

ČLÁNKY

Rozhodčí smlouvy v pracovněprávních vztazích dle německého a rakouského práva*

Martin Štefko**

1. Úvod

Jak potvrzuje právní praxe,¹ dochází stále častěji u středního a vyššího managementu ke sjednávání rozhodčích doložek též u pracovních smluv. Důvodem je obvykle politika koncernu či vůle jediného (zahraničního) společníka. Z hlediska českého práva je přitom arbitrabilita pracovních sporů otázkou spornou, a to dnes stejně jako dříve.² Nejvíce pochybností je spojeno

* Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře udělené Grantovou agenturou ČR v rámci standardního projektu Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích (identifikační kód 13-33780S).

** JUDr. Martin Štefko, Ph.D., Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Univerzity Karlovy, Praha.

¹ Bělohávek, A.: Arbitrabilita pracovněprávních sporů, Bulletin advokacie 9/2007, str. 23.

² Tak předchozí právní úprava obsažená v ust. § 207 a § 235 zákona č. 65/1964 Sb. zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006, která výslovně zakládala výlučnou pravomoc soudů, byla vykládána různě. Ust. § 207 zákoníku práce znělo: „*Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy.*“ Ust. § 235 zákoníku práce pak doplňovalo: „*Spory vyplývající z těchto dohod se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru.*“ Zastánci arbitrability pracovněprávních sporů nepokládali předmětná ustanovení za překážku, neboť pravomoc soudů je jedním z předpokladů arbitrability sporu (Bělohávek, A.: *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů. Komentář.* str. 32.). Dále viz Lisse, L.: Arbitrabilita v pracovněprávních sporech, *Obchodní právo*, 2008, č. 2, str. 13. Podle opačného názoru však zákonodárce stanovením výlučné pravomoci soudů vyjádřil zájem na tom, aby pracovněprávní spory byly rozhodovány výlučně soudy, čímž možnost rozhodčího řízení vyloučil (Součková, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, str. 593.). Dále srov. např. Černá, S.; Čech, P.: Arbitrabilita sporů o neplatnost právního úkonu, *Právní fórum* 2008, č. 11, str. 479 a násl. Ke smyslu této úpravy v době před 1989 a jejímu propojení s ostatními právními předpisy např. Bernard, F.; Pavlátová, J.: *Rozhodování pracovních sporů*, č. 18, Praha 1967, *Práce*, str. 10 a násl. K následnému zásadnímu omezení pravomoci rozhodovat Bernard, F.; Šusta, V.: *projednávání pracovních sporů*, č. 25, Praha 1971, *Práce*, str. 6 a násl.

se spory o platnost skončení pracovního poměru. Část odborné literatury s arbitrabilitou těchto sporů doposud nesouhlasí, neboť se u těchto sporů nejedná o spor majetkový, „*nýbrž jeho podstatou je, zda rozvázání pracovního poměru proběhlo v souladu s právními předpisy.*“ Nedostatek arbitrability sporů o neplatnost skončení pracovního poměru je dále zdůvodňován i tím, že ve sporu o neplatnost skončení pracovního poměru je primárně zjišťováno, zda žalobce je či není v postavení zaměstnance. Spor má tak obdobný charakter jako řízení ve věcech osobního stavu, čímž je jeho arbitrabilita vyloučena.

Nedostatečnost stávající úpravy vybízí k úvahám de lege ferenda ohledně explicitní legislativní úpravy rozhodčího řízení v pracovních sporech. Z hlediska geografické a kulturní blízkosti se nabízí blíže analyzovat nejen výslovnou německou a rakouskou právní úpravu rozhodčí doložky a následného rozhodčího řízení, ale též relevantní judikaturu a názory právní teorie.³ Na následujících stranách bude nejprve pojednáno o rozhodčí smlouvě v německém a rakouském právu. Následně budou analyzovány ty výjimečné pracovní spory, kde může být založena pravomoc rozhodčího soudu, jakož i principy rozhodčího řízení v pracovních sporech. Závěrem budou obě právní úpravy zhodnoceny a na jejich základě navrhnuty změny české právní úpravy. Předmětem tohoto článku nejsou jiné alternativní nerozhodčí a nesoudní metody řešení sporu, které obě zkoumané právní úpravy rovněž znají.⁴

³ K výběru těchto dvou zemí se poznamenává, že řešitelský tým blíže zkoumá právní úpravu všech zemí sousedících s Českou republikou z důvodu kulturní a geografické blízkosti. Analýzy úprav v ostatních zemích budou následovat. Autor děkuje za cenné rady P. Dobiášovi a odkazuje na jeho skvělý počín Dobiáš, P. et al. *Současné trendy řešení sporů v rozhodčím řízení*, Aleš Čeněk 2013.

⁴ Podnětným příkladem z rakouského práva je možnost sjednání smírčí doložky, kdy je v pracovní smlouvě ujednáno, že před zahájením soudního řízení musí být povinně provedeno smírčí řízení. Neprovedení tohoto smírčího řízení zakládá nedostatek podmínky pro vedení soudního řízení. Löschnigg, G.: *Arbeitsrecht*, 11. vyd., Vídeň 2011, OGB Verlag, str. 966 a judikaturu tam uvedenou.

2. Rozhodčí smlouva

Ani v Německu, ani v Rakousku není arbitrovatelnost pracovněprávních sporů výrazně zpochybňována.⁵ Přesto existuje v obou zemích poměrně restriktivní právní úprava, pokud jde o možnost sjednat rozhodčí smlouvu pro pracovněprávní spory (něm. die Schiedsgerichtsklausel). Německé právo dokonce vůbec neumožňuje (individuálním) stranám pracovní smlouvy sjednat rozhodčí smlouvu;⁶ pouze specifické kategorie umělecky činných zaměstnanců se mohou dovolat kolektivního ujednání a vztáhnout je na svůj vztah.⁷ Nejtypičtějšími spory rozhodovanými v rozhodčím řízení dle německé úpravy jsou tak spory z kolektivní smlouvy.

Rakouské právo naopak vylučuje a priori z rozhodčího řízení právě spory v rámci kolektivního práva, jak stanoví ust. § 50 odst. 2 Zákona o pracovním a sociálním soudnictví (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, ASGG).⁸ Zaměstnanci a zaměstnavatelé není zakázáno sjednat rozhodčí smlouvu pro vzájemné spory, sjednání rozhodčí smlouvy v kolektivní smlouvě (po německém vzoru) by však bylo zpravidla právně neúčinné. Rozhodčí smlouvu musí totiž sjednat potenciální strany sporu.⁹ Účinnost rozhodčí smlouvy pro ostatní spory z pracovněprávních vztahů, včetně předsmuvních a dalších vztahů,¹⁰ je v ust. § 9 odst. 1a ASGG navíc

⁵ Bělohávek, A.: Arbitrabilita pracovněprávních sporů, Bulletin advokacie 9/2007, s. 23 a násl.

⁶ Srov. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Auflage 2014, komentář k ust. § 110, autorem Koch.

⁷ K tomu např. Schwab, N.; Weth, S.: ArbGG, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, 3. vyd., C. H. Beck, Köln 2011, komentář k ust. § 101, bod 11.

⁸ Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz ASGG) StF: BGBl. Nr. 104/1985 (NR: GP XVI RV 7 AB 527 S. 75. Einspr. d. BR: 547 AB 559 S. 83. BR: AB 2940 S. 456.). Dále viz Dobiáš, P. Nová právní úprava rozhodčího řízení v Rakousku. Právník, 2006, roč. 145, č. 9, s. 1074–1087.

⁹ Srov. ust. § 581 v souvislosti s § 583 ZPO (Zivilprozessordnung).

¹⁰ Jedná se o spory vymezené v ust. § 50 odst. 1 ASGG. Předmětné ustanovení stejnému režimu podřizuje též: spory mezi zaměstnavateli nebo zaměstnanci a členy orgánů zastupující zaměstnance v souvislosti s jejich činností, stejně jako spory mezi zaměstnavateli nebo zaměstnanci a fondem závodní rady (Betriebsratsfond – vlastník všech finančních a věcných prostředků závodní rady), pokud se nejedná o spor dle ust. § 50 odst. 2 ASGG; mezi zaměstnanci v souvislosti s výkonem jejich společné práce; spory mezi právníky osobami (pokud nejsou nositeli sociálního pojištění) a osobami, které nárokují nároky plynoucí ze zaměstnavatelovy povinnosti péče o zaměstnance (i z předchozího zaměstnání); nároky dle Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl. Nr. 414, mezi dovolenkou pokladnou a zaměstnavatelem či zaměstnancem s výjimkou řízení dle ust. § 25 Zákona o pracovních v zemědělství a dovolené (Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1972); o nárocích podle Zákona o odškodnění sedláků za špatné počasí (Bauar-

bedingte, tím, že k jejímu sjednání dojde teprve po vzniku obmyšleného sporu.¹¹ Nelze tedy v těchto případech sjednat předem rozhodčí doložku.¹²

Stejně tak německé právo ukládá, aby rozhodčí smlouva byla sjednána přímo smluvními stranami kolektivní smlouvy, její podobu však německý ArbGG neupravuje. Vyloučena je nicméně speciální ochrana dle ust. § 1025 německého ZPO, povinnost sjednat rozhodčí doložku ve zvláštní listině. Rozhodčí smlouva může být dle německého práva sjednána písemně¹³ v kolektivní smlouvě.¹⁴ Ujednání může zahrnovat všechny obecně zmíněné případy či jen jednotlivý případ.¹⁵ Z hlediska časového se může jednat o ujednání po vzniku sporu i obecnou dohodu pro případ vzniku sporu (rozhodčí doložku). Rozhodčí smlouva může být ukončena plynutím času, byla-li sjednána pouze na určitou dobu, či vyřešením sporu, jednalo-li se pouze o rozhodčí doložku sjednanou pro tento jednotlivý případ. Rozhodčí smlouva může být dále zrušena dohodu smluvních stran, či vypovězena, bylo-li to ujednáno. Uplynutí účinnosti kolektivní smlouvy má dle německého práva za následek ukončení rozhodčí doložky, ledaže smluvní strany se dohodnou jinak a s výjimkou

beiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz, BGBl. Nr. 129/1957) vzniklých mezi dovolenkou a odškodňovací pokladnou a zaměstnavatelem; o nárocích vůči mzdové pokladně (Gehaltskasse) na zaplacení částek, které náleží dle zákona o mzdové pokladně (Gehaltskassengesetz 1959, BGBl. Nr. 254); o sporech mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem pečovatelskou pokladnou (MV-Kasse) či obdobnou institucí v souvislosti s výplatou odstupného; a konečně o sporech mezi zaměstnanci a územní nemocenskou pokladnou na proplacení úhrady za služby podle šeku vystaveného zaměstnancem podle zákona o službách v domácnosti (Dienstleistungsscheckgesetz, BGBl. I Nr. 45/2005).

¹¹ Srov. Nunner-Krautgasser, Schiedsvereinbarung in Reissner, G. P.; Neumayr, M. a kol.: Zeller Handbuch Arbeitssvertragsklauseln, MANZ'sche Wien 2010, str. 1024 a násl.

¹² K pojmu rozhodčí doložka srov. ust. § 2 odst. 3 písm. b) zákona o o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, který jako rozhodčí doložku označuje rozhodčí smlouvutýkající se všech sporů, které by v budoucnu vznikly z určitého právního vztahu nebo z vymezeného okruhu právních vztahů. Z doktríny pak srov. Růžička, K.: K otázce právní povahy rozhodčího řízení. Bulletin advokacie, 2003, č. 5, s. 34.

¹³ Tak ust. § 1 odst. 2 Tarifvertragsgesetz ve znění sdělení z 25. srpna 1969 (BGBl. I S. 1323), naposledy změněn čl. 88 zákona z 8. prosince 2010 (BGBl. I S. 1864). Rozhodčí doložku však mohou obě smluvní strany kolektivní smlouvy sjednat dle německé doktríny též ústně. Tak výslovně Germelmann, C. H.; Müller-Glöge, R.; Prütting, H.: Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage, C. H. Beck, München 2013, komentář k ust. § 101, bod 13.

¹⁴ Nikoliv též např. v plánu sociálních opatření, k tomu např. usnesení BAG ze dne 18. 5. 1999, sp. zn. 9 AZN 209/99, publikované např. in NZA 1999, str. 896.

¹⁵ Srov. Germelmann, C. H.; Müller-Glöge, R.; Prütting, H.: Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage, C. H. Beck, München 2013, komentář k ust. § 101, body 8 až 17.

sporů o existenci či neexistenci kolektivní smlouvy.¹⁶ Rozhodčí smlouva upravená v kolektivní smlouvě je některými autory považována za kogentní a je popíráno, zda lze její aplikaci vyloučit individuální dohodou sjednanou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁷ Smluvním stranám nicméně nesporně svědčí možnost nevznést námitku existence rozhodčí doložky v započatém soudním sporu. Rakouská úprava nevyklučuje aplikaci obecné úpravy obsažené v ust. § 618 a § 617 odst. 2 ZPO,¹⁸ což má za následek nutnost vlastnoručního podpisu rozhodčí smlouvy smluvními stranami na zvláštní listině.

Pracovněprávní spory specifických kategorií zaměstnanců mohou být dle německé úpravy rozhodovány v rozhodčím řízení, pokud kolektivní smlouva obsahující rozhodčí doložku, která váže převážně zaměstnance v těchto profesích. Ust. § 101 odst. 2 ArbGG umožňuje, aby se zaměstnanec patřící do těchto specifických kategorií se zaměstnavatelem výslovně, bezpodmínečně a písemně dohodnul, že se na ně rozhodčí smlouva obsažená v kolektivní smlouvě vztahuje též (něm. Einzelschiedsvereinbarung).¹⁹ Pro založení pravomoci rozhodčího soudu tak postačí např. výslovná písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (ředitel souboru) o použití rozhodčího soudu jevištních umělců. Nemusí být současně sjednáno použití kolektivní smlouvy na daného zaměstnance.²⁰ Musí však být dána totožnost subjektů (zaměstnavatel i zaměstnanec jsou vázáni předmětnou kolektivní smlouvou)²¹ a tato kolektivní smlouva (může se ovšem jednat též o kolektivní smlouvu upravující pouze rozhodčí smlouvu)²² se musí vztahovat předmětný pracovní poměr z jiného důvodu. Zaměstnavatel a zaměst-

nanec nemusí být však vázáni jinými hmotněprávními ustanoveními kolektivních smluv, nesmí však z předmětné kolektivní smlouvy záměrně účelově volit aplikaci pouze některých ustanovení. Odborná literatura se staví spíše negativně k možnosti sjednat vázanost rozhodčí doložkou též u zaměstnanců, na něž byla působnost kolektivní smlouvy rozšířena autoritativně, nikoliv kolektivním vyjednáváním.²³

3. Pracovní spory způsobilé k projednání a rozhodnutí v rámci rozhodčího řízení

Mimosoudní způsoby řešení pracovních sporů jsou v německé i rakouské úpravě v zájmu ochrany zaměstnance striktně omezeny.²⁴ Předpisem obecně vylučujícím (byť s určitými s výjimkami) projednání pracovních sporů v rozhodčím řízení je německý ArbGG. I když je obecně vyloučeno sjednání rozhodčí smlouvy, vyplývají z ust. § 4 a 101 až 110 německého ArbGG tyto výjimky:

- 1) smluvní strany pracovní smlouvy se rozhodli zvolit jako rozhodné právo jiné než německé právo a rozhodčí soud či rozhodci ad hoc má též rozhodovat dle tohoto jiného práva.²⁵ Podmínkou ovšem je, že tento vztah vykazuje skutečný, nikoliv pouze bezvýznamný, vztah k zahraničí, a že toto jiné právo dovoluje vést rozhodčí řízení pracovních sporů. V této souvislosti je zmiňováno, že by nicméně bylo možné zpochybnit volbu práva, pokud by volbou práva došlo k podstatnému snížení právní ochrany a nebylo by garantováno rozhodnutí přiměřené podstatě věci,²⁶
- 2) nejčastějším případem sporů plynoucích z rozhodčí smlouvy (pro tento typ rozhodčí smlouvy se používá v německé odborné terminologii pojem Gesamtschiedsvereinbarung) jsou spory mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy, kde je rozhodčí soud povolán k rozhodnutí sporu o existenci či neexistence kolektivní smlouvy (např. z hlediska prostorové, věcné či časové působnosti), sporu o účinnost nebo závazný výklad kolektivní smlouvy či sporu z kolektivní smlouvy vyplývající (nedodr-

¹⁶ Rozhodnutí BAG ze dne 3. 9. 1986, NZA 1987, 178.

¹⁷ Germelmann, C. H.; Müller-Glöge, R.; Prütting, H.: Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage, C. H. Beck, München 2013, komentář k § 101 ArbGG, bod 25.

¹⁸ Zákon z 1. srpna 1895, o soudním řízení v občanských sporech (über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, Zivilprozessordnung – ZPO), RGBl. Nr. 113/1895 ve znění Schiedsrechts-Änderungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 118/2013.

¹⁹ Schütze, R. A., Tscherning, D., Wais, W.: Handbuch des Schiedsverfahrens, 3. vydání, München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1999, marg. č. 549.

²⁰ K tomu např. rozsudek LAG Nürnberg ze dne 24. 10. 2012, sp. zn. 2 Sa 131/12. Dále srov. rozhodnutí BAG ze dne 25. 2. 2009, sp. zn. 4 AZR 20/08 publikované in NZA 2009, str. 1374 nebo rozhodnutí BAG ze dne 28. 1. 2009, sp. zn. 4 AZR 987/07, publikované in NZA-RR 2009, str. 465.

²¹ Schütze, R. A., Tscherning, D., Wais, W.: Handbuch des Schiedsverfahrens, marg. č. 549. Dále srov. LAG Düsseldorf, rozsudek ze dne 29. 10. 2012, sp. zn. 9 Sa 1168/12.

²² Srov. rozhodnutí BAG ze dne 31. 5. 2000, sp. zn. 7 AZR 909/98. Kolektivní smlouva však v takovém případě musí být doplněna řádem rozhodčího soudu (něm. Bühnenschiedsgerichtsordnung). Dále např. rozsudek BAG ze dne 3. 9. 1986, sp. zn. 5 AZR 319/85.

²³ Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage 2013, komentář k § 101 ArbGG, bod 23.

²⁴ Jacobs, M.: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2009, komentář k § 347.

²⁵ Srov. rozsudek BAG ze dne 4. 10. 1974 - 5 AZR 550/73 (Hamburg), rozsudek OLG Hamm ze dne 9. 7. 2013, sp. zn. 21 U 16/13, dále např. *Gamillscheg*: Internationales Arbeitsrecht, 1959, str. 390. Dále např. Pauknerová, M.: Rozhodčí řízení ve vztahu k zahraničí – otázky rozhodného práva, Právní rozhledy 2003, č. 12, str. 587 a násl.

²⁶ Germelmann, C. H.; Müller-Glöge, R.; Prütting, H.: Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage, C.H.Beck, München 2013, komentář k ust. § 101, str. 1339 a násl.

žení povinnosti sociálního smíru, neumožnění odborové organizaci vstoupit do závodu atd.).²⁷ Nejedná-li se o případ kolektivní smlouvy dle následujícího odstavce, nemohou být rozhodčím řízením podrobeny individuální spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci²⁸;

- 3) rozhodčí smlouva (v tomto případě označovaná v německé právní úpravě jako Einzelschiedsvereinbarung) byla sjednána mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy a kolektivní smlouva se převážně vztahuje na specifické kategorie zaměstnanců, jako jsou filmaři, herci a jevištní umělci. Rozhodčí smlouva neplatí pro jiné zaměstnance, ledaže se na ně vztahuje kolektivní smlouva, která převážně platí pro zmíněné specifické kategorie zaměstnanců.²⁹ Pokud jde o umělecké profese, jedná se o osoby, které jsou vyjmenovány např. v ust. § 1 odst. 2 a 3 Normalvertrag (NV) Bühne.³⁰ Nezbytným předpokladem pro zařazení zaměstnance do těchto kategorií je umělecká povaha jeho činnosti a jistá míra umělecké svobody.³¹ Může se tak jednat o hlavního osvětlovače, vedoucího maskéra, vedoucího malíře, vedoucího střihače, nikoliv však o pomocné síly, které pouze plní zadané úkoly, jako jsou rozkleslovači, písaři či malíři.³² Od 1. 8. 2013 již není možné sjednat rozhodčí smlouvu u kapitánů a členů jejich posádek.³³ Ke změně právní úpravy došlo čl. 3 zákona o provedení úmluvy Mezinárodní organizace práce z roku 2006.³⁴ Jak již bylo zmíněno, mohou se na rozhodčí smlouvě dohodnout též zaměstnanec a zaměstnavatel při splnění podmínek vymezených v předchozím oddílu;
- 4) dohody o určení pouze určitých prvků pracovního vztahu (tzv. Schiedsgutachtenvertrag).

Dohoda o určení pouze některého prvku pracovního vztahu má právní základ v ust. § 317 BGB.³⁵ Na rozdíl od rozhodce, v tomto případě třetí osoba nerozhoduje o právních otázkách, ale jen o otázkách faktických. Praktickým příkladem je např. ujednání, že určitý lékař závazně posoudí způsobilost zaměstnance k výkonu práce. Tímto ujednáním sice může být dílčím způsobem omezeno právo zaměstnance, ale vyloučení soudního přezkumu v případě, kdy by takto bylo určeno např. skončení pracovního poměru je velmi sporné;³⁶

- 5) k urovnání sporů mezi mistry a uční mohou příslušná společenstva a instituce utvářet dle ust. § 111 odst. 2 ArbGG a zákona o profesním vzdělávání (Berufsbildungsgesetz) zvláštní výbory.³⁷ Úkolem tohoto výboru, v němž jsou rovněž zastoupeni zaměstnavatelé i zaměstnanci, je slyšet obě strany. Pokud jeho rozhodnutí nebude do týdne uznáno oběma stranami, je nutno podat žalobu do dvou týdnů u příslušného pracovního soudu.

Základem rakouské úpravy je již zmíněný Zákon o pracovním a sociálním soudnictví (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, ASGG). Dílčí pravidla jsou však obsaženy též v jiných předpisech. Rakouská úprava rozeznává následující případy, kdy je dovoleno sjednat rozhodčí smlouvu:

- 1) sjednáním rozhodčí smlouvy pro spory z individuálních pracovních vztahů teprve po vzniku sporu;
- 2) pro jednatele a členy představenstva kapitálové společnosti,³⁸ tyto kategorie kvazi zaměstnanců jsou však českou doktrínou a judikaturou tradičně z působnosti pracovního práva vylučovány;³⁹

²⁷ K tomu např. rozsudek ArbG Frankfurt a. M. ze dne 16. 08. 2012, sp. zn. 12 Ca 8341/11.

²⁸ Tak rozhodnutí BAG ze dne 3. 9. 1986, sp. zn. 5 AZR 319/85, publikované in NZA 1987, str. 178.

²⁹ Srov. rozsudek BAG ze dne 10. 12. 1992, sp. zn. 2 AZR 340/92 nebo rozsudek BAG ze dne 6. 8. 1997, sp. zn. 156/96 publikovaný in NZA 1998, str. 220.

³⁰ Srov. např. zde <http://www.luebeckonline.com/muster-vertraege/urheberrecht/normalvertrag-nv-buehne.html> (Cit.: 6. 5. 2014). Dále srov. ust. § 1 odst. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) z 13. 9. 2005 ve znění pozdějších změn.

³¹ Srov. rozhodnutí BAG ze dne 28. 1. 2009, sp. zn. 4 AZR 987/07, publikované in NZA-RR 2009, str. 465.

³² K posouzení umělecké povahy činnosti srov. usnesení Spolkového ústavního soudu (BVerfG) ze dne 7. 1. 1992, sp. zn. 1 BvR 1468/89, rozhodnutí dostupné in BeckRS 1992, 08035.

³³ Srov. ust. § 2 a 3 Seemannsgesetz, zákon z 26. 07. 1957 (BGBl. II S. 713) zrušen čl. 7 zákona z 20. 04. 2013 (BGBl. I S. 868). Srov. rozhodnutí BAG ze dne 31. 5. 2000, sp. zn. 7 AZR 909/98, dostupné na BeckRS 2000, 30785156.

³⁴ Gesetz zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation (vom 20. 4. 2013 BGBl. I 868).

³⁵ Ke vzorové smlouvě viz např. Risse, J.: Schiedsgutachterklausel in einem Vertrag in Hoffmann-Becking Rawert, Beck'sches Formularbuch Bürgerliches, Handels- und Wirtschaftsrecht, 11. vydání 2013 a tam uvedené odkazy.

³⁶ Rozhodnutí BAG ze dne 31. 1. 1979, sp. zn. 4 AZR 378/77 publikované in FHArbSozR Nr. 1134.

³⁷ K tomuto srov. Lachmann, J.-P.: Handbuch für die Schiedsgerichtspraxis. Köln a. R., Verlag Dr. Otto Schmidt, 2002, str. 11, marg. Č. 29.

³⁸ Peschek, R.: Neue Möglichkeiten für Schiedsverfahren im Arbeitsrecht, RdW 2003, str. 153; Nunner-Krautgasser in Marhold, F.; Burgstaller, G.; Preyer, H. a kol.: Angestelltengesetz, MANZ'sche Wien, kometář k § 41, bod 60.

³⁹ Viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný in Sběrka soudních rozhodnutí a stanovisek, 1995, pod pořadovým č. 13; nebo usnesení Nejvyššího soudu z 15. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 963/2002. K závěru, že ani činnost prokuristy není výkonem závislé práce srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 525/2005, publikovaný in Soudní judikatura, 2006, č. 4, str. 194 nebo rozsudek Nejvyššího soudu z 18. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1269/2003. Dále též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2009, sp. zn. 23 Cdo 2713/2009.

- 3) zaměstnanci divadel, kteří se zavázali v tzv. Bühnenarbeitsvertrag konat uměleckou činnost v jednom či více uměleckých oborů. Pro tyto specifické zaměstnance je speciální úpravou obsaženou v ust. § 40 zákona o pracovním poměru k divadlu (Bundesgesetz über Arbeitsverhältnisse zu Theaterunternehmen),⁴⁰ vyloučena aplikace ust. § 9 odst. 1a ASGG, který umožňuje sjednání rozhodčí smlouvy teprve po vzniku sporu;
- 4) rozhodčí smlouvy, které byly sjednány před 1. 1. 1987, tj. před vstupem ASGG v účinnost;⁴¹

5) poslední výjimka souvisí s *Bundeseinigungsamt* (Spolkovým smírčím úřadem), který je zřízen při Spolkovém ministerstvu práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele.⁴² *Bundeseinigungsamt* je oprávněn dle ust. § 155 Zákona o podnikové ústavě⁴³ vést rozhodčí řízení v případě, že tak shodně písemně požádají strany kolektivního sporu. Rozhodnutí *Bundeseinigungsamt* pak platí jako kolektivní smlouva.

4. Rozhodčí řízení

Pro německou i rakouskou úpravu je příznačná podrobná speciální regulace rozhodčího řízení v určitých oblastech právních poměrů. V souladu s ust. § 1030 odst. 3 německého ZPO jsou z rozhodování v rozhodčím řízení vyňaty spory, jejichž arbitrabilitu vylučují zvláštní předpisy. Touto úpravou je zmíněný ArbGG, které se snaží o komplexní úpravu rozhodčího řízení. Dle ust. § 101 odst. 3 ArbGG se na rozhodčí řízení v pracovních sporech nepoužijí ustanovení obecné úpravy, tj. desátá kniha ZPO, a to ani subsidiárně.⁴⁴ Jiní autoři tento názor popírají a připouští podpůrnou působnost obecných zásad soudního řízení.⁴⁵ Rakouská úpra-

va je obsažena v ZPO ve zvláštních druzích rozhodčího řízení. Rakouský ZPO upravuje rozhodčí řízení *ad hoc*.⁴⁶ Nutno konstatovat, že pro rozhodčí řízení v Rakousku platí obecné předpisy, ust. § 618 rakouského ZPO však předpokládá použití speciální úpravy spotřebitele, která je upravena v předchozím ust. § 617 odst. 2 až 8, 10 a 11 ZPO.⁴⁷

4.1. Rozhodčí smlouva a žaloba v soudním řízení

Existenci rozhodčí smlouvy není dle německé úpravy povinen soud zkoumat z úřední povinnosti, vznesla-li však strana sporu procesní⁴⁸ námitku, nelze v řízení dle ust. § 102 odst. 1 německého zákona o soudnictví ve věcech pracovních (*Arbeitsgerichtsgesetz*, ArbGG).⁴⁹ pokračovat. Dle názoru BAG je však případná lhůta k napadení platnosti výpovědi z pracovního poměru žalobou zachována též v tom případě, kdy zaměstnanec včas podal žalobu u pracovního soudu, tuto žalobu po vznesení námitky existence rozhodčí doložky vzal zpět a následně v přiměřené době (avšak již po uplynutí lhůty k napadení výpovědi) podal žalobu k rozhodčímu soudu.⁵⁰

Ust. § 102 odst. 2 německého ArbGG upravuje čtyři případy, kdy se obžalovaný nemůže dovolat existence rozhodčí smlouvy a rozhodčí řízení je proto nepřipustné. Jedná se o případy, kdy

- a) strany mají povinnost jmenovat rozhodce, žalovaný však tak do týdne od žádosti žalobce neučinil;
- b) smluvní strany rozhodčí smlouvy (nikoliv však strany sporu) mají povinnost jmenovat rozhodce, rozhodčí soud není sestaven a v době stanovené

⁴⁰ Bundesgesetz über Arbeitsverhältnisse zu Theaterunternehmen (Theaterarbeitsgesetz – TAG) StF: BGBl. I Nr. 100/2010 (NR: GP XXIV RV 936 AB 976 S. 83. BR: AB 8414 S. 790.).

⁴¹ K tomu srov. Löschnigg, G.: *Arbeitsrecht*, 11. vyd., Vídeň 2011, OGB Verlag, str. 961 a rozsudek OGH ze dne 29. 6. 1988, sp. zn. 9 ObA 134/88, publikovaný in DRdA 1989, str. 309.

⁴² Více o úřadu lze nalézt zde <https://www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Bundeseinigungsamt/> (Cit.: 6. 5. 2014).

⁴³ Bundesgesetz ze 14. prosince 1973 týkající se podnikové ústavy (*Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG*) StF: BGBl. Nr. 22/1974 (NR: GP XIII RV 840 AB 993 S. 94. BR: S. 327.).

⁴⁴ Jedná se o ust. § 1025 a násl. ZPO. K názoru o komplexnosti úpravy např. Schütze, R. A., Tscherning, D., Wais, W.: *Handbuch des Schiedsverfahrens*, 3. vydání, München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1999, marg. č. 549.

⁴⁵ Srov. Müller-Glöge, R.; Presi, U.; Schmidt, I. (eds.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 14. vyd. 2014, Mnichov, C. H. Beck 2014, komentář k ust. § 105, bod 7, autorem U. Koch.

⁴⁶ Sjednají-li např. strany příslušnost Mezinárodního rozhodčího soudu Hospodářské komory Rakouska ve Vídni, má se dle čl. 1 odst. 2 Rozhodčího řádu tohoto soudu za to, že se dohodly na použití tohoto rozhodčího řádu, který obsahuje podrobnou úpravu řízení před rozhodčím soudem.

⁴⁷ Jedná se o nutnost vlastnoručního podpisu rozhodčí smlouvy smluvními stranami na zvláštní listině, povinnost zvláštního písemného poučení o podstatných rozdílech soudního a rozhodčího řízení, povinnost stanovit sídlo rozhodčího soudu, zvláštní ochrana nemá-li zaměstnanec bydliště ve státu sídla rozhodčího soudu, další důvody pro zrušení rozhodčího nálezů, odkazovací úpravu řízení o žalobě na zrušení rozhodčího nálezů a možnosti vyloučit veřejnost z projednávání věci.

⁴⁸ Rozhodnutí LAG Berlin-Brandenburg ze dne 27. 9. 2007, sp. zn. 14 Sa 943/07, doposud nepublikované, dostupné na BeckRS 2008, 54783.

⁴⁹ *Arbeitsgerichtsgesetz* ve znění sdělení z 2. července 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), naposledy změně čl. 3 zákona z 10. října 2013 (BGBl. I S. 3786). Dle ust. § 1030 odst. 3 ZPO (Procesní řád, v něm.: *Zivilprozessordnung* ve znění oznámení ze dne 5. prosince 2005, BGBl. I S. 3202; 2006 I S. 431; 2007 I S. 1781, změněno naposledy čl. 1 zákona z 10. října 2013, BGBl. I S. 3786) jsou z rozhodování v rozhodčím řízení vyňaty spory, jejichž arbitrabilitu vylučují zvláštní předpisy.

⁵⁰ Rozsudek BAG ze dne 24. 9. 1970, sp. zn. 5 AZR 54/70.

- předsedou příslušného pracovního soudu smluvní strany tak neučiní;
- c) pokud rozhodčí soud vytvořený na základě rozhodčí smlouvy zdržuje provedení řízení a uplyne marně lhůta stanovená předsedou příslušného pracovního soudu či
 - d) pokud rozhodčí soud stranám sporu sdělí, že vydání rozhodčího nálezu není možné.

Rakouská úprava v ust. § 584 odst. 1 ZPO naopak soudu ukládá žalobu ve věci, na kterou se vztahuje rozhodčí smlouva odmítnout, pokud se se žalovaný k věci nevyjádří nebo se ve věci nenařizuje ústní jednání. To neplatí, pokud soud shledá, že věc není arbitrabilní či rozhodčí smlouva není platná. Pokud rozhodčí soud rozhodl o své nepřislusnosti, protože neexistuje rozhodčí smlouva či nebo věc není arbitrabilní, nemůže soud projednání věci odmítnout s poukazem na přislusnost rozhodčího soudu.

4.2. Složení rozhodčího soudu

K rozhodnutí může být dle německé úpravy povolán rozhodce ad hoc či rozhodčí soud zřízený příslušnou kolektivní smlouvou.⁵¹ V souladu s ust. § 103 odst. 1 ArbGG musí být rozhodčí soud složen ze stejného počtu zástupců zaměstnavatele a zaměstnanců.⁵² Vedle nich mohou být rozhodci též osoby bez této profesní přislusnosti. Rozhodcem nemohou být osoby, které ztratily způsobilost vykonávat veřejné úřady. Rozhodce lze vyloučit z rozhodování za stejných podmínek jako soudce, o čemž rozhoduje komora příslušného pracovního soudu (něm. die Kammer des Arbeitsgerichts). Před vydáním usnesení je nutno vyslechnout strany sporu a odmítnutého rozhodce. Proti rozhodnutí pracovního soudu není možné se odvolat.

Rakouská úprava umožňuje stranám volně sjednat počet rozhodců. Sjednaly-li si však strany přesný počet rozhodců, tyto rozhodci zvolí další osobu jako předsedu dle ust. § 586 odst. 1 ZPO. Pokud se strany nedohodnou jinak, sestává se rozhodčí soud ze tří rozhodců. Strany mohou volně sjednat též postup při určení rozhodců či rozhodce. Neexistuje-li dohoda stran, pak v rozhodčím řízení se třemi rozhodci každá ze stran jmenuje po jednom rozhodci a ti zvolí dalšího, který se stane předsedou rozhodčího soudu (ust. § 587 odst. 1 a 2 bod 3 ZPO). Rozhodce může být odmítnut pouze tehdy, pokud existují oprávněné pochybnosti o jeho nestrannosti a nezávislosti či tyto pochybnosti odporují dohodě stran. Rozhodce může být odmítnut stranou, která jej

⁵¹ K tomu ust. § 4 Abs. 2 TVG. Při nedostatku výslovné úpravy se výše odměny řídí ust. § 612 BGB.

⁵² Srov. rozhodnutí LAG Köln ze dne 12.6.1997, sp. zn. 10 Sa 948/96, publikovaný in NZA-RR 98, str. 255 či rozhodnutí BAG ze dne 16.10.2008, sp. zn. 7 AZN 427/08, publikovaný in NZA 2009, str. 510.

jmenovala, pouze z důvodu, s nímž byla tato strana seznámena až po jmenování rozhodcem nebo po společném jmenování rozhodcem.

4.3. Zásady rozhodčího řízení

Řízení před rozhodčím soudem je upraveno v ust. § 105 až 110 německého ArbGG a v ust. § 577 až 618 rakouského ZPO. Není-li jiné výslovné úpravy, je rozhodčí soud povinen dle ust. § 104 ArbGG oprávněn postupovat dle svého uvážení.⁵³ Rovněž rakouská úprava přiznává stranám možnost dohodnout se na postupu v řízení, dohoda však musí respektovat kogentní předpisy obsažené v ust. § 594 a násl. Strany mohou odkázat též na rozhodčí řád (ust. § 594 odst. 1 rakouského ZPO). Není-li dohody stran, může rozhodčí soud při respektování úpravy v ZPO rovněž postupovat dle svého uvážení.

Rozhodčí řízení v pracovních sporech v německé úpravě vychází z principu povinného slyšení stran sporu (ust. § 105 něm. ArbGG). Dle rakouského ZPO je při absenci odlišné dohody oprávněn rozhodčí soud určit, zda se bude konat ústní jednání nebo se řízení provede písemně (ust. § 598 odst. 1 ZPO). Nevyloučily-li však strany ústní jednání, provede jej rozhodčí soud k návrhu některé ze stran ve vhodné fázi řízení.

Strany sporu se musí dle německé úpravy dostavit osobně či mohou být zastoupeny. Nedostaví-li se neomluveně či se na žádost rozhodčího soudu nevyjádří, proběhne ústní jednání i bez účasti strany, nebo obou stran. Dle ust. § 594 odst. 3 rakouského ZPO se strany mohou nechat zastoupit nebo se radit s osobami i dle svého výběru. Toto právo nemůže být vyloučeno, ani omezeno.

Rozhodčí soud může dle německé úpravy provést dokazování, pokud mu byly předloženy důkazní prostředky, svědci a znalci však nemohou být bráni do přisáhy, ani nelze od nich požadovat místopřísežné prohlášení o učiněných zjištěních. Považuje-li rozhodčí soud za nezbytné provedení důkazního prostředku, který není oprávněn provést sám, může o to požádat předsedu příslušného či dožádaného pracovního soudu. Rakouská úprava umožňuje rozhodčímu soudu, při absenci odchylné dohody, stran rozhodnout o přípustnosti provedení důkazního prostředku, provést všechny důkazní prostředky⁵⁴ i je svobodně hodnotit (ust. § 599 ZPO).

⁵³ Zákon doslova hovoří o volné úvaze, což však v odborné literatuře bývá korigováno, jako nezávislost na procesní úpravě v ZPO. Rozhodci jsou ovšem vázáni rozhodčím řádem, byl-li vydán. Srov. Müller-Glöße, R.; Presi, U.; Schmidt, I. (eds.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. vyd. 2014, Mnichov, C. H. Beck 2014, komentář k ust. § 105, bod 7, autorem U. Koch.

⁵⁴ Znalce lze např. ustanovit dle ust. § 601 ZPO.

Dojde-li k uzavření smíru, musí být tento dle německé úpravy sepsán písemně s uvedením dne a podepsán stranami sporu a rozhodci. Ust. § 605 rakouského ZPO ukládá rozhodčímu soudu smír zaprotokolovat, jsou-li splněny obecné podmínky a smír neodporuje základním zásadám rakouského právního řádu (*ordre public*). Zápis musí podepsat strany a předseda. Strany mohou navrhnout, aby rozhodčí soud potvrdil dohodnuté znění smíru formou rozhodčího nálezu. Rozhodčí soud návrhu může vyhovět při splnění stejných podmínek, jako je tomu u protokolace smíru. Takový rozhodčí nález je pak stejně účinný jako kterýkoliv jiný rozhodčí nález.

O rozhodčím nálezu se usnáší rozhodčí soud prostou většinou hlasů, ledaže by rozhodčí smlouva stanovila jinak (ust. § 108 odst. 1 německého ArbGG a ust. § 604 odst. 1 rakouského ZPO). Rozhodčí nález musí být též písemně odůvodněn, ledaže se strany dle rakouské úpravy dohodnou jinak, či dle německé úpravy výslovně vzdají práva na písemné odůvodnění nálezu. Nález musí být datován, podepsán členy rozhodčího soudu (dle rakouské úpravy postačí podpis většiny členů rozhodčího soudu) a v jednom vyhotovení předán každé ze stran sporu. Doručení nálezu může být uskutečněno písemně s dokladem o předání. Jedno vyhotovení rozhodčího nálezu je nutno dle německé úpravy předat místně příslušnému pracovnímu soudu. Stejně tak celý spis či některé jeho části lze takto uložit. Rakouská úprava ukládá rozhodčímu soudu pouze projednat se stranami případnou úschovu rozhodčího nálezu, jakož i listin ohledně doručení nálezu.

Rozhodčí nález má dle ust. § 108 odst. 4 německého ArbGG mezi stranami stejné účinky jako rozsudek pracovního soudu.⁵⁵ Stejně účinky pro nález stanoví ust. § 607 rakouského ZPO. Rozhodčí nález prohlašuje vykonatelným předseda příslušného německého pracovního soudu, před tím je však povinen vyslechnout druhou stranu sporu. Rakouská úprava naopak předpokládá, že předseda či jiný rozhodce, pokud předsedovi v tom brání překážky, opatří na žádost některé ze stran vyhotovení rozhodčího nálezu doložkou právní moci a vykonatelnosti.

4.4. Žaloba na zrušení rozhodčího nálezu

ArbGG dále upravuje i opravný prostředek proti rozhodčímu nálezu, na základě kterého může být rozhodčí nález soudem meritorně přezkoumán.⁵⁶ Příslušná kolektivní smlouva může dle německé i rakouské úpra-

vy obsahovat úpravu též jiného opravného prostředku.⁵⁷ Žaloba je dle německé úpravy přípustná, pokud nebylo možné v dané věci vést rozhodčí řízení, nález spočívá na vadném právním základu či jsou splněny předpoklady pro podání žaloby na obnovu řízení (něm. *die Restitutionsklage*) dle ust. § 580 bod 1 až 6 německého ZPO. Soudní přezkum spočívá v zásadě pouze na přezkumu právních vad, pokud jde o důvody pro použití žaloby na obnovu řízení, pak je nutno konstatovat, že tyto jsou zcela odlišné od důvodů uvedených v ust. § 228 českého o.s.ř.⁵⁸ Nové skutkové okolnosti a důkazy zásadně důvodem pro zrušení rozhodčího nálezu nejsou.⁵⁹

Žalobu na zrušení rozhodčího nálezu je nutno dle německé úpravy podat z prvních dvou důvodů do dvou týdnů od doručení nálezu, ve třetím případě, pak dvoutýdenní lhůta počíná právní mocí rozhodnutí o spáchání trestného činu či dnem, kdy bylo straně známo, že zahájení řízení nelze zahájit či v něm nelze pokračovat. Podání žaloby na zrušení rozhodčího nálezu má odkladný účinek do pravomocného rozhodnutí soudu. Byl-li již nález prohlášen za vykonatelný, je nutno v žalobě na zrušení rozhodčího nálezu žádat též zrušení tohoto prohlášení. Žaloba na zrušení rozhodčího nálezu je nepřípustná po uplynutí 10 let od doručení nálezu.

Též dle rakouské úpravy podléhají rozhodčí nálezy soudnímu přezkumu. K jejich zrušení je příslušný namísto zemského soudu pracovní soud (něm. *Arbeits- und Sozialgericht*). Žaloba na zrušení rozhodčího nálezu může být podána z poměrně širokého počtu důvodů, jako je např. důvod neexistence platné rozhodčí smlouvy; nezpůsobilost strany sjednat platnou rozhodčí smlouvu; nemožnost strany řádně uplatnit procesní práva a další důvody jako to, že rozhodnutí překročilo meze rozhodčí smlouvy; jmenování či složení rozhodčího soudu odporuje příslušné úpravě v ZPO či dohodě stran, rozhodčí řízení bylo vedeno způsobem odporujícím základním zásadám rakouského právního řádu, jsou dány podmínky pro podání žaloby pro obnovu řízení dle ust. § 530 odst. 1 bod 1 až 5 ZPO, došlo k porušení absolutně kogentních norem; jsou dány podmínky pro podání žaloby na obnovu řízení § 530 odst. 1 bod 6 a 7 ZPO. Žalobu na zrušení rozhodčího nálezu musí být podána do 3 měsíců od dne, kdy byl nález doručen žalobci. V případě žalob na obnovu řízení se řídí délka lhůty pro podání žaloby dle úpravy u žaloby na obnovu řízení. Řízení o žalobě na zrušení rozhodčího nálezu a řízení o existenci a neexistenci rozhodčího nálezu se

⁵⁷ Srov. Müller-Glöge, R.; Presi, U.; Schmidt, I. (eds.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 14. vyd. 2014, Mnichov, C. H. Beck 2014, komentář k ust. § 105, bod 7, autorem U. Koch.

⁵⁸ Srov. např. rozhodnutí BAG ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 6 AZR 487/09, publikované in NZA 2011, str. 1441.

⁵⁹ Srov. rozhodnutí BAG ze dne 2. 7. 2003, sp. zn. 7 AZR 613/02, publikovaný in NJOZ 2004, 3315.

řídí úpravou v ASGG. Nejvyšší soudní dvůr rozhoduje senátem dle zásad obsažených v ust. § 10 a násl. ASGG.⁶⁰

5. Závěr

I když arbitrabilita pracovních sporů, včetně sporů směřujících ke skončení pracovního poměru německou ani rakouskou doktrínou zpochybňována není, jak německé, tak rakouské právo velmi intenzivně limituje možnosti sjednání rozhodčí doložky v pracovních sporech. V obou právních řádech je rozhodčí doložku v pracovněprávních vztazích možno sjednat pouze ve výjimečných případech. Těmi jsou v německém právu případy s mezinárodním prvkem, kde bylo jako rozhodné zvoleno cizí právo umožňující vést rozhodčí řízení v pracovních sporech; sjednání rozhodčí v kolektivní smlouvě pro spory z této smlouvy (nikoliv však pro nároky zaměstnanců, ledaže se jedná o zaměstnance vykonávajících vedoucí umělecké činnosti); dohody o určení pouze určitých prvků pracovněprávního vztahu; a spory ze vztahů v rámci přípravy na povolání. Restriktivnější rakouská úprava podmiňuje účinnost rozhodčí doložky sjednáním potenciálními stranami sporu a vylučuje její sjednání před vznikem tohoto sporu. Navzdory výjimečnosti rozhodčího řízení v pracovních sporech oba analyzované právní řády obsahují speciální úpravu tohoto řízení, která je velmi podrobná. Vztah mezi speciální a obecnou úpravou je různý, obecná úprava může být vyloučena zcela (Německo), či nikoliv (Rakousko).

Z nastíněné materie vyplývají ovšem též cenné závěry pro českého zákonodárce. De lege ferenda není z mnoha důvodů analyzovaných na jiných místech⁶¹ únosná situace, kdy zákonodárce nepřijme speciální ani hmotněprávní, ani procesní úpravu pro rozhodčí řízení v pracovních sporech. Stávající úprava rozhodčího řízení je pro rozhodování pracovněprávních sporů nevhodná. Komplexnější, v budoucnu připravovaná, česká speciální úprava by se mohla inspirovat rakouským přístupem, jehož podmínkou úspěchu je zavedení speciálního pracovního soudnictví.⁶² Motto německé úpravy - snaha zajistit rovnost ve faktické hospodářské síle smluvních stran – je v českém právu vzhledem ke

⁶⁰ Předmětné ustanovení ukládá senátní formu rozhodnutí, senát se skládá z laiků a profesionálních soudců. Předsedou je vždy soudce z povolání.

⁶¹ Srov. zejména Pichrt, J.: Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost, Právní rozhledy 2013, č. 21, str. 725 a násl.

⁶² K tomu srov. Löschnigg, G.: Arbeitsrecht, 11. vyd., Vídeň 2011, OGB Verlag, str. 950.

stále rozpačitému vztahu praxe ke kolektivnímu vyjednávání obtížně představitelná.⁶³

Do přípravy nové komplexní úpravy řešící malou efektivitu rozhodování pracovních sporů obecnými soudy se doporučuje zvážit alespoň dílčí novelu (českého) zákona o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, která by po zvýšení ochrany zaměstnance v tomto řízení umožnila rozhodování všech pracovních sporů. Rozhodování individuálních pracovních sporů je představitelné, pokud by se český zákonodárce nechal inspirovat německou a rakouskou úpravou s tím, že

- 1) před podpisem rozhodčí doložky by byl zaměstnavatel povinen poučit zaměstnance písemně o podstatných rozdílech mezi rozhodčím a soudním řízením;
- 2) v rozhodčí doložce by muselo být určeno též sídlo příslušného rozhodčího soudu; rozhodčí soud by se mohl sejít k ústnímu jednání a provedení důkazů na jiném místě pouze tehdy, pokud s tím souhlasí zaměstnanec nebo pokud vyvstaly závažné obtíže s provedením důkazů v sídle rozhodčího soudu (v místě řízení);⁶⁴
- 3) zaměstnanci by bylo umožněno domoci se zrušení rozhodčího nálezu vydaného ve sporu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru z obdobných důvodů, z jakých lze podat návrh na zrušení rozhodčího nálezu vydaného ve spotřebitelském sporu⁶⁵ a
- 4) soud by byl povinen zrušit rozhodčího nález, pokud by došlo v rozhodčím řízení k porušení kogentních předpisů hmotného práva.

Díky těmto úpravám by se rozhodčí řízení mohlo opět stát standardní formou řešení pracovních sporů v naší zemi; rychlou a velmi zajímavou alternativu autoritativního rozřešení pracovního sporu. To je potřeba zejména v dnešní době, kdy je řízení před obecnými soudy tak zdlouhavé a nákladné.

⁶³ Proto je mimochodem možno pochybovat vůbec o tom, zda pro obor pracovního práva lze stále považovat rozhodčí smlouvu za smlouvu čistě procesní. Srov. rozsudek německého BGH ze dne 3. 12. 1986 BGHZ 99. Z české literatury pak nestárnoucí Raban, P.: Alternativní řešení sporů, arbitráž a rozhodci v České a Slovenské republice a zahraničí, Praha: C. H. Beck 2004, str. 52 a násl.

⁶⁴ Pokud by byla rozhodčí smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána a pokud zaměstnanec ani při uzavření rozhodčí smlouvy, ani v okamžiku podání žaloby neměl své bydliště, obvyklý pobyt či pracoviště ve státě, v němž má své sídlo rozhodčí soud, přihlíželo by se k rozhodčí doložce jen tehdy, pokud by se jí zaměstnanec dovolal.

⁶⁵ Zde srov. Pichrt, J.: Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost, Právní rozhledy 2013, č. 21, str. 725 a násl.

Summary

This article analyzes Austrian and German special legal regulations on arbitration agreements in labour law; contracts in which an employee agrees to bring any legal claims he/she may have against his/her employer to arbitration, rather than filing a lawsuit in court. It deals with both substantial and procedural aspects of arbitration in labour law: it defines the term arbitration agreement in Austrian and German doctrine and court

decisions, describes special regulations set forth for labour law disputes and principles of arbitration proceedings. Although both legal orders limits arbitration in labour law, there are a few exceptions; some of them could inspire Czech legislation. In regards to extraordinary length and rather expensiveness of court trial in the Czech Republic, reformed labour law arbitrations could substantially improve the effectiveness of employment rights.