

GOOD MANNERS IN LABOUR LAW IN A CONTEXT OF ARBITRATION

DOMINIK ŽENATÝ

Faculty of Law, MU Brno, Czech Republic

Abstract in original language

Rozhodčí řízení v pracovním právu je široce diskutovaná a velmi aktuální otázka. Nepřímo se však dotýká samotné podstaty vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a to i v rovině dobrých mravů. Využití institutu dobrých mravů ve smluvních vztazích pracovního práva se tak právě v rovině použití rozhodčích doložek stává vhodným bodem pro posuzování nejen individuálních případů, ale i problematiky jako takové.

Key words in original language

dobré mravy, pracovní právo, arbitráž

Abstract

Arbitration in labour law is a widely discussed and actual topic which indirectly affect the bases of employee-employer relationship also in the area of good manners. This could be used not only as a starting point for solution of individual cases, however also as a base for objective view to the whole arbitration in labour law issue.

Key words

good manners, labour law, arbitration

Úvod

Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou dynamickou oblastí, která prodělává neustálé změny. Legislativní úprava v této oblasti je tradičně o něco opožděna za faktickým vývojem. Zcela logicky tak často otevírá prostor vyšší míře liberalizace, jako snahu o vyrovnání se s těmito rozdíly. Vyšší míra liberalizace pak vyvolává větší příklon k přirozenoprávnímu chování a tím přináší i instituty jako právní zásady (mezi nimi i dobré mravy) a případně zcela obecné pojmy jako morálka a spravedlnost.

Aktuální právní úprava

Soustředíme-li se na téma rozhodčího řízení v pracovním právu, či přesněji formulované jako rozhodčí doložky v pracovních smlouvách, tak se dostáváme do dvou skupin otázek, které je nutno vyřešit. První z nich je čistě právní a to arbitrabilita pracovněprávních sporů. Druhou otázkou je

soulad používání rozhodčích doložek se zásadami pracovního práva (zejména pak s dobrými mravy) a také s morálkou.

Arbitrabilita¹

Zákon č. 65/1965 Sb., (starý) zákoník práce, jasně stanovoval, že spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli mohou rozhodovat i projednávat pouze soudy. Nový zákoník práce (262/2006 Sb.) již toto ustanovení neobsahuje. Navíc je vystavěn na zásadě, že „co není zakázáno, je dovoleno“, z čehož lze dovodit, že je přípustné rozhodovat a projednávat spory z pracovněprávních vztahů před rozhodčími soudy.

Nesmíme však opomenout omezení arbitrability z pohledu zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů. Tento zákon v §1 jasně stanovuje omezení arbitrability pouze na majetkové spory (s tím, že §2 stanovuje možnost stran v těchto případech si dohodnout přenesení sporu k rozhodci či rozhodčímu soudu, za vyslovení podmínky §2 odst. 2, a to že je nutno, aby o předmětu sporu mohl být uzavřen smír). A právě vymezení, zda spory pracovněprávní jsou a nebo nejsou majetkové povahy, dělí právní teoretiky i praktiky na několik táborů.

Zjednodušeně řečeno je možno konstatovat argument, že podle §2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je jedním ze znaků závislé práce její úplatnost. Tím pádem i všechny spory z pracovněprávních vztahů jsou majetkové povahy.

Druhým zjednodušeným argumentem je konstatování, že majetkové spory jsou pouze spory o majetek, tedy je možno do nich zařadit pouze pracovněprávní spory týkající se např. ušlé mzdy či náhrady škody.

Morální rovina problematiky rozhodčích doložek v pracovních smlouvách

Ponechme stranou problematiku, zda je či není se možné vzdát práva na spravedlivý proces ve prospěch rozhodčího řízení. Touto otázkou se již dosti důkladně a podle mého názoru i dostatečně věnoval ESLP v případech Axelsson proti Švédsku a nebo Suovaniemi a ostatní proti Finsku.

Zajímavější je náhled na otázku morálky skrze základní východisko pracovního práva, kterým je faktická nerovnost subjektů. Tento postulát je aplikován na všechny oblasti pracovního práva a jeho faktickou platností či neplatností se soudobá teorie nijak výrazněji nevěnuje. Pro účely tohoto

¹ ROZEHNALOVÁ, N. Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku. 2. vyd., 2008. Str. 116 a násl.

příspěvku tedy budeme považovat vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za nevyrovnaný a zaměstnance považujeme za stranu slabší.

Vycházíme-li tedy z konstatování nerovnosti stran, musíme následně dovodit i faktickou nutnost akceptování předkládaných návrhů zaměstnavatele zaměstnancem. Použije-li tedy zaměstnavatelem v pracovní smlouvě rozhodčí doložku je okolnostmi zaměstnanec nucen ji přijmout. Samozřejmě se nejedná o legální nebo fyzické donucení, ale donucení plynoucí právě z nerovnosti subjektů. Uvažujeme-li převis poptávky po práci nad nabídkou zaměstnání, tak je s jejím nárůstem logický i nárůst vůle akceptovat „jakoukoliv“ pracovní smlouvu zaměstnancem.

Výjimku, která mění postavení stran, je zaměstnávání vysoce specializovaných zaměstnanců, kde je převis nabídky zaměstnání nad poptávkou. V tomto případě se do horšího postavení dostává zaměstnavatel, který je ochoten akceptovat podmínky kladené zaměstnancem.

Dostáváme se tak do velmi složité otázky závislosti vyjednávací pozice na poměru poptávky a nabídky práce v individuálním případě, která ovšem není předmětem tohoto článku.

Dobré mravy

Položme si tedy základní otázku, a to zda je či není použití rozhodčích doložek v pracovním právu proti dobrým mravům?

Čistě právně vzato je rozhodčí řízení legálním způsobem řešení sporů. Historicky vzato byl tento institut vytvořen pro rychlé a spravedlivé řešení obchodních sporů, který vyvolala nutnost nahradit, či doplnit, zdlouhavé řešení sporů před obecnými soudy flexibilnějším nástrojem. Historicky se však jednalo o řešení sporů mezi subjekty ve stejném postavení.

V případě pracovního práva však subjekty nejsou v rovném postavení, a proto je na místě otázka souladu rozhodčích doložek s dobrými mravy. Odhlédneme-li od čistě právních argumentů typu „neznalost zákona neomlouvá“ apod., tak můžeme spatřovat nerovnost subjektů i v jejich reálných možnostech dovolání se práva – v krajním případě tak máme zaměstnavatele s jeho advokátem a straně druhé zaměstnance, který si právní pomoc advokáta dovolit nemůže.

Není tedy v tomto případě více v souladu s dobrými mravy vyloučení možnosti rozhodčího řízení v pracovně právních sporech a ponechání jejich rozhodování pouze na obecných soudech? Takový zásah by však byl zcela proti liberalizačním tendencím, které jsou nejen v rámci České republiky tím, co utváří současnou podobu právní řádu na poli pracovního práva.

Závěr

Luděk Lisse v roce 2008 konstatoval, že: "arbitrabilita pracovněprávních sporů je otázkou nedořešenou, na kterou dá s největší pravděpodobností autoritativní odpověď až soudní judikatura, a to k žalobě některého z účastníků sporu před rozhodcem, který považoval pracovněprávní spor např. o (ne)platnost výpověď za arbitrabilní."²

V současné době není stále ustálená judikatura, která by poskytovala odpovědi na otázky arbitrability pracovněprávních vztahů. Praxe však rozhodí doložky používá v hojně míře a je proto více než jasné, že směrodatná judikatura v brzké době jistě vznikne.

Literature:

- ROZEHNALOVÁ, N. Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním styku. 2. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 388 s. ISBN 978-80-7357-324-9
- Galvas, Milan - Gregorová, Zdeňka - Hrabcová, Dana. Základy pracovního práva. 1. vyd. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 303 s. Pracovní právo. ISBN 978-80-7380-243-1.
- Galvas, Milan - Gregorová, Zdeňka - Píchová, Irena - Hrabcová, Dana - Šimečková, Eva - Zachariáš, Jaroslav. Pracovní právo. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2004. 671 s. (Edice učebnic PrF MU v Brně ; č. 351). ISBN 80-210-3558-7.
- CRHA, M. Arbitrabilita spotřebitelských a pracovněprávních sporů. Právo pro podnikání a zaměstnání, Praha, COMENIUS Print s.r.o. 2010, no. 9
- LISSE, L., Arbitrabilita v pracovněprávních sporech, Obchodní právo, Praha, Prospektum, spol. s r.o. 2008, no. 2

Contact – email

zenaty@centrum.cz

² LISSE, L. Arbitrabilita v pracovněprávních sporech. Str. 14