

23. 5. 2013

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rozhodčí doložka v pracovněprávních vztazích

K napsání tohoto krátkého příspěvku mě přiměl poměrně vysoký počet dotazů ohledně možnosti uzavřít rozhodčí doložku v pracovněprávních vztazích, a to zejména s ohledem na účinnost takové rozhodčí doložky po 1. lednu letošního roku.



Níže si tedy dovoluji osvětlit současnou situaci, jakož i uvést doporučený postup pro subjekty, které chtějí mít jistotu, že rozhodčí doložka obsažená v jejich pracovněprávních smlouvách bude platná i v budoucnu.

Základním předpokladem arbitrability, tedy přípustnosti sporu k řešení v rozhodčím řízení, je v souladu s § 2 odst. 1 zákona č. [216/1994](#) Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů (dále jen „ZRR“), ve znění pozdějších předpisů skutečnost, že se jedná o spor majetkový. Pojem majetkový spor český právní řád nikde přímo neupravuje, ovšem mezi teoretiky i judikaturou soudů panuje obecná shoda, že za majetkové spory jsou považovány nejen spory, jejichž předmětem je finanční částka, ale i spory o nárocích, které jsou penězi ocenitelné.[1] Dále se musí jednat o spor, k jehož projednání je v pravomoci soudu, tedy případy uvedené v § 2 a § 7 odst. 1 zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“) nebo o nichž tak stanoví zvláštní zákon. Konečně pro platné uzavření rozhodčí smlouvy je dle § 2 odst. 2 ZRR nutné, aby strany o předmětu sporu mohly uzavřít smír. Možnost uzavřít smír je upravena v § 99 OSŘ s tím, že jej lze uzavřít, připouští-li to povaha věci[2]. K posuzování arbitrability sporů se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 29 Odo 1222/2005: „V poměrech § 2 odst. 2 zákona č. [216/1994](#) Sb. jde o nedostatek arbitrability jen u těch sporů, u nichž povaha věci nepřipouští uzavřít smír; to, zda by (konkrétní) smír účastníků mohl být soudem schválen, pak nemá na platnost rozhodčí smlouvy vliv“.

Můžeme tedy shrnout, že **rozhodčí smlouvu/doložku je v současné době možné platně uzavřít pro veškeré majetkové spory vyplývající z pracovněprávních vztahů** (spory o výši mzdy, odstupného atd.), **jelikož se jedná o spory, ve kterých lze uzavřít soudní smír**. Oproti tomu pracovněprávní spory statusové (žaloby na určení) např. týkající se platnosti či neplatnosti rozvázání pracovněprávního poměru arbitrovatelné nejsou.

Výše nastíněná nejistota ohledně platnosti rozhodčí doložky v pracovněprávních vztazích je pravděpodobně způsobena povědomím o novele zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění

pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) předložené do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, která by možnost sjednání rozhodčí doložky v pracovněprávních vztazích zcela vyloučila.

Předmětný návrh novely zákoníku předložený poslanci ČSSD (sněmovní tisk č. 618) byl předložen Poslanecké sněmovně v únoru loňského roku s navrhovanou účinností od 1. 1. 2013. O návrhu ovšem nebylo do dnešního dne hlasováno (první čtení proběhlo teprve 15. 2. 2013, kdy byl návrh zákona přikázán výborům k projednání).

Samotná novela je velmi stručná, do zákoníku práce vkládá jeden nový odstavec ve znění:

„ § 3a

(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.“

Předmětné ustanovení novely je tedy nepravě retroaktivní[3], jelikož by se ode dne jeho účinnosti staly veškeré rozhodčí doložky v pracovněprávních vztazích neplatnými.

Dle důvodové zprávy je cílem předmětné novely posílení postavení zaměstnance jako slabší strany při uzavírání pracovní smlouvy. Niže si dovoluji uvést stěžejní argumenty obsažené v důvodové zprávě:

„Zaměstnanec, který se o zaměstnání uchází, není zpravidla v takovém postavení, aby mohl o obsahu smlouvy jednat.

V oblasti pracovněprávních vztahů své opodstatnění rozhodčí řízení nemá a jednoznačná legislativní úprava by pracovněprávní vztahy měla od sféry, kde se spory řeší rozhodčím řízením, oddělit. Podobná úprava byla stanovena předchozím zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v § 207, která byla účinná do konce roku 2006 a v dnešním zákoníku práce objektivně chybí.

Rozhodčí doložka může stanovit, že rozhodci ad hoc postupují podle svých pravidel či podle zásad spravedlnosti (ekvity), nikoli podle občanského soudního řádu, a pokud tak rozhodčí doložka stanoví, nemusí být rozhodčí nález odůvodněn. Rozhodce tak např. nemusí vzít v úvahu při rozhodování o povinnosti zaměstnance nahradit zaměstnavateli způsobenou škodu zákonný limit pro náhradu škody způsobenou nedbalostí.“

Na uvedené argumenty, podle mého názoru, velmi přílehavě reaguje stanovisko Vlády ČR, které obsahuje i doporučený způsob právní regulace dané oblasti.

Předtím než se budu zabývat stanoviskem Vlády ČR k předmětné novele, dovoluji si krátkou odbočku, ke které mě přiměla následující pasáž předmětné důvodové zprávy:

„Přípuštěním rozhodčího řízení do pracovněprávních vztahů tak není respektováno právo na spravedlivý proces, zaručené v čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, podle níž každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích.“

Troufnu si říci, že výše uvedená citace odráží zásadní nepochopení institutu rozhodčího řízení jako celku. **Rozhodčí řízení představuje alternativu řízení před obecnými soudy založenou na**

dobrovolném vzdání se práva na projednání věci před obecným soudem.

Tento můj názor dokládá např. i rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku ve věci Suda proti České republice (stížnost č. 1643/06) ze dne 28. října 2010. V odstavci č. 42 rozsudku ESLP konstatuje: „Soud připomíná, že z práva na přístup k soudu - což je záruka plynoucí z článku 6 odst. 1 Úmluvy - nevyplývá v občanskoprávní věci povinnost obrátit se na soud klasického typu, který je součástí obecných soudních struktur státu; i orgán, do jehož pravomoci náleží rozhodování omezeného počtu vymezených sporů, tedy může být považován za soud, a to za podmínky, že poskytuje požadované záruky (Lithgow a ostatní proti Spojenému království, 8. července 1986, § 201, série A č. 102). Článek 6 tedy nebrání zřízení rozhodčích soudů, jejichž úkolem je rozhodování určitých sporů majetkové povahy mezi jednotlivci. Nic nebrání tomu, aby se strany sporu vzdaly svého práva na soud ve prospěch rozhodčího řízení, za podmínky, že takové vzdání se je svobodné, přípustné a jednoznačné [R. proti Švýcarsku, č. 10881/84, rozhodnutí Komise ze dne 4. března 1987, Rozhodnutí a zprávy (RZ) č. 51; Osmo Suovaniemi a ostatní proti Finsku (rozh.), č. 31737/96, 23. února 1999; Transado - Transportes Fluviais do Sado, S. A. proti Portugalsku (rozh.), č. 35943/02, 16. prosince 2003]“.

K výše uvedené novele zákoníku práce **zaujala vláda nesouhlasné stanovisko**. S ohledem na rozložení sil v poslanecké sněmovně lze tedy předpokládat, že novela nebude schválena.

Vláda ve svém stanovisku nastiňuje směr možné budoucí regulace rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích:

*„Vláda je přesvědčena, že řešením není novelizovat zákoník práce tak, jak to navrhuje předložený návrh zákona. Navrhovaný zákaz rozhodčích doložek v pracovněprávních vztazích by mohl mimo jiné vést k vyššímu zatížení soudů, což by ve svém důsledku mohlo být na úkor efektivní ochrany práv plynoucích z pracovněprávních vztahů. **Za řešení by proto vláda považovala upravit tuto oblast v zákoně č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů, a to po vzoru úpravy, která s účinností od 1. dubna 2012 vyplývá ze zákona č. 19/2012 Sb. ve vztahu k ochraně spotřebitele.** Úprava regulující rozhodčí doložky v pracovněprávních vztazích by tedy mohla vycházet například*

z následujících principů:

- rozhodčí doložka by musela být sjednána na samostatné listině,
- rozhodce určený rozhodčí doložkou pro řešení sporů z pracovněprávního vztahu by musel být zapsaný na seznamu vedeném Ministerstvem spravedlnosti,
- rozhodce by rozhodoval vždy v souladu s právními předpisy na ochranu zaměstnance a
- důvodem pro zrušení rozhodčího nálezu soudem by byla i skutečnost, že rozhodce rozhodoval v rozporu s právními předpisy na ochranu zaměstnance.“

Předmětná novela jde navíc tak říkajíc proti proudu, když současný trend nastavený Evropskou unií sleduje upřednostnění alternativních způsobů rozhodování sporů, zvláště pak spotřebitelských. Tento trend je dán mj. neustále se zvyšujícím nápadem věcí na obecné soudy a z toho plynoucími komplikacemi, mezi které patří zejména prodlužování délky řízení a s tím spojenou těžší vymahatelností práva. Je nutno si uvědomit, že ve spotřebitelských i pracovněprávních vztazích mají obě strany nerovné postavení. Připojíme-li k tomu skutečnost, že i český právní řád rozhodčí řízení ve spotřebitelských sporech umožňuje, byl by novelou navrhovaný rozdílný přístup k arbitrabilitě pracovněprávních sporů jen těžko obhajitelný.

Celkově si dovoluji říci, že předmětná novela vychází z odůvodněné potřeby chránit slabší stranu pracovněprávních vztahů - zaměstnance, volí však nevhodný paušální zákaz rozhodčího řízení v

těchto věcech. Oproti tomu s východisky obsaženými ve stanovisku Vlády ČR k této novele ohledně navrhované budoucí úpravy lze souhlasit.

Shrnutí

Rozhodčí doložku je v současné době možné bez problémů uzavřít pro veškeré majetkové spory vyplývající z pracovněprávních vztahů.

Pro případ, že by bylo v budoucnu přikročeno k přijetí výše popsané úpravy, která by možnost rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích omezovala, **doporučuji čtenáři uzavřít v pracovněprávních vztazích rozhodčí smlouvu. Tato smlouva by mutatis mutandis měla splňovat požadavky v současné době kladené na rozhodčí smlouvy uzavírané ve spotřebitelských věcech** (z této úpravy má případná novelizace dle stanoviska Vlády ČR vycházet) a rovněž doporučuji zvolit za rozhodce osobu, která je zapsána na seznamu rozhodců, kteří mohou být určeni rozhodčí doložkou pro rozhodování sporů ze spotřebitelských smluv, vedeným Ministerstvem spravedlnosti ČR[4]. Tímto postupem se zaměstnavatel vyhne i případnému nařčení z účelového užívání rozhodčí doložky k neprospěchu zaměstnanců.



JUDr. Jaroslav Jenerál,
rozhodce a právník

[JUDr. Jaroslav Jenerál](#)
[rozhodce & právník](#)

Ovocný trh 11
110 00 Praha 1 - Staré Město

Korespondenční adresa:
Dlouhá 16
110 00 Praha 1

Tel.: +420 724 293 593
e-mail: jeneral@spotrebitelskyrozhodce.cz

[1] Klein, B., Doleček, M.: Rozhodčí řízení. Praha: ASPI, 2007. str. 8

[2] Soudní smír nelze uzavřít v těchto případech:

- ve věcech osobního stavu dle § 80 písm. a) OSŘ, kam spadají např. řízení o rozvodu, o neplatnosti manželství, o určení otcovství, o prohlášení za mrtvého;
- řízení, která lze zahájit i bez návrhu dle § 81 odst. 1 OSŘ – sem patří především řízení ve věcech péče o nezletilé, o vyslovení přípustnosti převzetí nebo držení v ústavu zdravotnické péče, řízení o

způsobnosti k právním úkonům, řízení opatrovnické;

· věci, jejichž povaha vůbec uzavření smíru nepřipouští, tj. věci kde vyřízení věci dohodou neumožňují přímo předpisy hmotného práva - např. zrušení podílového spoluvlastnictví, dohody o vypořádání dědictví.

[3] „Nejde o zpětnou účinnost (či časovou působnost) v pravém slova smyslu. Při změně právní úpravy musí být vznik právních vztahů, a tedy subjektivních práv a právních povinností posuzován vždy podle zákonů a jiných pramenů práva účinných v době jejich vzniku, rozsah těchto práv a povinností by však měl být v zásadě shodný pro všechny právní subjekty a musí se (s určitými výjimkami) měnit s účinností nových zákonů (a jiných pramenů práva)“ in Hendrych, D. a kol.: Právní slovník. 2. rozšířené vydání. Praha: C.H.BECK, 2003. str. 839

[4] Dostupný na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)