní protekcionismus, spočívající v soudní ochraně tzv. „slabších stran“²⁷ soudního sporu, tak doznal značných změn, kdy se legislativní preference dlužníka, imanentní českému civilnímu procesu již před listopadem 1989 a nabývající značných rozměrů i v polistopadovém období, otřásla v samých základech a v prvních letech 21. století se díky prudkému rozvoji rozhodčích (arbitrážních) center, která vytvářejí na trhu poskytovatelů arbitrážních služeb vítanou konkurenci Rozhodčímu soudu při Hospodářské a Agrární komoře České republiky, který je zřízen přímo ze zákona (*ex lege*) a měl až donedávna prakticky monopolní postavení, se stala skutečnou alternativou k řešení sporů standardní soudní cestou a jejich zajímavým a přínosným doplňkem²⁸.*

²⁷ Z liberalistických pozic se jedná o *contradictio in adiecto*, a pokud bychom i z těchto pozic přistoupili na to, že pojem „slabší smluvní strany“ existuje a vzápětí akceptovali i možnost, že má být ve zvýšené míře chráněna, museli bychom se tázat, jaká bude kompenzace za takové legislativní ústupky; podle názoru autora této eseje by mohla spočívat v omezení způsobilosti takových osob k určitým právním úkonům, nebo v omezení volebního práva takových osob; tato otázka však není předmětem této eseje a nadto je značně provokativní. Z tohoto důvodu postačí shrnout, že ji lze klást legitimně tam, kde legislativní protekcionistická opatření již překračují únosnou hranici a brání svobodnému rozvoji podnikání garantovanému v čl. 26 LZPS; řešení uvedené otázky pak odvisí podobně jako pohled na rozhodčí řízení jako takové od míry, v níž je člověk jako interpret práva ovlivněn tím či oním individuálním politickým světovým názorem.

²⁸ Srov. např. in *Lisse, L.: K požadavkům na výkon funkce rozhodce a liberalizace rozhodčího soudnictví, 6/2006, str. 224, popř. Lisse, L.: K postavení tzv. arbitrážních center, 1/2006. Podstatou obou esejí je vyjádření, že*



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Legální podmínkou k rozhodnutí konkrétního sporu v rozhodčím řízení je přípustnost projednání takového sporu v řízení před rozhodci (tzv. arbitrabilita sporu), a jednak existence platné rozhodčí smlouvy²⁹. V souladu s ustanovením § 2 odst. 1 z.r.ř. se strany mohou dohodnout na tom, že o majetkových sporech mezi nimi, s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkursu nebo vyrovnání, k jejichž projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu, má rozhodovat jeden nebo více rozhodců anebo stálý rozhodčí soud. Toto ustanovení nevyvolává větší výkladové problémy³⁰.

Pravomoc rozhodce k projednání a rozhodnutí sporu v rozhodčím řízení je dána za podmínky, že by k projednání a rozhodnutí sporu byl přímo příslušný soud. Rozhodčí smlouva (doložka) by *a contrario* k výše uvedenému nebyla přípustná tam, kde by byl nebo měl být pro spory určitého typu příslušný buď jiný orgán než soud, např. typicky správní orgán, nebo kdyby byl k projednání a rozhodnutí určitého sporu příslušný soud odvolací instance nebo soud, který je *ex lege* povolán pouze k řešení určitého druhu sporů, např. správní soud, ústavní soud apod. Interpretace arbitrability je přímo spojena s otázkou možnosti uzavření smíru ve smyslu ust. § 99 o.s.ř., která je jednou z jejích zákonných podmínek (srov. § 2 odst. 2 z.r.ř.). V souladu s ust. § 99 odst. 1 o.s.ř. mohou účastníci skončit řízení před soudem smírem, a to za podmínky, že to připouští *povaha věci*. Pro určení arbitrability sporů v rozhodčím řízení je tedy nezbytné v každém případě zkoumat, zda by účastníci mohli o předmětu sporu uzavřít smír (a pak bude arbitrabilita dána) či nikoliv (a pak nebude arbitrabilita dána).

Povaha věci nepřipouští uzavření smíru zpravidla ve věcech, v nichž účastníci nejsou v „typickém dvoustranném poměru“, a pokud právní úprava vylučuje, aby si mezi sebou upravili právní vztahy svými dispozitivními úkony odchylně od zákona, např. ve věcech, v nichž může soud zahájit řízení *ex offio* (bez návrhu)³¹.

Shora uvedené věci se většinou týkají tzv. nesporných řízení, nikoliv však bezvýjimečně. *Arbitrabilní* jsou rovněž např. majetkové spory mezi společníky v rámci obchodních společností týkající se jejich práv a povinností buď vůči sobě navzájem v souvislosti s jejich majetkovou účastí na společnosti, nebo ve vztahu ke společnosti. Jde totiž o plnění ocenitelná v penězích a tedy plnění majetková.

ponechání konstitucionalizace stálých rozhodčích soudů na autonomii vůle subjektů občanskoprávních vztahů je ostatně plně v souladu se zásadou volného trhu zboží a služeb, které je jako stěžejní postulát tzv. *primárního práva* jedním z pilířů samotné existence Evropské unie jako hospodářského korpusu postaveného na principu volně tržní ekonomiky a zákazu dominantního nebo monopolního postavení korporací soukromoprávní povahy zřízených státem. Takovému pojetí by jistě neodpovídalo, kdyby bylo zřizování osob soukromého práva, mezi něž stálé i nestálé rozhodčí soudy patří, omezeno tak, že je lze zřizovat pouze zákonem, neboť pak by stát prostřednictvím své legislativní ingerence nevytvářel, ale naopak uzavíral svobodný prostor na trhu poskytovatelů arbitrážních služeb v České republice, což by nebylo v souladu s *acquis communautaire* a bylo by to lze považovat za narušení hospodářské soutěže na trhu výrobků a služeb. V této souvislosti se *de lege ferenda* stále častěji hovoří o privatizaci českého rozhodčího soudnictví, jak je tomu ve vyspělých evropských zemích i u našich sousedů na Slovensku, kde lze stále rozhodčí soudy zřizovat soukromoprávní cestou, aniž by k tomu bylo zapotřebí legislativní ingerence státu.

²⁹ K této otázce též viz § 1 z.r.ř.

³⁰ Lze však doplnit, že v některých zemích je aprobována rovněž arbitrabilita sporů i ve věcech souvisejících například s konkursem a vyrovnáním a dokonce i v celé řadě dalších oblastí sporů s významným veřejnoprávním aspektem.

³¹ Jde např. o řízení podle § 81 odst. 1 o.s.ř., mezi něž patří řízení ve věci péče o nezletilé, řízení o vyslovení přípustnosti převzetí nebo držení v ústavu zdravotnické péče, řízení o způsobilosti k právním úkonům, řízení opatrovnické, řízení o prohlášení za mrtvého, řízení o dědictví, řízení o určení, zda tu manželství je či není, a další řízení, kde to připouští zákon.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Právní teorie i praxe tento závěr přijímají vzdor skutečnosti, že tyto spory mohou být (a v praxi většinou bývají) o určení práva či povinností a jejich majetkový rozměr je až na druhém místě, stejně jako je tomu např. u sporů o rozvázání pracovního poměru, o neplatnost výpovědi apod., kde se teorie i praxe závěru o arbitrabilitě takových sporů brání.

Z případů, kdy arbitrabilita dána není a v nichž není možno ve smyslu ustanovení § 99 odst. 1 o.s.ř. uzavřít smír a neexistuje o tom doktrinární pochybnost, lze uvést např. řízení, v nichž se rozhoduje o osobním stavu ve smyslu ustanovení § 80 písm. a) o.s.ř. Jde např. o rozvod, neplatnost manželství, určení, zda tu manželství je či není, určení otcovství, osvojení, o způsobilosti k právním úkonům, o prohlášení za mrtvého, případně též jiné statusové věci. Tyto spory nejsou arbitrabilní, ač se v některých z těchto případů může jednat o věci se sekundárním důsledkem v majetkové sféře účastníků a byla by tedy jinak dána podmínka ve smyslu ust. § 2 odst. 1 z.r.ř., aby se jednalo o *spor majetkové povahy*.

Další množinou případů, u nichž je s odkazem na ustanovení § 2 odst. 2 z.r.ř. vyloučena arbitrabilita, jsou případy, u nichž jejich povaha uzavření smíru ani nepřipouští, tj. věci, u nichž dohodu účastníků nepřipouští hmotné právo³². Spory, o nichž platně nelze uzavřít rozhodčí smlouvu a založit tak pravomoc rozhodců k jejich projednání a rozhodnutí ve smyslu ustanovení § 2 odst. 2 z.r.ř., budou tedy jednak případy, o nichž to buď

- (i) zákon výslovně stanoví, nebo
- (ii) věci, v nichž nemožnost uzavřít smír v řízení před soudem vyplývá ze samotné povahy takové věci.

Právě pojem „*povaha věci*“ lze považovat v této souvislosti za klíčový. Jak v této souvislosti konstatuje Bělohávek, v praxi existují „*snahy o vyloučení arbitrability v souladu s ustanovením § 2 odst. 2 z.r.ř. To však odporuje smyslu citované normy, když zásadně nepůjde většinou o případy, u nichž povaha vylučuje arbitrabilitu sporu, resp. o případy, kdy nebude možno uzavřít smír. Bude se totiž jednat o případy, kdy případný uzavřený smír nebude možno schválit ani ve smyslu ustanovení § 99 OSŘ v řízení před soudem a nemůže se asi stát podkladem pro vydání rozhodčího nálezu ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 o.s.ř.. Kromě toho je zapotřebí vycházet i z toho, že posouzení platnosti či neplatnosti titulu nároku, který je ať v řízení před soudem či v řízení před rozhodci uplatňován, může být a často bude teprve výsledkem posouzení celé věci a všech důkazů, a to jak samostatně, tak i v jejich vzájemných souvislostech po provedeném důkazním řízení a odporoval by i účelu samotného ustanovení § 2 z.r.ř. Tyto pokusy o naznačený extenzivní výklad ustanovení § 2 odst. 2 z.r.ř. je tedy nutno principiálně odmítnout s odvoláním na to, že nedostatek arbitrability je dán výlučně u sporů, u nichž nelze uzavřít smír v souvislosti s povahou věci, a nikoliv ve věcech, u nichž pouze nemůže dojít ke schválení smíru v řízení před soudy. Shora uvedený výklad koresponduje rovněž se zahraniční arbitrážní praxí³³.*

³² Jde např. o zrušení podílového spoluvlastnictví či zrušení společného jmění manželů či o vypořádání dědictví.

³³ Srov. in Bělohávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 701. Autor uvádí jako příklad výklad k úpravě arbitrability v německém právní řádu, kde podle ustanovení § 1030 odst. 1 civilního procesního řádu (ZPO) může být předmětem rozhodčí smlouvy každý majetkový nárok a omezení na případy, kde je možno uzavřít smír, je vázáno na podmínku, aby strany sporu mohly o jeho předmětu uzavřít smír. Výkladová praxe vychází z toho, že se jedná kupříkladu o věci rodiněprávní (manželské, výchovy a výživy dětí), resp. věci, jejichž základ vychází ze správního aktu. Zajímavou úpravu v tomto směru zvolil maďarský zákonodárce, který v ustanovení § 3 z.r.ř. stanoví jako podmínku arbitrability mj. to, aby strany mohly předmětem řízení volně disponovat (zde § 3 odst. 1 písm. b)), avšak nestanoví již podmínku, aby se jednalo o spor majetkové povahy.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Některé pokusy o příliš extenzivní výklad nedostatku arbitrability ve smyslu ust. § 2 odst. 2 z.r.ř. generují podle názoru autora této eseje z nedokonalé legislativy a zdrženlivého postoje zákonodárce při přijímání uvedeného ustanovení zákona a lze je označit za nepřilíš zdařilá i v relaci k mezinárodněprávním závazkům České republiky, zejména závazkům plynoucím v oblasti rozhodčího řízení z Newyorské úmluvy³⁴.

Rozhodčí smlouva je podle stávající doktríny přípustná i tehdy, jde-li o některé nároky z pracovněprávního vztahu, avšak pouze za splnění některých podmínek. Zejména je nezbytné, aby spory z pracovněprávních sporů měly *majetkovou povahu*, která je *conditio sine qua non* jejich arbitrability. Arbitrabilní budou pracovněprávní spory o nároky na náhradu škody způsobené při výkonu práce, o jiná majetková plnění z pracovněprávního vztahu apod., tj. spory, v nichž jde o určité konkrétní majetkové (většinou peněžité) plnění.

Naproti tomu se pochybuje o tom, zda lze uzavřít rozhodčí smlouvy i v jiných pracovněprávních sporech, týkajících se platnosti či neplatnosti ukončení pracovního poměru. Přijímá se spíše závěr, že v takových případech bude nutno zřejmě pravomoc rozhodců odmítnout. Tento závěr je odůvodňován tím, že „ačkoliv i pracovněprávní vztah má svůj majetkový základ, totiž slouží (alespoň na straně zaměstnance) k získání prostředků pro uspokojení jeho materiálních potřeb, když takový spor má zásadně jiný cíl, který bychom mohli srovnat s řízením o otázkách statusových, tj. o tom, zda žalobce je či není v postavení zaměstnance. Proto i zákoník práce terminologicky rozlišuje mezi uzavřením pracovní smlouvy, zakládající pracovní poměr, a mezi ukončením pracovního poměru. Na druhou stranu není vyloučeno, aby v případě, kdy soud rozhodne o to, že došlo k neplatnému ukončení pracovního poměru, byla o případných dalších s tím souvisejících nárocích zaměstnance na peněžité plnění ze strany zaměstnavatele uzavřena rozhodčí smlouva, přičemž tehdy by tato byla uzavřena již jako smlouva o rozhodci“³⁵.

S takovým závěrem se autor této eseje neztotožňuje, neboť podle jeho názoru není možné abstrahovat od toho, že pracovněprávní spor je *eo ipso spor majetkový*, a to včetně sporu o platnost či neplatnost skončení pracovního poměru apod. Jako spor majetkový je to spor, o jehož předmětu lze uzavřít smír [§ 99 o.s.ř.]. Nearbitrabilní jsou (*argumentum a contrario*) jen spory (i) nemajetkové, (ii) spory u nichž nelze uzavřít smír a (iii) spory vzniklé v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkursu nebo vyrovnání. Pracovněprávní spor ani do jedné z těchto kategorií spor, u nichž je arbitrabilita vyloučena, nespadá. *Argumentum a fortiori* bychom tedy dospěli k závěru o

³⁴ Srov. in *Bělohlávek, A.*: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 701. Jedním z taxativně vymezených důvodů, pro které může členský stát odepřít v souladu s ustanovením čl. V. odst. 2 písm. a) uznání a výkon zahraničního rozhodčího nálezů, je rovněž případ, kdy bude zjištěno, že předmět sporu nemůže být předmětem rozhodčího řízení podle práva této země. Citovaná úprava nemůže mít vliv na výklad tuzemského práva. V případě nedůsledného, zavádějícího a často samozřejmě účelového výkladu mj. kupříkladu právě § 2 odst. 2 z.r.ř. tak, jak se takové pokusy v minulosti v některých případech objevily, by takový výklad aplikovaný právě na situace, kdy má být v České republice vykonán zahraniční rozhodčí nález, mohl mít nedozírné důsledky a mohl by tak ohrozit i výkon rozhodčích nálezů přijatých v České republice i v jiných členských zemích Newyorské úmluvy s ohledem na problém vzájemnosti. Konečně výklad otázky arbitrability dle ustanovení § 2 odst. 2 z.r.ř. tak, jak bylo naznačeno, by odporoval i současným mezinárodním trendům silně posilujícím náhradní způsoby řešení sporů. Právě zde by pak bylo možno odkázat i na důvodovou zprávu k z.r.ř., kde sám zákonodárce na jednu stranu sice uvádí, že oblast rozhodčího řízení není doménou komunitárního práva, avšak na druhou stranu se tímto legislativním počinem snaží přispět k postupné harmonizaci našeho práva cit.: „.....aby byl tak mj. umožněn snadný a rychlý vzájemný výkon rozhodnutí.“

³⁵ in *Bělohlávek, A.*: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 32.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

arbitrabilitě pracovněprávních sporů. Z tohoto důvodu se lze domnívat, že pracovně-právní spor splňuje požadavky arbitrability tak, jak je specifikována v ustanovení § 2 odst. 1 a 2 z.r.ř. Dále je třeba připojit argument, že i spor, který vznikl z pracovněprávního vztahu, je *majetkovým sporem*, neboť výklad pojmu „majetkový spor“ podává judikatura *largo sensu*, za všechny srov. např. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, který ve svém usnesení 10 Cmo 414/95 z 15. listopadu 1995 k otázce definice majetkových práv ve vztahu k příslušnosti rozhodčího soudu či rozhodců k projednání sporu v rozhodčím řízení uvedl, že: „*Majetkovým právem je třeba rozumět jak právo na majetkové plnění, tj. plnění ocenitelné v penězích, tak i určovací návrh, který se vztahuje na určení existence či neexistence takového práva.*“.

Z výše uvedeného důvodu se lze důvodně domnívat, že tomu není tak, že by výklad o arbitrabilitě pracovněprávních sporů byl neúměrně extenzivní, ale naopak, že výklad o jejich nearbitrabilitě je veden z čistě neprávních, ale toliko sociálních pozic ochrany zaměstnance, jež je i v optice řady renomovaných právníků zřejmě silou nadústavní úrovně, kdykoliv prolamující autonomii vůle subjektů občanskoprávních vztahů.

Jako odůvodněný se zdá být naopak závěr, že hospodářskou kauzou (účelem) právního úkonu, na jehož základě vzniká pracovněprávní vztah, je vždy mzda. Z tohoto důvodu musí být pracovněprávní spor (např. typicky spor o platnost výpovědi) arbitrabilní, když v konečném důsledku směřuje vždy k majetkové saturaci jednoho z kontrahentů smlouvy, ať již má tato třebas podobu výkonu práce. Část praxe však tento závěr nesdílí, přičemž jako argument uvádějí, že v případech pracovněprávních sporů nejde o majetkový spor.

Argumentace „odpůrců“ arbitrability pracovněprávních sporů bez dalšího (tedy všech, tzn. těch *primárně*³⁶, ale i těch *sekundárně*³⁷ majetkových), resp. závěr o tom, že pracovněprávní spor o (ne)platnost výpovědi není arbitrabilní a připomíná spíše svoji povahou statusovou věc (z arbitrability vyloučenou), není podle názoru autora této eseje správný, když je založen toliko na hypertrofované akcentaci sociálního postavení zaměstnance. Nadto se nelze nechat mást tím, že v případě sporu o platnost nebo neplatnost výpovědi jde v podstatě o určovací žalobu, na jejímž základě až poté generuje případný další spor o náhradu škody, který již (i podle názorů doktríny) majetkovou povahu má a splňuje tedy požadavky arbitrability sporu ve smyslu ust. § 2 odst. 2 z.r.ř. Je tomu tak z důvodu, že např. i žaloba na bezdůvodné obohacení, o jejíž arbitrabilitě nikdo nepochybuje, by podle shora uvedené logiky odpůrců arbitrability pracovněprávních sporů musela být nutně z arbitrability vyloučena, když jí nevyhnutelně předchází spor o platnost či neplatnost konkrétní smlouvy, která vztah mezi žalobcem a žalovaným založila.

Z uvedeného tak podle názoru autora této eseje vyplývá, že spor o (ne)platnost jakéhokoliv právního úkonu (smlouvy, výpovědi atd.), který sám o sobě není spojen s požadavkem nějakého peněžního plnění, je majetkovým sporem „tak jako tak“, pokud je kauza (hospodářský účel) právního úkonu, o jehož platnost či neplatnost se jedná, hospodářské (majetkové) povahy. V této souvislosti je pak nezbytné zkoumat, jaký je hospodářský účel učinění právního úkonu spočívajícího v uzavření pracovní smlouvy zaměstnancem. Jsem přesvědčen, že hospodářský účel učinění takového právního úkonu je ryze *majetkový*, a že majetkový je i spor o (ne)platnost výpovědi z pracovněprávního vztahu resp. o jeho skončení, neboť za „majetkový“ nelze označit jen spor o peněžní plnění „jako takové“, ale logicky rovněž spor o platnost či neplatnost právního úkonu, který nárok na peněžní plnění zakládá (jako např. smlouva, jejímž předmětem je peněžitý závazek) či jej odnímá (jako např. výpověď).

³⁶ Typicky spor o náhradu škody vzniklou v pracovněprávním vztahu

³⁷ Typicky spor o platnost či neplatnost výpovědi, nebo jakýkoliv jiný spor o skončení pracovněprávního vztahu.



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

Závěrem lze říci, že arbitrabilita pracovněprávních sporů je otázkou nedořešenou, na kterou dá s největší pravděpodobností autoritativní odpověď až soudní judikatura, a to k žalobě některého z účastníků sporu před rozhodcem, který považoval pracovněprávní spor např. o (ne)platnost výpovědi za arbitrabilní.

K tomu je snad vhodné ještě doplnit, že naproti tomu budou přípustné rozhodčí smlouvy ohledně sporů ze vztahů, které se pracovněprávním vztahům blíží, avšak o pracovněprávní vztahy nejde. Může tak jít např. o spory ze smluv o výkonu funkce statutárního orgánu či člena statutárního orgánu nebo člena jiného orgánu obchodní společnosti ve smyslu ust. § 66 odst. 2 ObchZ (tzv. „managerské smlouvy“), dále o rozmanité smlouvy mandátní apod. Je tomu tak i tehdy, bude-li se jednat o souběh mandátního nebo quasimandátního (např. právě smlouva o výkonu funkce) a pracovněprávního vztahu (např. určitá osoba je předsedou představenstva a současně je i generálním ředitelem společnosti). Oba souběžné vztahy se totiž posuzují odděleně a oba mají též odlišný právní charakter.

VII. Summary

The author of this essay enlarge about legal regulation of arbitration clause in the work relations in the Czech system of law, especially about arbitration clause and if it is possible that arbitration clause would be able to be in a work contracts.

The summary of this essay is that, if we want to think any dealings in economic competition as prohibited, it must be there a plurality of involved or threatened subjects of law (competitors or consumers) and, of course, incorporate of all legal regulation (it means contrariety with standard practises of competition).

It isn't determinate culpableness for incorporate of characters of the factum of arbitration clause. We do not analyse, if any person is wanton or negligent lawbreaker . There is an objective principle in our Work Code. It means, that our legal regulation is based on objective inconsonance with reputable competitive principles, which are situated in the new Work Code in part "contracts". Arbitration clause is a pivotal idea and normative base.

In authors' opinion, the effect and purpose of the act wasn't a isn't to protect the employment, which has jurisdiction over other competitors. The state is not part of the market, he can appoint conditions of effectiveness of the market thanks to his legislative. The state is not authorized to be part of an work competition.

VIII. Literatura

Galvas, M.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Nakladatelství Doplněk. Brno 2004

Jakubka, J.-Hloušková P.-Hoffmanová, E.-Schmied, Z.-Šubertová, Z.-Tomandlová, L.-Trylč, L.: Zákoník práce s komentářem, ANAG. 2007, 1. vydání

Zoulík, F.: Některé problémy rozhodčího řízení, Bulletin advokacie 1/2007, str. 15

Bělohávek, A.: Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, Komentář. 1. vydání. C.H.Beck, Praha 2004, str. 701.

Lisse, L.: Jmenování a volba rozhodce nebo stálých rozhodčích soudů, 12/2005, str. 2

Lisse, L.: K požadavkům na výkon funkce rozhodce a liberalizace rozhodčího soudnictví, 6/2006, str. 224

Lisse, L.: K postavení tzv. arbitrážních center, 1/2006

Knapp, V. *Teorie práva, C.H.Beck, 1. vydání, Praha. 1995*

Boguszak, J.-Čapek, J.-Gerloch, A.: *Teorie práva, Praha, ASPI, 1997*



ÚSTAV PRÁVA A PRÁVNÍ VĚDY

Institutio Iuris et Iurisprudentiae

Štěpánská 633/49 • 110 00 Praha 1

Zapsaný jako vědecká instituce v rejstříku obecně prospěšných společností vedeném
Městským soudem v Praze v oddíle O 358, IČ: 27200248

- Knappová, M.-Švestka, J.:* Občanské právo hmotné, Praha, ASPI, 2002
- Eliáš, K.-Bartošková, M.-Pokorná, J. a kol.:* *Kurs obchodního práva, Právnícké osoby jako podnikatelé*, 5. vydání, C.H.Beck, Praha 2005, s. 653
- Knapp, V.-Knappová, M.-Švestka, J. a kol.:* *Občanské právo hmotné*, ASPI Publishing, s.r.o. 2002, s. 471
- Pelikánová, I.:* *Obchodní právo, I. Díl*. Praha : ASPI, a.s. 2005
- Švestka, J., Jehlička, O., Škárová, M. Spáčil, J. a kol.:* *Občanský zákoník. Komentář. 10. vydání*. C.H.Beck. 2006, 1491 s.
- Holub, M.-Fiala, J.-Bičovský, J.:* *Občanský zákoník*, Linde 2004
- Kobliha, I.-Kalfus, J.-Krofta, J.-Kovařík, Z.-Kozel, R.-Pokorná, J.-Svobodová, Y.:* *Obchodní zákoník – úplný text zákona s komentářem*, Linde, 2006
- Munková, J. in: Štenglová, I. – Plíva, S. – Tomsa, M. a kol.:* *Obchodní zákoník. Komentář. 9. vydání*. C. H. Beck, Praha 2004, str. 126
- Štenglová, I. – Plíva, S. – Tomsa, M. a kol.:* *Obchodní zákoník. Komentář. 9. vydání*. C. H. Beck, Praha 2004, str. 128
- Sládeček, V.-Mikule, V.-Syllová, J.:* *Ústava České republiky. Komentář. 1. vydání*. Praha : C.H.Beck, 2007, 949
- Eliáš, K.-Bejček, J.-Hajn, P.-Ježek, J. a kol.:* *Kurs obchodního práva. Obecná část. Soutěžní právo*. 4. vydání. Praha : C. H. Beck, 2004, marg. č. 472

V Praze dne 15. června 2007

JUDr. Luděk Lisse, Ph.D.

Autor je ředitelem Ústavu práva a právní vědy, o.p.s. a advokátem v Praze