

18. 7. 2012

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

Rozhodčí doložka v pracovní smlouvě: ano či ne?

V odborné literatuře nepříliš častým a v judikatuře skoro neviditelným, na rozdíl například od rozhodčích doložek ve spotřebitelských smlouvách, je téma rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích. Byť má historicky rozhodčí řízení v oblasti pracovního práva své nezastupitelné místo [1], tak je za současné právní úpravy (jak v oblasti rozhodčího řízení, tak u pracovněprávních vztahů) otázkou stále nedořešenou. V poslední době je však možné pozorovat větší četnost tohoto tématu jak v odborných diskuzích, tak v médiích, kde je často zmiňována existující snaha (na parlamentní úrovni) o jednoznačný zákaz rozhodčího řízení ve sporech vzešlých z pracovněprávních vztahů.

Před nedávnem se mi jeden kolega zmiňoval o tom, že po něm klient požadoval umístění rozhodčích doložek do pracovních smluv, v zájmu rychlého a efektivního řešení sporů se zaměstnanci. On to však klientovi nedoporučil s tím, že přípustnost rozhodčího řízení v případném sporu z pracovněprávního vztahu je přinejmenším sporná. Je skutečně možné vést rozhodčí řízení o nárocích vzešlých z právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo je to absolutně nepřípustné?

Na toto téma by bylo možné napsat celou vědeckou práci, počínaje obsáhlým historickým exkurzem a konče náhledem na právní úpravy jiných evropských států. Pokusím se ale jít k jádru věci poměrně jasně a stručně tak, aby i laikovi bylo zřejmé, jak je možné z hlediska platné právní úpravy k této problematice přistupovat.

Zákon o rozhodčím řízení se pracovněprávními spory nezabývá a hovoří pouze o sporech majetkových. Dále pak negativně vymezuje spory, které v rozhodčím řízení není možné projednávat a to spory incidenční a spory o výkon rozhodnutí. Stejně tak k rozhodčímu řízení mlčí i zákoník práce a související právní předpisy.

V teorii je pak možné narazit na dva hlavní názorové proudy. Jeden tvrdí, že každý pracovněprávní vztah je ze své podstaty vztahem majetkovým (oba účastníci uzavírají smlouvu za čelem majetkového prospěchu, zaměstnavatel za účelem získání určitých hodnot generovaných pracovními výkony zaměstnance a zaměstnanec za účelem obdržení mzdy) a veškeré spory z něj vzešlé jsou tedy majetkové a splňují tak podmínku arbitrability.[2] Opačný názorový proud pak rozhodčí řízení pro pracovněprávní spory absolutně nepřipouští se zdůvodněním, že účastníci smlouvy nemají při aktu kontraktace rovné postavení (silnější pozice zaměstnavatele) a že právní úprava rozhodčího řízení nereflektuje skutečnost, že může existovat slabší smluvní strana v ekonomicky zcela odlišném postavení a takovéto smluvní straně ochranu neposkytuje. Důsledkem může být ve vztahu k právní úpravě postavení zaměstnance až absurdní omezení jeho hmotných i procesních práv bez možnosti dovolat se účinné ochrany. [3]

Ani jeden z výkladů není dle mého názoru zcela správný. Spory vzešlé z pracovněprávního vztahu je třeba rozlišit na spory statusové (žaloby na určení) a spory majetkové (žaloby na plnění). Pokud by měl být předmětem rozhodčího řízení například spor o platnost či neplatnost rozvázání pracovního poměru, pak se domnívám, že takový spor není v žádném případě ze své podstaty sporem

majetkovým a nemůže tedy být před rozhodcem (či rozhodci) projednáván. Na druhé straně je pak potřeba odlišit spory, kdy je jejich předmětem čistě majetkové plnění, tedy například spor o odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách. Takový spor je dle mého názoru spore čistě majetkovým, a tedy sporem arbitrabilním.

Pokud pro přípustnost projednání sporu vzešlého z pracovního poměru zcela vypustím úvahu o tom, zda byla rozhodčí doložka platně sjednána z formálního hlediska, je zde z hlediska praxe další důležitá otázka.

V praxi jsou doložky běžně sjednávány s určením jediného rozhodce (rozhodce ad hoc), popř. je v doložce uvedeno, že v případě stálého rozhodčího soudu či arbitrážního centra bude určitým způsobem pro daný spor jmenován právě jediný rozhodce. Pro pracovněprávní spory se však podle občanského soudního řádu počítá se senátním rozhodováním, nikoliv samosoudcem. Konstantní judikatura pak jednoznačně říká, že tam, kde nejsou procesní pravidla rozhodčího řízení upravena zákonem o rozhodčím řízení či pravidly určenými pro to konkrétní řízení (rozhodčí řád), použijí se subsidiárně ustanovení OSŘ. To je pak samozřejmě v přímém rozporu s požadavkem na senátní rozhodování pracovněprávního sporu.

S ohledem jak na vágnost právní úpravy (zákonodárce bohužel při novele zákona o rozhodčím řízení pracovněprávní spory opomněl) tak na nedostatek judikatury, je dle mého názoru pro rozhodčí řízení v pracovněprávních sporech možné konstatovat následující:

Rozhodčí řízení je přípustné v takových sporech vzešlých z pracovněprávního vztahu, ve kterých je předmětem sporu materiální plnění (žaloba na plnění), protože se v takovém případě jedná o spor majetkový a tedy je jeho projednání v souladu se zákonem o rozhodčím řízení. Současně je však nutné, aby v doložce či rozhodčím řádu, na který doložka odkazuje, bylo pro takový spor sjednáno vedení sporu nejméně třemi rozhodci (senátem). Na druhou stranu jsou pak zcela nepřipustné spory, jejichž předmětem je určení existence či neexistence pracovního poměru apod. (určovací žaloba).

Rozhodčí doložka (smlouva) sjednaná v pracovní smlouvě (popř. dohodě o hmotné odpovědnosti atd.) by s ohledem na výše uvedené mohla znít tak, že: *„Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že majetkové spory vyplývající z pracovního poměru“* a z opatrnosti by také měla obsahovat ustanovení o tom, že spor bude projednán před třemi rozhodci (rozhodčím senátem).



Mgr. Jan Mandát

.....

[1] Typicky např. zákon č. 29/1920 Sb. o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce upravoval podmínky smírčího a rozhodčího jednání

[2] Viz. např. stanovisko Ústavu práva a právní vědy ve věci arbitrability v pracovněprávních sporech, dostupné >>> [zde](#).

[3] Viz. např. příspěvek K. Hýblové na Dnech práva 2009 Masarykovy univerzity v Brně, dostupné >>> [zde](#).

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](#)