

21. 6. 2017

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

Směnka a rozhodčí řízení v pracovním právu a možnosti jejich využití

Oblast pracovního práva, byť ze své podstaty soukromoprávní, mají právníci spojenou spíše s kogentními normami, omezenou smluvní volností, někdy až určitou nepružností a rigiditou. Jak se však ukazuje na příkladu některých recentních soudních rozhodnutí, nemusí být ani ona zcela imunní k překvapivým řešením, které mohou naleznout uplatnění v situacích vyžadujících odvážnější přístup.



Pojetí zaměstnance jako výrazně slabší smluvní strany, na kterém je současné individuální pracovní právo založeno, prochází v období ekonomické konjunktury a nízké nezaměstnanosti faktickou korekcí. Zaměstnavatelé se setkávají jak se zvýšenou mírou fluktuace, tak se zhoršeným postavením v oblasti vymáhání majetkových nároků po zaměstnancích, včetně těch, kteří jsou na vedoucích pozicích. Nelze se proto divit, že také zaměstnavatelé hledají cestu, jak posílit své postavení v pracovněprávních vztazích, zejména pak v otázce zajištění a vymahatelnosti majetkových nároků vůči zaměstnancům.

Poměrně nedávno proběhla debata o do jisté míry překvapivém rozhodnutí vrchního soudu v Praze ze dne 2.6.2016 sp.zn. 2 Cmo 197/2015, ve kterém soud konstatoval, že s účinností od 1.1.2012 došlo k vypuštění ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, a tudíž nic nebrání možnosti zajištění nároku zaměstnavatele vůči zaměstnanci prostřednictvím směnky. Jsou tak zmařeny případné kauzální námitky co do nepřípustnosti zajištění pracovněprávního nároku smenkou, které byly úspěšně vznášeny před rokem 2012. Překvapivost tohoto rozhodnutí nepřímou dokumentují také případy odklady vykonatelnosti citovaného rozhodnutí Nejvyšším soudem ČR s odůvodněním závažného zásahu do práv dovolatele[1]. Judikatura Vrchního soudu však navzdory tomu zůstává nepřekonána a lze perspektivně očekávat, že se uvedená otázka stane předmětem rozhodování Ústavního soudu či Nejvyššího soudu ČR, který by se mohl důsledněji zabývat souladem zajištění nároků formou směnky v kontextu základních zásad pracovněprávní úpravy. Právě s odkazem na ně je totiž uvedené řešení kritizováno nejčastěji.

Dalším poznatkem je, že podstatná část pracovněprávních sporů je arbitrabilních, jinými slovy, mohou být projednány a rozhodnuty v rozhodčím řízení, nikoliv pouze před řádným soudem. Nebylo tomu tak vždy, původní znění zákoníku práce obsahovalo formulaci, že pracovněprávní spory rozhodují „soudy“, tedy soudy řádné[2]. Komparativním (zejména s ohledem na aktuální úpravu německou a rakouskou) a historickým pohledem (dřívější rozhodování pracovněprávních sporů živnostenskými soudy stojícími mimo soustavu obecných soudů a obsazenými zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů na paritním principu – tedy podobným způsobem, jako v případě ustanovení rozhodčího senátu) však zjistíme, že arbitrabilita pracovněprávních sporů natolik výjimečná není. Otázkou nicméně zůstává vývoj úpravy arbitrability do budoucna. Zatímco v oblasti arbitráže

obchodní a mezinárodní je trendem spíše její rozšiřování,[3] v oblasti arbitráže vnitrostátní dochází v poslední době k tomuto ohledu k omezování. Příkladem je novela zákona o rozhodčím řízení účinná od 1. 12. 2016, která zcela vyloučila z rozhodování rozhodčích soudů spory spotřebitelské.

Z obecných rozdílů mezi rozhodčím a soudním řízením lze v tomto kontextu vyzdvihnout zejména neveřejnost rozhodčího řízení, a dále skutečnost, že rozhodčí řízení je jednostupňové. Pravomocným rozhodnutím tak může zaměstnavatel disponovat mnohem dříve, než by se dočkal „potvrzení“ v podobě rozhodnutí odvolacího soudu. Možnosti zrušení již vydaného rozhodčího nálezu jsou přitom poměrně restriktivní a omezuje se na případy stanovené v § 31 zákona o rozhodčím řízení, tedy na vady procesního charakteru či okolnost, že samotná rozhodčí doložka je neplatná.

Aby rozhodčí doložka v pracovněprávní smlouvě neplatná nebyla, je třeba splnit některé podmínky zohledňující jak skutečnost, že zaměstnanec je z pohledu zákona slabší smluvní stranou (jednání v rozporu s dobrými mravy by bylo neplatné), tak obecné podmínky přípustnosti konání rozhodčího řízení. Musí se tak každopádně jednat o rozhodování sporů vyhovujících podmínce § 2 odst. 2 zákona o rozhodčím řízení, tzn., musí se jednat o spory majetkové a musí se jednat o věc, ve které lze uzavřít soudní smír. Majetkovým sporem by patrně nebyl spor ohledně neplatnosti skončení pracovního poměru, ačkoliv i jeho dopady se nepochybně projeví v majetkové sféře účastníků. Rozhodné zde je především to, že nárok uplatňovaný žalobním návrhem zní na peněžní plnění.[4] Další podstatnou okolností jsou podmínky ustanovení rozhodčího senátu, které nejsou právní úpravou stanoveny přesně, a doporučuje se neponechat rozhodování na jednom rozhodci.

V kontextu výše uvedeného se jeví jako zajímavá i skutečnost, že arbitrabilní jsou rovněž spory směnečné, což potvrzuje jak rozhodovací praxe Vrchního soudu v Praze (např. sp.zn. 5 Cmo 141/2008), tak Nejvyššího soudu ČR (rozhodnutí sp. zn. 29 Cdo 3613/2009), který konstatuje, že „rozhodčí smlouvu lze uzavřít i ohledně sporu o zaplacení směnky“ a odkazuje na splnění podmínky majetkového charakteru sporu a možnosti uzavření soudního smíru.

Výše uvedené skutečnosti za současného stavu právní úpravy otevírají cestu jak k zajištění některých pracovněprávních nároků prostřednictvím směnky, tak zakotvení rozhodčího řízení do pracovněprávních smluv pro případné rozhodování o sporech z takového zajištění. Je však třeba upozornit, že se z pohledu práva jedná spíše o krajní varianty, kterých je třeba využívat s náležitou opatrností a se zohledněním veškerých v daném případě relevantních skutečností. Podobné úvahy tak budou připadat v úvahu zejména v typově specifických a přeshraničních případech či v případě zaměstnávání vedoucích zaměstnanců.



JUDr. Michal Vitek,
advokátní koncipient

Týn 639/1
110 00 Praha 1 - Staré Město

Tel.: +420 221 111 711
Fax: +420 221 111 725
e-mail: office@chsh.cz

[1] Viz rozhodnutí NS ČR sp.zn. 21 Cdo 4659/2016 ze dne 16.11.2016

[2] Konkrétně se jednalo o znění zákoníku práce účinné do 31.12.2006

[3] Jako příklad lze uvést například na možnou arbitrabilitu incidenčních sporů v některých jurisdikcích, kterou však český zákon nepřipouští.

[4] Viz ROZEHNALOVÁ, N., Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku, 3. vyd., Praha: Wolters Kluwer, str. 148.

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

Další články:

- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)