

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Vilém Anzenbacher

**Možnosti využití rozhodčího řízení v ČR
(právně-komparativní analýza)**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Tomáš Pohl

Katedra občanského práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu):

13. 6. 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Vilém Anzenbacher

Rád bych tímto poděkoval JUDr. Tomáši Pohlovi za cenné rady a připomínky, které mi pomohly při sepsání této práce. Rovněž bych chtěl poděkovat celé své rodině za jimi poskytnutou podporu.

Obsah

Úvod	1
1. Obecná charakteristika rozhodčího řízení	2
1.1. Výhody rozhodčího řízení.....	2
1.2 Nevýhody rozhodčího řízení.....	4
1.3 Shrnutí výhod a nevýhod rozhodčího řízení	5
2. Mimosoudní řešení sporů v pracovním právu	6
2.1 Vztah alternativního řešení sporů a rozhodčího řízení	6
2.2 Rozdíly mezi alternativním řešením sporů a rozhodčím řízením	8
3. Alternativní řešení sporů v pracovním právu	8
3.1 Alternativní řešení sporů v individuálních pracovních sporech	9
3.2 Mimosoudní řešení sporů v kolektivních pracovních sporech	11
3.2.1 Spory ze smlouvy řešené dle zákona o kolektivním vyjednávání	12
3.2.2 Řízení před zprostředkovatelem	12
3.2.3 Řízení před rozhodcem	13
4. Příklady mimosoudních řešení sporů v Německu a Rakousku	15
4.1 Alternativní řešení sporů v Německu	15
4.2 Arbitrabilita pracovních sporů v Rakousku	17
4.2.1 Obecná úprava arbitrability sporů v ZPO	18
4.2.2 Požadavky na formu rozhodčí smlouvy dle ZPO	21
4.3 Ochrana spotřebitele a zaměstnance v rozhodčím řízení v Rakousku	22
4.3.1 Forma rozhodčí smlouvy v pracovních sporech	24
4.3.2 Poučení spotřebitele a zaměstnance.....	25
4.3.3 Místo konání arbitráže	26

4.3.4 Napadení rozhodčího nálezu ve spotřebitelských a pracovněprávních sporech.....	27
5. Rozhodčí řízení v kontextu judikatury Ústavního soudu	32
5.1 Rozhodnutí I ÚS 3227/07	32
5.2 Další judikáty významné pro otázku arbitrability pracovněprávních sporů	36
5.2.1 Nález Ústavního soudu II. ÚS 2164/10	36
5.2.2 Nález Ústavního soudu I. ÚS 1794/10.....	37
5.2.3 Usnesení Nejvyššího soudu 31 Cdo 1945/2010.....	38
5.3 Shrnutí relevantní judikatury	38
6. Arbitrabilita pracovněprávních sporů v ČR.....	39
6.1 Kontext přijímání nového zákoníku práce	39
6.2 Arbitrabilita pracovněprávních sporů dle zákoníku práce v obecné rovině	40
6.2.2 Arbitrabilita pracovněprávních sporů z pohledu vybraných ustanovení zákoníku práce	43
6.2.3 Formální požadavky na rozhodčí smlouvu v pracovněprávním vztahu	43
6.3 Arbitrabilita pracovněprávních sporů dle zákona o rozhodčím řízení.....	45
6.3.1 Otázka smíru	46
6.3.2 Majetkový charakter sporu	47
6.3.3 Čistě majetkové pracovněprávní spory	49
6.3.4 Spory týkající se statusu pracovněprávního vztahu	50
7. Úvaha de lege ferenda.....	53
8. Závěr	55

Úvod

Rozhodčí řízení je jednou z forem rozhodování sporů mezi subjekty, účastníky rozhodčího řízení, kteří zvolili namísto rozhodování jimi určeného okruhu sporů státními soudy cestu řešení těchto sporů soukromými fyzickými osobami vybíranými ad hoc nebo specifickými rozhodčími institucemi.

Mezi hlavní tři složky rozhodčího řízení jsou řazeny autonomie vůle na straně účastníků i rozhodců, procesní garance daného státu vůči rozhodčímu řízení a rozhodčímu nálezu a spolupůsobení obecných soudů v pomocných i kontrolních funkcích. Spolupůsobení obecných soudů pak lze spatřovat kupříkladu v pravomoci obecných soudů týkajících se náhradního jmenování rozhodců, odvolávání rozhodců, výslechu svědka, uznání a výkonu rozhodčího nálezu, zrušení rozhodčího nálezu.¹

Tyto složky budou v práci dále hodnoceny ve světle jejich potenciální projekce v úpravě rozhodčího řízení ve sporech pracovněprávních. Za cíl své práce si kladu analýzu limitů arbitrability pracovněprávních sporů a navržení možného směru, kterým by se mohla ubírat novela této problematiky. Téma arbitrability pracovněprávních sporů není v rámci české právní vědy v době tvorby této práce komplexněji zkoumáno, přestože jak z názorů odborné veřejnosti, tak ze snahy některých zákonodárců vyplývá, že názory na toto téma jsou značně různorodé.

Za účelem splnění určeného cíle se budu v práci nejprve zabývat specifickými procesněprávními jevy vyskytujícími se v oblasti pracovního práva, následně se zaměřím na relevantní judikaturu vztahující se k dané problematice a popíši rakouskou úpravu arbitrability pracovněprávních sporů. Dále se v práci budu zabývat otázkou, zda a jaké typy pracovněprávních sporů je možné řešit v České republice prostřednictvím rozhodčího řízení a u kterých je tento postup vyloučen. Na základě tohoto zjištění pak formuluji závěry vyplývající ze zkoumání problematiky arbitrability pracovněprávních sporů.

¹ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 68, 69

1. Obecná charakteristika rozhodčího řízení

Rozhodčí řízení hraje v současné době v České republice čím dál větší roli, která bude pravděpodobně ještě posilovat, z důvodu obav před neočekávanými výsledky některých sporů způsobenými novým občanským zákoníkem. Rozhodčí řízení bývá v obecné rovině definováno jako „prostředek, v jehož rámci je rozhodování o zájmech jedné nebo více osob svěřeno jedné nebo více jiným osobám – rozhodcům, kteří odvozují svou pravomoc od dohody stran (v rámci objektivní a subjektivní arbitrability), nikoli od státu“². Rozhodčí řízení má v porovnání s řízením před obecnými soudy několik základních předností i nevýhod.

1.1. Výhody rozhodčího řízení

Standardně bývá mezi primární výhody rozhodčího řízení řazeno tvrzení, že náklady na rozhodčí řízení jsou v porovnání s řízením soudním nižší. Tento výrok však nelze generalizovat. Často již jsou náklady na soudní řízení s náklady na řízení rozhodčí srovnatelné, ba dokonce není nikterak výjimečné, že náklady na rozhodčí řízení jsou vyšší. Zatímco výpočet nákladů v soudním řízení je dán zákonem, v případě rozhodčího řízení lze sledovat značné rozdíly v systému výpočtu nákladů rozhodčího řízení mezi jednotlivými rozhodčími institucemi. Proto je vhodné před podpisem rozhodčí smlouvy posoudit hodnotu majetkového sporu a cenu rozhodčího řízení. Náklady rozhodčího řízení mohou být stanoveny formou procent z hodnoty sporu se stanoveným nejnižším možným poplatkem, jak tomu je v případě Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky, který zveřejňuje na svých internetových stránkách detailní sazebník rozdělený dle nákladů rozhodčího řízení pro

² BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 8

tuzemské spory, nákladů rozhodčího řízení pro ostatní spory nebo například nákladů rozhodčího řízení pro on-line spory.³

V případě sporů, které se týkají podobné problematiky, jako například spory o doménová jména s koncovkou .cz je v sazebníku Rozhodčího centra pro spory o domény .cz stanoven princip poplatků za jednotlivé rozhodce a za administrativní náklady rozhodčího soudu na tyto rozhodce.⁴ Různě upraveno může být i hrazení některých osobních nákladů jednotlivých rozhodců. V případě řízení ad hoc je nutné, aby byl mechanismus úhrady dohodnut, a to samostatně ve zvláštní dohodě či odkazem na sazebník stálého rozhodčího soudu. Systém výpočtu nákladů se tedy může lišit nejen mezi řízením ad hoc a řízením před stálou rozhodčí institucí, ale také mezi jednotlivými institucemi.⁵

Tyto rozdíly vyplývají z logických rozdílů mezi jednotlivými rozhodčími soudy, případně mezi jednotlivými rozhodci. V osobách rozhodců i mezi rozhodčími institucemi se dají předpokládat značné například kvalitativní rozdíly, které bezesporu hrají roli při oceňování jejich práce. Stejně tak může mít na cenu vliv několik dalších specifíků rozhodčího řízení.

Mezi ty se podle Rozehnalové řadí zásada jednoinstančnosti řízení. Odvolání v rámci rozhodčího řízení je poměrně výjimečné a strany si ho musí samy konstituovat v rozhodčí smlouvě.⁶ Zařazení zásady jednoinstančnosti mezi výhody rozhodčího řízení však není jednoznačné. Jednoinstančnost může být považována jak za výhodu rozhodčího řízení, tak za nevýhodu. Skoro každý stát navíc aplikuje zásadu jednoinstančnosti s jistými specifickými modifikacemi, které hrají v posouzení výhodnosti jednoinstančnosti roli. Zatímco podle belgické úpravy je v určitých případech možné vzdát se práva na podání žaloby na zrušení rozhodčího nálezu,⁷ země

³ Dostupné na WWW <http://www.soud.cz/sazebniky>

⁴ <http://domeny.soud.cz/adr/fees/index.php>

⁵ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 82

⁶ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 83

⁷ § 1717 odst. 4 belgického občanského soudního řádu: „The parties may, by an explicit declaration in the arbitration agreement or by a later agreement, exclude any application for the setting aside of an arbitral award, in case none of them is a physical person of Belgian nationality or a physical person having his normal residence in Belgium or a legal person having its registered office or a branch office in Belgium

z oblasti common law mají k rozhodčím nálezům podstatně zdrženlivější přístup.⁸ Například v USA a některých dalších zemích lze nalézt rozhodčí soudy, které dokonce běžně poskytují možnost „vnitřního“ odvolacího mechanismu.⁹

Rozhodčí řízení bývá standardně rychlejší než řízení před obecnými soudy. Délku řízení může ovlivnit výběr rozhodce, a to tím, že bude stranami vybrán rozhodce s dostatkem času, který může věnovat danému sporu. Rozhodčí soudy rovněž často uvádějí přibližné doby trvání rozhodčího řízení. Pro zahraniční subjekty je výraznou výhodou, a to praktickou i finanční, že stranu sporu může zastupovat advokát z jiného státu, například státu sídla či místa podnikání strany. V rozhodčím řízení totiž nebývá zvykem v tomto směru omezovat výběr zastupujícího advokáta.

Rozhodcem může být erudovaný znalec či odborník, a to jak v oblasti faktické, tak právní. Díky této možnosti mohou být lépe posouzeny spory se zahraničním prvkem, kdy je nutné vypořádat se s některými přesahy zahraničního práva. Vliv na úsporu nákladů pak může mít i přesun místa jednání tam, kde je provedení důkazního řízení výhodnější.¹⁰

S možností zvolit si za rozhodce znalce či odborníka je spojena i značná autonomie vůle stran. Jedním ze znaků rozhodčího řízení je rozsáhlá možnost uplatnění vlastní vůle nejen stran, ale i rozhodců. Tu lze spatřovat například v možnosti volby rozhodců a rozhodčího soudu, volbě právního řádu, kterým se bude spor řídit, jazyka a místa jednání. Často naprosto stěžejním je v rozhodčím řízení princip neveřejnosti řízení. Ta může být ve sporech, kdy oběma stranám záleží na zachování dobré pověsti, naprosto klíčová.

1.2 Nevýhody rozhodčího řízení

⁸ Například Velká Británie a Nový Zéland

⁹ PLATT, R. The Appeal of Appeal Mechanism in International Arbitration: Fairness over Finality, *Journal of International Arbitration*, Vol. 30 (2013). No.5. s. 545-548

¹⁰ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 83 - 84

Díky výše zmíněné flexibilitě rozhodčího řízení a možnosti řady specifických úprav v rozhodčí smlouvě lze předejít velkému počtu případných nevýhod tohoto řízení. Některé však eliminovat nelze, neboť jsou spjaty se samotnou povahou rozhodčího řízení. Jednou z těchto nevýhod je omezená arbitrabilita sporů, neboli přípustnost sporů. Ta se různí mezi jednotlivými státy, které si samy upravují, které spory mohou být v rozhodčím řízení řešeny a které ne. V právním systému Rakouska nalezneme kromě výslovných exempcí některých typů sporů i specifickou úpravu pro některá specifická řízení. Těmi jsou pracovněprávní a spotřebitelské spory. V České republice je relativně nově upraveno rozhodčí řízení pro spotřebitelské spory, čímž je také jasně zodpovězena otázka, zda je možné řešit spotřebitelské spory v rozhodčím řízení a jak vyrovnat případnou nerovnováhu mezi stranami. V otázce pracovněprávních sporů, kterým se věnuje tato práce, jasná odpověď chybí.

Negativem rozhodčího řízení je také nemožnost společného projednání souvisejících sporů. Ty se mohou lišit existencí nebo neexistencí rozhodčí smlouvy či různě nominovanými rozhodci. Rozhodčí řízení je také mnohem více ovlivnitelné chováním stran než řízení soudní. Rozhodce nedisponuje donucovací pravomocí, a tak může být spor negativně ovlivněn neochotou stran spolupracovat, tento problém nabývá na intenzitě, když má jedna ze stran zájem na průtazích v řízení. Další problém může nastat v případě ohrožení výkonu rozhodčího nálezu během řízení. Rozhodce totiž nemá možnost sám nařídit předběžné opatření, v případě potřeby se tak musí některá ze stran řízení obrátit na soud.¹¹

1.3 Shrnutí výhod a nevýhod rozhodčího řízení

Zda je však některý z aspektů rozhodčího řízení výhodou či nevýhodou nelze formulovat obecně, ale je nutné, obzvláště v souvislosti s problematikou v práci rozebíranou, na rozhodčí řízení nahlížet z náležité perspektivy. Rozhodčí smlouva, která

¹¹ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 86

je výhodná pro obě strany, kupříkladu v případě sporu mezi podnikateli v rámci jejich podnikatelské činnosti, může být značně nevýhodná pro jiné subjekty, například spotřebitele. Na tuto situaci reagovala od dubna 2012 účinná novela č. 19/2012 Sb.; nazývaná „spotřebitelská novela“ zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů (dále jen z. r. ř.), která modifikovala úpravu rozhodčího řízení a vnesla do ní principy ochrany spotřebitelů. Výše zmíněné výhody a nevýhody rozhodčího řízení se v obecné rovině vztahují k běžným majetkovým sporům. Při využití rozhodčího řízení v pracovněprávním sporu se snadno stane například zásada neveřejnosti pro zaměstnance značně nevýhodnou. Proto je při posuzování výhod a nevýhod rozhodčího řízení nutné uvažovat i nad typem řešeného sporu. Obě řešení, která se nabízí, mají základ v potřebě takové novelizace příslušných zákonů, ze které buďto jasně vyplyne absolutní nemožnost řešení těchto sporů v rozhodčím řízení anebo zakotví systém ochrany zaměstnance obdobným způsobem, jak je tomu v případě spotřebitele.

2. Mimosoudní řešení sporů v pracovním právu

Cílem kapitoly je poukázat na skutečnost, že řešení individuálních či kolektivních pracovněprávních sporů nemusí být podle současné právní úpravy pouze v rukou obecnými soudy. Přiblížím, v jakých případech současná úprava pracovního práva poskytuje možnost využití alternativního řešení sporů a kde již v pracovním právu našlo uplatnění rozhodčí řízení.

2.1 Vztah a alternativního řešení sporů a rozhodčího řízení

Název „alternativní řešení sporů“ je standardně využíván pro alternativu k formám řešení sporu, ve kterých zajišťuje stát garance svou veřejnou mocí. V odborné

literatuře i praxi ale není jednotný přístup k zařazení rozhodčího řízení mezi metody alternativního řešení sporů.¹²

Označení alternativní řešení sporů vychází z anglického názvu „alternative dispute resolution“ či například mezinárodní obchodní komorou v Paříži využívaného „amicable dispute resolution“ nebo také „appropriate dispute resolution“. Rozdíl mezi těmito anglickými názvy je marginální a právní praxi se nejčastěji používá zkratka ADR, která všechna tyto označení zahrnuje. V České republice se pak můžeme setkat také s označením „alternativní metody řešení sporů“.¹³

Rozhodčí řízení má řadu specifíků, které ho odlišují od paralelně existujícího řízení před obecnými soudy. Názor na korelaci mezi rozhodčím řízením a alternativním řešením sporů není jednotný. Podle přístupu „common law“ a mezinárodní arbitrážní praxe je však v některých případech rozhodčí řízení považováno za součást ADR.¹⁴

Řazení rozhodčího řízení mezi ADR může však kolidovat s ústavním základem poskytovaným rozhodčímu řízení společně s řízením soudním článkem 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod¹⁵, který stanoví, že „každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu“.¹⁶

Rozhodce či rozhodčí soud je právě tím jiným orgánem zmiňovaným v Listině. Usnesení rozhodce nebo rozhodčí nález jsou pak veřejnými listinami, jež jsou akty aplikace práva rovnocennými s rozhodnutím soudu.¹⁷

¹² ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 21

¹³ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 13

¹⁴ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Ochrana spotřebitelů v rozhodčím řízení*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 1

¹⁵ LISSE, L. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů s komentářem*. Praha : Linde, a. s., 2012, s. 29, 30

¹⁶ Čl. 36 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb. o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

¹⁷ LISSE, L. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů s komentářem*. Praha : Linde, a. s., 2012, s. 30

2.2 Rozdíly mezi alternativním řešením sporů a rozhodčím řízením

Tendence řadit rozhodčí řízení mezi ADR je pravděpodobně založena na jejich společných prvcích, které lze spatřovat zejména v dobrovolném rozhodnutí podvolit se danému řešení sporu a ve vůli obou stran dospět k jeho řešení.

Hlavní rozdíly lze naopak spatřovat v primárním cíli rozhodčího řízení, kterým je vyústění sporu ve vykonatelné autoritativní rozhodnutí. Dosažení smíru je sice v rozhodčím řízení možné a také žádoucí, není to však hlavním cílem tak jako v případě ADR. Mezi možné výsledky ADR řadíme také identifikaci příčiny sporu a vytvoření prostoru pro řešení, zatímco standardním vyústěním rozhodčího řízení je již výše zmíněné autoritativní řešení. Místo sudiště je rovněž významným znakem rozdílnosti ADR a rozhodčího řízení. Zatímco v ADR má toto místo roli většinou marginální, v případě rozhodčího řízení ovlivňuje celou řadu prvků sporu. Rozhodčí řízení se od ADR rozlišuje také například v osobě realizující řízení, kdy v ADR nejsou uplatňovány požadavky nestrannosti a nezávislosti na účastnících, tak jak je tomu v rozhodčím řízení.¹⁸

V širším slova smyslu je tedy rozhodčí řízení alternativou k řízení před obecnými soudy, v této práci ale následují doktrínu, která rozhodčí řízení mezi ADR nezařazuje.

3. Alternativní řešení sporů v pracovním právu

¹⁸ Rozehnalová, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 25,26. ISBN 978-80-7357-324-9.

Pod pojem ADR lze podřadit mnoho technik či způsobů řešení sporů. Obzvláště v USA je možné setkat se s širokou paletou způsobů nabízející alternativní cesty k řešení sporu. Mezi standardní formy ADR jsou však řazeny mediace, konciliace, mini-trial a expertizy.

Každá z těchto technik má svá specifika, některé jsou zaměřeny na využití psychologických prvků, některé dávají největší důraz na právní argumentaci či ekonomický aspekt sporu. Díky těmto modifikacím lze často nalézt takovou formu ADR, která je pro příslušný spor nejvhodnější.¹⁹

3.1 Alternativní řešení sporů v individuálních pracovních sporech

Možnost řešení pracovněprávního sporu alternativní, respektive mimosoudní cestou, nebyla v České republice legislativně upravena až do přijetí zákona č. 202/2012 Sb. o mediaci a o změně některých zákonů účinného od 1. 9. 2012, kterým byla implementována směrnice EP a Rady 2008/52/ES ze dne 21. 5. 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech.

Mediací se dle tohoto zákona rozumí „*postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“)* tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediální dohody“.²⁰ V této definici je použit výraz konflikt, který jasně značí, že okruh vztahů osob je širší než v případě sporů.

S ohledem na různorodost pracovněprávních sporů lze říci, že mediace by mohla najít své uplatnění i v pracovním právu. V prvním paragrafu slovenského zákona o mediaci je dokonce výslovně zakotvena aplikovatelnost na pracovněprávní spory.²¹

¹⁹ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, s. 28

²⁰ Zákon č. 202/2012 Sb. o mediaci a o změně některých zákonů

²¹ Zákon č. 420/2004 Z.z., o mediácii a o doplnení niektorých zákonov

Tuzemský zákon o mediaci sice tuto možnost explicitně nestanoví, jeho využití v pracovním právu však není rozhodně vyloučeno.²² Mediátor musí splnit požadavky taxativně uvedené v § 16 zákona o mediaci. Jedním z těchto požadavků je i splnění zkoušky mediátora nebo uznání kvalifikace podle zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace.²³ Tato zkouška obsahuje mimo jiné požadavek na znalost pracovního práva. Je tedy na místě předpoklad, že mediátor bude mít dostatečné znalosti o právním i faktickém konceptu ochrany slabší strany v pracovním právu. V důvodové zprávě zákona o mediaci se s využitím zákona o mediaci počítá a nalezneme v ní mimo jiné i argumentaci množstvím pracovněprávních sporů vyřešených v mediačním řízení (75%)²⁴ ve Francii.

Významným pozitivem je v případě řešení konfliktu v oblasti pracovního práva v § 9 zakotvená povinnost mediátora i dalších osob, které se s mediátorem podílejí na zajištění přípravy a průběhu mediace zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti. Tato povinnost mlčenlivosti v kombinaci se zásadou neveřejnosti mediačního řízení dělá z mediace velmi vhodné řešení pro spory, kdy ve kterých je jakákoli publicita pro obě strany nevhodná, například spory týkající se problematiky sexuálního obtěžování nebo šikany, takzvaného mobbingu, na pracovišti.

Další nespornou výhodou mediace v oblasti pracovněprávních sporů je její rychlost a neformálnost. Není výjimkou, že se strany sporu dočkají prvního úkonu ve věci ze strany soudu až po roce od podání žaloby. Obdobná situace panuje i při pohledu na tempo, kterým jsou pracovněprávní spory řešeny. V případě pracovněprávních sporů byla v roce 2013 průměrná délka řízení ode dne nápadu do dne právní moci 603 dní, v případech nároků zaměstnanců na náhradu škody za pracovní úraz a na náhradu škody způsobené nemocí z povolání nejsou výjimkou ani délky řízení dosahující 4 let.²⁵ K těmto délkám je rovněž nutné připočítat i stále se prodlužující dobu do prvního úkonu

²² PICHTR, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost dostupné na: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/art_8886/alternativni-zpusoby-reseni-sporu-v-pracovnepravnich-vztazich-minulost-soucasnost-a-budoucnost.aspx

²³ Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ Dostupné na WWW <http://mediator-praha.cz/docs/zakon-o-mediaci-duvodova-zprava.pdf>

²⁵ Statistický přehled soudních agend, druhá část, rok 2013, Dostupné na WWW http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavysloupec=obsah_dokumentu_pdf&where=id_dokumentu=474582&typSloupec=pdf&fileName=null

soudu ve věci. Takto dlouhé doby řízení pak v důsledku nebývají výhodné ani pro jednu ze stran sporu. Mediace, trvající obvykle jen několik málo týdnů, se tak jeví pro velkou část pracovněprávních sporů jako pro obě strany levnější a příjemnější řešení. Levnější může být mediace také kvůli své neformálnosti, strany si tedy nemusí najímat advokáty kvůli jejich znalosti hmotněprávních a zejména procesních předpisů.

Na základě výše uvedeného lze doporučit stranám, které zvažují řešení pracovněprávního sporu v rozhodčím řízení zvážit v České republice v této oblasti práva zatím nepříliš využívanou mediaci. Ta dokáže poskytnout mnoho obdobných výhod jako rozhodčí řízení a zároveň není díky široce pojatému rozsahu mediace sporné, zde takto spor řešit lze či nelze.

3.2 Mimosoudní řešení sporů v kolektivních pracovních sporech

Další alternativní způsob řešení sporů v pracovněprávních vztazích nalezneme v právní úpravě kolektivního vyjednávání, respektive v úpravě kolektivních pracovních sporů.

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání definuje v § 10 kolektivní pracovněprávní spory jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Dle literatury se pak za kolektivní spory tradičně považují „spory vzniklé z kolektivních pracovních sporů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců“²⁶ Tyto spory je nutné odlišovat od sporů majících základ v normativní části kolektivní smlouvy, která dává vzniknout nárokům jednotlivých zaměstnanců. Při uplatnění těchto nároků jsou příslušné k řešení sporů obecné soudy.²⁷

²⁶ BĚLINA, M. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. s. 565

²⁷ BĚLINA, M. *Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. s. 566

Pro spory o plnění závazků založených kolektivní smlouvou a spory o uzavření kupní smlouvy, z nichž neplynou práva jednotlivým zaměstnancům, je v zákoně o kolektivním vyjednávání stanovený specifický postup řešení. Tento postup připomíná proces nazývaný „mediation-arbitration“, respektive jeho variantu „conjoined method“. V řízení „conjoined method“ je nastavena kombinace mediace a arbitrážního řízení tak, že arbitráž nastupuje až po neúspěchu prvotního mediačního řízení.²⁸

Rozhodcem v procesu mediation-arbitration může být tatáž osoba, která hrála roli mediátora v předchozím mediačním řízení, či osoba odlišná. Druhá z variant je pro srovnání s tuzemskou úpravou bezpochyby vhodnější.

3.2.1 Spory ze smlouvy řešené dle zákona o kolektivním vyjednávání

V případě sporů z kolektivní smlouvy se jedná o spory mezi stranami, které spolu uzavřely kolektivní smlouvu, tedy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi. Předmětem těchto sporů jsou pak závazky vyplývající z kolektivní smlouvy.

3.2.2 Řízení před zprostředkovatelem

V první fázi je spor řešen prostřednictvím zprostředkovatele. Toho si strany mohou po dohodě zvolit nebo, v případě nenalezení konsensu stran, je pro daný spor zprostředkovatel určen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Určení zprostředkovatele Ministerstvem práce a sociálních věcí je možné pouze na žádost jedné ze stran sporu. Takto určená osoba zprostředkovatele je vybrána ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem. Požadavky na osobu zprostředkovatele určené dohodou stran jsou zákonem o kolektivním vyjednávání stanoveny tak, že jím může být

²⁸ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku*. 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013, 400s. s. 47

*„fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce“.*²⁹

Zprostředkovatel spor nerozhoduje, ale do 15 dnů od doručení určení zprostředkovatele určeného ministerstvem nebo od přijetí žádosti v případě zvolení stranami sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu. Smluvní strany se následně rozhodnou, zda tento návrh přijmou jako řešení svého sporu.

Pokud do 20 dnů od doručení určení zprostředkovatele určeného ministerstvem nebo od přijetí žádosti zprostředkovatelem – v případě jeho zvolení stranami – není spor vyřešen, považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné, nedohodnou-li se strany na jiné než dvacetidenní době.

3.2.3 Řízení před rozhodcem

Po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem mohou strany společně požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení nového zprostředkovatele nebo mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu nebo nedohodnou-li se strany na požádání rozhodce o rozhodnutí ve sporu (a nejde-li o uzavření kolektivní smlouvy) vzniklém na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě § 13 určí rozhodce na návrh kterékoli strany.

Řízení před rozhodcem tak není automatickým následkem neúspěšného řízení před zprostředkovatelem, nemůže ale proběhnout bez předchozího řízení před zprostředkovatelem.

Z uvedeného postupu bych chtěl zdůraznit, že určení rozhodce je primárně na vůli samotných stran s výjimkou sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovištích, kde je zakázáno stávkovat. Toto řízení sice není rozhodčím řízením ve smyslu z. r. ř., má s ním však některé základní společné rysy. Jak již bylo výše zmíněno,

²⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

je rozhodčí řízení takové řízení, kdy je rozhodnutí ve sporu svěřeno rozhodci nebo rozhodcům, kteří odvozují svou pravomoc od dohody stran (v rámci objektivní a subjektivní arbitrability), nikoli od státu³⁰.

Proces řešení kolektivních sporů v řízení před rozhodcem naplňuje některé znaky této definice. Výjimkou je situace, kdy je rozhodce určen na návrh kterékoli ze stran Ministerstvem práce a sociálních věcí podle § 13 odst. 2. V tom případě pak již není naplněn požadavek odvození pravomoci rozhodce od dohody stran. Dále lze také spatřovat úskalí tohoto řešení v obligatornosti řízení před rozhodcem v kolektivních pracovněprávních sporech.

Řízení před rozhodcem ve výše popsaných kolektivních sporech sice není rozhodčím řízením ve smyslu z. r. ř., má s ním však společné některé základní rysy. Těmi je možná dohoda stran na osobě arbitra, který spor rozhoduje z pozice na stranách nezávislého subjektu. Pravomocný rozhodčí nález vzešlý z rozhodčího řízení probíhajícího dle z. r. ř. je stejně jako rozhodnutí rozhodce v případě rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy soudně vykonatelný podle § 274 občanského soudního řádu.

Na rozdíl od z. r. ř., který v §2 zakotvuje rozhodčí řízení jako alternativu řízení před obecnými soudy, jejíž využití je závislé na dohodě stran, je v případě kolektivních sporů řízení před rozhodcem obligatorní. Rozhodce však nemá výše zmíněnou poučovací povinnost, jak je tomu v standardním rozhodčím řízení. Další podstatný rozdíl lze spatřovat v roli státu. Ten při řešení kolektivních sporů v řízení před rozhodcem neposkytuje podporu ve formě svých autoritativních mechanismů tak jako ve standardním rozhodčím řízení.

Rozhodčí řízení podle z. r. ř. nelze v žádném případě zaměňovat či ztotožňovat s řízením před rozhodcem upraveným v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. V těchto dvou úpravách ale lze najít několik společných rysů, na kterých lze demonstrovat, že rozhodčí řízení, respektive některé základní prvky rozhodčího řízení, nejsou pracovnímu právu podle současné úpravy cizí. I s ohledem na doktrínu

³⁰ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 1776 s. s. 8

pracovního práva spočívající v určité ochraně zaměstnance či zaměstnanců jakožto slabší strany může nastat situace, ve které probíhá řízení před rozhodcem jmenovaným na návrh silnější strany – zaměstnavatelem, a to bez souhlasu slabší strany – zaměstnanců reprezentovaných odborovým svazem.

4. Příklady mimosoudních řešení sporů v Německu a Rakousku

S přijetím nového občanského zákoníku s oficiálním označením zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník je platný od 1. 1. 2014, vstoupilo do českého občanského práva mnohé z rakouského Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch i německého Bürgerliches Gesetzbuch. V následujících kapitolách upozorním na některé části německé i rakouské úpravy, kterými by se mohl tuzemský zákonodárce inspirovat při novelizaci současné úpravy. Důkladně se zaměřím na úpravu rakouskou, která se jeví jako zdařilá, ač byla v posledních letech mírně novelizována.

4.1 Alternativní řešení sporů v Německu

V Spolkové Republice Německo je v rámci mimosoudního řešení sporů jasným favoritem rozhodčí řízení následované formami ADR v podobě smířčího řízení a zprostředkování. Velmi časté je mimosoudní řešení sporů i v oblasti spotřebitelských a pracovněprávních sporů.³¹ O oblibě mimosoudního řešení sporů v SRN svědčí i množství institucí poskytujících služby v oblasti ADR prostřednictvím profesionálních mediátorů, jako například Spolková asociace rodinné mediace, Sdružení mediátorů německé advokátní komory, Spolková asociace mediace, Spolková asociace pro mediaci v ekonomickém a pracovním prostředí nebo například Centrum pro mediaci.

³¹ Alternativní způsoby řešení sporů - Německo [online]. 2007 [cit. 8. 2. 2014]. Dostupné na: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ger_cs.htm.

Přes popularitu ADR neexistuje v SRN žádné centralizované vzdělávání mediátorů a jejich příprava probíhá pouze v rámci jednotlivých univerzit či center.³² Tyto vzdělávací programy mohou však absolvovat pouze advokáti.

V oblasti pracovního práva je německá úprava mimosoudních řešení sporů poměrně různorodá. Významným hlediskem pro určení, jakým způsobem bude spor mimosoudně řešen, je fáze přípravy na povolání. Spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve stádiu učení a odborné přípravy na zaměstnání (tuto skupinu osob řadím pro zjednodušení mezi zaměstnance) jsou řešeny prostřednictvím výborů pro smírčí řízení zřízenými příslušnými orgány či řemeslnickými cechy dle § 111 zákona o pracovních soudech.³³ Pokud řemeslný cech či jiný orgán k tomu oprávněn na základě zákona o odborné přípravě v SRN³⁴ výbor pro smírčí řízení zřídí, existuje procesní povinnost stran vzniklý spor před tímto výborem projednat.

Pokud některá ze stran řízení před smírčím výborem nevznese do týdne námitku, je výrok smírčího orgánu vykonatelný. Pokud nenastane vypořádání výroku smírčího orgánu z důvodu nepřijetí výroku stranami nebo se jeho vyjednání nepodařilo dosáhnout, mohou strany podat žalobu u pracovního soudu podle zákona o pracovních soudech ve lhůtě dvou týdnů.³⁵

Dalším prvkem v úpravě mimosoudního řešení sporů v SRN jsou rady pro konsensus upravené v německé podnikové ústavě.³⁶ Ty hrají roli smírce v podnicích, kde je zřízena podniková rada.

Německá úprava rozhodčího řízení zastává k arbitrabilitě sporů velmi otevřený přístup. Německý Zivilprozessordnung stanoví obecnou arbitrabilitu sporů majetkové i nemajetkové povahy. V případě sporů povahy nemajetkové však pouze v tom rozsahu, v němž mohou strany ohledně dané otázky uzavřít smír. Arbitrabilní nejsou podle německé úpravy spory v oblasti trestního práva, rodinného práva a některé nájemní

³² HOLÁ, L. *Mediace a možnosti využití v praxi*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, s. 48

³³ Německý Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

³⁴ Německý Berufsbildungsgesetz (BBiG) dostupný na: <http://www.buzer.de/gesetz/3118/>

³⁵ Alternativní způsoby řešení sporů - Německo [online]. 2007 [cit. 8. 2. 2014]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ger_cs.htm

³⁶ Německý Betriebsverfassungsgesetz, který je také překládán jako zákon o statutu podniku. Dostupný na: <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>

spory. Významný rozdíl v pojetí arbitrability v České republice a SRN spočívá v tom, že německá úprava nevyžaduje obecnou pravomoc soudů jako podmínku arbitrability sporu.³⁷

4.2 Arbitrabilita pracovněprávních sporů v Rakousku

Na území Rakouska má rozhodčí řízení již velmi dlouhou tradici. Do právního řádu byl institut rozhodčího řízení zakotven v době působení ministerského předsedy barona Paula Gautsch von Frankenthurna s účinností od 1. 1. 1898.

V právním systému Rakouska, stejně jako v SRN, nenalezneme samostatnou úpravu rozhodčího řízení. Oba tyto státy vtělily na rozdíl od České republiky úpravu rozhodčího řízení do svých civilních procesních řádů nazývaných *Zivilprozessordnung* nebo ZPO, v případě Rakouska přesněji do zákona č. 113/1895.³⁸

Úpravu rozhodčího řízení nalezneme v rakouském civilním procesním řádu ve čtvrtém oddílu šesté části pod §§ 577-618. V průběhu let prošlo rozhodčí řízení v Rakousku několika novelizacemi. Mezi nejvýznamnější z těchto novelizací patřila ta z roku 1983. Tato novelizace ovšem ještě nebyla ovlivněna vzorovým zákonem UNCITRAL vydaným až v roce 1985. V důsledku vydání vzorové úpravy UNCITRAL MODEL LAW byl rakouský civilní procesní řád novelizován v roce 1998.

Pokud se strany rozhodnou řešit případný spor mimo soustavu obecných soudů a jako formu mimosoudního řešení sporů si zvolí rozhodčí řízení, je nutné si nejprve položit otázku, zda by spor, ke kterému se rozhodčí smlouva vztahuje, vůbec bylo (v případě sporu již vzniklého zda je) možné vyřešit formou rozhodčího řízení.

³⁷ BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita pracovněprávních sporů. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 9. s. 23 – 30.

³⁸ *Zivilprozessordnung* Dostupné z: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 6. 3. 2014].

Základním předpokladem pro projednávání a rozhodnutí sporů v daném státě je jejich zákonem stanovená arbitrabilita a existence platné rozhodčí smlouvy.³⁹

4.2.1 Obecná úprava arbitrability sporů v ZPO

Rakouský ZPO přistupuje k možnosti řešení pracovněprávního sporu výrazně odlišně než český zákoník práce a z. r. ř.. Arbitrabilita sporů je v rakouském ZPO upravena v § 682.

Základní rozsah arbitrability v rakouském ZPO je inspirován § 177 švýcarského zákona o mezinárodním právu soukromém. Stanoví rozsah arbitrability tak, že jakýkoli majetkový spor může být předmětem rozhodčího řízení, pokud by takový spor spadal do jurisdikce soudu. Pro nemajetkové spory je arbitrabilita nastavena tak, že se musí jednat o spory, ve kterých lze uzavřít smír a které by rovněž spadaly do jurisdikce soudu. Rozhodčí soud nemůže rozhodovat ve správním řízení, i kdyby se jednalo o spor o majetkové plnění.

Z arbitrability jsou následně v odst. 2 § 682 vyňaty spory spadající do rodinného práva, a to i v případě sporů o majetkové plnění. Dále odst. 2 vyjímá spory týkající se nájmu bytu, sociálního bydlení, spory týkající společenství vlastníků. Odst. 2 § 582 však neposkytuje vyčerpávající taxativní výčet sporů, které jsou z rozhodčího řízení vyjmuty.

Přibližný překlad § 582 rakouského ZPO zní:

„Jakýkoli majetkový spor, který spadá do jurisdikce soudů, může být předmětem rozhodčí smlouvy. Rozhodčí smlouvy o nemajetkových nárocích budou právně účinné, pokud strany sporu mohou ve spore věci uzavřít dohodu.“

Spory ve věcech rodinného práva stejně jako všechny nároky založené na smlouvách, které jsou byt' jen částečně předmětem rakouského zákona o pronajímateli a nájemci (zákon o nájemním právu) nebo rakouského zákona o nevýdělečném pronájmu

³⁹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 8

(zákon o bydlení ve veřejném zájmu) včetně všech sporů o uzavření, existenci, ukončení a právním charakteru takových smluv, a všechny nároky vyplývající nebo související s vlastnictvím bytů nesmí podléhat projednání v arbitráži. Zákonná ustanovení, která nejsou zahrnuta do této kapitoly a podle kterých spory mohou nebo nemusí za určitých okolností být předmětem arbitráže, nejsou tímto dotčeny.⁴⁰

Stejně jako § 2 českého z. r. ř. a § 1030 německého civilního procesního řádu zakládá § 582 objektivní rozsah arbitrability sporů. Na druhé straně podobné ustanovení v UNCITRAL ML nenalezneme, protože autoři UNCITRAL ML považovali za nemožné zahrnout do této úpravy kompletní taxativní výčet sporů, které v arbitrážním řízení řešit nelze.⁴¹ Proto bylo ponecháno na uvážení jednotlivých států, které UNCITRAL ML aplikovaly, aby samy posoudily arbitrabilitu jednotlivých sporů a vytvořili patřičnou legislativu. Tento přístup se odráží v článku 1 (5) UNCITRAL ML, který stanoví, že UNCITRAL ML nemá jakýkoli vliv posuzování arbitrability sporů jednotlivých států.⁴²

Dle komentářové literatury je vhodné termín „majetkový nárok“ vykládat v širším slova smyslu. Jiná definice popisuje majetkový nárok uvedený v odst. 1 § 582 rakouského civilního procesního řádu také jako nárok, který je od majetkového sporu odvozen nebo je jeho cílem peněžité plnění. V pochybnostech je pak rozhodující, zda je podstata sporu spíše ekonomického rázu či osobního.⁴³

Z tohoto pohledu je na každém státu, jak k úpravě rozhodčího řízení přistoupí a jaký rozsah arbitrability sporů stanoví ve své legislativě týkající se rozhodčího řízení. Nelze však hovořit o mezinárodní doktríně zakazující řešení pracovněprávních sporů v rozhodčím řízení.

Rakouská úprava rozhodčího řízení zaujímá k pracovněprávním sporům výrazně odlišný postoj než úprava česká. V českém právním řádu jsme do 01. 01. 2007 našli

⁴⁰ Zákon č. 113/1895, civilní procesní řád – Zivilprozessordnung, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 6. 3. 2014].

⁴¹ HOLTZMANN, H. M. a NEUHAUS, J. E. *A guide to the UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration: legislative history and commentary*. The Hague: T.M.C. Asser Instituut, 1989. art I.39

⁴² UNCITRAL Model Law

⁴³ RIEGLER, S. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 117

jasnou odpověď na otázku arbitrability pracovněprávních sporů v § 207 tehdejšího zákoníku práce, který jasně stanovil, že pracovněprávní spory rozhoduje soud. Tím však nebyla dotčena možnost účastníků vyřešit vzájemný spor dohodou či v neformálním řízení předcházejícím soudnímu rozhodnutí. V novém zákoníku práce již takovéto ustanovení chybí, a otevírá tak prostor k úvahám o arbitrabilitě pracovněprávních sporů v České republice. Detaily nové tuzemské úpravy budu podrobněji rozebírat v následujících kapitolách.

Pro doplnění kontextu považují za vhodné uvést, že nezávisle na úpravě rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích poskytuje rakouské právo v pracovněprávních sporech rovněž možnost conciliace.

Rakouský pracovní a sociální zákon *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*⁴⁴ ve svém § 9 odst. 2 praví, že kolektivní pracovní spory (respektive spory vztahující se k právům nebo právním vztahům vyplývajícím z kolektivních smluv) a spory ze sféry práva sociálního zabezpečení nemohou být řešeny v rozhodčím řízení. Zároveň však rakouský pracovní a sociální zákon (*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*) vymezuje okruh sporů, které v rozhodčím řízení možné řešit je. V § 50 odst. 1 tento zákon stanoví, že kupříkladu spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli týkající se pracovní smlouvy včetně problematiky jejího uzavření, spory mezi zaměstnavateli či zaměstnanci a zaměstnaneckými orgány, spory vzniklé ve vztahu zaměstnance a náplně jeho práce a spory vztahující se k rentě vyplácené zaměstnavatelem v rozhodčím řízení řešit lze.⁴⁵

Tyto spory je ale dle § 9 rakouského pracovního a sociálního zákona možné řešit v arbitrážním řízení pouze v případě, kdy je rozhodčí smlouva uzavřena pro spory (v době uzavírání rozhodčí smlouvy) již vzniklé. Nelze proto uzavřít rozhodčí smlouvu vztahující se k řešení budoucích sporů. Tento zákaz se od roku 2003 nevztahuje na rozhodčí smlouvy uzavírané s jednatelem společností s ručením omezeným a členy

⁴⁴ *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* Dostupné na: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 8. 3. 2014].

⁴⁵ RIEGLER, S. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007. s. 129

představenstva akciových společností.⁴⁶ Má tedy z pohledu tuzemské úpravy zpravidla podobu smlouvy o rozhodci.

4.2.2 Požadavky na formu rozhodčí smlouvy dle ZPO

Forma rozhodčí smlouvy hraje dle mého názoru významnou roli v oblasti ochrany slabší strany. V České republice jsou v rámci specifik vnesených z. r. ř. například speciálně stanoveny požadavky na rozhodčí smlouvu podepsovanou spotřebitelem. Tato specifika budu v dalších kapitolách rozebírat podrobněji.

Rakouský ZPO stanoví základní kritéria formy rozhodčí smlouvy v § 583. První odstavec § 583 stanoví, že rozhodčí smlouva musí mít podobu písemného a stranami podepsaného dokumentu nebo dopisů nebo telefaxu nebo emailové komunikace nebo jiného komunikačního nástroje, který dokáže smlouvu zaznamenat, je založen na článku 7 odst. 2 UNCITRAL ML.

Hlavní formou rozhodčí smlouvy je písemný a stranami podepsaný dokument. Rakouský občanský zákoník v tomto směru ve svém § 886 stanoví, že pokud je, ať již zákonem či smlouvou požadována písemná forma dokumentu, je obecně k uzavření smlouvy nutný písemný podpis na tomto dokumentu. Proto je k platnému uzavření rozhodčí smlouvy nutné (viz § 583 odst. 1), aby ji strany podepsaly.⁴⁷

Požadavek písemnosti uvedený v § 583 odst. 1 je rovněž naplněn, pokud má rozhodčí smlouva formu vzájemných dopisů, telefaxu, emailu nebo jinou formu zajišťující přenos textu prostřednictvím telekomunikace, při které je možné smlouvu zaznamenat. Zaznamenání je považováno za proces, na základě kterého lze smlouvu reprodukovat. Takto uzavřená smlouva je považována za plný ekvivalent standardní smlouvy písemné.

⁴⁶ Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz. Dostupné NA: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 8. 3. 2014].

⁴⁷ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006. s. 13

V případě uzavření rozhodčí smlouvy jinou než písemnou formou je za ekvivalent podpisu považována identifikace odesílatele v příslušné formě komunikace. Tato pravidla platí oboustranně. Není dostatečné, pokud dopis, telefax, email odeslaný jedné straně je akceptován ústně, pro akceptaci je totiž rovněž vyžadována jedna z výše uvedených forem. Dále je pak v odstavci 2 § 583 ZPO zakotveno, že k platnému uzavření rozhodčí smlouvy stačí, když ve smlouvě, která má podobu dokumentu popsaného v předchozím odstavci, je odkázáno na jiný dokument, obsahující rozhodčí smlouvu. V případě shodné vůle obou stran k tomu, aby se stala rozhodčí smlouva součástí jiné uzavírané smlouvy, na ni stačí odkázat. V praxi se s využitím tohoto odstavce lze nejčastěji setkat v případech odkazu na všeobecné obchodní podmínky⁴⁸

Poslední, třetí odstavec § 583 koresponduje s článkem 7 odst. 2 UNCITRAL ML a stanoví, že nedostatky formy rozhodčí smlouvy jsou zhojeny, pokud strany podají podání týkající se merita sporu, aniž by tyto nedostatky formy rozhodčí smlouvy napadly před nebo nejpozději zároveň s tímto podáním. Nastává tak prekluze možnosti napadnout tyto nedostatky formy v pozdějších fázích řízení, zejména pak je využit jako důvod k zrušení rozhodčího nálezu.⁴⁹

4.3 Ochrana spotřebitele a zaměstnance v rozhodčím řízení v Rakousku

Ochrana spotřebitele je koncentrována do § 617 rakouského ZPO. V této kapitole se budu ochraně spotřebitele věnovat o něco podrobněji; úprava ochrany slabší strany v spotřebitelských sporech řešených v rozhodčím řízení je totiž v odstavcích 2 až 8 a 10 až 11 tohoto ustanovení totožná s ochranou slabší strany v pracovněprávních

⁴⁸ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006. s. 14

⁴⁹ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006. s. 126

sporech. Ta samotná je v ZPO koncentrována prakticky do jednoho paragrafu. V této kapitole přiblížím koncept ochrany slabší strany, respektive zaměstnance a spotřebitele v rozhodčím řízení v Rakousku. Tento koncept považuji za relativně vyvážené řešení otázky arbitrability pracovněprávních sporů.

V § 617 nalezneme kogentní ustanovení chránící spotřebitele a zaměstnance v rozhodčím řízení. Na rozdíl od většiny jiných ustanovení ZPO upravujících rozhodčí řízení, nenalezneme pro tento paragraf korespondující článek UNCITRAL ML.⁵⁰ Pro posouzení arbitrability je bezesporu vhodné zmínit směrnici Rady 93/13/EHS ze dne 5. dubna 1993 o nepřiměřených podmínkách ve spotřebitelských smlouvách. Tato směrnice reflektuje a sjednocuje základní požadavky na ochranu spotřebitelů v rozhodčím řízení, které se následně promítají i do ochrany zaměstnanců.

§ 617 odstavec 1 ZPO zní:

„Rozhodčí smlouvy mezi podnikatelem a spotřebitelem mohou být platně uzavřeny, jen pokud se týkají sporů, které již v době uzavření rozhodčí smlouvy existují.“⁵¹

Tento odstavec se nevztahuje na pracovněprávní spory, zakotvuje však pravidlo téměř totožné tomu, které určuje arbitrabilitu pracovněprávních sporů v § 9 rakouského zákona o pracovním a sociálním soudnictví. Zákonodárce se tímto omezením arbitrability snažil ochránit spotřebitele před neuváženým uzavíráním rozhodčích smluv, a to na základě předpokladu, že spotřebitelé mají často jen mělké znalosti rozhodčího řízení. Pokud podnikatel uzavře se spotřebitelem rozhodčí smlouvu, která se má vztahovat na spory vzniklé v budoucnosti, jsou takovéto spory považovány za spory mimo rozsah arbitrability stanovený v § 582, a tudíž je nelze řešit v rozhodčím řízení. Toto faktické omezení rozsahu využití rozhodčího řízení platí rovněž pro rozhodčí smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který není v pozici jednatele (Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung) společnosti s ručením

⁵⁰RIEGLER, S. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 591

⁵¹ Zákon č. 113/1895, civilní procesní řád – Zivilprozessordnung, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 6. 3. 2014].

omezeným či členem představenstva (Vorstandmitglieder) akciové společnosti.⁵² Je otázkou, zda je vůbec možné považovat spory osob na těchto pozicích za pracovní spory, jak je stanoveno v § 50 rakouského zákona o pracovním a sociálním soudnictví. V této otázce často dochází ke sporům a je nutné vždy posuzovat konkrétní případ, zda je možné jednatele společnosti s ručením omezeným považovat za zaměstnance či nikoli. Členové představenstva společnosti s ručením omezeným nejsou ve většině případů považováni za zaměstnance dle rakouského práva, proto se na ně tedy nepoužije ani úprava platná pro spotřebitele.⁵³

Definice spotřebitele a podnikatele ZPO neuvádí, tyto pojmy jsou však vykládány podle „Konsumentenschutzgesetz“, neboli zákona na ochranu spotřebitelů. Zjednodušeně lze říci, že podle rakouského zákona na ochranu spotřebitelů je podnikatelem osoba, která smlouvu uzavírá vlastním jménem v rámci své obchodní činnosti. Spotřebitel je pak definován jako strana, která smlouvu neuzavřela jako součást své obchodní činnosti.⁵⁴

4.3.1 Forma rozhodčí smlouvy v pracovněprávních sporech

V § 617 odst. 2 ZPO, který se podle § 618 vztahuje i na pracovněprávní spory, jsou stanoveny podmínky pro formu rozhodčí smlouvy. Vzhledem k nutnosti ochrany slabší strany upravuje odst. 2 § 617 požadavky kladené na formu rozhodčí smlouvy v § 583 a doplňuje některé nové. Toto ustanovení limituje formu rozhodčí smlouvy mezi spotřebitelem (resp. zaměstnancem) a podnikatelem pouze na první z variant uvedených v § 583, tedy pouze na písemný dokument podepsaný spotřebitelem (resp. zaměstnancem). Tím jsou tedy vyloučeny ostatní v § 583 vytyčené formy, kterými jsou vzájemné dopisy, telefax, email nebo jiné formy telekomunikace. Stejně tak je

⁵² POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 127

⁵³ RIEGLER, Stefan. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 601

⁵⁴ RIEGLER, Stefan. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 592

vyloučeno uzavření rozhodčí smlouvy pomocí odkazu na jiný dokument, který rozhodčí smlouvu obsahuje.⁵⁵

V další části § 617 odst. 2 nalezneme, že rozhodčí smlouva, jejíž stranou je spotřebitel (resp. zaměstnanec), nesmí obsahovat jakákoli jiná ujednání, než ta, která se váží k rozhodčímu řízení. Ve svém důsledku znamená tento požadavek to, že rozhodčí smlouva, jejíž stranou je spotřebitel (resp. zaměstnanec), musí být v separovaném dokumentu. V praxi tedy musí být rozhodčí smlouva oddělená od ostatních ustanovení smlouvy a samostatně podepsaná. Toto ustanovení pak nedopadá jen na rozhodčí smlouvy uzavřené mezi spotřebitelem (resp. zaměstnancem) a podnikatelem, ale i mezi spotřebiteli, protože jak již bylo zmíněno v popisu § 617 odst. 1, smyslem těchto ustanovení je chránit spotřebitele, u kterého se neočekávají hlubší znalosti rozhodčího řízení. Požadavek podpisu rozhodčí smlouvy, jejíž stranou je spotřebitel (resp. zaměstnanec), je striktní u spotřebitelů (resp. zaměstnanců), nikoli však u podnikatelů. Rakouské zákony dokonce i v případě rozhodčí smlouvy dovolují spotřebitelům (resp. zaměstnancům) ji platně podepsat elektronickým podpisem.⁵⁶

4.3.2 Poučení spotřebitele a zaměstnance

Odstavec třetí § 617 ZPO zakotvuje pro rozhodčí smlouvy mezi spotřebitelem (resp. zaměstnancem) a podnikatelem povinnost písemného informování spotřebitele (resp. zaměstnance) o základních rozdílech mezi průběhem rozhodčího řízení a řízením soudním. Zákon v tomto ohledu nezakotvuje, jakou přesnou formu má toto poučení mít a do jaké míry a které rozdíly mezi těmito dvěma řízeními mají být v poučení popsány, aby bylo vyhověno stanoveným požadavkům. Velké rozdíly mohou existovat hlavně mezi ad hoc a institucionálním rozhodčím řízením. Absence přesnějších instrukcí v kombinaci s ostatními prvky ochrany slabší strany v rozhodčím řízení dává tušit, že toto ustanovení by nemělo být interpretováno příliš široce. Obecný popis rozdílu by měl

⁵⁵ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 127

⁵⁶ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 127

zřejmě v této situaci postačit. Na základě zkušeností z předchozí doby platnosti tohoto ustanovení by měl v rámci ZPO stačit popis těchto aspektů rozhodčího řízení: a) rozhodčí nález není státními soudy přezkoumatelný co do merita věci, b) rozhodci nejsou určováni státem, ale stranami nebo jimi zvolenou třetí stranou, c) rozhodčí řízení je flexibilnější, ale méně předvídatelné, d) možnosti odvolání jsou oproti možnostem odvolání od soudního rozsudku limitovány, a e) upozornění na rozdíly mezi náklady na rozhodčí řízení a náklady v soudním řízení.⁵⁷

4.3.3 Místo konání arbitráže

Úprava ochrany slabší strany zohledňuje také místo konání rozhodčího řízení. V arbitráži mezi jinými subjekty než spotřebitelem (resp. zaměstnancem) a podnikatelem může rozhodce rozhodnout o jiném místě konání řízení než v sídle rozhodčí instituce. V zájmu ochrany slabší strany je v § 617 odst. 4 ZPO stanoveno, že v případě rozhodčí smlouvy uzavřené mezi spotřebitelem (resp. zaměstnancem) a podnikatelem je nutné v této smlouvě sjednat místo, kde se bude rozhodčí řízení konat. Ústní jednání a provádění důkazů se dle § 617 odst. 4 může konat i na jiném než takto sjednaném místě, pokud s tím spotřebitel (resp. zaměstnanec) souhlasí, nebo pokud by provádění důkazů na sjednaném místě přineslo značné obtíže, zejména pokud by znamenalo výrazně zvýšené náklady a vyžadovalo množství času. Jestliže by se rozhodčí řízení konalo na jiném místě, než jaké bylo sjednáno v rozhodčí smlouvě, byl by to důvod k zrušení rozhodčího nálezu soudem.⁵⁸

Místo konání arbitráže řeší také § 617 odst. 5 ZPO, který se zabývá problematikou přeshraničních spotřebitelských (resp. pracovněprávních) sporů. Podle tohoto ustanovení může být spotřebitel (resp. zaměstnanec) účastníkem rozhodčího řízení ve statě, ve kterém nemá své bydliště, obvyklý pobyt nebo pracoviště v době uzavření rozhodčí smlouvy nebo průběhu podání žaloby rozhodci, přihlíží se k této rozhodčí smlouvě jen, když se jí spotřebitel (resp. zaměstnanec) dovolá. Rozhodčí

⁵⁷ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 129

⁵⁸ RIEGLER, S. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 595

řízení v zemích, se kterými nemá spotřebitel (resp. zaměstnanec) bližší spojení, je tímto limitováno na případy, kdy s tímto rozhodčím řízením spotřebitel (resp. zaměstnanec) souhlasí. Bližší spojení je v odstavci 5 definováno jako místo pracoviště, bydliště či místo obvyklého pobytu. Spotřebitel (resp. zaměstnanec) může být účastníkem sporu řešeného v rozhodčím řízení v zemi, se kterou nemá výše uvedené bližší spojení, pokud sám podá žalobu rozhodčímu tribunálu nebo se jinak podvolí procesu rozhodčího řízení. Pokud podá žalobu podnikatel, může se rozhodčí řízení konat pouze v případě, pokud se spotřebitel (resp. zaměstnanec) rozhodčímu řízení podvolí nebo se k řízení dostaví.⁵⁹

4.3.4 Napadení rozhodčího nálezu ve spotřebitelských a pracovněprávních sporech

Součástí systému ochrany slabší strany patří rovněž speciální úprava napadení rozhodčího. Tuto speciální úpravu nalezneme v ZPO v § 617 odst. 6, který rozšiřuje okruh důvodů k žalobě na zrušení rozhodčího nálezu vydaného v rozhodčím řízení zakládajícím se na rozhodčí smlouvě, jejíž stranou je spotřebitel (resp. zaměstnanec). Účelem tohoto ustanovení je zajištění toho, aby byly do rozhodčích smluv zahrnovány mandatorní ustanovení chránící slabší stranu. Základní důvody uvedené v § 611 jsou rozšířeny o porušení mandatorních ustanovení, od kterých nelze upustit prostřednictvím volby jiného právního řádu, ani kdyby byl součástí rozhodčího řízení zahraniční prvek. Toto ustanovení se rovněž aplikuje i na rozhodčí řízení mezi dvěma spotřebiteli.⁶⁰ Druhá část šestého odstavce § 617 ZPO stanoví, že v případě rozhodčího nálezu ve sporu, jehož stranou je spotřebitel (resp. zaměstnanec), lze podat žalobu na zrušení rozhodčího nálezu i z důvodů pro obnovu řízení uvedených v § 530 odst. 2 číslo 6 a 7 ZPO. Těmi důvody je a) strana našla nebo se dostala do pozice, kdy může použít dřívější pravomocné rozhodnutí, které se vztahuje k stejnému nároku nebo posouzení

⁵⁹ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 130

⁶⁰ RIEGLER, S. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 597

stavu, a to mezi stejnými stranami, b) strana se dozvěděla o nových skutečnostech nebo důkazech či se dostala do pozice, kdy může použít důkazy, které by mohly mít vliv na rozhodnutí ve prospěch této strany⁶¹ (nemohly a nebyly provedeny v původním řízení).

Další důvod pro zrušení rozhodčího nálezu soudem je upraven v § 617 odst. 7. V tomto odstavci je stanoveno, že tímto důvodem je nesplnění požadavku uvedeného v § 617 odst. 3 na poskytnutí písemného informování spotřebitele (resp. zaměstnance) o základních rozdílech mezi průběhem rozhodčího řízení a řízením soudním. Tento důvod může být uplatněn pouze v rozhodčím řízení vycházejícím z rozhodčí smlouvy mezi podnikatelem a spotřebitelem (resp. zaměstnancem). Neposkytnutí zmíněných informací může jako důvod ke zrušení rozhodčího nálezu využít pouze spotřebitel (resp. zaměstnanec); je tak zajištěna ochrana slabší strany před nedostatkem informací.⁶²

V odstavcích 8, 9, 10 a 11 § 617 ZPO nalezneme procesní normy. Odstavec 8 stanoví, že v rozhodčím řízení, v němž je jednou ze stran spotřebitel (resp. zaměstnanec), je k žalobě na zrušení rozhodčího nálezu, k žalobě na určení existence nebo neexistence rozhodčího nálezu a k řízení týkajících se osob rozhodců v prvním stupni bez ohledu na hodnotu předmětu sporu příslušný zemský soud (ekvivalent krajského soudu v České republice) vykonávající soudnictví v občanskoprávních sporech, který je určen v rozhodčí smlouvě nebo jehož příslušnost byla dohodnuta. Pokud takové určení nebo dohoda chybí, je příslušný soud, v jehož okrese se nachází sídlo rozhodčího soudu. Není-li ještě sídlo rozhodčího soudu určeno nebo neleží v případě určení existence či neexistence rozhodčího nálezu na území Rakouska, je příslušným Obchodní soud ve Vídni.⁶³

Odstavec 10 dále upravuje řízení o žalobě na zrušení rozhodčího nálezu a o žalobě na určení existence nebo neexistence rozhodčího nálezu. Ty se řídí ustanoveními

⁶¹ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 131

⁶² RIEGLER, S. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 597

⁶³ Zákon č. 113/1895, civilní procesní řád – Zivilprozessordnung, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 6. 3. 2014].

ZPO. Řízení v záležitostech řízení týkajících se osob rozhodců se řídí obecnými ustanoveními zákona o řízení nesporných.

Oblast pracovněprávních sporů řešených v rozhodčím řízení upravuje § 618.

Ze sféry pracovněprávních sporů je v Rakousku možné řešit v rozhodčím řízení spory popsané v § 9 odst. 2, respektive v § 50 odst. 1 pracovního a sociálního zákona.⁶⁴ Obecně lze říci, že běžné pracovněprávní spory mohou být řešeny v rozhodčím řízení, zatímco kolektivní pracovněprávní spory a spory týkající se práva sociálního zabezpečení nikoli.⁶⁵

Rozhodčí smlouvy se zaměstnanci, kteří nejsou jednatelem společností s ručením omezeným nebo členy představenstva akciových společností, jsou přípustné pouze pro spory, které již v době uzavírání rozhodčí smlouvy vyvstaly.

Jednatelé společností s ručením omezeným a členové představenstva akciových společností tak mohou uzavírat rozhodčí smlouvy i pro spory uvedené v § 50 ještě před vznikem těchto sporů. Díky možnosti uzavírat rozhodčí smlouvy pro všechny majetkové spory, bez ohledu na to, zda je či není možné v daném sporu uzavřít smír, se otevírá široká škála možností pro oblasti, ve kterých lze před vzniknutím sporu uzavírat rozhodčí smlouvy s výše uvedenými jednatelem a členy představenstev.

4.3.4.1 Žaloba na zrušení rozhodčího nálezu

Vedle důvodů pro žalobu na zrušení rozhodčího nálezu obsažených v § 611 existují i pro pracovněprávní spory důvody dodané § 618. Tyto důvody lze shrnout na a) porušení mandatorních ustanovení, od kterých nelze upustit prostřednictvím volby jiného právního řádu, b) stejné důvody, kdy by mohl být rozsudek napadnutý žalobou na obnovu řízení (důvody pod písmenem b) se dříve vztahovaly na jakýkoli rozhodčí nález, nyní jsou však pouze v rámci ochrany slabší strany u pracovněprávních a

⁶⁴Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz Dostupné na: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 8. 3. 2014].

⁶⁵RIEGLER, Stefan. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007, s. 600

spotřebitelských sporů). Další možností jsou c) důvody vzniklé neposkytnutím písemných informací spotřebiteli (resp. zaměstnanci) o základních rozdílech mezi průběhem rozhodčího řízení a řízením soudním.

Důvod pro zrušení rozhodčího nálezu pod písmenem a) lze přiřadit k prvnímu odstavci článku 6 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, který zní:

„Bez ohledu na článek 3 nesmí být zaměstnanec v případě pracovních smluv v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení práva, které by bylo použito podle odstavce 2 v případě neexistence volby rozhodného práva.“⁶⁶

V článku 4 je zakotvena svobodná volba práva a odstavec 2 obsahuje klíč k přiřazení práva k pracovní smlouvě na základě obvyklého místa výkonu práce, místa, kde se nachází provozovna nebo nejužšího spojení s jinou zemí.

4.3.4.2 Propojení § 617 a § 618 ZPO

Spotřebitel i zaměstnanec jsou bezesporu slabší stranou spotřebitelské i pracovní smlouvy. Ochrana spotřebitele v ZPO navíc v některých případech chrání i spotřebitele ve vztahu k jinému spotřebiteli. Podle § 618 se odstavce 2 až 8 a 10 až 11 použijí přiměřeně i pro rozhodčí smlouvy se zaměstnanci s výjimkou jednatelů společností s ručením omezeným a členů představenstva akciových společností. U této skupiny je v rakouském právu sporné, zda spory, které vyplývají z jejich činnosti, mohou být řazeny do oblasti pracovního práva, či nikoli.

Přibližný překlad § 618 ZPO zní:

„Pro rozhodčí řízení v pracovněprávních věcech podle § 50 Odst. 1 ASGG⁶⁷ platí přiměřeně § 617 odst. 2 až 8 a odst. 10 a 11, přičemž na místo zemských soudů

⁶⁶ Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy. Dostupná na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:169:0010:0022:CS:PDF>

⁶⁷ Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz Dostupné na: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 8. 3. 2014].

vykonávajících soudnictví ve věcech občanskoprávních vstupují zemské soudy vykonávající soudnictví ve věcech pracovněprávních a práva sociálního zabezpečení, na místo Obchodního soudu ve Vídni vstupuje Pracovněprávní a sociálněprávní soud ve Vídni; řízení o žalobě na zrušení rozhodčího nálezu a na určení existence nebo neexistence rozhodčího nálezu se řídí ustanoveními zákona o pracovním a sociálním soudnictví. Nejvyšší soudní dvůr rozhoduje v senátu složeném podle zásad § 10 a násl. zákona o pracovním a sociálním soudnictví.⁶⁸

Zatímco u členů představenstva akciové společnosti (kromě některých případů, kdy jsou zároveň v pozici quasi zaměstnanců) převládá v rakouském právu stanovisko, že nejsou zaměstnanci a ochrana společná se spotřebiteli se na ně v případě rozhodčího řízení nepoužívá, u jednatelů akciových společností je nutné posuzovat konkrétní situaci. Prvky ochrany spotřebitele totiž můžou v praxi zkomplikovat průběh arbitráže, ve které je jednou ze stran jednatel společnosti. Je nutné posoudit jeho samostatnost v rámci výkonu jeho činnosti a zvážit, zda ho lze kvalifikovat jako zaměstnance či nikoli.⁶⁹

Principy ochrany zaměstnance i spotřebitele jsou založeny na určité tendenci a potřebě společnosti chránit slabší stranu před stranou silnější. Na zaměstnance i spotřebitele se tak minimálně v Evropské unii standardně vztahují určitá zákonná ustanovení, která mají za cíl je před jejich silnějšími smluvními partnery ochránit. V hmotněprávní oblasti je větší propojení této ochrany prakticky nemožné, v procesním právu se však situace zdá být zcela opačná. Rakouská úprava rozhodčího řízení ochranu zaměstnance a spotřebitele úspěšně propojila, a dala tak jasnou odpověď na otázku arbitrability pracovněprávních sporů. Změny, které vnesla do z. r. ř. novela číslo 19/2012, zahrnují pouze spotřebitelské spory.

⁶⁸ Zákon č. 113/1895, civilní procesní řád – Zivilprozessordnung, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: JUSLINE [právní informační systém]. <http://www.jusline.at/> [cit. 6. 3. 2014].

⁶⁹ POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure*. Wien: Manz, 2006, s. 133

5. Rozhodčí řízení v kontextu judikatury Ústavního soudu

Ústavní soud setrval mnoho let v konzistentním přístupu k otázce povahy rozhodčího řízení, podle kterého pravomoc rozhodců vyplývá pro daný spor z rozhodčí smlouvy, která je uzavřena mezi jejími stranami a „rozhodce nenalézá právo, ale tvoří (eventuálně napevno staví, vyjasňuje, tedy narovnává) závazkový vztah v zastoupení stran. Jeho moc tedy není delegovaná svrchovanou mocí státu, ale pochází od soukromé vlastní moci stran určovat si svůj osud.“⁷⁰ Uzavření platné rozhodčí smlouvy je tak dobrovolným a vědomým vzdáním se práva na projednání dané věci v řízení před soudem ve smyslu článku 36 odst. 1 Listiny. Tento svůj právní názor Ústavní soud ve své rozhodovací činnosti opakovaně dovozoval, například v usnesení Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 511/03, II. ÚS 805/06 a dalších.⁷¹

5. 1 Rozhodnutí I ÚS 3227/07

Změna v nahlížení Ústavního soudu na rozhodčí řízení přišla s rozhodnutím I. ÚS 3227/07, vydaným dne 8. 3. 2011. Ústavní soud opustil již ve světovém měřítku překonaný názor vycházející ze smluvní koncepce rozhodčího řízení a posunul se k teorii jurisdikční. V tomto rozhodnutí se Ústavní soud odchyluje od výše zmiňovaného přístupu k rozhodčímu řízení a dovozuje několik nových podstatných závěrů. Ústavní soud uvedl, že „rozhodce nemůže být pouze pasivním činitelem, ale způsobem vedení řízení musí zajistit, aby jeho rozhodnutí nebylo překvapivé. K dosažení tohoto cíle se v civilním soudním řízení uplatňuje poučovací povinnost soudu; není důvodu, proč by poučovací povinnost neměl mít rozhodce, jenž v rozhodčím řízení plní roli rozhodovacího orgánu místo soudu. Zákon o rozhodčím řízení poučovací povinnost rozhodce neupravuje, a proto je namístě přiměřeně použít civilního procesního řádu (§ 30 z. r. ř.).“⁷²

⁷⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 7. 2002, sp. zn. IV.ÚS 174/02

⁷¹ LISSE, L. Rozhodce jako „jiný orgán“ ve smyslu čl. 36 Listiny. <http://www.elaw.cz/clanek/rozhodce-jako-jiny-organ-ve-smyslu-cl-36-listiny>

⁷² Nález Ústavního soudu ze dne 08. 03. 2011, sp. zn. I. ÚS 3227/07

Ústavní soud tímto výrokem postavil na roveň poučovací povinnost obecných soudů a poučovací povinnost rozhodce v rozhodčím řízení vedeným dle z. r. ř.. V tomto rozhodnutí také Ústavní soud opustil svou dosavadní rétoriku a nezopakoval názor, že „rozhodce nenalézá právo, ale tvoří (eventuálně napevno staví, vyjasňuje, tedy narovnává) závazkový vztah v zastoupení stran“.⁷³

V bodě 19. nálezu I. ÚS 3227/07 lze nalézt i další právní názor důležitý pro tuto práci, který sblížuje systémy rozhodčího řízení a řízení před obecnými soudy.⁷⁴ Ústavní soud v tomto bodě vyložil rozhodčí řízení jako druh civilního procesu, jehož „základní rozdíl oproti civilnímu procesu odehrávajícímu se v soudním řízení (tj. v civilním řízení soudním) spočívá ve vymezení toho, kdo plní funkci řídicího a rozhodujícího orgánu. Zatímco v civilním soudním procesu je jím soud, v rozhodčím řízení rozhodce či stálý rozhodčí soud (dále též jen „rozhodce“). Pravomoc rozhodce projednat a rozhodnout spor se zakládá na shodné vůli sporných stran projevené v rozhodčí smlouvě. Touto procesní dohodou sporné strany derogují (s ohledem na § 106 odst. 1 o. s. ř. pouze podmíněně) pravomoc soudu a zakládají pravomoc rozhodce. Na základě dobrovolného jednání stran tedy rozhodce nahrazuje (státní) soud, který by měl věc jinak projednat a rozhodnout.“⁷⁵

Dalším právním názorem, významným pro tuto práci, respektive pro posouzení arbitrability pracovněprávních sporů, významným právním názorem vyjádřeným v bodě 19. nálezu sp. zn. I. ÚS 3227/07 je, že řešení sporu v rozhodčím řízení „neznamená, že by účelem rozhodčího řízení mělo být vyloučení či snížení úrovně ochrany, která by se stranám dostala v civilním řízení soudním; jeho účelem, stejně jako v civilním soudním procesu, je nastolení právního míru mezi stranami. Strany pouze z nějakého důvodu (např. vyšší rychlosti či důvěrnosti projednávaných informací) považují za vhodnější, aby věc byla projednána rozhodcem. Projednání věci v rozhodčím řízení z tohoto hlediska neznamená vzdání se právní ochrany, nýbrž představuje spíše její přesunutí na jiný rozhodující orgán, jenž nalézá právo; jinak by ostatně bylo pojmově nemyslitelné

⁷³ Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 7. 2002, sp. zn. IV.ÚS 174/02

⁷⁴ LISSE, L. Rozhodce jako „jiný orgán“ ve smyslu čl. 36 Listiny. Dostupné na WWW <http://www.elaw.cz/clanek/rozhodce-jako-jiny-organ-ve-smyslu-cl-36-listiny>

⁷⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 08. 03. 2011, sp. zn. I. ÚS 3227/07

považovat rozhodčí řízení ve vztahu k soudnímu řízení za alternativní způsob řešení sporů.⁷⁶

Vyjádření Ústavního soudu v nálezu I ÚS 3227/07 lze shrnout do těchto bodů:

- právo projednat spor v rozhodčím řízení je tak dle rozsudku I. ÚS 3227/07 právem zaručeným Listinou základních práv a svobod v článku 36 odst. 1. Ve světle výše uvedených právních názorů Ústavního soudu lze tvrdit, že v rámci obecných principů,
- rozhodčí řízení je druhem civilního procesu. Základní rozdíl mezi rozhodčím řízením a civilním řízením soudním spatřuje Ústavní soud v osobě, která plní funkci řídicího a rozhodujícího orgánu,
- řešení sporu před rozhodcem není popřením právní ochrany, ale pouze jejím přenesením na jinou osobu. Není na druhou stranu možné, aby stát přišel o jakoukoli možnost zřízení nápravy s těchto sporech. Proto musí být rozsah právní kontroly nastaven tak, aby byla právní ochrana poskytnuta i v rozhodčím řízení a zároveň byly šetřeny výhody rozhodčího řízení a jeho praktická využitelnost,
- právní řád respektuje autonomii vůle, která je jedním ze základních principů právního státu, a to i v případě projevů vůle stran směřující k sjednání rozhodčí smlouvy. Proto právní řád respektuje vůli stran projednat spor před rozhodcem a umožňuje soudu zasahovat pouze v případech popsanych v z. r. ř.,
- vzhledem k jednoinstančnímu charakteru rozhodčího řízení je nutné eliminovat nepředvídatelnosti v rozhodnutích rozhodce. Strana se v důsledku takového nepředvídatelného jednání může dostat do situace, kdy se například nebude moci vyjádřit ke skutečnostem, které za významné sama nepovažovala, ale jsou naopak relevantní z hlediska právního názoru rozhodce.⁷⁷

Toto rozhodnutí nastavuje jasný směr, který má být následován při nahlížení na rozhodčí řízení v České republice. Rozhodce tedy v řízení nalézá a musí nalézat platné právo a výsledek této činnosti promítá do autoritativního rozhodnutí – rozhodčího

⁷⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 08. 03. 2011, sp. zn. I. ÚS 3227/07

⁷⁷ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Ochrana spotřebitelů v rozhodčím řízení*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 234-240

nálezu. Přestože je rozhodce osobou se soukromoprávním statutem, musí v rámci rozhodčího řízení aplikovat platné právo.⁷⁸ Proto v případě, kdy je součástí platného práva i systém ochrany slabší strany, ať již spotřebitele nebo zaměstnance, je rozhodce povinen aplikovat tento systém i v případě rozhodčího řízení. Ochranu slabší strany, v tomto případě spotřebitele vzal Ústavní soud v potaz i v tomto usnesení. V bodě č. 29 poznamenal v souvislosti se svobodnou vůlí stran a zvážením jejich výhod a nevýhod při projednání věci v rozhodčím řízení a tím, že se v daném případě nejednalo o spotřebitelský spor: Ústavní soud nechává „stranou rozhodčí doložky sjednávané ve spotřebitelských smlouvách, jež jsou často zneužívány a mnohdy mají povahu nepřiměřených (nekalých) smluvních ujednání.“⁷⁹

Dá se předpokládat, že si Ústavní soud tímto explicitním zmíněním skutečnosti, že se nejedná o spotřebitelský spor, připravil prostor pro odlišné závěry v případě spotřebitelského sporu. V době vydání tohoto usnesení totiž ještě nebyla dokončena novela z. r. ř., která do rozhodčího řízení vnesla poměrně komplexní mechanismus ochrany spotřebitele. Díky tomuto vydělení spotřebitelských sporů byl ponechán dostatečný prostor pro legislativní úpravu této problematiky.

Objevuje se však otázka, jaký dopad může mít tato poznámka pro budoucí rozhodovací praxi. Lze předpokládat, že tato poznámka poslouží jako základ pro nastavení zpřísněných pravidel v spotřebitelských sporech řešených v rozhodčím řízení. Jedná se zejména o rozhodčí smlouvy a navazující procesní ochranu spotřebitele. Ústavní soud v judikátu akcentuje nejen projev shodné vůle stran v rámci smluvní volnosti, ale také s ní spojenou rovnost stran. K tématu rovnosti stran se Ústavní soud opakovaně vyjadřuje tak, že ustanovení porušující toto pravidlo je neplatné. Tento přístup dává dovodit závěru, že ujednání, které by poskytovalo jedné ze stran více procesních práv je neplatné.⁸⁰

⁷⁸ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Ochrana spotřebitelů v rozhodčím řízení*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 245

⁷⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 08. 03. 2011, sp. zn. I. ÚS 3227/07

⁸⁰ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Ochrana spotřebitelů v rozhodčím řízení*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 246

Pro spotřebitelské spory byl tento problém částečně vyřešen novelou z. r. ř., která do zákona zakotvila ochranu spotřebitele a není již tudíž třeba uvažovat o ochraně spotřebitele v rámci rozhodčí smlouvy. Takto nastavená ochrana spotřebitele by totiž kolidovala s výše zmíněným požadavkem na rovnost stran spojeným s následným dovozením neplatnosti ustanovení zajišťujících jedné ze stran více procesních práv. Pokud však uvažujeme řešení pracovněprávních sporů v rozhodčím řízení (které mají se spotřebitelskými spory hlavní společný znak, a to účast slabší strany) dostáváme se do situace, kdy by na základě uvedené judikatury nebylo možné zajistit ochranu slabší strany prostřednictvím ustanovení obsažených v rozhodčí smlouvě. Ustanovení zajišťující zvýhodnění, respektive ochranu slabší strany by s ohledem na současný přístup Ústavního soudu měla být z důvodu nesouladu s požadavkem rovnosti stran neplatná.

5.2 Další judikáty významné pro otázku arbitrability pracovněprávních sporů

Následující odstavce věnuji stručnému popisu několika judikátů významných pro posouzení otázky arbitrability pracovněprávních sporů.

5. 2. 1 Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 2164/10

V nálezu II. ÚS 2164/10 se Ústavní soud zabýval vztahem ochrany autonomie vůle při sjednávání rozhodčí smlouvy a ochranou slabší smluvní strany a došel k několika pro tuto práci podstatným závěrům. V bodě 10 vyslovil Ústavní soud názor, že soudy jsou povinny interpretovat procesní ustanovení a principy primárně z pohledu účelu a smyslu ochrany ústavně garantovaných základních práv a svobod.

Ústavní soud opakovaně ve vztahu k rozhodčím smlouvám judikoval, že „strany rozhodčí smlouvy se dobrovolně a vědomě vzdávají svého práva na projednání své věci nezávislým a nestranným soudem Přesto však ochrana autonomie vůle nemůže být absolutní tam, kde existuje jiné základní právo jednotlivce nebo ústavní princip či jiný

ústavně aprobovaný veřejný zájem, které jsou způsobilé autonomii vůle proporcionálně omezit.“⁸¹

V rámci problematiky nepřiměřených ujednání Ústavní soud zopakoval názor, podle kterého jsou nepřiměřenými podmínkami takové podmínky, které vyvolávají nerovnováhu mezi účastníky řízení a tato nerovnováha dosahuje co do práv a povinností zvýšené disproporční intenzity a ve svém důsledku může vést k výrazné procesní nevýhodě jednoho z účastníků rozhodčího řízení.⁸²

V tomto případě lze ve světle judikatury Ústavního soudu sledovat setrvalou tendenci identifikovat a posuzovat rozhodčí smlouvy z pohledu požadavku rovnosti stran a jejich následnou konfrontaci s tímto pravidlem. To potvrzuje názor, že kdyby chtěly strany zahrnout do rozhodčí smlouvy ujednání chránící zaměstnance, dostanou se tato ustanovení do konfliktu s požadavky na vyváženost práv a povinností v těchto smlouvách.

Posouzení takové rozhodčí smlouvy upravující pracovněprávní vztah, která by neobsahovala ustanovení vyvažující nerovnováhu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, by velmi pravděpodobně⁸³ skončilo prohlášením této smlouvy neplatnou.

5. 2. 2 Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1794/10

Na rozhodnutí I. ÚS 3227/07 se Ústavní soud odkazuje i v případě novějšího judikátu I. ÚS 1794/10 ze dne 16. 7. 2013. Ústavní soud k ochraně slabší strany konstatuje, že jakýmkoli výsledkem rozhodčího řízení skutečně nesmí být vyloučení či snížení úrovně ochrany, které by se stranám dostalo v civilním řízení soudním.⁸⁴ V případě pracovněprávního sporu by tak rozhodce musel brát v potaz všechny normy

⁸¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10

⁸² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10

⁸³ Na základě výše zmíněného právního názoru Ústavního soudu II. ÚS 2164/10, podle kterého ochrana „autonomie vůle nemůže být absolutní tam, kde existuje jiné základní právo jednotlivce nebo ústavní princip či jiný ústavně aprobovaný veřejný zájem, které jsou způsobilé autonomii vůle proporcionálně omezit“.

⁸⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 7. 2013, sp. zn. I. ÚS 1794/10

zajišťující ochranu zaměstnance v pracovněprávních sporech, které by v daném případě aplikoval soud.

5. 2. 3 Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 1945/2010

Zajímavý názor na danou problematiku vyslovil i Nejvyšší soud v usnesení sp. zn. 31 Cdo 1945/2010 z 11. 5. 2011. K ustanovení poškozující slabší stranu judikoval nemožnost „pomocí zásady smluvní autonomie negovat v těchto případech zákonu odporující ujednání rozhodčí doložky, u níž lze dovozovat v zásadě zřetelnou snahu poškodit slabšího účastníka závazkového vztahu. Demokratický a právní stát totiž nemůže rezignovat na ochranu práv a oprávněných zájmů, které by mohly být ohroženy v řízení alternativním k soudnímu.“⁸⁵

Potřeba ochrany slabší strany v rozhodčím řízení, jakožto v řízení alternativním k soudnímu, je zde podložena argumentací principy demokratického a právního státu. V případě pracovněprávních sporů již bylo v práci z judikatury Ústavního soudu dovozeno, že by tato ochrana nemohla být zajištěna ustanovením smlouvy, které by způsobovalo nerovné postavení stran. Zákonná úprava ochrany zaměstnance – slabší strany - v rozhodčím řízení chybí. V posledním zmiňovaném judikátu byla tato potřeba v spjata s existencí demokratického a právního státu, v judikátu sp. zn. I. ÚS 1794/10 vyjádřen požadavek na zachování úrovně ochrany slabší strany ve stejném rozsahu, jako v řízení soudním.

5. 3 Shrnutí relevantní judikatury

Ve světle výše uvedených judikátů je problematika rozhodčího řízení v pracovněprávních sporech velmi složitá. Existuje kategorický, s demokratickým a právním státem spjatý požadavek ochrany strany, v kombinaci s nutností rovnosti stran rozhodčí smlouvy co do jejich práv a povinností a zároveň se rozhodce musí držet platného práva, které zaměstnanci v rozhodčím řízení žádnou zvláštní ochranu

⁸⁵ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2011, sp. zn. 31 Cdo 1945/2010

nepřipisuje. Z výše uvedených judikátů vyplývá přístup soudů ke spotřebitelským sporům řešeným v rozhodčím řízení před novelou číslo 19/2012, která vnesla do z. r. ř. systém ochrany spotřebitele. Je otázkou, zda by Ústavní soud argumentoval obdobně i při posuzování pracovněprávních sporů, které na jednoznačné odpovědi na otázky týkající se své arbitrability zatím čekají.

6. Arbitrabilita pracovněprávních sporů v ČR

V této části práce se zaměřím na arbitrabilitu pracovněprávních sporů v kontextu zákonné úpravy pracovněprávních vztahů a rozhodčího řízení v České republice. Nejprve budu analyzovat limity stanovené v této oblasti zákoníkem práce a následně i z. r. ř..

6.1 Kontext přijímání nového zákoníku práce

Jako první zdroj k posouzení arbitrability pracovněprávních vztahů použiji zákoník práce (dále jen ZP). Ten prošel výraznou novelizací, účinnou od 1. 1. 2007. Pro přiblížení kontextu vzniku tohoto zákona přiblížím v úvodu některé souvislosti provázející jeho vznik. Novela byla schválena Poslaneckou sněmovnou, následně zamítnuta Senátem a opět schválena podle pravidel legislativního procesu Poslaneckou sněmovnou. Následovalo navrácení nepodepsaného zákona prezidentem zpět Poslanecké sněmovně, která 25. 5. 2006 setrvala na svém původním návrhu a zákon schválila a zákon byl následně vyhlášen 7. 6. 2006 ve Sbírce zákonů v částce 84 pod číslem 262/2006 Sb.⁸⁶ V průběhu tvorby a schvalování tohoto zákona byl předsedou vlády Jiří Paroubek a ministrem práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach.

Toto politické napětí je reflektováno v komentářové literatuře „při rekapitulaci postupu prací na novém zákoníku práce je potřeba vzít v úvahu soudobou politickou a společenskou situaci, jak v době formulace zadání pro nový zákoník práce existovala.

⁸⁶ Dostupné na WWW <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&t=1153>

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 v klasické novele, neboť šlo o mnoho, a to pro všechny zúčastněné⁸⁷

Zákoník práce ovlivňuje obě strany vztahu, tedy jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Proto bylo nezbytné slyšet při tvorbě tohoto zákona obě strany. Problém však nastal již v souvislosti se samotným zadáním zákona. Názory zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů byli logicky diametrálně odlišné – zatímco zaměstnanci zaujali k hlavním tezím obsaženým v zadání na tvorbu zákona vesměs kladný postoj, zaměstnavatelé zcela zásadně nesouhlasili. Došlo tím pádem k zpolitizování celé situace již v samotné fázi formulace zadání. Mimo jiné i díky politické situaci (blížily se volby do Poslanecké sněmovny) nebyl postoj zaměstnavatelů na rozdíl od postoje zaměstnanců vyslyšen, a proto se do procesu tvorby zákona aktivně zapojily pouze odbory, kterým se následně podařilo prosadit většinu ze svých požadavků.⁸⁸

6.2 Arbitrabilita pracovněprávních sporů dle zákoníku práce v obecné rovině

Důvodová zpráva nového zákoníku práce uvádí, že kogentní povaha předcházejícího zákoníku práce byla závažnou překážkou rozvoje pracovněprávních vztahů v České republice. Proto vychází zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 z aktualizované úrovně společenských a ekonomických vztahů a reflektuje mezinárodní trendy v pracovním právu. Důvodová zpráva uvádí jako potřebnou liberalizaci pracovněprávních vztahů a zvýraznění soukromoprávního charakteru úpravy na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v kontextu článku 2 odstavce 3 Listiny základních práv a svobod a článku 2 odstavce 4 Ústavy České republiky. Důvodová

⁸⁷ JAKUBKA, J. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2., aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG, 2008, s.17

⁸⁸ JAKUBKA, J. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008. 2., aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG, 2008, s.18

zpráva zároveň klade důraz na ústavní princip, podle kterého platí, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.⁸⁹

S výše popsanými komplikacemi nakonec novela zákoníku prošla schvalovacím procesem ještě před volbami do poslanecké sněmovny. Na výsledné podobě se však odrazila výše popsaná situace tím způsobem, že schválená podoba zákona vyhovovala pouze jedné straně pracovněprávních vztahů, a to zaměstnancům.⁹⁰

Před výše uvedenou novelizací zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídily zákonem č. 65/1965. Tento zákoník práce byl prvním první kodifikací pracovního práva v tehdejší Československu. Tento zákoník upravoval nejen individuální pracovněprávní vztahy, ale rovněž i pracovněprávní vztahy kolektivní. Zákoník práce č. 65/1965 byl komplexní úpravou pracovního práva, nezávislou na ostatních právních odvětvích. Tato situace se změnila po roce 1989 s příchodem již zmiňovaného zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Podstatná část kolektivních pracovněprávních vztahů tak byla nově vydělena ze zákoníku práce. Následovaly další separace některých oblastí pracovního práva v podobě zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků a zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech a dalších. Samotný zákoník práce pak byl za dobu své existence mnohokrát novelizován ve snaze přizpůsobit ho nové politické a socioekonomické situaci.⁹¹

Otázka arbitrability pracovněprávních sporů byla ve výše uvedeném zákoně vyřešena v § 207, který zněl „Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy.“

Ze znění tohoto ustanovení lze dovodit, že spory o nároky z pracovního poměru, nehledě na to, zde vyplývají přímo z právních předpisů, či individuálních nebo kolektivních smluv upravených pracovněprávními předpisy projednávají a rozhodují soudy podle občanského soudního řádu. Komentářová literatura výslovně uvádí, že ač některé nároky z pracovněprávního poměru mají majetkovou povahu, není možné na ně

⁸⁹ Důvodová zpráva k zák. č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů

⁹⁰ JAKUBKA, J. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2013*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s.19

⁹¹ SOUČKOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: Beck, 1997, para. VII (předmluva bez čísla strany)

aplikovat z. r. ř.. Smyslem § 207 bylo, aby pracovněprávní spory, ve kterých často dochází k propojení majetkového a nemajetkového aspektu, byly projednávány souhrnně jediným orgánem.⁹²

Ustanovení obdobné § 207 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce v novém zákoníku práce však již nenalezneme, přestože hrálo naprosto klíčovou roli v posouzení otázky arbitrability pracovněprávních sporů. Pokud by zákonodárce chtěl pracovněprávní spory z palety sporů řešitelných v rozhodčím řízení vyloučit, pravděpodobně by ustanovení podobné § 207 (které na rozdíl od mnohých jiných ustanovení staré úpravy rudimentální či appendixové znaky nevykazovalo) do nové úpravy zahrnul.

Pro posouzení arbitrability pracovněprávních sporů z pohledu nového zákoníku práce hraje dle mého názoru ne zcela nevýznamnou roli, pokud si absenci ustanovení, které by jasně směřovalo pracovněprávní spory k projednávání před soudy, vyložíme v kontextu výše zmíněných proklamací obsažených v důvodové zprávě.

Zákoník práce účinný od roku 2007 je tedy zákonem, který de facto zbavil pracovní právo klauzule, která zakotvovala povinnost řešení pracovněprávních sporů před soudem, a zároveň mu v důvodové zprávě bylo kladeno za cíl změnit kogentní povahu předcházejícího zákoníku práce, která byla dle důvodové zprávy závažnou překážkou rozvoje pracovněprávních vztahů, a uvádí potřebu liberalizace pracovněprávních vztahů a zvýraznění soukromoprávního charakteru úpravy na základě zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Tyto indicie mne vedou k názoru, že v obecné rovině nebylo při tvorbě nového zákoníku práce v úmyslu zákonodárce vyloučit arbitrabilitu u pracovněprávních sporů. Je otázkou, zda tato problematika byla opomenuta úmyslně či neúmyslně. Současná situace je z tohoto pohledu nejednoznačná. Za zvláštní považuji, že v evropském kontextu by vykazovaly politicky obdobně orientované vlády pravděpodobně intenzivnější snahu o vyloučení arbitrability u pracovněprávních sporů.

⁹² SOUČKOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: Beck, 1997, s. 431

6.2.2 Arbitrabilita pracovněprávních sporů z pohledu vybraných ustanovení zákoníku práce

Limity principu dovolenosti nezakázaného jednání, respektive zásady „co není zakázáno, je povoleno“ lze sledovat v § 4a nového zákoníku práce navazujícího na § 4, který zakotvuje možnost použití občanského zákoníku v případě nemožnosti použití zákoníku práce, a to při zachování základních zásad pracovněprávních vztahů. Následuje § 4a který v souvislosti s tímto pravidlem stanoví limity použití odchylné úpravy, které musely být uplatněny i v případě rozhodčího řízení.

Zde je na místě upozornit na judikát NS s označením sp. zn. 33 Cdo 3121/2010 který stanoví, že při posuzování platnosti rozhodčí smlouvy je nutné brát v potaz hmotněprávní ustanovení chránící slabší stranu. V zákoníku práce nalezneme stěžejní zásady pracovněprávních vztahů v § 1a. Na prvním místě je v tomto ustanovení zakotvena zásada zvláštního zákonného postavení zaměstnance, které je pak dále posílena v odstavci druhém, který ji explicitně řadí mezi hodnoty chránící veřejný pořádek. Toto zařazení lze dle mého názoru považovat za další spojnicí s úpravou ochrany spotřebitele. Spotřebitelská ustanovení § 3 z. r. ř. nelze použít v případě ochrany zaměstnance přímo, pokud by ale rozhodčí smlouva byla ve výrazném nesouladu s konceptem ochrany spotřebitele uvedeným v § 3, dalo by se očekávat, že soud s přihlédnutím ke specifikám daného případu prohlásí takovou rozhodčí smlouvu za neplatnou.

Vzhledem k požadavku zvláštní zákonné ochrany zaměstnance jakožto součásti veřejného pořádku a zakotvení kogentních ustanovení zákoníku práce nelze v případě pracovněprávních sporů uvažovat o uplatnění § 25 z. r. ř., které rozhodci po výslovném pověření stranami umožňuje rozhodovat podle zásad spravedlnosti.

6.2.3 Formální požadavky na rozhodčí smlouvu v pracovněprávním vztahu

Základním předpokladem pro vznik rozhodčího řízení je uzavření platné rozhodčí smlouvy upravené v § 2 z. r. ř., týkající se jednotlivého již vzniklého sporu nebo všech sporů, které by v budoucnu vznikly z určitého právního vztahu nebo z

vymezeného okruhu právních vztahů. Pro srovnání, podle rakouské právní úpravy by bylo ve standardních pracovněprávních vztazích možné uzavřít pouze rozhodčí smlouvu v případě jednotlivého, již vzniklého sporu.

Rozhodčí smlouvu mohou uzavřít osoby právnické nebo fyzické. V případě právnických osob mohou rozhodčí smlouvu uzavřít všechny osoby soukromého práva a z veřejnoprávních korporací obce a kraje a právnické osoby veřejného práva zřízené zákonem. Rozhodčí smlouvu může také uzavřít i stát či jeho organizační složky. U fyzických osob je podmínkou, aby osoba nebyla zbavena způsobilosti k právním úkonům a které soud svým rozhodnutím způsobilost k právním úkonům neomezil, neboť omezení způsobilosti k právním úkonům lze v kontextu uzavírání rozhodčí smlouvy považovat za problematické.⁹³

Pokud odhlédneme od problému arbitrability, který bude posuzován v následujících částech této práce, lze uzavřít rozhodčí smlouvu formou rozhodčí doložky jako součásti pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Další variantou je uzavření samostatné rozhodčí smlouvy vztahující se k danému pracovněprávnímu vztahu. Možnost zakotvení rozhodčí smlouvy do vnitřního předpisu v této práci nebudu podrobněji rozebírat, protože by dle mého názoru nebylo v takovém případě vyhověno požadavku stanovenému v § 305. Ten stanoví, že zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Lze polemizovat, zda vnitřní předpis obsahující rozhodčí smlouvu by dával zaměstnanci výhodnější oprávnění než zákoník práce.⁹⁴

Pokud by byla rozhodčí smlouva uzavřena formou rozhodčí doložky jako součásti pracovní smlouvy, vztahovala by se na ni povinnost zaměstnavatele zakotvená v § 31 zákoníku práce, které mu ukládá seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy (popřípadě ze jmenování na pracovní místo) vyplynuly, ještě před uzavřením dané smlouvy. S ohledem na požadavek ochrany smluvních stran ale dle mého názoru nelze tímto seznámení s právy a povinnostmi

⁹³ LISSE, L. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů s komentářem*. Praha : Linde, a. s., 2012, s. 83

⁹⁴ LISSE, L. Stanovisko Ústavu práva a právní vědy, LL/upav/2007/07 dostupné na http://www.ustavprava.cz/upload/oldfiles/files/studie_a_komentare/sk_2007/07_2007.pdf

přirovnávat k poučení, které se dostává zaměstnanci dle rakouské právní úpravy nebo k náležitému vysvětlení, které musí dostat spotřebitel dle § 3 odst. 4 z. r. ř.. Pokud se zaměříme na paralelu s ochranou spotřebitele, je v uvedeném ustanovení požadováno takové vysvětlení všech důsledků rozhodčí doložky, na základě kterého je spotřebitel schopen posoudit, jaké důsledky pro něj mohou s uzavřením rozhodčí doložky nastat.

Obecná formulace povinnosti seznámení s právy a povinnosti vyplývajícími z pracovní smlouvy obsažena v zákoníku práce proto dle mého názoru postačuje kategorickému požadavku ochrany slabší strany v rozhodčím řízení uvedené ve výše zmíněných judikátech.

6.3 Arbitrabilita pracovněprávních sporů dle zákona o rozhodčím řízení

Arbitrabilita je obecně definována jako přípustnost sporu k řešení v rozhodčím řízení. Z hlediska smluvního práva⁹⁵ lze označit objektivní arbitrabilitu ve vztahu k rozhodčímu řízení jako přípustnost předmětu rozhodčí smlouvy.⁹⁶ Subjektivní arbitrabilita je definována tak, že konkrétní individuální spor je v daném případě pokryt platnou rozhodčí smlouvou; objektivní arbitrabilita tak dává rámec arbitrabilitě subjektivní. Obecně lze říci, že objektivní arbitrabilitu musí posoudit rozhodci a případně soudy z moci úřední, zatímco arbitrabilita subjektivní je obvykle posuzována pouze v případě, kdy je námitka nedostatku pravomoci rozhodců uplatněna některou ze stran řízení.⁹⁷ Je však otázkou, zda v případě rozhodce, jakožto osoby soukromého práva, je adekvátní hovořit o moci úřední.⁹⁸

Pro posouzení objektivní arbitrability pracovněprávních sporů je nebytné začít základními předpoklady pro to, aby mohl spor být rozhodnut v rozhodčím řízení. Těmi jsou platná rozhodčí smlouva a přípustnost projednání takového sporu v rozhodčím

⁹⁵ BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita sporů, *Právní rozhledy*, Praha, C. H. Beck, 2003, č. 3. s. 6 a násl.

⁹⁶ ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. Praha, ASPI Publishing, 2002, s. 70

⁹⁷ BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita pracovněprávních sporů. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 9. s. 23 – 30.

⁹⁸ Stanovisko Ústavu práva a právní vědy, LL/upav/2007/07 dostupné na http://www.ustavprava.cz/upload/oldfiles/files/studie_a_komentare/sk_2007/07_2007.pdf

řízení. Úprava objektivní arbitrability je v z. r. ř. obsažena v § 1 a 2, které stanoví požadavek kumulativního splnění těchto podmínek:

- Spor musí nastat mezi stranami rozhodčí smlouvy
- Spor musí mít majetkovou povahu
- Spor nesmí vzniknout v souvislosti s výkonem rozhodnutí, stejně tak jsou vyloučeny také incidenční spory
- O předmětu sporu by strany mohly uzavřít smír
- K projednání a rozhodnutí sporu by jinak byla dána pravomoc soudu nebo jiného orgánu, v jehož případě stanoví arbitrabilitu ještě zvláštní zákon.⁹⁹

6.3.1 Otázka smíru

Nejprve se v této kapitole budu věnovat podmínce arbitrability spočívající v možnosti uzavřít o předmětu daného sporu smír. Občanský soudní řád upravuje uzavírání smíru v § 99, podle kterého je možné uzavřít smír, pokud to povaha věci a zákon připouští. Smír lze v obecné rovině definovat jako hmotněprávní dohodu účastníků sporného řízení, která při schválení soudem získává účinek pravomocného rozsudku.¹⁰⁰

Je vhodné poznamenat, že smír uzavřený dle § 99 se od smíru uzavřeného ve smírčím řízení podle § 67 a násl. odlišuje co do zahájení i průběhu řízení, co do výsledku se však tyto instituty neliší. Podmínku smíru nezbytné posuzovat na základě předmětu, respektive povahy daného sporu. Zpravidla se jedná o věci, ve kterých jsou účastníci v typickém dvoustranném poměru a hmotněprávní úprava zároveň nevylučuje, aby si strany mezi sebou upravily právní vztahy formou dispozitivních úkonů.¹⁰¹

⁹⁹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, 1776 s. s. 105

¹⁰⁰ ŠKÁROVÁ, M. a WINTEROVÁ, A. *Občanský soudní řád s vysvětlivkami a judikaturou: podle stavu k 1.9.2009*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2009, s. 217

¹⁰¹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 127

Bělohlávek k limitům výkladu § 2 odst. 2 z. r. ř. uvádí, že spory o kterých není možné uzavřít rozhodčí smlouvu na základě § 2 odst. 2, jsou „jednak případy, o nichž to zákon výslovně stanoví, jednak věci, v nichž nemožnost uzavřít smír v řízení před soudem vyplývá ze samotné povahy věci. Právě pojem „povaha věci“ lze považovat v této souvislosti za klíčový. Jak v této souvislosti konstatuje Bělohlávek, 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.“¹⁰² Lze tedy říci, že o předmětu pracovněprávních sporů mohou strany uzavřít smír, a tak je tento požadavek naplněn.

6.3.2 Majetkový charakter sporu

Spojnicí mezi pravidly pro posouzení arbitrability sporu obsažených v § 1 a § 2 z. r. ř. je požadavek na majetkový charakter sporu. Pro posouzení arbitrability pracovněprávních sporů se jedná o požadavek zcela zásadní.

¹⁰² BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 125

Obecně je charakter sporu považován za majetkoprávní, pokud jsou jeho předmětem práva majetkového charakteru. Pojem „majetková práva“ a „majetkové vztahy“ lze nalézt napříč právním řádem v mnoha právních předpisech. Přestože jsou s těmito pojmy často spojeny právní účinky či s nimi zákony spojují svou věcnou působnost, definovat tento pojem z právního hlediska je velmi složité.¹⁰³ Definici tohoto pojmu neposkytne ani z. r. ř., pro jeho účely lze ale za majetkové spory považovat takové spory, jejichž předmětem je majetek, nebo je jejich předmět možné vyjádřit v majetkových hodnotách, primárně tedy v penězích.¹⁰⁴

Podle dalšího vymezení jsou majetkové spory kontradiktorním řízením, v kterém se prostřednictvím žaloby domáhá žalobce, aby byl žalovaný uznán povinným poskytnout mu požadované majetkové, respektive peněžité plnění a zdržel se určité činnosti.¹⁰⁵ Pro účel této práce je ale nezbytné jít v definici majetkové povahy sporu ještě dál, a to kvůli potřebě určit, zda a jakou roli hraje majetek v pracovněprávních sporech. Samotný pojem majetek byl v rámci občanskoprávní nauky do konce roku 2013 pojímán jako soubor movitých a nemovitých věcí.¹⁰⁶ Od 1. 1. 2014 definuje majetek občanský zákoník¹⁰⁷ v § 495 jako souhrn všeho, co osobě patří, tedy i práv a jiných majetkových hodnot. Pohledávkami se pro účely této práce rozumí nejčastěji právo na plnění za závazkových vztahů a vklady na vkladních knížkách a na jiných účtech. Jiné majetkové hodnoty jsou pak takové hodnoty, které nejsou hmotné podstaty, avšak jsou ocenitelné a mají určitý hospodářský význam.¹⁰⁸ Věc v právním smyslu (dále jen „věc“) je podle nové úpravy vše, co je rozdílné od osoby a slouží potřebě lidí. Se zvětšením rozsahu pojmů věc a majetek je na místě zvážit, nakolik se změnil rozsah pojmu majetkového sporu.

V komentáři Kleina a Dolečka je k definici majetkového sporu uvedeno, že „za majetkové spory jsou obecně chápány nejen spory, jejichž předmětem je finanční

¹⁰³ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 113

¹⁰⁴ RŮŽIČKA, K. *Rozhodčí řízení před Rozhodčím soudem při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky*. Dobrá Voda : Aleš Čeněk, 2003, s. 33

¹⁰⁵ KUČERA, Z., TICHÝ, L. *Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním: komentář*. 1. vyd. Praha: Panorama, 1989, s. 221

¹⁰⁶ Věcí se dle § 489 občanského zákoníku rozumí vše, co je rozdílné od osoby a slouží potřebě lidí.

¹⁰⁷ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹⁰⁸ BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita sporů, *Právní rozhledy*, Praha, C. H. Beck, 2003, č. 3. s. 6 a násl.

částka, ale i spory o nárocích, které jsou penězi ocenitelné. Nepochybně tak lze za majetkový považovat i spor o splnění jiné než peněžité smluvní povinnosti.¹⁰⁹

6. 3. 3 Čistě majetkové pracovněprávní spory

V kontextu výše uvedených definic nejprve zodpovím otázku možnosti řešení sporů týkajících se těch nároků z pracovněprávních vztahů, u kterých je jejich majetková povaha relativně zřejmá. Mezi tuzemskými odborníky na rozhodčí řízení panuje shoda, že spory, které se týkají konkrétního majetkového plnění (a jejich předmětem nejsou otázky statusu pracovněprávního vztahu), jsou plně arbitrabilní. Jedná se zejména o nároky na náhradu škody způsobené při výkonu práce, spor o dlužnou mzdu, o odstupné nebo náhradu mzdy.¹¹⁰

Tyto spory splňují výše uvedené požadavky arbitrability obsažené v z. r. ř. – mají majetkovou povahu, k jejich řešení by jinak byla dána pravomoc soudu, strany mohou o předmětu sporu uzavřít smír, spor nevznikl v souvislosti s výkonem rozhodnutí ani není incidenčním sporem a k jeho projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu.

Výše uvedené spory splňují sice všechny požadavky arbitrability kladené na ně zákonem, a mohlo by se tak zdát, že o jejich arbitrabilitě není pochyb. Na tomto místě je podle mého názoru nutné mít na paměti výše uvedené judikáty zabývající se ochranou slabší strany v rozhodčím řízení. Ve sporech o náhradu škody způsobené při výkonu práce, o dlužnou mzdu, o odstupné nebo náhradu mzdy, je v případě rozhodčí smlouvy jednou ze stran zaměstnavatel a druhou zaměstnanec. Spatřuji proto jisté riziko v extrahování těch prvků sporu, které splňují zákonné požadavky arbitrability z komplexní soustavy vztahů spojených s danou rozhodčí smlouvou. Jako poněkud nešťastný považuji přístup, kdy při splnění podmínek uvedených v § 1 a § 2 z. r. ř. se řídí spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stejnými pravidly jako vztah dvou

¹⁰⁹ KLEIN, B. a Doleček, M. *Rozhodčí řízení: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.3.2007.* Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, s. 70

¹¹⁰ BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita sporů, *Právní rozhledy*, Praha, C. H. Beck, 2003, č. 3. s. 6 a násl.

stejně silných stran. Výše uvedené spory, ač mají majetkovou povahu, se vyskytují v kontextu jiných pracovněprávních a pracovních vztahů, které jasně oslabují pozici zaměstnance, jakožto slabší strany daného sporu. Potřebu ochrany slabší strany lze pozorovat i na spotřebitelské novele z. r. ř.. Tato novela dle mého názoru dokazuje, že naplnění formálních znaků arbitrability nelze vnímat odděleně od faktického postavení smluvních stran rozhodčí smlouvy, zejména v případě, kdy je nerovnost mezi stranami tak zřejmá, jako je tomu v případě spotřebitelských či pracovněprávních sporů.

6.3.4 Spory týkající se statusu pracovněprávního vztahu

Druhou skupinou pracovně právních sporů, u kterých je uvažováno, zda v rozhodčím řízení řešeny být mohou či nemohou, jsou spory týkající se statusu pracovněprávních vztahů, přesněji platnosti či neplatnosti ukončení pracovněprávního poměru. V této otázce již odborná veřejnost nedosahuje takové shody jako v problematice předešlé.

Podle Bělohlávka, přestože mají pracovněprávní vztahy svůj majetkový základ a standardně slouží zaměstnanci k získávání prostředků k uspokojení jeho materiálních potřeb, mají spory týkající se statusu pracovněprávního vztahu zásadně odlišný cíl, a to to zejména rozhodnout o tom, zda daná osoba je či není v postavení zaměstnance. Z tohoto důvodu je v zákoníku práce terminologicky rozlišeno mezi uzavřením pracovní smlouvy, čímž je založen pracovní poměr a ukončením pracovního poměru. Zároveň však není vyloučeno, aby v případě soudního rozhodnutí o tom, že ukončení pracovního poměru bylo neplatné, byla o případných dalších plněních souvisejících s peněžitými nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli uzavřena smlouva o rozhodci.¹¹¹

Na základě výše uvedeného je patrné, že arbitrabilita sporů týkajících se statusu pracovněprávního vztahu, respektive trvání pracovního poměru je závislá na posouzení majetkové složky těchto sporů. (Ve splnění ostatních požadavků na arbitrabilitu sporu

¹¹¹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012, s. 130

není spatřován problém.) Je proto pro nezbytné správné posouzení arbitrability těchto sporů zaměřit se na majetkový prvek pracovněprávního vztahu.

V judikatuře je možné se setkat s relativně širokou definicí pojmu „majetkový spor“. Vrchní soud v Praze ve svém usnesení sp. zn. 10 Cmo 414/95 ze dne 15. listopadu 1995 k problematice majetkových sporů uvedl: „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.“¹¹²

V kontextu toho výroku Vrchního soudu v Praze uvedu definici objektu pracovního poměru, kterou odborná literatura popisuje jako osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu.¹¹³

Za obsah pracovního poměru je pak považován pracovní závazek, do kterého patří souhrn povinností a jim odpovídajících práv zaměstnance a zaměstnavatele. Mezi tato práva a povinnosti definující pracovní závazek patří také povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu či plat a odpovídající právo zaměstnance za vykonanou práci tuto mzdu či plat požadovat.¹¹⁴

Tyto závěry vycházejí z úpravy pracovního práva v zákoníku práce. Zde nalezneme zakotvení majetkové podstaty pracovněprávních vztahů již v §1a, který stanoví výčet základních zásad pracovněprávních vztahů jako:

- a) Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,

¹¹² Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 15. listopadu 1995, sp. zn. 10 Cmo 414/95

¹¹³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přepracované vydání*. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 170

¹¹⁴ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přepracované vydání*. Praha : C.H. Beck, 2010, s. 174

e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.¹¹⁵

Odměna zaměstnance je tedy v tomto ustanovení zařazena vedle zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance mezi pět nejdůležitějších zásad pracovního práva. Komentářová literatura dále k zásadě spravedlivého odměňování zaměstnance uvádí, že odměna za práci je pojmovým znakem pracovního poměru, a tudíž bezplatný pracovní poměr neexistuje. Jedná se tak o jedno z plnění v synallagmatickém právním vztahu zaměstnavatele, odpovídající plnění zaměstnance, jímž je jeho pracovní výkon.¹¹⁶

Obě strany pracovněprávních vztahů jsou si formálně, jakožto subjekty soukromého práva rovny, postavení zaměstnance je však v těchto vztazích zvláště chráněno vzhledem k zejména ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.¹¹⁷ Je na zvážení, zda lze úspěšně používat argument majetkové podstaty pracovněprávního vztahu jako důvod ochrany zaměstnance a zároveň označit posuzování statusu pracovněprávního vztahu (respektive rozhodování o tom, zda daná osoba je či není v postavení zaměstnance) jako nemajetkový spor.¹¹⁸

Zaměstnavatel tak zaměstnanci na základě jejich pracovněprávního vztahu platí mzdu, plat či odměnu, které vyjadřují cenu vykonávané práce. Na základě těchto skutečností je zaměstnavatel primárním vlastníkem práce zaměstnance.¹¹⁹

Význam majetkového prvku v pracovněprávním vztahu ještě více podtrhuje § 346c zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.¹²⁰

¹¹⁵ § 1a, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 25

¹¹⁷ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P. HOFMANNOVÁ, E. KNEBL, P. SCHMIED, Z. TOMANDLOVÁ, L. TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2014, s. 33

¹¹⁸ Při použití argumentace a contrario, srovnej: Stanovisko Ústavu práva a právní vědy, LL/upav/2007/07 dostupné na http://www.ustavprava.cz/upload/oldfiles/files/studie_a_komentare/sk_2007/07_2007.pdf

¹¹⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P. HOFMANNOVÁ, E. KNEBL, P. SCHMIED, Z. TOMANDLOVÁ, L. TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2014, s. 35

¹²⁰ § 346c, zákoník práce

Na základě zhodnocení významu majetkového aspektu v pracovněprávních vztazích se přikláním k názoru, že spory týkající platnosti či neplatnosti ukončení pracovněprávního poměru jsou arbitrabilní co do požadavků § 1 a § 2 z. r. ř. v kontextu usnesení Vrchního soudu v Praze, podle kterého je majetkovým právem i takový určovací návrh, který se vztahuje na určení existence či neexistence práva na majetkové plnění.¹²¹

Na druhu stranu stále zůstává překážka arbitrability pracovněprávních sporů zakotvena v judikátech Ústavního a Nejvyššího soudu, které jasně stanoví limity smluvní autonomie vůle stran. Jako limit autonomie vůle je uveden střet s jiným základním právem jednotlivce ústavním principem či jiným ústavně aprobovaným veřejným zájmem, které jsou způsobilé autonomii vůle proporcionálně omezit. V novelizovaném zákoníku práce přibylo ustanovení, které by mohlo hrát v posuzování toho omezení autonomie vůle roli v § 1a zákoníku práce, které explicitně stanoví, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. S pojmem veřejný pořádek se pak setkáme například i u Úmluvy o uznání a výkonu cizích rozhodčích nálezů, která v článku V, podle kterého lze výkon nálezů odepřít, pokud by byl v rozporu s veřejným pořádkem. Pokud by tak rozhodčí řízení týkající se statusu pracovněprávního vztahu bylo považováno v souladu s požadavky na arbitrabilitu zakotvenými v z. r. ř., nebylo by v souladu se zásadami ochrany slabší strany.

7. Úvaha de lege ferenda

Podle stávající úpravy je situace značně nejasná. Odborná veřejnost je rozdělena na několik skupin, mezi nimiž nalezneme celou škálu různých názorů na problematiku arbitrability pracovněprávních sporů. Jsou odborníci, kteří zastávají názor, že pracovněprávní spory v rozhodčím řízení být řešeny v žádném případě nemůžou, stejně

¹²¹ Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 15. listopadu 1995, sp. zn. 10 Cmo 414/95

tak jako podle stanovisek zastávaných jinými jsou některé nebo všechny pracovněprávní spory plně arbitrabilní.

Základem pro úvahy z hlediska de lege ferenda je rozhodnutí, zda pracovněprávní spory mají být arbitrabilní, či nikoli. Současná nejistá situace totiž nepřeje ani zastáncům, ani odpůrcům arbitrability pracovněprávních sporů. Z pohledu zastánců je v případě uplatnění rozhodčí smlouvy v pracovněprávním vztahu na místě nejistota, zda by v případném soudním sporu dokázali možnost takového řešení pracovněprávních sporů obhájit. Na druhé straně nemají odpůrci arbitrability pracovněprávních sporů v ruce definitivní argument, kterým mohli rozhodčí řízení z pracovněprávních sporů vyloučit a „strašidlo“ rozhodčího řízení se v jejich očích v oblasti pracovního práva stále vyskytuje.

Nejprve nastíním řešení této situace zakotvením arbitrability pracovněprávních sporů v českých předpisech. Zákon o rozhodčím řízení by tak musel projít další významnou novelizací, obdobnou té, která v něm zakotvila ochranu spotřebitele v rozhodčím řízení. Jako inspirace mi pro tyto úvahy poslouží výše popsaný rakouský model. Z rakouské úpravy by bylo možné čerpat inspiraci ve dvou podobách, a to buď vytvořením odkazu na ustanovení zajišťující ochranu spotřebitele, které by přiměřeně platilo i pro zaměstnance anebo zakotvením celého nového systému, který by zaměstnance chránil na obdobné úrovni jako v Rakousku. Z těchto dvou možností je legislativně jednodušší variantou odkázat pracovněprávní spory na přiměřené použití ustanovení chránící spotřebitele.

Nejlepší cestou by v tomto případě byla dle mého názoru taková novelizace z. r. ř., která by a) napravila některé nedostatky v současné úpravě ochrany spotřebitele v rozhodčím řízení b) zavedla paralelní ochranu spotřebitelů a zaměstnanců.

Současná úprava ochrany spotřebitelů totiž vykazuje některé nedostatky, které by bylo vhodné před zakotvením sjednocené ochrany zaměstnanců a spotřebitelů odstranit.

Druhou možností, jak celou problematiku vyřešit je kompletní vyloučení pracovněprávních sporů z rozhodčího řízení. Jednalo by se o omezení dispozitivního

charakteru zákoníku práce a znovu zakotvení ustanovení odpovídajícího výše zmiňovanému § 207 starého zákoníku práce. V tomto ohledu bych rád zmínil návrh poslanců Jana Chvojky, Jeronýma Tejce, Bohuslava Sobotky, Cyrila Zapletala a dalších na změnu současného zákoníku práce z roku 2012, který měl za cíl problematiku arbitrability pracovněprávních sporů definitivně vyřešit. Navrhováno bylo vložení § 3a ve znění:

„(1) Spory z pracovněprávních vztahů projednávají a rozhodují soudy. Od ustanovení tohoto odstavce není možné se odchýlit.

(2) Pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které obsahují rozhodčí doložku, jsou v této části neplatné.“

Tento návrh ale poslaneckou sněmovnou neprošel, pravděpodobně v souvislosti s tehdejšími rozložením politických sil. S ohledem na změnu, která nastala po volbách v roce 2013, nastává aktuální otázka, zda lze opět očekávat obdobný návrh.

8. Závěr

Za cíl své diplomové práce jsem si stanovil analyzovat možnosti využití rozhodčího řízení v České republice a navrhnout takové řešení z pohledu de lege ferenda, které by dalo jasnou odpověď na otázku, které spory z oblasti pracovního vztahu lze řešit v rozhodčím řízení a které ne.

Rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech není v České republice (respektive v Československu) novým tématem. Jeho forma a principy, na kterých bylo založeno v historii, kdy bylo povinným mezistupněm před předložením sporu soudu, se však od současné úpravy rozhodčího řízení podstatně liší. Pro posouzení arbitrability pracovněprávních sporů podle současné úpravy je nezbytné rozdělit pracovněprávní spory na ty, které mají jasnou majetkovou povahu, a na spory, které se týkají statusu pracovněprávního vztahu. Zatímco v prvním případě se zdá být majetkový charakter

sporu relativně jednoznačný, ve druhém je dovození jeho majetkové podstaty komplikovanější. Přesto se domnívám, že v obou případech těchto pracovněprávních sporů se jedná o spory majetkové. Při splnění ostatních požadavků uvedených v z. r. ř. tak pracovněprávní spory vyhovují požadavkům arbitrability tímto zákonem kladeným.

Ve vztahu rozhodčího řízení a pracovněprávních sporů lze spatřovat jistou paralelu se situací, která existovala v oblasti spotřebitelských sporů před novelou z. r. ř. zákonem č. 19/2012. Zákon o rozhodčím řízení tehdy nereflektoval intenzivní veřejný zájem na ochraně spotřebitele spojený, což vedlo k jeho novelizaci. Než však byl zákon novelizován, byla autonomie vůle limitována na základě ochrany ústavních principů či jiného ústavně aprobovaného veřejného zájmu soudy. Usuzuji, že v souvislosti s problematikou arbitrability pracovněprávních sporů je nyní nejvyšší čas k přijetí novely, která ukončí panující nejistotu a poskytne jasné odpovědi dřív, než se začne zvedat počet pracovněprávních sporů spjatých s rozhodčími smlouvami.

Současná situace nebyla vyřešena ani s příchodem nového občanského zákoníku. Zde lze jen uvažovat o propojení § 1a zákoníku práce, který zakotvuje základní zásady pracovněprávních vztahů a § 580 nového občanského zákoníku, kdy je zřejmé, že tyto zásady mají principiální význam pro posuzování platnosti či neplatnosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. V § 580 totiž nalezneme, že neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.¹²²

Při bilancování výše uvedených argumentů jsem došel k závěru, že základní otázkou arbitrability pracovněprávních sporů je jejich identifikace jako sporů majetkových. Pojem majetkových sporů, jak je uveden v z. r. ř., nelze vykládat pouze v úzkém pojetí, tedy jako spory o majetková plnění. S ohledem na definice práce uvedené v odborné literatuře i na faktický stav je nezbytné vnímat pracovněprávní poměr včetně jeho pojmového znaku, kterým je odměna za práci.

Přesto uzavírání rozhodčích smluv v rámci pracovního práva nedoporučuji. Postavení zaměstnance a zaměstnavatele je totiž i v případě rozhodčí smlouvy

¹²² ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P. HOFMANNOVÁ, E. KNEBL, P. SCHMIED, Z. TOMANDLOVÁ, L. TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014.* 8. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2014, s. 33

odpovídající postavení slabší a silnější strany, přičemž zaměstnanci není přiznávána v z. r. ř. ochrana, jako je tomu u spotřebitele. Významnou roli tak můžou hrát základní principy ochrany slabší strany, respektive ochrany zaměstnance, spjaté s veřejným pořádkem. S ohledem na opakovaně judikovaný přístup Ústavního soudu k problematice ochrany slabší strany v rozhodčím řízení tak v současné době nelze využití rozhodčího řízení pro pracovněprávní spory doporučit.

Arbitrabilitě pracovněprávních sporů bych se chtěl věnovat i nadále, a to zejména otázkám možnosti či nemožnosti aplikace českých zákonů v souvislosti se smlouvením místa rozhodčího řízení v jiné zemi. Rovněž plánuji důkladněji zhodnotit význam arbitrability pracovněprávních sporů pro takzvané „manažerské smlouvy“ a roli senátů při řešení pracovněprávních sporů.

Otázky týkající se arbitrability pracovněprávních sporů by mohla jednoznačně zodpovědět novela, která by v této oblasti nastavila jasnou linii mezi spory, které v rozhodčím řízení možné řešit je a které ne. Vzorem pro takovouto novelu by mohla být úprava rakouská. Ta využívá paralely ochrany slabší strany u spotřebitelských a pracovněprávních sporů a zároveň jasně stanoví, které pracovněprávní spory v rozhodčím řízení řešit nelze. Díky využití této paralely by tak tato novela mohla být legislativně nejjednodušším řešením, které by vyšlo vstříc oběma stranám pracovněprávních sporů.

Seznam zkratek

ADR	alternativní řešení sporů
ASGG	Arbeits-und Sozialgerichtsgesetz
č.	číslo
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
EP	Evropský parlament
ES	Evropské společenství
násl.	následující
odst.	odstavec
písm.	písmeno
resp.	respektive
s.	strana
Sb.	Sbírka zákonů
sp.	spis
SRN	Spolková republika Německo
Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to jest
UNCITRAL ML	UNCITRAL Model Law
USA	Spojené státy americké
ÚS	Ústavní soud

vyd.	vydání
zák.	zákon
ZPO	Zivilprocesordnung
zn.	značka
z.r.ř.	zákon o rozhodčím řízení

Seznam použité literatury a pramenů

Právní předpisy:

Zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zák. č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů

Zahraniční právní předpisy

Rakousko:

Zivilprozessordnung (ZPO)

Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG)

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Konsumentenschutzgesetz (KSchG)

Německo:

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Slovensko:

Zák. č. 420/2004 Z.z., o mediácii a o doplnení niektorých zákonov

Publikace:

ANDRAŠČÍKOVÁ, M. HLOUŠKOVÁ, P. HOFMANNOVÁ, E. KNEBL, P. SCHMIED, Z. TOMANDLOVÁ, L. TRYLČ, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014.* 8. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2014

BĚLOHLÁVEK, A. J. *Ochrana spotřebitelů v rozhodčím řízení.* 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přepracované vydání.* Praha : C.H. Beck, 2010

BĚLOHLÁVEK, A. J. *Zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů : komentář.* 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012

HOLÁ, L. *Mediace a možnosti využití v praxi.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2013

HOLTZMANN, H. M. a NEUHAUS, J. E. *A guide to the UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration: legislative history and commentary.* The Hague: T.M.C. Asser Instituut, 1989

JAKUBKA, J. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2008.* 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2008

KLEIN, B. a Doleček, M. *Rozhodčí řízení: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1.3.2007.* Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007

KUČERA, Z., TICHÝ, L. *Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním: komentář.* 1. vyd. Praha: Panorama, 1989

LISSE, L. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů s komentářem.* Praha : Linde, a. s., 2012

POWER, J. *The Austrian Arbitration Act: a Practitioner's guide to sections 577-618 of the Austrian Code of Civil Procedure.* Wien : Manz, 2006.

ROZEHNALOVÁ, N. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku.* 3. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2013

RIEGLER, Stefan. *Arbitration Law of Austria: Practice and Procedure*. Huntington, NY: Juris, 2007

RŮŽIČKA, K. *Rozhodčí řízení před Rozhodčím soudem při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky*. Dobrá Voda : Aleš Čeněk, 2003

SOUČKOVÁ, M. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: Beck, 1997

ŠKÁROVÁ, M. a WINTEROVÁ, A. *Občanský soudní řád s vysvětlivkami a judikaturou: podle stavu k 1.9.2009*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2009

Články:

BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita pracovněprávních sporů. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 9

BĚLOHLÁVEK, A. J. Arbitrabilita sporů, *Právní rozhledy*, Praha, C. H. Beck, 2003, č. 3

LISSE, L. Stanovisko Ústavu práva a právní vědy, LL/upav/2007/07 dostupné na http://www.ustavprava.cz/upload/oldfiles/files/studie_a_komentare/sk_2007/07_2007.pdf

LISSE, L. Rozhodce jako „jiný orgán“ ve smyslu čl. 36 Listiny. Dostupné na WWW <http://www.elaw.cz/clanek/rozhodce-jako-jiny-organ-ve-smyslu-cl-36-listiny>

PICHTR, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost dostupné na: http://www.ipravnik.cz/cz/clanky/art_8886/alternativni-zpusoby-reseni-sporu-v-pracovnepravnich-vztazich-minulost-soucasnost-a-budoucnost.aspx

PLATT, R. The Appeal of Appeal Mechanism in International Arbitration: Fairness over Finality, *Journal of International Arbitration*, Vol. 30 (2013). No.5. s

Elektronické zdroje:

<http://www.ustavprava.cz>

<http://www.soud.cz/>

<http://domeny.soud.cz>
<http://www.ipravnik.cz>
<http://mediator-praha.cz>
http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ger_cs.htm.
<http://www.gesetze-im-internet.de>
<http://www.jusline.at>
<http://www.psp.cz>
<http://cslav.justice.cz>

Judikatura:

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 16. 7. 2013, sp. zn. I. ÚS 1794/10

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 1. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2164/10

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2011, sp. zn. 31 Cdo 1945/2010

Nález Ústavního soudu ze dne 08. 03. 2011, sp. zn. I. ÚS 3227/07

Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 7. 2002, sp. zn. IV.ÚS 174/02

Nález Ústavního soudu ze dne 08. 03. 2011, sp. zn. I. ÚS 3227/07

Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 15. 11. 1995, sp. zn. 10 Cmo 414/95

Resumé

Cílem mé diplomové práce je zhodnocení limitů arbitrability pracovněprávních sporů v České republice, popis rakouské právní úpravy a následné zamyšlení se nad možnostmi řešení tuzemských problémů spojených s arbitrabilitou pracovněprávních sporů. Téma arbitrability pracovněprávních sporů jsem si vybral z důvodu svého zájmu nejen o tuzemské rozhodčí řízení, ale rovněž i o mezinárodní arbitráže. Na téma arbitrability pracovněprávních sporů bylo v době zpracovávání této práce publikováno jen několik málo odborných článků, přestože je to téma dle mého názoru velmi zajímavé a v některých aspektech této problematiky se názory odborníků diametrálně odlišují. V souvislosti se změnami v občanském právu, které nastaly k 1. 1. 2014, se česká úprava občanského práva ještě více přiblížila k úpravě německé a rakouské. Z důvodu této blízkosti jsem podrobněji zkoumal arbitrabilitu pracovněprávních sporů v Rakousku, kterou následně předkládám jako možné východisko k případné novelizaci tuzemských zákonů. Práce je rozdělena do osmi hlavních kapitol. V první je rozebráno rozhodčí řízení v obecné rovině, a to včetně jeho výhod a nevýhod. V kapitole druhé a třetí se věnuji mimosoudnímu a alternativnímu řešení pracovněprávních sporů individuálních i kolektivních. Čtvrtá kapitola je věnována mimosoudnímu řešení některých pracovněprávních sporů v Německu, a zejména pak rozhodčímu řízení v pracovněprávních sporech v Rakousku. Kapitola pátá má za cíl upozornit na možné hranice arbitrability pracovněprávních sporů z pohledu judikatury tuzemských soudů. V šesté kapitole se zabírám arbitrabilitou pracovněprávních sporů na základě výkladu relevantních ustanovení zákona o rozhodčím řízení a zákoníku práce. V sedmé kapitole jsem na základě poznatků uvedených v práci navrhnul úpravu *de lege ferenda* a v závěrečné osmé kapitole formuluji výsledek úvahy o arbitrabilitě pracovních sporů a upozorňuji na některá nová rizika s touto problematikou spojená.

Summary

The aim of my thesis is to analyse the limits of arbitrability of labour disputes in Czech Republic and to describe Austrian labour-arbitration law. Subsequently I would like to focus on possible solutions of problems linked with arbitrability of labour disputes in Czech Republic. The reason for this study is my interest in both Czech and international arbitration. There is only a few papers which deals with arbitrability of labour disputes in Czech Republic although it is in my opinion very interesting and controversial topic. In connection with changes, introduced by the new Civil Code on 1st of January 2014, the Czech civil law is much more similar to the German and Austrian civil law than it was before. Due to this fact I focus on Austrian arbitration act, which could be important source of knowledge for amendments to Czech arbitration act. The thesis is composed of eight main chapters. The first chapter discusses arbitration in general. The second and third chapter describes alternative dispute resolutions and some other types of out-of-court settlements of both collective and individual labour disputes in Czech Republic. Chapter four explains arbitration and alternative resolution of labour disputes under German and Austrian acts. Chapter five provides an outline of relevant Czech case law. This chapter illustrates the approach to decision-making by trial courts and looks at decisions issued by appellate courts in cases including weaker and stronger party. Chapter six examines relevant Czech legislation and according to them describes limits of arbitrability of labour disputes in Czech Republic. Chapter seven recommends changes to be made in legislation. Conclusions are drawn in Chapter eight. Chapter warns against some possible additional complications linked with arbitration agreements within an employment contract.

Klíčová slova v českém a anglickém jazyce

Název diplomové práce v anglickém jazyce:

Possibilities of applying arbitration in the CR (legal and comparative analysis)

Klíčová slova:

Rozhodčí řízení

Občanské právo procesní

Pracovní smlouva

Pracovněprávní spory

Key words:

Arbitration

Civil procedure

Employment contract

Labour disputes