

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Administrativní zabezpečení chodu soudů
v České republice**

Petra Čadová

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petra Čadová, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Administrativní zabezpečení chodu soudů v České republice

Název anglicky

Administrative coverage of courts of the Czech Republic

Cíle práce

Tato diplomová práce si klade za cíl zmapovat současný stav administrativního zabezpečení chodu okresních a obvodních soudů a identifikovat zejména nedostatky v oblasti odměňování, péče o zaměstnance či jejich vzdělávání a navrhnout případná sjednocující opatření, která by vedla ke zlepšení situace tak, aby soudy vystupovaly ve vztahu k veřejnosti jednotně, odpovědně a kvalitně.

Metodika

Pro teoretickou část práce budou vyhledány a soustředěny relevantní právní předpisy a odborná literatura z oblasti soudnictví a následně budou tyto odborné zdroje analyzovány. Poté bude zvolena vhodná sociologická metoda pro sběr dat nutných pro komparaci teoretických údajů s praktickými poznatky a na základě jejich vzájemného porovnání bude v praktické části práce navrženo možné opatření pro zlepšení stavu.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Administrativa, informace, hodnocení, justice, kariéra, kompetence, odbornost, okresní soud, veřejnost, vzdělávání, zaměstnanci.

Doporučené zdroje informací

- HÁN, J. – VYSOKÁ ŠKOLA HOTELOVÁ V PRAZE, – KLÍMOVÁ, M. – ŽUFAN, J. *Kapitoly z personálního a interkulturního managementu*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-328-9.
- HROŇÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1457-8.
- KAHLE, B. – STÝBLO, J. *Praktická personalistika : zaměstnanec-zaměstnavatel-stát-vztahy-práva-povinnosti*. Praha: Pragoeduca, 1994. ISBN 80-85856-06-9.
- STÝBLO, J. *Manažerská motivační strategie*. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-05-5.
- Ústava České republiky ; Listina základních práv a svobod ; Parlament, Ústavní soud, ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, zákon o sbírce zákonů ; Volba prezidenta*. Ostrava: Sagit, 2014. ISBN 978-80-7488-031-5.
- VODÁK, J. – KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
- WAGNEROVÁ, I. *Psychologie práce a organizace : nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.
-

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 02. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Administrativní zabezpečení chodu soudů v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 20.3.2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí diplomové práce JUDr. Daniele Světlíkové za odborné vedení, vstřícný přístup a trpělivost, věcné připomínky, rady a podněty.

Dále bych ráda poděkovala za cenné rady, náměty a nápady Mgr. Janě Čechové, Mgr. Bc. Ivetě Schöffelové a Mgr. Kateřině Mackové.

Administrativní zabezpečení chodu soudů v České republice

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání a činnosti administrativních pracovníků soudů, zejména okresních a obvodních.

Teoretická část popisuje základy, ze kterých systém soudnictví vychází. Charakterizuje podstatu ochrany lidských práv a svobod, ústavnosti, suverenity lidu, demokracie, moci a její dělby v demokratickém státním zřízení. Popisuje soustavu soudů včetně kapitoly o soudu Ústavním. Reflektuje také odraz práva mezinárodního na české soudnictví a pojednává o obsazení jednotlivých soudů.

Praktická část je zaměřena na získávání informací formou ankety ve věci zjištění stavu justice – zejména problémech, se kterými se potýkají soudy většinou okresní a obvodní. Rozklíčování jednotlivých indicií směřuje ke zjištění eventualit vedoucích ke zlepšení stavu, které jsou následně konfrontovány s Ministerstvem spravedlnosti.

Závěrem práce je souhrn zjištěných skutečností a snaha o nalezení společné cesty k potlačení či eliminaci negativních jevů v soudnictví.

Klíčová slova: Administrativa, fluktuace, moc, organizace, plat, právo, soud, soudce, stát, ústava, vzdělání, zákon, zaměstnanec, zapisovatelka.

Administrative coverage of courts of the Czech Republic

Abstract

The masters dissertation is focused on problematics of employment and administrative work of the courthouse workers, especially at the district courthouses.

The theoretical part describes the basic judiciary system in Czech Republic. It characterizes the basis of the declaration of human rights, freedom, constitutionality, popular sovereignty, democracy, and the separation of powers in a democratic form of government. It describes the court structure, including a chapter about a constitutional court. It also reflects an influence of international rights on Czech judiciary system and discusses the occupation by individual courts.

The practical part of the dissertation aims on gaining required information about the conditions of judiciary system, using questionnaires. These will also serve to identify the problems, district and circuit courts are dealing with. Unravelment of the single clues helps us discover the options for improvement of the condition of our courthouses. These findings are subsequently compared with the Ministry of Justice of the Czech Republic.

The conclusion of the work consists of summed up information and all of the findings from the questionnaires, together with an effort to find mutual way to suppress and eliminate all the negative phenomena in our judiciary system.

Keywords: Administrative, turnover, power, organizations, salary, rights, court, judge, state, constitution, education, law, employee, writer.

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	15
2.1 Cíl práce	15
2.2 Metodika	15
3 Základní právní normy ČR.....	18
3.1 Ústava ČR	18
3.2 Ústavnost a suverenita lidu	19
3.3 Moc, dělba moci.....	20
3.3.1 Moc zákonodárná.....	21
3.3.2 Moc výkonná	22
3.3.3 Moc soudní	22
3.4 Lidská práva a jejich historie	23
3.5 Listina základních práv a svobod.....	25
3.6 Soudy, soudní právo.....	26
3.6.1 Organizace soudnictví.....	28
3.6.2 Okresní soudy	29
3.6.3 Krajské soudy	30
3.6.4 Vrchní soudy.....	31
3.6.5 Nejvyšší soud.....	31
3.6.6 Nejvyšší správní soud	32
3.6.7 Ústavní soud	32
3.7 Vliv mezinárodního práva na české soudnictví	33
3.7.1 Aplikace mezinárodního práva	33
3.8 Obsazení soudů	34
3.8.1 Soudci	35
3.8.2 Administrativní pracovníci soudů.....	37
3.8.3 Jednotlivé administrativní pozice u OS a KS	39
3.8.3.1 Asistent soudce	39
3.8.3.2 Dozorčí úředník	40
3.8.3.3 Personalista.....	40
3.8.3.4 Protokolující úředník	40
3.8.3.5 Rejstříkový vedoucí.....	41

3.8.3.6	Ředitel správy soudu.....	41
3.8.3.7	Soudní tajemník	42
3.8.3.8	Soudní vykonavatel	42
3.8.3.9	Soudní zapisovatel.....	42
3.8.3.10	Správce aplikace	43
3.8.3.11	Správce sítě.....	43
3.8.3.12	Vedoucí kanceláře	43
3.8.3.13	Vyšší soudní úředník (VSÚ).....	44
3.8.3.14	Zaměstnanec informačního centra	44
3.8.3.15	Zaměstnanec podatelny	44
3.8.3.16	Zaměstnanec spisovny	45
3.8.3.17	Zaměstnanec tiskového centra	45
3.8.3.18	Zaměstnanec zápisového oddělení	45
3.9	Vznik pracovního poměru administrativních pracovníků	46
4	Vlastní práce	48
4.1	Anketa	48
4.1.1	Otázka č. 1.....	48
4.1.2	Otázka č. 2.....	49
4.1.3	Otázka č. 3.....	51
4.1.4	Otázka č. 4.....	52
4.1.5	Otázka č. 5.....	53
4.2	Analýza a interpretace dat	54
4.2.1	Fluktuace zaměstnanců	54
4.2.1.1	Výpočet fluktuace.....	55
4.2.1.2	Míra fluktuace u soudů	56
4.2.2	Odměna za práci.....	59
4.2.2.1	Minimální a zaručená mzda	60
4.2.2.2	Platové tarify.....	68
4.2.2.3	Osobní příplatky	69
4.2.3	Vzdělávání	78
4.2.3.1	Justiční akademie.....	79
4.2.3.2	Rozhovor.....	81
5	Výsledky a diskuse	86
5.1	Konfrontace	86
5.1.1	Otázka č. 1.....	86

5.1.2	Otázka č. 2	87
5.1.3	Otázka č. 3	88
5.1.4	Otázka č. 4	88
5.1.5	Otázka č. 5	89
5.1.6	Otázka č. 6	89
5.1.7	Shrnutí.....	89
5.2	Diskuse.....	90
6	Návrh řešení.....	93
	Závěr	96
7	Seznam použitých zdrojů	97
8	Přílohy	100

Seznam obrázků

Obrázek 1:	Preambule Ústavy ČR.....	19
Obrázek 2:	Organizační uspořádání soudu	39
Obrázek 3:	Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka.....	62
Obrázek 4:	Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka.....	62
Obrázek 5:	Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka.....	63
Obrázek 6:	Nabídka práce na pozici Vyšší soudní úředník	64
Obrázek 7:	Nabídka práce na pozici Asistent/asistentka soudce	64
Obrázek 8:	Nabídka práce na pozici Asistent soudce.....	65
Obrázek 9:	Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka.....	75
Obrázek 10:	Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka	76
Obrázek 11:	Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka	76
Obrázek 12:	Nabídka práce na pozici Asistent soudce.....	77
Obrázek 13:	Nabídka práce na pozici Asistent soudce.....	77
Obrázek 14:	Nabídka práce na pozici Asistent soudce.....	78

Seznam grafů

Graf 1:	Hodnoty fluktuace u soudců.....	57
Graf 2:	Hodnoty fluktuace u administrativních pracovníků	58
Graf 3:	Hodnoty fluktuace soudců a administrativních pracovníků soudů vyšších stupňů	59

Graf 4: Porovnání mezd	68
Graf 5: Rozdílné výše platů v závislosti na výši osobních příspěvků.....	72
Graf 6: Vývoj počtu seminářů v letech 2008-2017	80
Graf 7: Vývoj počtu účastníků v letech 2008-2017	81

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení moci	20
Tabulka 2: Soudní systém v ČR.....	28
Tabulka 3: Průměrné stavy všech zaměstnanců soudů	46
Tabulka 4: Počty administrativních pracovníků soudů.....	46
Tabulka 5: Zařazení jednotlivých pozic u soudů do platových tříd	51
Tabulka 6: Průměrné mzdy administrativních pracovníků a soudců	66
Tabulka 7: Vývoj mezd.....	67
Tabulka 8: Příklad současných výší osobních příplatků	71
Tabulka 9: Příklad maximálně možných výší osobních příplatků	71
Tabulka 10: Komparace zapisovatelka/pokladní v supermarketu	73
Tabulka 11: Komparace asistent soudce/firemní právník.....	74
Tabulka 12: Vývoj počtu seminářů a jejich účastníků	80

1 Úvod

Soudy patří k veřejné službě, je to služba státu a jeho orgánů a je určena občanům, občané tedy mají právo vědět, jak je taková správa zajišťovaná. Soukromý sektor se od veřejné správy liší tím, že služby občanům se dají hodnotit především v podobě ceny, kterou jsou za ni občané ochotni platit, kdežto ve státní sféře je takové hodnocení značně ztíženo. Od dob své existence měly soudy a soudní systém obecně vysokou míru autority, tribunály byly vnímány jako vysoce ceněné, byly uznávané, měly svou vážnost a zastávaly závěrečnou instanci, která rozhodovala a rozhoduje o lidských životech. I přesto, že si podle srovnávacího přehledu Evropské komise o stavu soudnictví v zemích Evropské unie, Česká republika zlepšila své postavení ve vztahu k vnímání nezávislosti soudních systémů, stále se potýká s řadou nedostatků a nedokonalostí. Do jejich výčtu patří délka trvání sporů, nezávislost či nestrannost justice, problematičtí soudci, zkorumpovaný systém justice či nedostatečná dostupnost informací veřejnosti o justičním systému. Tato negativa mohou nepříznivě ovlivnit obecné vnímání justice jako odepření základního občanského práva na spravedlnost a spravedlivý proces.

Základní nedostatky by bylo možné konfrontovat se situací vysokého nápadu soudních sporů, nedostatečné manažerské znalosti a zkušenosti vedoucích postů soudů v důsledku časově omezeného mandátu, pomalá elektronizace justice či neexistence jednotnosti soudní judikatury. „Soudci se velmi často potýkají s rychle se měnícími právními předpisy, chybí zde i dostatečně efektivní systém celoživotního vzdělávání soudců a možnost jejich kariérního postupu, problematičtější může být i vyšší věková hranice pro jmenování do funkce soudce a také zvyšující se počet asistentů soudců, kterým sice neschází odborné znalosti, ale jejich platové ohodnocení je značně poddimenzované a jejich budoucí uplatnění v soudnictví nejisté.“¹

I přes veškerou snahu soudních funkcionářů zlepšit a zefektivnit svou práci, zrychlit soudní řízení a vrhnout na justici lepší světlo, stále zde zůstává skupina zaměstnanců justice, jíž

¹ Právní prostor: *Aktuální problémy české justice* [online]. [cit. 2018-09-03]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/aktualni-problemy-ceske-justice>

není věnována taková pozornost jako soudcům. Pokud se pojednává o zrychlení soudního řízení, když toto uvádí zpráva Evropské komise jako nejmarkantnější problém, jak jej vnímají podnikatelé a občané zemí, je zjevné, že na rychlost soudního řízení má vliv mnohem více faktorů. Jde mimo již uvedené také o organizační uspořádání a personální obsazení soudní soustavy, motivaci zaměstnanců, systém odměňování nebo i využití IT prostředků ve vztahu k zaměstnancům, z čehož zcela jednoznačně vyplývá, že hybnou silou jsou lidé – zaměstnanci soudů. Nejčastěji se tedy jedná o personální nedostatek, přičemž se může zdát, že je brán větší ohled na zajištění chodu soudů zaměstnanci z řad soudců a méně pak odborným a pomocným administrativním aparátem soudu. Právo na přiměřenou délku soudního řízení zaručuje Listina základních práv a svobod každému, přičemž je nepochybné, že administrativní pracovníci soudu dotváří soudní systém. Právě administrativní zabezpečení chodu soudů se zaměřením na okresní a obvodní, které jsou zaměstnavateli pro větší množství pracovních sil, bude předmětem zkoumání v rámci diplomové práce, neboť jak se na první pohled zdá, je tato zásadní činnost oproti činnosti soudců neprávem více opomíjena.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Tato diplomová práce si klade za cíl zmapovat současný stav administrativního zabezpečení chodu okresních a obvodních soudů a identifikovat zejména nedostatky v oblasti odměňování, péče o zaměstnance či jejich vzdělávání a navrhnout případná sjednocující opatření, která by vedla ke zlepšení stávající situace tak, aby soudy vystupovaly ve vztahu k veřejnosti jednotně, odpovědně a kvalitně.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. V rámci teoretické části budou použity odborné texty pojednávající o základech pravomoci, kterou je v právním demokratickém řádu vykonávána moc soudní. Dále budou analyzovány právní předpisy, z nichž vychází organizace a fungování soudnictví se zmínkou implementace mezinárodních předpisů a právních systémů do českého právního řádu, součástí bude i pojednání o základních činnostech soudů jednotlivých stupňů a personálním zabezpečení jejich činnosti. Průběžně budou informace čerpány z odborných článků a periodických publikací zabývajících se spornými oblastmi soudnictví, které se budou prolínat i do praktické části diplomové práce.

Druhá – praktická část – bude zaměřena na výzkum pomocí zejména kvalitativních sociologických technik sběru informací, neboť tento typ výzkumu je považován za více flexibilní, využívá podrobný popis každodenních situací a snaží se porozumět jednotlivostem v jejich společenském kontextu. Při kvalitativním výzkumu se vychází z velkého množství informací a panuje zde snaha o vytvoření celostního obrazu zkoumané problematiky.

Pro účely sociologického výzkumu bude použita zejména technika dotazování a technika rozhovoru. V rámci zjišťování současného stavu administrativního zabezpečení chodu soudů bude realizováno anketní dotazování, které umožňuje získání skutečných hodnocení, názorů a postojů na konkrétní problematiku. Význam anketního dotazování tkví

především v možnosti oslovit široké množství lidí, jež jsou spojováni stejnou oblastí zájmu, a to jednoduchým typem otázek s přátelským podtextem tak, aby tito nebyli dotazováním nadměrně zatíženi, čímž se zvýší návratnost odpovědí. Osloveni budou zejména čelní představitelé soudů, kteří se nejlépe orientují v problematikách tížících zaměstnance v administrativě – ředitelé správ soudů, personalisté, správci aplikací či dozorčí úředníci, jejichž odpovědi budou pro účely diplomové práce anonymní. Anonymita má za účel zvýšit důvěryhodnost ankety, zvýšení návratnosti a získání objektivnějších informací. K dokreslení celé problematiky budou získávány další veřejně dostupné informace, a to prostřednictvím analýzy odborné publikační činnosti jednotlivých funkcionářů soudů.

Na základě získaných dat bude provedeno jejich vyhodnocení a v závislosti na konkrétním zjištění bude provedeno dotazování za použití techniky polostandardizovaných rozhovorů s odbornými osobami v justici, jichž se daná problematika týká. Nespornou předností polostandardizovaných rozhovorů je jejich pružnost a možnost se odklonit od připravených dotazů v závislosti na konkrétním zjištění z odpovědí respondenta a zabývat se tak záležitostmi, která je v danou chvíli považovaná za důležitější. Výzkumník má před provedením samotného rozhovoru možnost podrobně se seznámit s řešenou problematikou, osobností, jež bude předmětem dotazování či s aktuálními informacemi o organizaci, jíž se problém dotýká a zároveň má možnost si připravit témata a otázky s otevřeným koncem, kdy je po respondentovi požadována komplexní odpověď. Respondenti budou vybíráni a oslovováni v závislosti na vyhodnocení získaných informací (problémy soudů) a vzhledem k předpokládané rozsáhlosti a provázanosti zkoumané oblasti budou nejprve oslovováni osobně, což povede k prezentaci prováděného výzkumu, ke zjištění jejich ochoty spolupracovat a nastínění budoucí realizace rozhovoru a odstranění nejasností a komunikačních nedostatků. Následně budou zpracovány dotazy obecnějšího charakteru s tím, že respondentovi tak vznikne možnost odpovědět v širokém záběru toho, co by chtěl k problematice sám uvést (a předpokládá za důležité) a svá tvrzení případně doložit předem připravenými podklady. Dotazy pak budou předkládány elektronicky a obsahově budou směřovány na jednotlivé funkcionáře specificky. Na jejich zodpovězení bude předem smluvená lhůta tak, aby nevznikl zbytečný časový tlak, který by mohl zapříčinit snížení objektivity nebo nedostatečnou relevanci poskytnutých odpovědí. Elektronické

dotazování je zvoleno i vzhledem k bariéře vzdálenosti jednotlivých justičních pracovišť, když osobními rozhovory by nebylo reálně pokrýt širší záběr respondentů. Finálním vyhodnocením získaných údajů v rámci anketního dotazování a rozhovorů pak bude osobně seznámen Ministr spravedlnosti, který bude v rámci polostandardizovaného rozhovoru požádán o stanovisko ke zjištěné problematice. Finální fází výzkumu pak bude syntéza zjištěných poznatků při formulaci návrhu řešení zjištěných nedostatků činnosti administrativních pracovníků soudů.

3 Základní právní normy ČR

Stát je možno obecně vnímat jako organizovanou společnost lidí obývajících jisté území vymezené státními hranicemi, kde je uplatňována státní moc. Aby mohla být taková společnost organizovaná a aby mohla řádně fungovat a vykonávat svou moc, jsou stanoveny právní normy regulující chování lidí v této společnosti. Stát k tomuto účelu disponuje právním řádem. Právní řád je souhrn právních předpisů a pravidel společenského chování ve státě. Nedodržování těchto předpisů a pravidel lze vynutit státní mocí. Právní řád České republiky tvoří Ústava a ústavní zákony, zákony a zákonná opatření, mezinárodní smlouvy, nálezy Ústavního soudu, primární a sekundární právo Evropské unie, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev, vyhlášky jiných ústředních orgánů státní správy, normotvorba obcí a krajů.

3.1 Ústava ČR

Základní zákon státu je zakotven v Ústavě České republiky. „Účelem Ústavy je konstituovat, tedy založit stát a organizovat jeho činnost.“² Je to hlavní soubor právních norem, který upravuje státní záležitosti zásadního významu, má nejvyšší právní sílu, ostatní zákony, vyhlášky, směrnice, předpisy, nařízení aj. se s ní musí shodovat, nesmí jí nijak odporovat. Pojednává především o názvu státu, státních symbolikách (znak, vlajka, pečeť, hymna), vnitřním členění, státních hranicích, obyvatelstvu, hlavním městě, základních principech státu, kompetencích hlavy státu a státních orgánech, mechanismu přijímání zákonů atd. Je rozdělena na Preambuli a osm hlav, když Hlava I. obsahuje Základní ustanovení, Hlava II. pojednává o Moci zákonodárné, Hlava III. o Moci výkonné, Hlava IV. o Moci soudní, do Hlavy V. patří Nejvyšší kontrolní úřad, Hlava VI. je o České Národní bance, Hlava VII. pojednává o Územní samosprávě a Hlava VIII. zahrnuje přechodná a závěrečná ustanovení. Ústava České republiky je nedílnou součástí kultury země. Organizuje, reguluje a stanoví meze chování lidí tak, aby nedocházelo k poškození zájmů jiných lidí a zájmů státu a v případě pochybení může vynutit dodržování těchto pravidel a norem státní mocí. Státní moc má za úkol vydávat, vykonávat a vykládat zákony. Ústava stanoví zásady, na jejichž základě je státní moc svěřena konkrétním

² VARVAŘOVSKÝ, P., *Základy práva*. Praha: ASPI, 2004, 1. Vydání. ISBN: 80-7357-038-6 (s. 76)

státním úřadům. Důležitost ústavy se vyznačuje složitějším procesem jejího schvalování na rozdíl od běžných zákonů a jiných právních norem. Znění Ústavy ČR je víceméně obecné, k jejímu konkretizovanému výkladu je zapotřebí jiných ústavních i běžných zákonů. Ústava se stala základním pramenem práva na území českých zemí již v 18. století a k její současné platnosti prošel její vývoj mnohými úpravami a změnami.

Platnost Ústavy je dána ústavním zákonem nově vzniklého státu s datem účinnosti 1. 1. 1993, byla publikovaná ve Sbírce zákonů 1/1993 společně s Listinou základních práv a svobod, která je zde vedena pod číslem 2/1993.

Obrázek 1: Preambule Ústavy ČR

My, občané České Republiky v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, v čase obnovy samostatného českého státu, věrni všem dobrým tradicím dávné státnosti zemí Koruny české i státnosti Československé, odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou Republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, jako svobodný a demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti, jako součást rodiny evropských a světových demokracií, odhodláni společně střežit a rozvíjet zděděné přírodní a kulturní, hmotné a duchovní bohatství, odhodláni řídit se všemi osvědčenými principy právního státu, prostřednictvím svých svobodně zvolených zástupců přijímáme tuto Ústavu České Republiky.

Zdroj: Ústava ČR, preambule, vlastní zpracování

3.2 Ústavnost a suverenita lidu

Ústavnost lze rovněž označit jako konstitucionalismus a pojednává o základním právu občanů na ústavu jako zákon nejvyšší právní síly a právo tvořit ústavu. Je to jádro zákonitosti. V souladu s ústavností je také svrchovanost lidu, kdy moc ve státě vychází z lidu a lid tuto moc vykonává jednak přímo účastí ve volbách a referendech a jednak zprostředkovaně prostřednictvím orgánů státní moci. Hovoří se o originární moci lidu, lid

má moc změnit základní zákon státu – Ústavu. Podstatné je, že stát je pro lidi a z lidské vůle, nikoliv naopak.

3.3 Moc, dělba moci

Princip politického uspořádání, jež uvádí, že veškerá moc nemá být v rukách jedné osoby nebo instituce, ale má být rozložena do třech hlavních pilířů – moci zákonodárné, výkonné a soudní, je obecně nazývána dělbou moci. Teorie dělby moci vychází ze zásad jisté oddělitelnosti, svrchovanosti a nezávislosti moci a na zásadě jejich rovnováhy a vzájemného působení a vzájemné kontroly, nesmí být zneužita proti občanům. Dělbou moci je možné označit jako protipól koncentrace moci. Koncentrace moci představuje systém, kdy je vláda soustředěna do rukou jedné osoby nebo jedné organizace. Pro tento způsob panování je příznačné jisté charisma vládnoucího jedince, který prakticky vytváří pravidla chování a ovládá i další orgány. Dělba moci tedy v současnosti představuje jeden nejvýznamnějších principů právního státu a jeho demokratického uspořádání. Někdy se státní moc dělí na čtyři složky – kromě již zmíněných je zde také podstatná moc kontrolní, když výkon této vrcholné funkce by podle Ústavy zastával Nejvyšší kontrolní úřad.

Tabulka 1: Rozdělení moci

	Legislativa	Exekutiva	Jurisdikce
Legislativa	Vydává zákony	Právo suspenzivního veta	Právo zrušit zákon
Exekutiva	Parlamentní kontrola právo přehlasovat prezidentovo veto	Vykonává zákony	Právo zrušit nařízení vlády
Jurisdikce		Právo udělení milosti, amnestie	Vykládá zákony

Zdroj: Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, vlastní zpracování

3.3.1 Moc zákonodárná

Tato moc je vložena do rukou lidu. V případě parlamentní demokracie, tuto moc zastává Parlament, který reprezentuje lid, je lidem legitimovaný. Lidé v parlamentních demokraciích nerozhodují o politických záležitostech přímo, volí si své zástupce do Parlamentu. Výjimku tvoří referendum, které je jednou z forem přímé demokracie. Prostřednictvím referend lidé vykonávají přímou vládu ve věcech zákonodárných či výkonných. „Podstatou moci zákonodárné coby státní funkce je přijímání státní mocí sankcionovaných obecně závazných pravidel chování. Moc vytvářet veškeré normativní právní akty, jež upravují práva a povinnosti osob, kompetence a organizaci orgánů veřejné moci.“³ V Ústavě ČR je moci zákonodárné věnována II. hlava. Parlament ČR je složen z Poslanecké sněmovny a Senátu. Parlament vykonává mimo zákonodárné funkce také jiné pravomoci vyplývající z Ústavy ČR. Kromě zákonodárné funkce Parlament ČR dále rozhoduje o otázkách bezpečnosti, zejména vyhlášení válečného stavu či stavu ohrožení státu, projevuje souhlas s pobytem cizích vojsk na našem území či uděluje souhlas s účastí jednotek ČR na zahraničních operacích. Disponuje pravomocemi přijímat státní rozpočet, vyjadřovat se k připravovaným rozhodnutím Evropské Unie či vyjadřuje svůj souhlas k ratifikaci mezinárodních smluv.

„Zákon je právní pravidlo, které je závazné pro lidské jednání a kterým je vázána státní moc. Zákonem se mohou zřizovat další státní orgány, stanovovat meze normotvorné působnosti vlády, ministerstev a obecních či krajských zastupitelstev aj. Pro hlasování v Parlamentu je potřeba, aby byl přítomen určitý minimální počet jeho členů (kvórum). V Ústavě ČR byl tento počet stanoven jednak přímo na jednu třetinu členů komory, jednak nepřímo tím, že je předepsaná určitá většina.“⁴ Parlament je jediným orgánem, který má pravomoc vydávat všeobecně platné právní předpisy s platností na celém území ČR. Kontrolní činnost parlamentu je soustředěna na vládu a další výkonné orgány, však vyjma úřadu prezidenta republiky. Vláda v ČR je přímo podřízená kontrole poslanecké

³ KLÍMA, K. a kol., *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s. r. o., 2009, 2. rozšířené vydání. ISBN 978-80-7380-140-3.

⁴ DAVID, R., *Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod*. Olomouc: FIN, 1996, 1. Vydání. ISBN 80-7182-016-4 (s. 23)

sněmovny. Ústavnost právního řádu kontrolují ústavní soudy, pokud vznikne rozpor mezi zákonem a Ústavou ČR, může být zákon rozhodnutím Ústavního soudu zrušen.

3.3.2 Moc výkonná

Exekutiva neboli výkonná moc je v ČR reprezentována vládou a prezidentem. Je to složka státní moci, která vykonává zákony a obecně řídí chod státu a jeho administrativní aparát. Výkonná moc v Ústavě ČR je zakotvena ve III. hlavě, která se dále dělí na dvě části: první část je věnována prezidentovi republiky, jeho postavení, pravomocem, volbě prezidenta apod., druhá část upravuje činnost vlády, její složení, jmenování a odvolávání, hlavní úkoly, činnosti ministerstev a ostatních ústředních správních úřadů a státního zastupitelství. Prezident ČR je osoba, která především reprezentuje a zosobňuje legitimitu státu, je oprávněnými voliči volen přímo. Prezident jmenuje a odvolává vládu a její členy, rozpouští Poslaneckou sněmovnu, vyhlašuje volby a svolává zasedání parlamentu, jmenuje soudce ústavního soudu, prezidenta a viceprezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu, členy Bankovní rady České národní banky. Pravomoc prezidentovi zaručuje Ústava ČR, zákonem mohou být tyto pravomoci rozšířeny. Prezident není ze své funkce odpovědný vyjma „velezrady“ či hrubého porušení ústavy. Prezident vykonává své pravomoci samostatně, některé však pouze ve spolupráci s vládou.

Vláda je vrcholným kolektivním orgánem moci výkonné. Je vymezena v článcích 67 až 80 Ústavy ČR, její rozhodování je podřízeno většinovému principu. Je složena z předsedy vlády, místopředsedů vlády a ministrů, kteří jsou zpravidla řídicí úředníci jednotlivých ministerstev. Činnost vlády přímo odpovídá poslanecké sněmovně, která uděluje či neuděluje důvěru, čímž se v praxi odráží princip její odpovědnosti. Vládu jmenuje a odvolává prezident republiky. Moc výkonnou spolupostupují také na nižší úrovni orgány místní samosprávy (kraje, obce) dále úřady, které jsou zmíněnými orgány řízeny (např. Armáda ČR, Policie ČR.) či úřady, které poskytují vládě nezbytný servis (Úřad vlády aj.).

3.3.3 Moc soudní

Třetím pilířem dělby moci ve státě je moc soudní (justice), která vykonává nezávislou soudní moc a svou činností doplňuje legislativu a exekutivu. „Funguje spíše jako brzdný či vyvažovací mechanismus těchto dynamických složek. Jejím hlavním úkolem je interpretace neboli výklad právních norem. Tím se stává ochráncem správního a ústavního

státu.“⁵ Soudní moc je svěřena do pravomoci soudů. Soudní soustava ČR je uspořádána stupňovitě podle územního principu či podle činnosti, jež konkrétní soud vykonává. Nezbytnými podmínkami pro výkon soudní moci v demokratickém státním zřízení je nezávislost a nestrannost. Nezávislost tkví v odolnosti vůči vnějším nežádoucím vlivům či nátlakům jiných státních orgánů, politických uskupení, veřejného mínění či zájmových skupin a nestrannost zaručuje objektivní a nezájaté rozhodování soudních funkcionářů dle platných právních předpisů státu. Moc soudní a její činnost specifikuje Ústava ČR v hlavě IV. Věnuje se zejména skladbě soudní soustavy ČR, složení soudů, jmenování a imunitě soudců, jejich pravomocem. Mimo soudní soustavu v ČR stojí Ústavní soud, který se věnuje otázkám ústavního pořádku a garanci ochrany základních lidských práv a svobod, a to i proti rozhodnutím obecných soudů. Ty tvoří Nejvyšší soud, Nejvyšší správní soud, vrchní soudy, krajské a okresní soudy. Tuto soustavu dotváří soudy mezinárodní, jež řeší především spory mezi státy či závažné porušování lidských práv.

3.4 Lidská práva a jejich historie

Lidská práva jsou svobody a nároky, které patří každému člověku na světě. Jsou to standardy, které vychází z pozitivního práva a musí být každému člověku zajištěny, aby se mohl důstojně rozvíjet. Jsou projevem kulturní civilizace, výrazem etiky a humanismu. Lidská práva jsou nezadatelná, nezcizitelná, nezrušitelná, nepromlčitelná a univerzální. Lidská práva jsou přirozená práva každého jedince, nikomu nemohou být žádným způsobem odejmuta, není možné je převést na další osobu dobrovolně ani z donucení, nelze je žádným způsobem zrušit, jsou vzájemně provázaná a trvalá, platí pro všechny bez ohledu na pohlaví, věk, národnost, rasu, náboženské vyznání, původu atp. Každý člověk má lidská práva, nicméně i ta končí tam, kde začínají lidská práva jiného jedince.

Dodržování lidských práv v rámci právního systému České republiky je zakotveno pod ochranou soudní moci. Ochranu zajišťuje stát, státní orgány, správní úřady, soudní systém a právní řád. Každý občan státu má právo v případě porušení lidských práv obrátit se na nezávislé soudy, odvolací soudy, má právo podat ústavní stížnost nebo se svých práv dovolávat u soudů na mezinárodní úrovni. Požadavky na ochranu lidských práv jsou

⁵ DAVID, R., *Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod*. Olomouc: FIN, 1996. ISBN 80-7182-016-4 (s. 24)

zakotveny v dlouhé historii českých zemí a spjaty se jmény mnohých myslitelů a učených. Jan Hus již ve 14. století požadoval právo na svobodný výklad Písma, Petr Chelčický kritizoval rozvrstvení středověké společnosti, požadoval rovnost a stavěl se proti násilí, Jan Amos Komenský v 17. století vystupoval proti náboženským válkám a položil teoretické základy světového společenství, které by zajišťovalo mír na zemi. V 19. století Palackého humanitní ideál českých dějin pak v praktické politice vyústil v požadavek práva národa na sebeurčení. F. L. Rieger se podílel na návrhu všeobecných občanských práv, jenž pocházel z francouzské deklaráce. Tomáš Garrigue Masaryk zůstává se svým učením jediným teoretikem demokracie v tehdejší střední Evropě. V centru pozornosti je člověk, a to nejen se svými politickými právy, ale člověk mravně zodpovědný. Mezi významné mezníky související s lidskými právy patří z roku 1420 Čtyři artikuly pražské, kde byl mimo jiné požadavek svobody kázání, Toleranční patent Josefa II., který zajišťoval svobodu vyznání pro všechny, patent o zrušení nevolnictví, omezení cenzury. V roce 1848 revoluční události přinesly svobodu tisku, svobodu shromažďovací a další občanské svobody. Počátkem 20. století bylo zavedeno všeobecné a rovné hlasovací právo, pro muže od roku 1907 a pro ženy byla zavedena rovnoprávnost a volební právo od roku 1918. Následně byla v hlavě V. ústavy Československé Republiky zakotvena práva a svobody – právo shromažďovací a spolkové, petiční, svoboda osobní a majetková, svoboda tisku, svoboda učení, svědomí a projevu mínění, povinnost branná, rovnost, listovní tajemství, manželství a rodina, hlava VI. ustanovila ochranu menšin národnostních, náboženských a rasových. Ve čtyřicátých letech 20. století byl významný posun v lidských právech utužen mezinárodními úmluvami, v roce 1945 vstupem do OSN a podpisem charty OSN, která ochraňuje lidstvo před válkami, utvrzuje základní lidská práva a vnáší spolupráci a řád mezi státy navzájem. V roce 1966 představitelé tehdejšího Československa podepsali mezinárodní pakty, a to Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, jež se ČSSR zavázala ratifikovat na závěrečném aktu KBSE v roce 1975, tyto pak vstoupily v platnost v roce 1976. Nejvýznamnější neformální občanské společenství s názvem Charta 77 sdružovalo intelektuály a představitele tehdejší převážně kulturní scény, kteří prostřednictvím této listiny informovali o porušování základních lidských práv československými státními orgány. Za tuto činnost byli velmi tvrdě postihováni, což vytvářelo další nezávislé občanské iniciativy pro boj se státními orgány. Po ukončení

napětí, pádu totalitního režimu a uvolnění celosvětové situace v rámci studené války se vývoj ochrany lidských práv v Československu se výrazně urychlil. V roce 1989 se Československo přihlásilo k základním humanitním hodnotám jiných demokratických zemí, v roce 1990 byl zrušen trest smrti, byly vydány zákony o právech sdružovacích, shromažďovacích, petičních, vlastnických, volby byly založeny na všeobecném, rovném a přímém hlasovacím právu, v roce 1991 byla schválena Listina základních práv a svobod a v roce 1992 byla ratifikována Evropská úmluva o lidských právech a vznikla možnost ochrany základních lidských práv na mezinárodní úrovni. Od roku 1993 je Listina základních práv a svobod jednou ze základních součástí ústavního pořádku České republiky.

3.5 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky, jež vznikla na základě usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992. „Je vybudovaná na teorii přirozených lidských práv, a tedy tyto svobody a práva prohlašuje a uznává je za neměnné a nezrušitelné.“⁶ „Opírá se o přirozená práva člověka, práva formulovaná osvícenskými mysliteli jako práva náležející člověku již z titulu jeho lidství. Člověk žijící společně s ostatními lidmi ve státě se stává občanem a občanská práva pak slouží jako politický prostředek prosazování lidských práv. Svrchovanost zákona znamená, že nikdo nestojí nad zákonem, všichni jsou si před zákonem rovni.“⁷

Obsahem listiny je preambule a pět skupin práv uspořádaných do šesti hlav. První skupina práv obsahuje základní neboli osobní práva (právo na život, svobodu, osobní bezpečnost, svobodu myšlení, pohybu, náboženského vyznání, právo na respektování soukromého a rodinného života nebo zákaz mučení, nelidského zacházení, otroctví a nevolnictví, zákaz nucených prací). Druhá skupina zahrnuje práva politická (svoboda projevu, shromažďovací, sdružovací a právo na svobodné a tajné volby s tajným hlasováním). Práva etnických a národnostních menšin (právo na vzdělání v mateřském jazyce, právo sdružovat se v národnostních sdruženích). Práva hospodářská, sociální a kulturní se týkají práv, která

⁶ VARVAŘOVSKÝ, P., *Základy práva*. Praha: ASPI, 2004, 1. Vydání. ISBN: 80-7357-038-6 (s. 82)

⁷ DAVID, R., *Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod*. Olomouc: FIN, 1996. ISBN 80-7182-016-4 (s. 201)

jsou víceméně poskytovaná státem (právo na vzdělání, právo na svobodnou volbu povolání, právo na ochranu zdraví a hmotného zabezpečení ve stáří). Práva na soudní a jinou právní ochranu jsou koncipovány na principech zásahu státu do soudní oblasti (možnost domáhat se práv u nezávislého a nestranného soudu, právo odepřít výpověď, právo na právní pomoc).

Hlava I. obsahuje Obecná ustanovení, jedná se o základní principy právního státu, vymezení vztahu mezi státem a člověkem a ochrana člověka před zneužitím státní moci. V Hlavě II. jsou zakotvena lidská práva a základní svobody a týkají se omezení státu ve prospěch osobní svobody člověka. Hlava III. zdůrazňuje rovnost příslušníků národnostních a etnických menšin s ostatními lidmi, v Hlavě IV. jsou zakotvena pozitivní práva ve smyslu hospodářských, sociálních a kulturních práv, jež by měl aktivně zajišťovat stát, nicméně tato práva jsou problematicky vymahatelná. Hlava V. zajišťuje soudní a právní ochranu, která upravuje právo na řádný soudní proces, odmítnutí vypovídat proti sobě nebo osobám blízkým, rovnost všech účastníků před soudem a právo rozhodovat o vině a trestu pouze v kompetenci soudů. Závěrečná VI. Hlava obsahuje Společná ustanovení, restrikci všech předchozích článků.

3.6 Soudy, soudní právo

Soudy jsou jednou z nejdůležitějších součástí státního mechanismu vyznačující se některými základními pojmovými znaky. Jsou organizované, vyvíjejí činnost v zákonem stanovené formě a důležitým pojmovým znakem soudnictví je i státní donucení. Toto donucení se týká vykonatelných rozhodnutí soudu, která nebyla účastníky řízení splněna dobrovolně, v trestním soudnictví se státní donucení uskutečňuje ukládáním trestů pachatelům trestných činů a nařizováním jejich výkonů, pokud je výkon trestů dán zákonem do pravomoci soudu. Jedním ze základních znaků soudnictví je i jeho nezávislost na ostatních orgánech a činnost postavenou na základních principech, které soudnictví odlišují od jiných státních orgánů. Soudy odráží veškeré důležité změny socio-ekonomického vývoje, vzhledem do historie je možno například vidět negativní vnímání a obsáhlou kritiku soudnictví totalitního režimu před rokem 1989. Právě soudnictví tehdejší doby bylo nástrojem diktatury komunistické strany, převážně trestní soudnictví hrálo negativní roli. Také občanskoprávní soudnictví utrpělo, mnohdy však jen

nepřiměřenou kritikou vedenou neodborným způsobem, která však značně snížila prestiž a postavení soudů a soudců samotných. Tyto události velmi výrazně ochromily organizaci justice, které se nepodařilo zlomit ani některými změnami v materiálním zabezpečení soudců ze strany ministerstva spravedlnosti v období po pádu totalitního režimu. Polistopadové demokratizační procesy vyvolaly nutnost nejen personálních, ale i organizačních změn a k tomu posloužila řada právních předpisů z let 1990-1993. V tomto směru byl rozhodně nejdůležitějším právním předpisem zákon o soudech a soudcích vedený ve Sbírce zákonů pod číslem 335 ze dne 19. července 1991, jež umožnil zajistit postavení soudců jako pevné součásti demokratického politického mechanismu směrem k budování právního státu. Soudci začali být jmenováni doživotně, změnilo se postavení ministra spravedlnosti, začala být garantovaná soudcovská nezávislost. Pro nový charakter soudní správy se stal důležitý zákon č. 436/1991 Sb., zákon České národní rady o některých opatřeních v soudnictví, o volbách přisedících, jejich zproštění a odvolání z funkce a o státní správě soudů České republiky a významným se stal i zákon č. 412/1991 Sb., který upravoval kárnou odpovědnost soudců, tento byl následně pozměněn a doplněn zákonem č. 22/1993 Sb. ze dne 21. prosince 1992. Vlastní průběh jednání před soudem byl upraven občanským soudním řádem č. 99/1963 Sb. ve znění pozdějších novel a trestním řádem č. 141/1961 Sb. ve znění pozdějších novel. V návaznosti na výše uvedené procesní předpisy byl vydán vyhláškou ministerstva spravedlnosti č. 37/1991 Sb. ze dne 23. prosince 1991 jednací řád pro okresní a krajské soudy. Pro vlastní organizaci práce u okresních a krajských soudů jsou důležité i instrukce ministerstva spravedlnosti, zejména instrukce ze dne 13. února 1991, kterou byl vydán vnitřní kancelářský řád pro okresní a krajské soudy. Demokratizační proces ovlivňoval i jiné oblasti, které se významně dotýkaly činnosti soudů, především došlo k privatizaci advokacie a poté i notářství. Zejména změna státního notářství si vynutila i určité organizační změny v oboru soudnictví, změnil se tedy vztah notářství a advokacie k soudům. Od 1. ledna 1994 došlo k reorganizaci prokuratury a k její změně ve státní zastupitelství, byl novelizován občanský soudní řád i trestní řád. Velmi významné změny se v organizaci soudnictví udály změnou státního uspořádání od 1. ledna 1993. Byly zrušeny všechny orgány na úrovni federace, zrušeny vojenské soudy a převedeny na soudy civilní, vzniklo správní a obchodní soudnictví, v soudní soustavě nově vznikly vrchní soudy a Ústavní soud České republiky. Právní předpisy za uvedené čtyři roky významně posunuly soudnictví kupředu, v očích

veřejnosti však v pozadí zůstala efektivita fungování soudů, která se nedá žádným předpisem upravit naráz. Jde o dlouhodobou záležitost především ve výchově, morálce, odbornosti a nezávislosti soudců.

3.6.1 Organizace soudnictví

Soudní soustava České republiky navazuje na soudní organizace České a Slovenské Federativní republiky s tím, že byl zrušen Nejvyšší soud ČSFR, a naopak vznikly vrchní soudy. V současné době tedy v České republice funguje čtyřstupňový systém soudů, který zahrnuje Nejvyšší soud České republiky, vrchní soudy, krajské soudy a okresní soudy. Na území hlavního města Prahy vykonává působnost krajského soudu městský soud a působnost okresních soudů zde vykonávají obvodní soudy.

Tabulka 2: Soudní systém v ČR

System soudů v České republice		
1. stupeň	Okresní soudy	75
	Obvodní soudy – Praha	10
	Městský soud – Brno	1
2. stupeň	Krajské soudy	8
	Městský soud Praha	1
3. stupeň	Vrchní soud Praha	1
	Vrchní soud Olomouc	1
4. stupeň	Nejvyšší soud ČR	1
	Nejvyšší správní soud ČR	1

Zdroj: www.justice.cz - přehled soudů, vlastní zpracování

Soudy v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují věci, který vyplývají z občanskoprávních, pracovních, rodinných, obchodních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány. Při určování pravomoci soudu je nezbytné si ujasnit, zda jde o vztah z uvedené oblasti a dále, zda není zvláštním zákonem stanoveno, že tuto věc projednávají jiné orgány. Tím je samozřejmě pravomoc soudu vyloučena a věc projednává a rozhoduje orgán nesoudního typu. Jiné věci mohou soudy v občanském soudním řízení projednávat jen tehdy, stanoví-li tak zákon, tedy občanský soudní řád. Vzájemné vztahy mezi soudy nejsou vztahy vyplývající z pravomoci, ale z příslušnosti, a to buď věcné, místní nebo funkční. V trestních věcech pravomoc soudů vymezuje trestní řád, který uvádí, že soudnictví v trestních věcech vykonávají okresní soudy, krajské soudy, vrchní soudy a Nejvyšší soud a nato navazuje úprava o věcné příslušnosti a místní příslušnosti. V platné soudní soustavě neexistují specializované soudy, zaměřené jen na trestní právo nebo občanskoprávní věci, všechny soudy konají trestní i civilní řízení. Zcela samostatnou složkou soudní organizace je Ústavní soud České republiky „jako samostatný a koncentrovaný soud chránící ústavnost.“⁸

3.6.2 Okresní soudy

Nejnižším článkem soudní soustavy jsou okresní soudy, které vykonávají prvostupňové řízení jak ve věcech trestních, tak i civilních. Občanský soudní řád příslušnost okresních soudů vymezuje negativně tak, že rozhodují vše, co nepřísluší krajským soudům nebo vrchním soudům. Hovoří se tedy o obecné příslušnosti, kdežto v případě příslušnosti krajských soudů o příslušnosti zvláštní. Rozhodují například spory z oblasti práv věcných, vlastnických, spory týkající se institutu spoluvlastnictví a společného jmění manželů, práva k věcem cizím, zástavní právo, spory z oblasti věcných břemen. Četné jsou i spory z oblasti nájmu bytů a jiných místností a pozemků, spory týkající se odpovědnosti za škodu a bezdůvodného obohacení.

Obsáhlou část prvostupňové agendy tvoří i spory z oblasti závazkového práva, zejména z oblasti smlouvy kupní, smlouvy darovací, smlouvy o půjčce, smlouvy

⁸ VARVAŘOVSKÝ, P., *Základy práva*. Praha: ASPI, 2004, 1. Vydání. ISBN: 80-7357-038-6 (s. 82)

zprostředkovatelské, smlouvy pojistné atd. Dále tvoří agendu okresních soudů řízení o svéprávnosti, řízení o prohlášení za mrtvého nebo určení data smrti, rozhodují o umořování listin a v řízení o úschovách. Okresní soudy provádí i exekuční řízení, zejména srážky ze mzdy, příkázání pohledávky, prodej movitých věcí a nemovitostí, odebrání věci, a provedení prací a výkonů. Z oblasti rodinného práva řeší okresní soudy zejména spory o rozvod manželství, spory týkající se práv a povinností k nezletilým dětem, výživné manželů, rozsáhlou skupinu tvoří i spory o určení a popření otcovství, osvojení nezletilých a zletilých, pěstounskou péči atd. V rámci pracovněprávní agendy se na okresních soudech řeší spory z oblasti vzniku, změny a zániku pracovního poměru, z oblasti odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech, spory o náhradu mzdových nároků atd. V trestním řízení rozhodují okresní soudy o všech trestných činech s výjimkou těch, o nichž podle zákona rozhodují v prvním stupni krajské soudy.

3.6.3 Krajské soudy

Druhým stupněm soustavy soudů jsou soudy krajské. Krajské soudy rozhodují v senátech, samosoudci rozhodují jen v případech stanovených procesními předpisy. Senáty krajského soudu se skládají ze dvou soudců, z nichž jeden je předsedou a tři přísedících, jestliže rozhodují jako soudy prvního stupně v trestních věcech, nebo z předsedy a dvou soudců v ostatních případech. Krajské soudy však působí zejména jako soudy druhého stupně, ve sporech, které rozhodovaly v prvním stupni soudy okresní. Věcná příslušnost krajských soudů je podstatně širší, a to pro rozhodování právně nesnadných, společensky významných věcí, například z oblasti ochrany osobnosti, autorského zákona, popřípadě věcí, kde věcná příslušnost krajského soudu byla založena zákonem. Příslušnost krajských soudů je i ve věcech správního soudnictví, když v souladu s Listinou základních práv a svobod se rozšiřuje pravomoc soudů, jakou součástí rozhodování obecných soudů, je ochrana práv občanů i právnických osob, které byly předmětem rozhodování ve správním řízení. Dotčená osoba má tak právo na ochranu nezávislého, nestranného soudu, kde správní orgán má stejné postavení jako ostatní účastníci. Nevypočítává se pozitivně, která rozhodnutí správních orgánů soud přezkoumává, ale vyjmenovává se, která rozhodnutí soud nepřezkoumává. Funkční příslušnost, tj. příslušnost k řízení ve druhém stupni je upravena tak, že o odvoláních proti rozhodnutí okresních soudů rozhodují krajské soudy. V trestních věcech krajské soudy konají v prvním stupni řízení o trestných činech, pokud

na ně zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož dolní hranice činí nejméně pět let, anebo pokud je za ně možno uložit výjimečný trest. O trestném činu teroru, záškodnictví, sabotáže a o trestných činech podle zákona na ochranu míru koná v prvním stupni krajský soud řízení i tehdy, je-li dolní hranice trestu nižší.

3.6.4 Vrchní soudy

Vrchní soudy byly vytvořeny dva, jeden v Praze a druhý v Olomouci. Vrchní soudy se skládají z předsedy soudu, místopředsedy a dalších soudců. Rozhodují v senátech složených z předsedy senátu a dvou soudců. Dbají o výklad zákonů a jiných právních předpisů tím, že rozhodují o řádných a mimořádných opravných prostředcích v případech stanovených zákony o řízení před soudy, zaujímají stanoviska k výkladům zákonů a jiných právních předpisů ve vztahu k rozhodnutím soudů ve svém obvodu, přezkoumávají zákonnost rozhodnutí jiných orgánů v případech stanovených zákonem, rozhodují o dalších zákonem určených případech. Soudci vrchních soudů tvoří podle úseku své činnosti kolegia občanskoprávní, obchodní, správní a trestní, v čele kolegií jsou předsedové kolegií, kteří organizují a řídí jejich činnost. Na základě pravomocných rozhodnutí senátů navrhuji kolegiím zaujetí stanovisek k výkladu zákonů a jiných právních předpisů.

3.6.5 Nejvyšší soud

Nejvyšším stupněm soudní soustavy České republiky je Nejvyšší soud, který se skládá z předsedy soudu, místopředsedy a dalších soudců. Rozhoduje v senátech složených z předsedy senátu a dvou soudců. V senátech složených z předsedy senátu a čtyř soudců rozhoduje o mimořádných opravných prostředcích proti rozhodnutím vrchních soudů. Nejvyšší soud sleduje pravomocná rozhodnutí vrchních soudů a zajišťuje zákonnost rozhodování mezi vrchními soudy a soudy v jejich obvodu. Nejvyšší soud dále rozhoduje o vykonatelnosti rozhodnutí cizozemských soudů na území České republiky, vyžaduje-li to zákon nebo mezinárodní smlouva. Jestliže některá právní otázka vyžaduje sjednocení výkladu, může předseda Nejvyššího soudu navrhnout kolegiu nebo plénu zaujetí stanoviska. Před zaujetím stanoviska si Nejvyšší soud může vyžádat vyjádření od předsedů vrchních soudů, jakož i od představitelů jiných orgánů a organizací.

3.6.6 Nejvyšší správní soud

Nejvyšší správní soud doplňuje soudní soustavu ČR. Sídlí v Brně, je nejvyšším soudním orgánem v záležitostech, které patří do pravomoci soudů ve správním soudnictví. „Soustavu soudů ve správním soudnictví tvoří jednak krajské soudy, u nichž je správní soudnictví od další pravomoci odděleno pouze vnitřní organizací příslušného soudu, a jednak Nejvyšší správní soud, který je soudním orgánem specializovaným výlučně pro oblasti správního soudnictví. Dbá v rámci své činnosti především o zákonnost a jednotu rozhodování krajských soudů a správních orgánů tím, že rozhoduje o kasačních stížnostech směřujících proti pravomocným rozhodnutím krajských soudů ve správním soudnictví, pokud se stěžovatelé domáhají zrušení napadených rozhodnutí a ochrana směřuje i proti nečinnosti a nezákonnými zásahy správního orgánu. Nejvyšší správní soud rovněž rozhoduje ve věcech volebních, ve věcech rozpuštění politických stran a politických hnutí a pozastavení nebo znovuoobnovení jejich činnosti, nebo o stížnostech ve věcech místního a krajského referenda. Do činnosti Nejvyššího správního soudu patří také rozhodování sporů mezi orgány veřejné správy a je také kárným soudem ve věcech soudců, státních zástupců a soudních exekutorů.“⁹

3.6.7 Ústavní soud

Jako orgán ochrany ústavnosti byl v roce 1992 v ČSFR zřízen Ústavní soud. Postavení tohoto soudu dále upravuje Ústava České republiky z roku 1993. Ústavní soud se skládá z 15 soudců, kteří jsou jmenováni na dobu deseti let prezidentem republiky se souhlasem Senátu. „Výjimkou je zánik funkce soudce Ústavního soudu z důvodu spáchání takového kárného provinění, že setrvání soudce ve funkci by bylo v rozporu s posláním Ústavního soudu a s postavením jeho soudců. O zániku funkce musí rozhodnout plénum soudců Ústavního soudu. Dalším výjimečným důvodem předčasného zániku funkce je odsouzení pro úmyslný trestný čin.“¹⁰ Ústavní soud se skládá z předsedy, místopředsedů a dalších soudců, v čele Ústavního soudu stojí jeho předseda, který je rovněž jmenovaný prezidentem republiky a tento zastupuje soud navenek, vykonává správu soudu, svolává zasedání pléna, řídí jednání, jmenuje předsedy senátů. V plénu Ústavní soud rozhoduje

⁹ NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD. Úvodní stránka © 2003-2018 Nejvyšší správní soud [cit. 2018-07-04]. Dostupné z: <http://www.nssoud.cz/Uvod/art/1>

¹⁰ VODIČKA, K., CABADA, L., *Politický systém České republiky*. Praha: Portál, 2011, 3. Vydání. ISBN: 978-80-7367-893-7 (s. 356)

o zrušení zákonů nebo jednotlivých ustanovení, zrušení jiných právních předpisů, o ústavní žalobě Senátu proti prezidentovi republiky, návrhu prezidenta na zrušení usnesení Poslanecké sněmovny a Senátu. Dále rozhoduje o tom, zda rozhodnutí o rozpuštění politické strany nebo jiné rozhodnutí týkající se činnosti politické strany je ve shodě s ústavními nebo jinými zákony atd. Instituce Ústavního soudu je bezesporu jednou z nejdůležitějších pro ochranu demokracie a zákonnosti.

3.7 Vliv mezinárodního práva na české soudnictví

„Mezinárodní právo je soubor pravidel, jenž státy nebo národy uznávají jako závazné pro jejich vzájemné vztahy, a to včetně jejich vztahů s mezinárodními organizacemi. Mezinárodní právo je obvykle včleněno do dohod mezi svrchovanými státy, a/nebo od takových dohod odvozeno.“¹¹Jedná se o soubor norem, které upravují společenské vztahy na mezinárodní úrovni. Odlišují se dvě oblasti mezinárodního práva – soukromé a veřejné. Soukromé mezinárodní právo se vyznačuje soukromoprávním vztahem s mezinárodním prvkem nebo vztahem k zahraničí. Oblast, kde může vzniknout kolize norem jednotlivých států. „Mezinárodní právo soukromé je součástí právního řádu každého státu a je samostatným zvláštním odvětvím. Mezinárodní právo soukromé netvoří součást mezinárodního práva veřejného. Ústava České republiky ve svém článku 10 stanoví, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Z uvedeného tedy vyplývá, že aplikační přednost určitých mezinárodních smluv před použitím vnitrostátních právních předpisů.“¹² Mezinárodním právem veřejným jsou regulována vzájemná práva, povinnosti a vazby mezi státy a mezinárodními organizacemi, jedná se o právo humanitární, mezinárodní trestní právo nebo oblast lidských práv.

3.7.1 Aplikace mezinárodního práva

Aplikace mezinárodního práva je uplatnění konkrétního právního předpisu na konkrétním případě, když celý proces aplikace má svůj daný postup. Aplikace mezinárodního práva je

¹¹ EUROPEAN E-JUSTICE. Mezinárodní právo © 2018 Evropská komise [cit. 2018-07-11]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do

¹² BUSSINESS INFO. Mezinárodní právo soukromé. © 1997–2018 Czech Trade [cit. 2018-07-11]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mezinarodni-pravo-soukrome-ppbi-50788.html#!&chapter=2>

v České republice vázána na čl. 10 a čl. 10a Ústavy České republiky, kde se uvádí, že „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu a stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci.“¹³ Mezinárodní právo a mezinárodní smlouvy jsou přednostně uplatňovány podobně jako unijní právo – přímo. „Smlouva o fungování Evropské unie ve svém čl. 351 stanoví, že „práva a povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených před 1. lednem 1958 nebo pro přistupující státy přede dnem jejich přistoupení mezi jedním nebo několika členskými státy na straně jedné a jedním nebo několika třetími zeměmi na straně druhé nejsou smlouvami dotčeny. Pokud jsou uvedené smlouvy neslučitelné se Smlouvami, použije příslušný členský stát či členské státy všech vhodných prostředků k odstranění zjištěných neslučitelností.“¹⁴

3.8 Obsazení soudů

Aby soudy mohly adekvátně fungovat, kvalitně vykonávat svou činnost a poskytovat ochranu porušeným nebo ohroženým právům nebo chráněným zájmům, jsou obsazeny příslušnými pracovníky. Obecně se zaměstnanci soudů dělí do dvou hlavních skupin – soudci a administrativní pracovníci. Administrativní síla se u soudů opět dělí do dvou hlavních skupin: výkon a správu, když výkon zajišťují asistenti soudců a justiční čekatelé, odborní administrativní zaměstnanci, vyšší soudní úředníci, vedoucí kanceláří, protokolující úředníci nebo zapisovatelky a dále pomocní a obslužní zaměstnanci (údržba, úklid, správa budovy, řidič). Správa pak obsahuje pozice jako ředitel správy soudu, bezpečnostní ředitel, mzdová a finanční účtárna, pokladna soudu, oddělení správy soudního majetku, oddělení vymáhání pohledávek nebo správa aplikací a správa IT. Dále dokreslují zajišťování soudní činnosti externí justiční pracovníci, mezi které se řadí soudní exekutoři, advokáti, notáři, soudní tlumočníci, znalci, rozhodci nebo mediátoři.

¹³čl. 10 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

¹⁴Smlouva o fungování Evropské unie, konsolidované znění, 2012/C 326/01 [online]. EUR-lex [2018-07-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

3.8.1 Soudci

Postavení soudců je vždy v každé společnosti na míře garantování soudcovské nezávislosti. Nezávislost soudců je odrazem postavení soudnictví v celém systému státního mechanismu, tedy realizaci zásady nezávislosti soudnictví na jiných složkách tohoto mechanismu, tj. moci zákonodárné a výkonné. Nezávislost soudců je garantovaná Ústavou ČR, konkrétně je Hlavou IV. stanoveno, že soudní moc vykonávají jménem republiky nezávislé soudy. Soudci jsou při výkon své funkce nezávislí a jejich nestrannost nesmí nikdo ohrožovat. Nezávislost soudce je rovněž zajištěna neslučitelností výkonu této funkce s jakoukoliv jinou státní funkcí, soudce nesmí zastávat ani žádnou jinou placenou funkci ani vykonávat jinou výdělečnou činnost s výjimkou správy vlastního majetku a činnosti vědecké, pedagogické, literární, publicistické a umělecké, ovšem za předpokladu, že taková činnost nenarušuje důvěru v nezávislost a nestrannost soudnictví. S funkcí soudce je také neslučitelná jakákoliv jejich politická aktivita, jakož i členství v jakékoliv politické straně. Soudci jsou jmenováni prezidentem republiky bez časového omezení, doživotně oproti soudcům v totalitním režimu, kdy si tehdejší režim zajišťoval závislost soudců jejich časově omezenou volbou a nebylo tedy výjimečné, že politicky nespolehliví soudci nebyli opětovně voleni do soudcovských funkcí. Pro nezávislost soudců je důležité zajištění jejich ekonomické svobody, platy soudců jsou upraveny zvláštním zákonem a v současné době se pohybují vysoko nad celostátním průměrem platů jiných státních zaměstnanců. Nezávislost soudců se projevuje i v úplné samostatnosti soudní soustavy, tedy nezávislosti na jiných státních orgánech. Soudní rozhodnutí nemohou být přezkoumávána, rušena ani měněna jinými státními orgány. Soudce je při svém rozhodování vázán jen zákonem, případně mezinárodními smlouvami. Soudci jsou povinni vykládat právní předpisy podle svého nejlepšího vědomí a svědomí, jsou povinni rozhodovat nestranně, spravedlivě a bez průtahů a pouze na základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem. Pro soudce nejsou závazná rozhodnutí jiných soudů, ani jejich rozhodnutí dřívější v podobné věci, nejsou závazná ani stanoviska Nejvyššího soudu nebo jiných státních orgánů včetně orgánů ústavních, jako je tomu v jiných zemích. Soudci jsou vázáni pouze rozhodnutím Ústavního soudu o tom, zda určitý předpis je v rozporu s ústavou, zákonem či mezinárodní smlouvou, kterou je Česká republika vázána.

Vznik pracovního poměru, na jehož základě je ustaveno významné postavení soudce, je striktně dáno zákonem, který zároveň upravuje podmínky, za nichž je možno tuto důležitou pozici obsadit. Konkrétně se jedná o zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích a dále zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní republiky, České a Slovenské republiky a v některých činnostech se pracovní vztah soudců řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Právní předpisy upravují, že „soudcem může být pouze osoba, která je státním občanem České republiky, která je plně svéprávná, bezúhonná a morálně způsobilá, která dosáhla věku 30 let, má vysokoškolské vzdělání v magisterském stupni pro oblast práva na vysoké škole v České republice a úspěšně složila justiční zkoušku a souhlasí se svým ustanovením do funkce soudce. Na základě splněných náležitostí a předpokladů jsou soudci jmenováni do funkce prezidentem republiky, a to na dobu bez časového omezení a po svém jmenování rovněž do jeho rukou skládají slib. Po složení slibu přidělí ministr spravedlnosti soudce na základě jeho předchozího souhlasu k výkonu funkce k určitému okresnímu soudu.“¹⁵ Odvolatelní jsou soudci na základě pravomocného rozhodnutí kárného soudu, pokud bylo zjištěno, že jim zdravotní stav trvale nedovoluje řádně vykonávat soudcovské povinnosti nebo dosáhl-li věku 70 let. Funkce soudce také zaniká dnem, kdy mu bylo doručeno rozhodnutí o zproštění funkce, nebo dnem právní moci rozsudku, kterým byl odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně nebo dnem právní moci rozhodnutí, kterým byl omezen ve způsobilosti k právním úkonům.

Funkce soudce je veřejnou funkcí. Vztahy vyplývající z výkonu funkce soudců řeší ustanovení zákoníku práce, pokud zákon o soudech a soudcích nestanoví jinak. Každý soudce je povinen vykonávat svědomitě své povinnosti, zvyšovat si své odborné znalosti a při výkonu funkce i v občanském životě dodržovat soudcovskou etiku a zdržovat se všeho, co by mohlo narušit důstojnost soudcovské funkce nebo ohrozit důvěru v nezávislost, nestranné a spravedlivé rozhodování soudů. Jsou povinni zachovávat mlčenlivost, a to i po zániku soudcovské funkce o záležitostech, o kterých se dozvěděli prostřednictvím výkonu své funkce. Soudci mají z výkonu své funkce kárnou odpovědnost,

¹⁵§ 60 zákona č. 6 / 2002, o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

kteřou zjišťují a kárná opatření ukládají kárné soudy. Kárné opatření je možné uložit za závažné kárné provinění. Tyto soudy také zjišťují, zda jsou dány důvody zproštění funkce soudce či nikoliv.

Drobné nedostatky v práci nebo drobné poklesky v chování, může orgán, který je oprávněn podat návrh na zahájení kárného řízení, vyřídít tím, že je soudci vytkne, považuje-li to za dostačující. „Za kárné provinění lze uložit některá z kárných opatření jako například napomenutí, snížení základního platu o 15 % na dobu nejvýše 3 měsíců a při opětovném provinění na 6 měsíců nebo zařadit soudce do platového stupně o jeden stupeň nižšího na dobu až tří let. Za přestupek lze uložit napomenutí, pokutu ve výši stanovené zákonem o přestupcích, zákaz činnosti, propadnutí věci a za závažné kárné provinění následuje sankce v podobě odvolání z funkce předsedy senátu nebo přeložení soudce na jiný soud téhož nebo nižšího stupně nebo odvolání z funkce soudce.“¹⁶

3.8.2 Administrativní pracovní soudů

Soudci jsou bezesporu klíčovými posty v rámci činnosti soudnictví, nicméně pro jejich plnohodnotnou činnost je nezbytné její administrativní zajištění. Práce zejména ve vedoucích funkcích musí být svědomitá a spolehlivá, s čímž souvisí organizační uspořádání jednotlivých soudů. Organizační soustava je uspořádání vztahů a vazeb na pracovišti, je nutná pro řízení většího počtu lidí, zahrnuje vztahy podřízenosti a nadřízenosti a řeší vzájemné kompetence jednotlivých pracovníků, které v důsledku vedou k dosahování společných cílů.

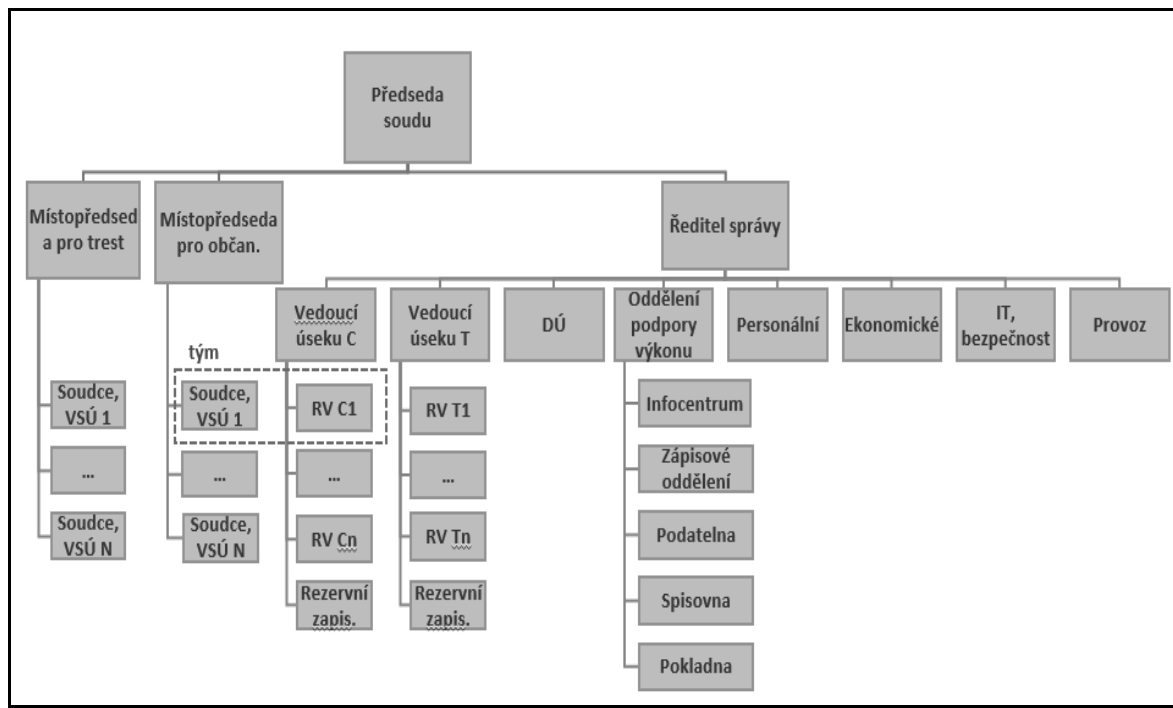
K tomuto účelu u soudů slouží rozvrh práce, který je sestavován předsedou soudu vždy v průběhu prosince na období roku následujícího. V rozvrhu práce se stanoví činnost soudců v rámci jednotlivých oddělení a jejich vzájemné zastupování v případech nepřítomnosti, dále se jmenovitě určí vyšší soudní úředníci, soudní tajemníci, soudní vykonavatelé. Součástí rozvrhu práce je rovněž rozvržení pracovní doby soudu a doba určená pro styk s veřejností, činnost správy soudu, tedy zaměstnanců správy a jejich pracovní náplně. Dále je zde uvedeno organizační obsazení administrativních zaměstnanců jednotlivých oddělení a rovněž náplň jejich činnosti. Součástí je i seznam soudních

¹⁶ SCHILLEROVÁ, I., *Soudy a soudní právo*. Zlín: Nakladatelství Živa. ISBN 80-911745-0-7 (s. 2-44)

přisedících, když tito jsou v případě nepřítomnosti vzájemně zastupitelní dle seznamu vedeného v soudní kanceláři.

Organizace práce u soudů zajišťuje rozdělení dílčích činností do jednotlivých soudních oddělení trestní a občanskoprávní. Občanskoprávní úsek se ještě dále člení na oddělení občanskoprávní sporné, občanskoprávní nesporné, oddělení exekuční a oddělení pozůstalostní. U odvolacích soudů je rozdělení ještě dál členěno na oddělení pro rozhodování věci v prvním stupni a rozhodování věci v druhém stupni. Uspořádání jednotlivých dílčích činností v působnosti jednotlivých oddělení je upraveno instrukcí ministerstva vnitra č. 505/2001 – Org., kterou se vydává vnitřní a kancelářský řád (v. k. ř.) pro okresní, krajské a vrchní soudy a jednacím řádem pro okresní a krajské soudy. Vnitřní kancelářský řád mimo jiné stanoví úlohy vedoucích kanceláří, když nároky na vykonávanou činnost jsou poměrně vysoké a činnost nelehká, proto je zapotřebí při jejich výběru dbát zvýšené pečlivosti a důslednosti. Struktura a množství pracovníků na těchto odděleních je odvislé od velikosti jednotlivých soudů, zejména počtu zaměstnanců. Je poměrně častou praxí kumulování více pracovních pozic do souhrnné činnosti jednoho zaměstnance.

Obrázek 2: Organizační uspořádání soudu



Zdroj: Příručka efektivního řízení soudních případů, Justiční akademie Kroměříž

3.8.3 Jednotlivé administrativní pozice u OS a KS

3.8.3.1 Asistent soudce

Asistent soudce je pracovník, který vykonává práce pro soudce, k němuž je přidělen. Provádí rozhodovací činnost, práce v oboru statistiky, práce s informačním systémem soudu, vyhledává data a informace v evidencích státní správy a veřejných informačních systémech v oblasti justice, vyznačuje doložky právní moci a vykonatelnosti. Pro soudce provádí právní expertizy, odborné právní činnosti, přípravné práce a úkony pro soudce. Při své činnosti se řídí obecně závaznými právními předpisy, vnitřním a kancelářským řádem a vnitřními předpisy soudu. Odpovědnost a pravomoci asistenta soudce vyplývají ze zákona o vyšších soudních úřednících. Požadované vzdělání na činnost asistenta soudce je vysokoškolské magisterské vzdělání právního směru. Nezbytná je znalost hmotných a procesních předpisů, vnitřního a kancelářského řádu (dále pak „v. k. ř.“) v oblasti své působnosti, orientace v zákonech a předpisech týkajících se působnosti soudu včetně základních mezinárodních předpisů.

3.8.3.2 Dozorčí úředník

Je pozice, kdy je vykonávána metodická a kontrolní činnost soudních kanceláří a týmů. Dozorčí úředník dohlíží nad chodem soudních kanceláří, především v aplikaci vnitřního a kancelářského řádu, občanského soudního řádu, trestního řádu, jednacího řádu a informačního systému v oblasti spisové tvorby. Je prostředníkem při komunikaci vedení soudu a ostatními zaměstnanci, zejména sděluje výsledky kontrol a poskytuje zpětnou vazbu. Navrhuje opatření pro řešení nedostatků, podílí se na školení zaměstnanců a metodické pomoci, podílí se na tvorbě rozvrhu práce. Dále zpracovává podklady pro podávání informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, zajišťuje jejich zveřejňování a aktuálnost na úřední desce soudu. Zpracovává výkazy pro potřeby soudu, podílí se na hodnocení zaměstnanců a plní ostatní úkoly a příkazy nadřízeného pracovníka. Požadované vzdělání je vyšší odborné, případně střední vzdělání s maturitou. Měl by ovládat jednotlivé soudní aplikace, znát v. k. ř., agendu soudů, zákon o soudech a soudcích, zákon o vyšších soudních úřednících, jednací řád nebo i zákon o soudních poplatcích, skartační řád nebo zákon o svobodném přístupu k informacím.

3.8.3.3 Personalista

Jedná se o pracovníka, který odpovídá za oblast personalistiky v organizaci a za správnost podkladů pro mzdy. Zejména zajišťuje personální a sociální agendy, organizuje a realizuje výběrová řízení, zabezpečuje přijímání a propouštění zaměstnanců, vede a aktualizuje osobní spisy zaměstnanců, soudců, přísedících, zpracovává platové výměry, zabezpečuje rozvoj zaměstnanců soudu, organizačně zabezpečuje lékařské prohlídky zaměstnanců, provádí zařazení pracovních pozic dle katalogu práce, připravuje podklady pro výpočet platů (dovolená, přesčasy, pohotovost) a plní ostatní příkazy nadřízeného pracovníka v oblasti personální. Požadované vzdělání je minimálně vyšší odborné vzdělání, případně vysokoškolské bakalářské vzdělání. Je zde potřebná znalost zákoníku práce, v. k. ř., zákona o soudech a soudcích a zákona o vyšších soudních úřednících, znalost pravidel pro zařazování do platových tříd a znalost personálního managementu.

3.8.3.4 Protokolující úředník

Zajišťuje protokolaci v soudní síni a přepisování zvukových záznamů. Má na starosti zpracování písemností dle pokynů v referátu a přípravu soudního jednání, vytváří protokol

z hlavního líčení a dále plní ústní i písemné příkazy nadřízeného pracovníka udělené v souladu s druhem a povahou práce ujednané v pracovní smlouvě. Nese odpovědnost za věcnou správnost protokolace, obsah protokolu, správnou funkčnost zvukového zařízení v jednací síni a pořízení zvukového záznamu a jeho přenesení a uchování v počítači. Je požadována velmi dobrá znalost gramatiky, úřední a obchodní korespondence, psaní textů v požadované rychlosti a kvalitě, znalost v. k. ř. a zákona o soudech a soudcích, práce s informačním systémem soudu v oblasti své působnosti, znalost postupů při pořízení zvukových nebo zvukově obrazových záznamů. Požadované vzdělání na protokolujícího úředníka je minimálně střední odborné s maturitou.

3.8.3.5 Rejstříkový vedoucí

Je pracovník, který vede rejstřík a ostatní evidenční pomůcky v informačním systému pro konkrétního soudce. Provádí veškeré administrativní činnosti, zajišťuje realizaci referátu dle pokynů řešitele, doručování písemností, datové schránky, zajišťuje evidenci spisu, předkládá jej a zapracovává do něj došlé písemnosti. Provádí lustrace v různých evidenčních systémech dle předem stanovených pravomocí, zapisuje soudní jednání v jednací síni, přepisuje rozhodnutí a plní další administrativní záležitosti v souladu s příkazy nadřízených a v. k. ř. a ostatními vnitřními předpisy soudu. Nese odpovědnost za celý rejstřík a dodržování stanovených lhůt. Pracovník na tomto úseku by měl znát velmi dobře gramatiku a zásady úřední korespondence, ovládat práci s PC, psát texty v požadované rychlosti a kvalitě a měl by mít základní znalosti předpisů v oblasti působnosti soudu – v. k. ř., zákona o soudech a soudcích a pravidel při doručování soudních písemností. Požadované vzdělání pro tuto pozici je střední vzdělání s maturitou.

3.8.3.6 Ředitel správy soudu

Zajišťuje chod soudu po stránce hospodářské, materiální, finanční a personální, zpracovává rozpočet soudu, zajišťuje řádný chod soudních kanceláří, provádí metodické vedení a kontrolní činnost. Podílí se na vypracování rozvrhu práce soudu, zajišťuje zadávání veřejných zakázek. Plánuje potřeby zaměstnanců, pečuje o motivaci a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, navrhuje personální změny v kolektivu, řeší interpersonální konflikty uvnitř organizace a plní další příkazy nadřízených pracovníků v souladu s ujednáním v pracovní smlouvě. Je zde nezbytná znalost personálního managementu i managementu pro manažery, agend soudu, znalost předpisů zejména v. k. ř., zákona

o soudech a soudcích, zákoníku práce, zákona o rozpočtových pravidlech. Zajišťuje důležité vedení pracovního kolektivu, hodnocení výkonu, koordinaci a kontrolu činnosti a řízení správy soudu. Na tuto pozici je požadováno vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském stupni.

3.8.3.7 Soudní tajemník

Je pracovník, který se podílí na výkonu soudnictví vlastní nezávislou rozhodovací činností v rozsahu kompetencí stanovených zvláštním zákonem. Provádí činnosti dle zákona o vyšších soudních úřednících, práce v oboru statistiky, lustraci v různých informačních systémech soudu i státní správy, provádí porozsudkovou agendu a při plnění dalších příkazů nadřízených pracovníků se řídí obecně závaznými předpisy, zejména v. k. ř. a vnitřními předpisy soudu. K těmto činnostem je nutná znalost hmotných a procesních předpisů, v. k. ř. v oblasti své působnosti, práce s informačními systémy soudů a informačními systémy v oblasti justice. Vypracovává samostatně rozhodnutí a jejich odůvodnění a aplikuje zákonné normy. Minimální požadované vzdělání je střední s maturitou.

3.8.3.8 Soudní vykonavatel

Vykonavatel realizuje výkon soudního rozhodnutí dle Řádu pro vykonavatele, například provádí úkony spojené s realizací rozhodnutí prodejem movité věci, jedná s účastníky a vyzývá je k dobrovolnému plnění povinnosti, sepisuje movité věci a provádí jejich odhad, přijímá plnění povinnosti. Dále zajišťuje úkony spojené s odnětím nezletilého dítěte nebo vykázaní určené osoby ze společného obydlí a nese odpovědnost za tyto výkony. K tomu, aby vykonavatel mohl provádět uvedené činnosti, musí znát řád pro soudního vykonavatele, zákon o soudech a soudcích, v. k. ř. v oblasti své působnosti a základní právní předpisy v oblasti své působnosti, práci se spisy a musí se umět orientovat v informačních systémech soudu. Minimální požadované vzdělání je střední s maturitou.

3.8.3.9 Soudní zapisovatel

Soudní zapisovatel je pozice, která zajišťuje zápis v jednacích sálích a přepis rozhodnutí, vyhotovuje protokol o jednání. Dále zajišťuje realizaci referátu dle pokynů nadřízeného pracovníka, provádí evidenci spisů, spisovou žurnalizaci, lustraci v různých informačních systémech soudu a veřejné správy v oblasti justice. Samostatně odpovídá za realizaci

referátu nadřízeného pracovníka, a především doručování písemností určeným osobám. Velmi nutná je zde výborná znalost gramatiky a psaní textů dle diktátu dle požadované rychlosti a kvality. Je rovněž nutné znát náležitosti úřední korespondence, v. k. ř., zákon o soudech a soudcích a práci s informačními systémy soudu i kancelářskými editory pro úpravu textů (MS Office) a datovými schránkami a elektronickými dokumenty. Vzdělání je nutné mít minimálně střední s maturitou.

3.8.3.10 Správce aplikace

Jedná se o pozici, která zajišťuje správu soudní aplikace ISAS, řídí zavádění změn a prvky spojené s aktualizací systému a o těchto informuje ostatní pracovníky soud v oblastech své působnosti. Poskytuje servisní podporu ostatním uživatelům, provádí školení nově přichozím, provádí správu souvisejících systémů a aplikací. Komunikuje s dodavatelskými firmami a je odpovědná za řádný aktuální stav provozovaných aplikací. K této činnosti je třeba zejména znát detailně soudní aplikace, v. k. ř., zákon o soudech a soudcích a ostatní soudní agendy. Požadované vzdělání na tuto pozici je minimálně střední s maturitou nebo vyšší odborné.

3.8.3.11 Správce sítě

Zejména zajišťuje řádný chod a provoz počítačové sítě a technickou podporu pro uživatele výpočetní techniky, ochranu dat, zpracovává plány pro nákup HW a SW, certifikační požadavky, zajišťuje správu serverů, elektronické podatelny a datových schránek. Zajišťuje zaučení a proškolení nově přichozích na úseku IT. Má na starosti odbornou část zadávání výběrových řízení a investičních záměrů a je za tuto činnost plně odpovědný. Je zde nezbytná znalost informatiky obecně, novinek v této oblasti, operačních systémů nebo prostředků pro ochranu dat. Požadované vzdělání na tuto pozici je minimálně střední s maturitou nebo vyšší odborné.

3.8.3.12 Vedoucí kanceláře

Vedoucí soudní kanceláře je pozice, která zajišťuje její řádný chod, vede jednotlivé rejstříky v rámci své působnosti a ostatní evidenční pomůcky a provádí další administrativní činnosti s tím spojené. Přiděluje další činnosti svým podřízeným pracovníkům, kontroluje jejich výkon, spolupracuje na úseku zpracování rozborů a výkazů o činnosti soudní kanceláře. Provádí lustrace a zajišťuje distribuci informací ostatním

orgánům veřejné správy vyplývající z v. k. ř. Zodpovídá za řádný chod kanceláře, za rejstříkovou evidenci a předkládání lhůt. Požadované je minimálně střední vzdělání s maturitou.

3.8.3.13 Vyšší soudní úředník (VSÚ)

Provádí samostatnou rozhodovací činnost v oblasti působnosti zákona o vyšších soudních úřednících, práce v oblasti statistiky, lustrace v informačních systémech soudu a ostatních systémech veřejné správy v oblasti justice, provádí porozsudkovou agendu, vypracovává samostatně rozhodnutí s odůvodněním. Při své činnosti je nezbytné znát zejména hmotné a procesní předpisy, v. k. ř., informační systémy justice a veřejné správy, aplikaci zákonných norem, je nutná dobrá orientace v soudních spisech a zákonech týkajících se působnosti soudu včetně základních mezinárodních předpisů. Vzdělání je nezbytné minimálně v rozsahu vysokoškolského bakalářského vzdělání pro VSÚ, vysokoškolského právního vzdělání v magisterském stupni nebo zvláštní vzdělání zakončené certifikací VSÚ (Justiční akademie).

3.8.3.14 Zaměstnanec informačního centra

Pracovník infocentra zajišťuje poskytování informací o stavu a průběhu řízení, a to formou osobní, písemnou nebo telefonickou cestou. Zajišťuje soudní spisy požadované k nahlédnutí, vede evidenci zaplacených soudních poplatků a za tyto informace samostatně odpovídá. Je nutné mít základní orientaci v agendách soudu, v zákoně o soudech a soudcích, zákoně o soudních poplatcích nebo procesních předpisech ve vztahu k podávání informací. Je nutné na tuto pozici mít střední vzdělání s maturitou.

3.8.3.15 Zaměstnanec podatelny

Zajišťuje činnosti spojené s příjmem zásilek, dokumentů, ostatních podání směřujících soudu a činnosti spojené s odesíláním zásilek určeným osobám a orgánům. K tomuto účelu si vede zvláštní evidenci. Třídí došlé zásilky a je odpovědný za jejich distribuci jednotlivým soudním oddělením a dalším osobám v rámci soudu. Poskytuje veřejnosti základní informace, zajišťuje řádné přepojování telefonních hovorů a za tyto činnosti plně odpovídá. K této činnosti je nezbytná znalost v. k. ř. a ostatních procesních předpisů v rámci své působnosti. Je nutné se umět orientovat v základních službách pošty, v informačním systému soudu. Vzdělání je třeba mít střední bez maturity nebo s maturitou.

3.8.3.16 Zaměstnanec spisovny

Zajišťuje spisovou manipulaci spisů, které nepodléhají soudnímu řízení v běhu, ale ani skartační lhůtě. Provádí příjem a výdej spisů do spisovny a vede o tom dokumentaci v elektronickém systému soudu. Provádí fyzickou skartaci spisů dle skartačního řádu, přípravné práce ke skartaci i spolupráci při archivaci některých spisů, dokumentů a listin. Základní předpoklady pro výkon této pozice jsou znalosti v. k. ř., skartačního řádu, spisové služby a manipulace se spisy, zákona o soudech a soudcích, evidence spisů ve spisovně. K výkonu této funkce postačí střední vzdělání bez maturity.

3.8.3.17 Zaměstnanec tiskového centra

Obsluhuje tiskárny, zajišťuje tisk dokumentů podle požadavků organizace, zejména tisk obálek, spisových obalů, datových zpráv. Zajišťuje třídění těchto dokumentů podle požadavků a kontroluje kvalitu tisku a základní údržbu a ošetřování tiskových zařízení. Plní další povinnosti a příkazy nadřízeného pracovníka, udělené v souladu s druhem a povahou práce ujednané v pracovní smlouvě. Odpovídá za tisk požadovaných dokumentů v potřebné kvalitě a potřebném čase. Požadované vzdělání je střední bez maturity.

3.8.3.18 Zaměstnanec zápisového oddělení

Odpovídá za zápis nových návrhů na zahájení řízení do informačního systému. Provádí další zápisy nových osob, skutečností a ověřuje správnost a platnost podání, aktualizaci údajů osob v informačním systému, provádí lustraci nových návrhů, když za tyto činnosti je odpovědný. Je potřebné se umět orientovat v základních právních předpisech soudu – v. k. ř., zákoně o soudech a soudcích, je nutná detailní znalost rozvrhu práce a znalost hmotného a procesního práva pro správné přidělení věci příslušnému řešiteli. V dalším je to znalost občanského soudního řádu a trestního řádu. Dále je velmi důležitá dobrá orientace v soudních agendách a informačních systémech soudu a ostatních informačních systémech veřejné správy v oblasti justice. Vzdělání je požadováno střední s maturitou.

Tabulka 3: Průměrné stavy všech zaměstnanců soudů

Počet zaměstnanců u soudů/roky	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Administrativní zaměstnanci	8907	8777	8823	8909	9264	9387
Soudci	2878	2892	2907	2906	2903	2910

Zdroj: Závěrečný účet kapitoly Ministerstva spravedlnosti, vlastní zpracování

Tabulka 4: Počty administrativních pracovníků soudů

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Asistenti soudců	588	579	527	546	577	618	723	930	1013
Justiční čekatelé	131	91	80	54	26	63	67	77	64
Odborní administrativní zaměstnanci	8 052	8 029	7 723	7 751	7 634	7 608	7 604	7 727	7 783
Pomocní a obslužní zaměstnanci	853	769	605	556	540	534	515	530	527
Celkem	9 624	9 468	8 935	8 907	8 777	8 823	8 909	9 264	9 387

Zdroj: Závěrečný účet kapitoly Ministerstva spravedlnosti, vlastní zpracování

3.9 Vznik pracovního poměru administrativních pracovníků

Zatímco vznik pracovního poměru soudce je striktně definováno a podmíněno uvedením náležitostí v příslušných zákonných předpisech, vznik pracovního poměru zaměstnanců soudní administrativy je dáno zákonem č. 262/2006 Sb. zákoníkem práce a zároveň je podrobně upraven pracovním řádem, který je stanoven pokynem předsedy soudu. Pracovní řád konkretizuje postupy při uplatňování pracovněprávních předpisů a vnitřního pořádku organizace. Tento řád mimo jiné uvádí, že zaměstnancem může být občan České republiky, když zaměstnavatel může učinit i výjimku, dále se jedná o osobu bezúhonnou, tělesně a duševně způsobilou, která splňuje kvalifikační předpoklad stanovený pro

platovou třídu, do které má být, s ohledem na stanovený druh vykonávané práce, zařazen. Pracovní poměr zaměstnance se zakládá písemnou smlouvou nebo písemným jmenováním do funkce. Smlouva musí mimo jiné obsahovat rozsah práce, který je zaměstnanec povinen vykonávat, dále se se může stanovit zkušební doba v délce 3 měsíců, platové podmínky a další podstatné náležitosti stanovené pro platnost pracovní smlouvy. Současně s pracovní smlouvou je zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, který upravuje další podstatné náležitosti, které vyplývají z uzavření pracovního poměru. Obsahuje zejména práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, zastupování v době nepřítomnosti, pracovní dobu, práci přesčas a pracovní pohotovost, podmínky dovolené včetně rodičovské, plat a jeho úpravy, pracovní volno, pracovní cesty a pracovní a cestovní náhrady, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, odpovědnost za způsobenou škodu a její náhradu nebo jakým způsobem uplatňovat stížnosti a připomínky. Je povinností všech zaměstnanců se s pracovním řádem seznámit.

4 Vlastní práce

4.1 Anketa

4.1.1 Otázka č. 1

První otázkou „*Každá organizace má mít nějakou strategii, jaká je ta vaše? Jsou s ní seznámeni zaměstnanci? Postupují svou činností směrem ke splnění těchto cílů?*“ byla položena zejména proto, že každá organizace by měla mít svůj cíl, zodpovědět si základní otázky – kde se organizace nachází, kam směřuje a jakou cestou se vydá vstříc splnění svých cílů, o jaké cíle se jedná. Strategie by měla být jedním ze základních řídicích nástrojů vedení organizace a její součástí by měla být oblast personální strategie a plánování lidských zdrojů. U organizací poskytujících služby veřejnosti především. Strategie organizace nejčastěji bývá formalizovaný dokument, nicméně předepsaná forma nikterak není stanovená, důležité je, aby přenášela požadavky a nároky ke sjednocení a usměrnění chování zaměstnanců organizace a aby tito zaměstnanci na základě strategie organizace plnili úkoly a svou práci směřovali ke splnění stanovených met.

Obecně se v názorech respondentů prolínají dvě hlavní podstaty pro strategii organizace:

- 1) činnost soudů jasně vychází ze zákona, zejména z Ústavy ČR, zákona o soudech a soudcích, hlavní úlohou je poskytovat ochranu právům v souladu s demokratickými principy, strategie soudu je podle tohoto názorového proudu téměř neuchopitelná, neboť je právě zmíněnými zákony a normami různé úrovně (zákony, evropské směrnice, vyhlášky, nařízení vlády, sdělení ministerstev, resortní instrukce, pokyny krajského soudu aj.) značně limitovaná
- 2) strategie organizace zrcadlí nepříznivý stav v justici, když apeluje na zkrácení doby soudního řízení, kvalitu, zjednodušení a rychlost (nikoliv unáhlenost) rozhodování, citelné snížení počtu nedodělků s důrazem na efektivní a etickou profesionální činnost administrativního aparátu

Ostatní názory na strategii organizace byly definovány takto:

- poskytování maximální součinnosti soudcům v rámci výkonu soudnictví
- otevřenost vedení soudu směrem k zaměstnancům i soudu směrem k veřejnosti

- efektivní uspořádání soudu pro kvalitní činnost soudců a administrativy
- podpora důvěry veřejnosti ve fungování justice, nezávislost justice, právního státu
- snaha motivovat zaměstnance různými nabídkami benefitů (stravenky, příspěvky na dovolenou, kulturní a sportovní akce aj.
- zajistit při neustále klesajícím předepsanému počtu zaměstnanců řádný chod soudu

Na základě zjištěného vyplynulo, že označit jasné cíle v justici je věc bezesporu značně obtížná, a že snazší je vydefinovat strategii organizace v soukromém sektoru, kde se tato uplatňuje daleko lépe zejména vzhledem k větším možnostem a lepší flexibilitě. Z došlých odpovědí lze shledat, že organizace ve veřejném sektoru jsou často celkem zkosnatělé a ve svém vývoji zatuhlejší, a to především z důvodů finančních. Z odpovědí respondentů, kteří definovali strategii soudů, je patrná značná nejednotnost, jež má dopad i na činnost pracovníků.

4.1.2 Otázka č. 2

Druhá otázka „*Jaké jsou podle Vás (z pozice zaměstnavatele i zaměstnance) největší nedostatky v administrativě Vaší organizace?*“ směřuje zejména ke zjištění nejzávažnějších problémů, kterými je ztížena činnost soudů. Z pozice zaměstnavatele myšleno nedostatky v práci zaměstnanců a z pozice zaměstnance nedostatky v zajišťování administrativních pracovníků a péče o ně. Dotaz byl zdvojený zejména proto, že řada ředitelů správ soudů vykonává svou funkci kumulovaně s funkcí personalisty, jsou tedy hlavními články jednak při přijímání nových pracovníků do administrativních pozic a rovněž jsou také hlavními osobami v rámci péče o zaměstnance včetně jejich odměňování i napomínání.

Odpovědi na otázku byly z většiny (16 odpovědí) více jednostranné z pohledu, a to z pohledu zaměstnavatele. Ostatní respondenti (5 odpovědí) svá pojetí realizovali z obou hledisek. Z druhé anketní otázky bylo zjištěno, že:

- Nadpoloviční většinu (12 respondentů) trápí nejvíce nedostatečné finanční ohodnocení administrativních pracovníků při současných nárocích na odbornost, kvalifikaci, rychlost a preciznost, v důsledku čehož se soudy stávají nekonkurenceschopnými v porovnání s organizacemi veřejné správy či

soukromými zaměstnavateli a panuje zvýšená fluktuace. S tímto souvisí i skutečnost časté kumulace pozic u soudů, když při nárocích na specializaci a specifikaci jednotlivých pozic prakticky nemožná vzájemná zastupitelnost pracovníků.

- Osm respondentů se zároveň vyslovilo, že vlivem nedostatečného zájmu ze strany uchazečů o zaměstnání u soudů, jsou soudy nuceny zaměstnávat méně kvalifikované zaměstnance (nedostatečná zodpovědnost, neznalost pravopisu aj.)
- V rámci tří odpovědí ředitelé správ soudů zmínili přílišné množství různých výkazů a kontrol, které odvádějí od potřebné práce, zdvojenou evidenci i přes pokroky v elektronizaci justice, nesystematickou práci, přebujelost úředních a byrokratických postupů či nejednoznačných a často protichůdných nařízení v souladu se zastaralými právními předpisy.
- U dvou odpovědí byl zaznamenán silný nesouhlas s výpočtem potřeb zaměstnanců justice stanovený Ministerstvem spravedlnosti, jenž je dle sdělení velmi rigidní a není schopen reagovat na změny v administrativě justice.
- Ostatní čtyři odpovědi obsahovaly různá sdělení:
 - konzervativní prostředí justice, které s sebou přináší negativní přístup zaměstnanců k jakýmkoliv změnám
 - rozdílnost postupů u jednotlivých soudců a nesystematická práce, jež má za následek odlišné množství práce v situaci dvou pracovníků na stejné pozici
 - zdlouhavá a náročná byrokracie v oblasti veřejných zakázek
 - žádné nedostatky z pozice zaměstnavatele neshledány, za zaměstnance není možno hovořit

Obecně se lze domnívat, že se o jakýchkoliv problémech veřejně nehovoří dobře nikomu, proto je namístě ocenit všechny, kteří na tento dotazník reagovali. Je možno jednoznačně vyčíst kritiku nedostatečného finančního ohodnocení pracovníků justice či poskytování podpůrných benefitů, když s tímto souvisí mnoho dalšího negativního. Na základě návratnosti přibližně jedné čtvrtiny všech rozeslaných anketních dotazníků napříč celou Českou republikou by se dalo odvodit, že se jedná o výzkumný vzorek všech soudů v republice. Zmíněné problémy soudů (nedostatečné finanční ohodnocení

administrativních zaměstnanců soudů, jejich vysoká fluktuace a konzervativní, zastaralé a nadbytečně byrokratizované prostředí justice) tudíž lze považovat za relevantní napříč všemi těmito justičními organizacemi.

4.1.3 Otázka č. 3

V rámci třetího dotazu „*Do jakých platových tříd jsou u Vašeho soudu zařazeni zaměstnanci na – níže uvedených – pozicích?*“ bylo cílem zjistit, zda jsou napříč všemi okresními a obvodními soudy pracovníci stejných pozic (vykonávajících stejnou činnost) ohodnoceni stejnou platovou třídou či zda se zde vyskytují rozdíly v odměňování.

Tabulka 5: Zařazení jednotlivých pozic u soudů do platových tříd

Pozice/platová třída	6	7	8	9	10	11	12	13
Asistent/ka soudce						2	18	2
Protokolující úředník/úřednice			21					
Rejstříkový/á vedoucí		8	9					
Soudní zapisovatel/ka		21						
Správce/správkyně aplikace				13	6	2	1	
Vedoucí kanceláře			19					
Vyšší soudní úředník/úřednice						5	20	3
Zaměstnanec zápisového odd.	1	16	3					

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Z přiložené tabulky je zřejmá nejednotná praxe soudů při zařazování jednotlivých pracovníků soudů do různých platových tříd, kdy stejná pozice odpovídá rozpětí dvou či tří tříd. V některých případech je toto odůvodněno právě prolínáním více pozic do jedné, ačkoliv i přesto je někde přiznaná nižší a jinde vyšší platová třída. Menší rozpětí je patrné u nižších pozic (zapisovatelka, vedoucí kanceláře, protokolující úředník), větší rozpětí je aplikováno zejména u pozic asistent/ka soudce či vyšší soudní úředník/úřednice. Toto je dáno především rozdílnou pracovní náplní a organizací práce jednotlivých pracovníků a také náročností jednotlivých agend či personální obsazeností. Navíc přeřazování pracovníků do vyšších platových tříd je limitováno i objemem přidělených finančních prostředků. Napříč soudy se rovněž liší postupy v organizaci práce, když stejnou práci vykonávají dvě různé pozice. Dle sdělení u některých soudů fungují na jednotlivých odděleních tzv. „minitýmy“ běžně složené ze skupiny osob: soudce, vyšší soudní úředník a protokolující úřednice. V rámci těchto pracovišť vykonává rejstříková vedoucí činnost

vedoucí oddělení (dříve běžná pozice) i zapisovatelky zároveň, u některých justičních organizací však v sedmé, jinde v osmé platové třídě.

4.1.4 Otázka č. 4

Čtvrtým dotazem „*Podle jakých kritérií je Vaším zaměstnancům přiznávána výše osobního ohodnocení a jaká je minimální výše (u kterých pozic obecně) a maximální výše (u kterých pozic obecně)?*“ bylo úmyslem zmapovat, jaké jsou postupy soudů při přiznávání výše osobních ohodnocení (příplatků), jenž může významně ovlivnit finální výši platů. Také zde se jeví patrná různorodost praktik ředitelů správ soudů / personalistů, kteří uvedli nejčastější kritéria:

- rozpočtové prostředky
- hodnocení nadřízeného
- množství a kvalita vykonané práce
- kumulace pozic
- dlouhodobý mimořádný pracovní přínos
- podmínky zákoníku práce a nařízení vlády
- přiznaná platová třída
- délka praxe u soudu

Většinou bylo shodně uvedeno, že osobní příplatek je zaměstnancům přiznáván po jisté době jejich zapracování u příslušného soudu a následně podle kvality a množství odvedené práce či podle dlouhodobých mimořádných výkonů zaměstnance a míry zodpovědnosti vyplývající z konkrétní pozice. Hodnotícími osobami jsou vždy nadřízení. Obecně lze tedy uvést, že v justici nejsou jasně stanovená kritéria takového hodnocení. Některé soudy mají v souladu s touto problematikou vypracovaný vnitřní předpis, však mnohde se jedná pouze o ustálenou praxi. Na třech soudech ze všech došlých odpovědí nejsou osobní ohodnocení přiznávána zaměstnancům vůbec nebo pouze některým vybraným a jeden soud na tuto otázku odmítl odpovědět s tím, že se jedná o interní předpis, který nepodléhá zveřejnění.

V rámci této otázky se vyskytly dva protichůdné názory:

- 1) osobní příplatek je motivační nenárokovou složkou platu, u zaměstnanců je hodnocení pravidelně revidováno v rámci dlouhodobých velmi dobrých pracovních výsledků

- (kritérium dlouhodobosti interně stanoveno na 3 měsíce), na základě tohoto hodnocení jsou osobní příplatky přiznávány, zvyšovány, snižovány nebo odnímány,
- 2) přidělování osobního příplatku je ovlivněno nepružností osobního hodnocení, zákon nedává možnost osobní hodnocení flexibilně měnit a reagovat při odměňování, a tudíž není příliš motivační.

Osobní příplatek je hodnocením pracovní výkonnosti a skutečných výsledků práce. Pouze z jedné odpovědi je patrné, že se s osobním hodnocením pracuje jako s nenárokovou složkou platu, jež by měla mít pro zaměstnance motivační charakter. Z ostatních došlých odpovědí se na první pohled jeví skutečnost, že tento typ hodnocení činnosti jednotlivých zaměstnanců není příliš efektivně uplatňován. Vyplynulo, že většinově jsou osobní příplatky přiznávány na základě délky praxe u soudu (čím delší praxe tím vyšší příplatek) a dále s nimi není manipulováno. Pokud byla zmíněna výše osobního příplatku, tak se téměř všichni respondenti shodli na situaci, kdy výše příplatků závisí na hierarchickém postavení konkrétní pozice v rámci celé organizace soudu.

4.1.5 Otázka č. 5

Pátou otázkou „*Jakým způsobem reagujete na výpověď podanou perspektivním a zaučeným zaměstnancem s praxí?*“ byl primární cíl získat přehled o skutečnosti, jakou cestu zaměstnavatelé nejčastěji volí v případech, kdy má kvalitní a zapracovaný pracovník záměr ukončit pracovní poměr. Z předešlých anketních otázek lze vyčíst, že mezi problémy soudů se často objevují názory na nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, nezáměr o práci u soudů či vysokou fluktuaci zaměstnanců. Sekundární zjišťování v rámci této otázky spočívalo ve snaze získat přehled o tom, zda ředitelé správ/personalisté se svými zaměstnanci v rámci podané výpovědi pracují ve snaze si takové udržet. Zda zaměstnavatelé chtějí zjistit důvody výpovědi a zda existuje úsilí tyto problémy odvrátit, zmírnit či nabídnout řešení situace a dále jestli existují ze strany zaměstnavatelů nějaké možnosti, motivy či nabídky zlepšení postavení zaměstnanců, které by mohly odvrátit či přinejmenším zmírnit zmiňovanou vysokou fluktuaci.

Získané údaje by se opět daly rozlišit na dva hlavní názorové proudy:

- 1) situace podané výpovědi je se zaměstnancem probrána, je snaha zjistit důvody, které k výpovědím vedou, a zároveň je hledáno takové opatření, které by podání výpovědi mohlo odvrátit (13 odpovědí),
- 2) situace, kdy je podaná výpověď zaměstnavatelem maximálně respektovaná a nejsou již činěny žádné další kroky k jejímu odvrácení (7 odpovědí).

V téměř většině odpovědí se respondenti shodovali v označení důvodů podaných výpovědí – nedostatek financí. Situace, v níž pro zaměstnavatele existují nepřekonatelné mantinely, neboť objem přidělených mzdových prostředků je limitovaný. Zaměstnancům jsou běžně nabízeny jisté benefity, nejčastěji ve formě příspěvků na stravování, příspěvků určených na sport či rekreaci, možnost pružné či zkrácené pracovní doby. Pokud nejsou důvody výpovědi finanční, převládá snaha přizpůsobit se požadavkům zaměstnance například přeřazením na jiný úsek/jinou pozici, či možnost využití home office. V jednom případě dokonce bylo sděleno, že zaměstnanci mimo resort téměř neodcházejí, pokud je podána zaměstnancem výpověď, zpravidla se jedná o přechod k vyšší soudní instanci. V každém případě se téměř všichni jednoznačně vyjádřili ve smyslu velké ztráty, jež s sebou přináší nemalé potíže pro celý soud.

4.2 Analýza a interpretace dat

Analýza, vyhodnocení a interpretace dat v kvalitativním výzkumu je náročnější, neboť data nemají strukturovanou podobu. Lze však dobře pochopit souvislosti a analyzovat vnitřní a vnější vlivy. Získané informace z ankety se dají vymežit několika klíčovými slovy, která obecně charakterizují slabé stránky komplexní problematiky zaměstnávání v administrativě justice – nedostatečné finanční ohodnocení, vysoká fluktuace a nedostatečná vzdělanost.

4.2.1 Fluktuace zaměstnanců

Jedním z ožehavých problémů českého soudnictví v souvislosti se získanými údaji v rámci ankety je fluktuace administrativních a pomocných zaměstnanců, která s sebou přináší řadu překážek a bývá příčinou nemalých obtíží. Fluktuace se dá volně přeložit jako míra příchodů a odchodů zaměstnanců. Je vyjadřována obvykle v procentech a její výpočet je různý. Pokud je počet těch, kteří ukončili pracovní poměr v organizaci, nepoměrně vysoký

k celkovému počtu zaměstnanců dané organizace, může se to jevit jako jakýsi odraz nespokojenosti v zaměstnání. Přirozeně se vyšší míra fluktuace objevuje ve větších městech, neboť zde je i vyšší možnost uplatnění na trhu práce i v jiných oborech.

4.2.1.1 Výpočet fluktuace

Základní metoda výpočtu těchto výkyvů je počítána podílem zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní poměr v organizaci vůči průměrnému počtu všech zaměstnanců organizace za sledované období. Aby bylo možné získat procentuální vyjádření, násobí se výsledek stem. Fluktuace je ve společnosti přirozeným jevem, je však nutné, aby se její hodnoty pohybovaly v přirozené míře, kterou „odborníci z oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci označují v rozmezí 5 % - 7 %.“¹⁷ Nejčastěji je způsobována odchody do důchodu, horizontální migrací lidí, nemocemi, špatnými vztahy na pracovišti nebo finančními či kariérními podmínkami. Pokud je míra enormně vysoká, může to organizaci přinášet značné obtíže. Vypočtené procento fluktuace však může být značně zkresleno, neboť i při nízké míře fluktuace mohou odejít zaměstnanci, kteří jsou pro organizaci klíčoví, což může mít i katastrofální následky.

Důležitější než výpočet míry fluktuace pomocí jednoduchého vzorce je následná interpretace získaných výsledků. Mezi negativní dopady vysoké míry fluktuace patří zejména ztráta produktivity a jistého znalostního know-how, náklady spojené s výběrem a zaučením nového zaměstnance, zhoršení kvality odvedené práce nebo i negativní aspekty působící na nového zaměstnance, tedy nepřijetí a zvýšená míra stresu u nováčků bez zkušeností. Pro některé organizace je velmi nepříznivý i fakt snížení prestiže a důstojnosti v očích klientů nebo veřejnosti. Související jevy, které mohou mít pozitivní účinek, se mohou projevit jako příliv nových myšlenek a nápadů, které mohou ovlivnit chod organizace kupředu, příliv výkonnějších zaměstnanců, obměna kolektivu nebo odhalení dosud neobjevených nedostatků.

¹⁷ STATISTIKA A MY. *Fluktuace v ČSÚ na historickém minimu*[online]. © 2014. [cit. 2018-09-19]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/05/fluktuace-v-csu-na-historickem-minimu/>

4.2.1.2 Míra fluktuace u soudů

Na základě žádosti dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, byly prostřednictvím elektronické pošty osloveny všechny soudy v České republice a byla získána data k výpočtu rozsahu fluktuace. Žádost byla určena pro:

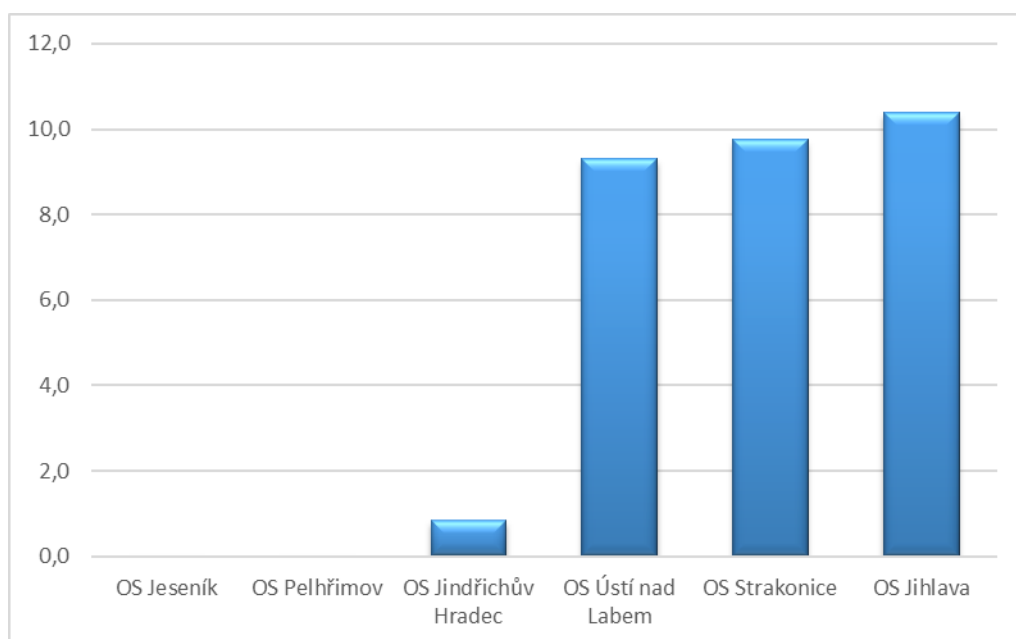
- 86 okresních a obvodních soudů
- 8 krajských soudů
- 2 vrchní soudy ČR
- nejvyšší soud ČR
- nejvyšší správní soud ČR

Byly požadovány informace o počtech zaměstnanců, kteří k soudu nastoupili, počtech zaměstnanců, se kterými byl pracovní poměr rozváznán a celkových počtech zaměstnanců vždy za období celého roku s rozdělením na soudce a ostatní administrativní pracovníky tak, aby bylo možno tato dvě fakta porovnat. Data byla požadována za období uplynulých deseti let (u okresních a obvodních soudů) a za období uplynulých dvou let (u soudů vyšších instancí). Pro interpretaci výsledků je významnější výpočet fluktuace zaměstnanců soudů prvního stupně, neboť v rámci republiky tyto soudy zaměstnávají více pracovníků, a proto byla požadována data za delší období. Informace získané od soudů vyšších instancí jsou více pro dokreslení celé situace, proto byly požadovány pouze za dva poslední roky (žádost o sdělení informací v příloze).

Z celkového množství 98 soudů ČR byla data získána od 72 okresních a obvodních soudů a 10 soudů vyšších stupňů, a to z informačních systémů soudů, ze mzdového systému, ze statistických výkazů soudů či ručním vyhledáváním z jednotlivých rozvrhů práce. Tyto údaje byly jednotlivými soudy zaslány v zákonné lhůtě a bez požadavku na úhradu soudního poplatku. Zbylých 16 soudů za poskytnutí informací požadovalo úhradu poplatku v různých částkách od 200 Kč do 24 000 Kč, a to za mimořádně rozsáhlé vyhledávání informací dle Instrukce Ministerstva Spravedlnosti ze dne 14.7.2001, č.j. 286/2011-OT-OSV, kterou se stanoví sazebník úhrad za poskytování informací. Za vyřízení této žádosti by tedy celková částka činila 50 865 Kč. Zmíněné poplatky soudům nebyly hrazeny a žádost byla vzata zpět, neboť se zdá být přinejmenším podivné, že z celkového množství 98 oslovených soudů jich 82 vyhledávání požadovaných informací za mimořádně rozsáhlé

nepovažovalo. Zde se jedná o praktickou ukázkou nejednotného postupu soudů, a to zejména tím, že někteří vyčíslili časovou náročnost na vyhledávání informací 1 hodinou práce a jinými bylo podmíněno 120 hodinami práce, když navíc jeden ze soudů stanovil jako součást soudního poplatku i úhradu poměrné části hrubého platu vyhledávajícího zaměstnance včetně úhrad odvodů na zdravotní a sociální pojištění. V některých případech se tak může zdát, že cílem těchto poplatků může být i jisté odrazení tazatele od svého záměru. I přesto však lze ze získaných dat relevantně stanovit výši fluktuace soudních pracovníků v rámci celé ČR. Nepatrné rozdíly mohou vzniknout v důsledku rozdílné praxe i v evidenci zaměstnanců, kteří odešli nebo se v průběhu sledovaného období vrátili z mateřské či rodičovské dovolené a dále zaměstnanců, jenž různě migrovali v rámci soudní soustavy. Jisté odlišnosti mohou vzniknout i v důsledku přeřazení některých zaměstnanců soudů (údržba a úklid budov) z pomocného personálu mezi administrativní pracovníky. Údaje z žádostí představují 82,32 %, lze tedy získaná data považovat za zcela relevantní v rámci zjištění míry fluktuace všech soudních zaměstnanců. Průměrná míra příchodů a odchodů se u soudců okresních a obvodních soudů za uplynulých deset let dá vyčíslit hodnotou přibližně 5 % (4,5 %) a u administrativních pracovníků hodnotou přibližně 10 % (9,88 %).

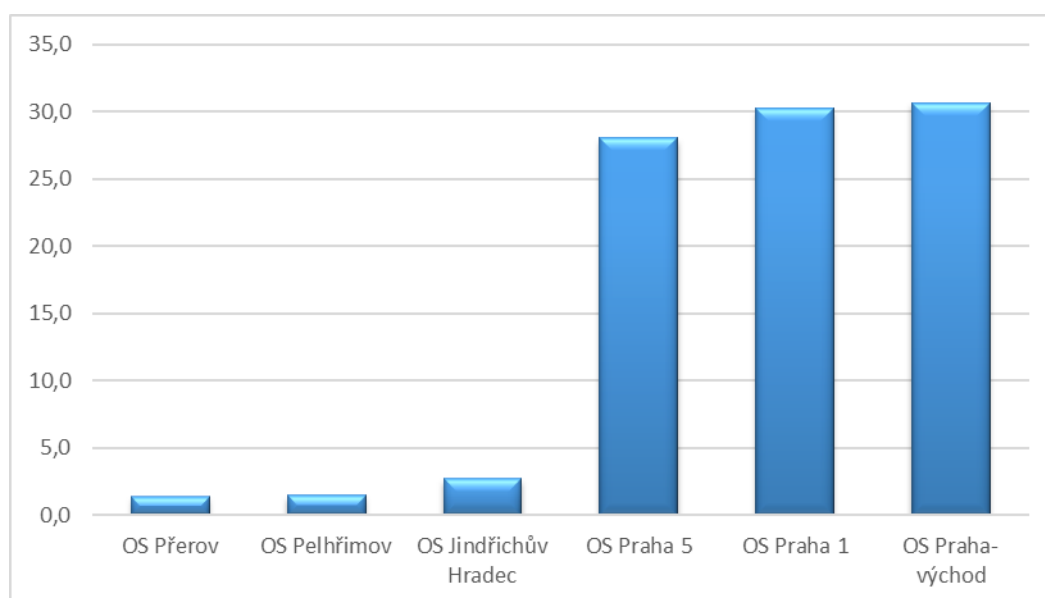
Graf 1: Hodnoty fluktuace u soudců



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Z uvedeného grafu je zřejmá míra příchodů a odchodů zaměstnanců vyjádřená v procentech vždy ve třech nejnižších a třech nejvyšších hodnotách u soudců. Šetřením bylo zjištěno, že nejnižší míra fluktuace je u Okresních soudů Jeseník a Pelhřimov, kde je naprosto nulová a u Okresního soudu v Jindřichově Hradci, kde se její hodnota pohybuje pod hranicí jednoho procenta (0,8 %). Naopak nejvyšší míra fluktuace byla zjištěna u Okresního soudu v Ústí nad Labem 9,3 %, Okresního soudu ve Strakoncích 9,8 % a nejvyšší u Okresního soudu v Jihlavě 10,4 %.

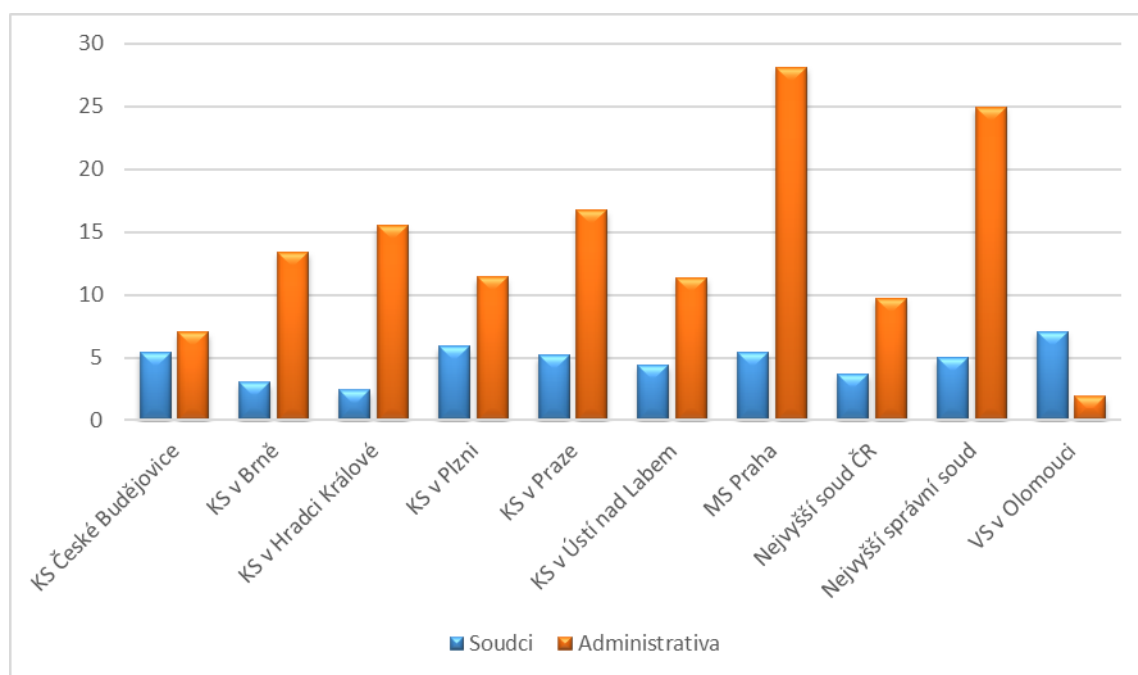
Graf 2: Hodnoty fluktuace u administrativních pracovníků



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

U administrativních pracovníků se tato mez pohybuje ve vyšších číslech, když i nejnižší hranice byla za posledních deset let zaznamenána u Okresního soudu v Přerově 1,3 %, Okresního soudu v Pelhřimově 1,5 % a u Okresního soudu v Jindřichově Hradci 2,7 % a nejvyšší hodnoty se pohybují u soudů pražských, konkrétně u Obvodního soudu pro Prahu 5 v hodnotě 28,1 %, Obvodního soudu pro Prahu 1 v hodnotě 30,3 % a nejvyšší míra fluktuace byla dosažena u Okresního soudu Praha-východ 30,7 %.

Graf 3: Hodnoty fluktuace soudců a administrativních pracovníků soudů vyšších stupňů



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Nejnižší číselná vyjádření rozsahu příchodů a odchodů zaměstnanců soudů vyšších stupňů byla zjištěna u Krajského soudu v Hradci Králové 2,4 % (soudci) a u Vrchního soudu v Olomouci 2 % (administrativa). Naopak nejvyšší mez fluktuace byla zjištěna u Vrchního soudu v Olomouci 7,1 % (soudci) a u Městského soudu v Praze 28,2 % (administrativa).

Uvedené hodnoty se u jednotlivých soudů podstatně odlišují. Hodnoty do 10 % se považují za přiměřené, hodnoty kolem 30 % už jsou hraniční a často způsobují jednotlivým organizacím závažné problémy.

4.2.2 Odměna za práci

Z ankety výše jednoznačně vyplynulo nedostatečné platové ohodnocení za činnost vykonanou justičními administrativními zaměstnanci. Výše odměny za práci není důstojná a neodpovídá požadavkům na kvalifikaci a odbornost lidí pracujících u těchto vážených a významných institucí. Zařazení administrativních zaměstnanců do platových tříd je nastaveno § 123 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Popisy náročnějších prací jsou uvedené v nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací

ve veřejných službách a správě. Zákoník práce stanoví, že „zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. U vedoucích pracovníků zaměstnavatel zařadí do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. Dále jsou zaměstnanci zařazováni do platových stupňů podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní nebo civilní služby.“¹⁸ Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě pak vymezuje „kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, způsob zařazování do platových tříd, podmínky pro určení započitatelné praxe, okruh zaměstnanců, kterým zaměstnavatel může určit platový tarif zvláštním způsobem. Dále určuje stupnici platových tarifů nebo výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí.“¹⁹ Náročnosti práce jsou uvedeny v katalogu prací pro veřejnou službu a správu. Katalog prací obsahuje podmínky pro zařazení prací do povolání a platových tříd v různých odvětvích lidské činnosti. Soudní zaměstnanci vykonávají činnosti zařazené do 7. – 13. platových tříd, když nejnižší platové třídy zastávají zapisovatelky a rejstříkové vedoucí a nejvyšší platové třídy potom asistenti soudců nebo justiční čekatelé, kteří vykonávají samostatnou rozhodovací činnost namísto zákonných soudců podle zvláštního právního předpisu a na základě rozvrhu práce každého jednotlivého soudu.

4.2.2.1 Minimální a zaručená mzda

Koncept minimální mzdy byl zaveden Zákoníkem práce a pojednává o nejnižší přípustné výši odměny za práci. Ta nesmí být nižší, než je právě výše minimální mzdy a pokud nedosáhne odměna za práci této výše, je zaměstnavatel povinen odměnu do stanovené výše doplatit. Na výši minimální mzdy však nemá vliv odměna za práci přesčas či příplatky za práci ve svátky nebo víkendy, práci v noci nebo náhrady mzdy. Minimální mzda naopak zahrnuje osobní příplatky, odměny a prémie. Sazby minimálních mezd jsou stanoveny nařízením vlády zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, a to s ohledem na vývoj mezd a spotřebitelských cen. Základem pro zřízení minimální mzdy je především

¹⁸ § 123 odst. 2-4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

¹⁹ § 1 písm. a) až e) nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

ochrana zaměstnanců před velmi nízkým ohodnocením vykonané práce a zároveň jistý stimul k tomu, aby se více vyplatilo pracovat než pobírat sociální dávky. Oproti minimální mzdě existuje ještě pojem zaručená mzda, která zohledňuje složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Právo na zaručenou mzdu zajišťuje zaměstnanci zákoník práce, pracovní smlouva, vnitřní předpis nebo platový výměr za stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně. Podle délky stanovené týdenní pracovní doby se může výše zaručené mzdy úměrně zvyšovat nebo snižovat. Zaručená mzda nesmí být nižší než mzda minimální.

4.2.2.1.1 Nižší administrativní pozice

Dle nabídek volných pracovních míst uveřejněných na různých webových portálech je možné vyhledat poptávku po pracovní síle na pozice administrativních pracovníků u soudů. Nejčastěji se v nabídkách volných pracovních míst objevují pozice asistentů soudců, vyšších soudních úředníků a zapisovatelů.

Velmi častá je konkrétně u zapisovatelů poptávka po:

- znalosti obchodní korespondence
- velmi dobré znalosti psaní na klávesnici
- velmi dobré znalosti českého pravopisu
- uživatelské znalosti práce s PC
- bezúhonnosti
- samostatnosti, pečlivosti
- spolehlivosti a komunikativní schopnosti.

Nabídka však obsahuje pouze:

- příspěvek na stravování
- dovolenou navíc
- zdravotní volno.

Platové rozpětí nabízené pozice zapisovatelky nejčastěji obsahuje 6. až 7. platovou třídu (bez započítatelné praxe) v rozmezí 13 590 Kč až 20 460 Kč či 14 740 Kč až 22 170 Kč, nicméně řada soudů již nabízí výši mzdy zaručené, tedy hrubou mzdu v základu přibližně od 16 400 Kč.

Obrázek 3: Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka




zapisovatel/ka

 Firma:	OKRESNÍ SOUD PRAHA - ZÁPAD (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Karmelitská 377/19, Praha - Malá Strana
 Plat:	13 590 – 20 460 Kč/měsíc
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	administrativní pracovník, administrativa

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2018

Obrázek 4: Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka

SOUDNÍ ZAPISOVATEL/KA

 Firma:	Okresní soud v Písku (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Velké náměstí 121/17, Písek - Vnitřní Město
 Plat:	14 740 – 22 170 Kč/měsíc
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
 Zařazení:	administrativní pracovník, administrativa

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2018

Obrázek 5: Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka

zapisovatel/ka	
 Firma:	OKRESNÍ SOUD PRAHA - ZÁPAD (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Karmelitská 377/19, Praha - Malá Strana
 Plat:	16 400 – 22 170 Kč/měsíc
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	administrativní pracovník, administrativa

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2018

Tři výše uvedené obrázky demonstrují nejednotné postupy soudů při nabízení platového ohodnocení stejné pozice, kdy je soudy garantován plat v 6. platové třídě, plat v 7. platové třídě či zaručený plat. Paradoxní situace tak nastává u Okresního soudu pro Prahu – Západ, který nabízí za stejnou činnost dvě různé výše odměn.

4.2.2.1.2 Vyšší administrativní pozice

U vyšších pozic, kde je nezbytné alespoň minimální právní vzdělání (vyšší soudní úředníci) či ukončené vysokoškolské vzdělání právního směru (asistenti soudců), je platová situace finančně zajímavější. Hierarchie postavení nižších a vyšších administrativních pracovníků je dána požadavky na vzdělání, které jsou v tomto ohledu zákonem striktně stanovené. V ostatním se požadavky neliší od pozice zapisovatele.

Nabídka obsahuje navíc:


- flexibilní pracovní doba
- příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP)
- příspěvky na penzijní připojištění

Rozpory se mezi soudy objevují nejen v nabízených benefitech. Nesourodá situace se objevuje v nabídce odměny za vykonanou práci, když základní hrubá mzda je těmto

pracovníkům nabízena v rozmezí 11. až 13. platové třídy – tedy 20 450 Kč (v 1. platovém stupni) až 24 020 Kč (v 1. platovém stupni). Rozdíl mezi 11. a 13. platovou třídou v tomto základu (bez započitatelné praxe) činí až 3 570 Kč.

Obrázek 6: Nabídka práce na pozici Vyšší soudní úředník








Vyšší soudní úředník

 Firma:	OKRESNÍ SOUD V PRACHATICÍCH (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Pivovarská 3, Prachatice - Prachatice II
 Plat:	18 590 – 27 950 Kč/měsíc
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	vysokoškolské / univerzitní
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	asistent soudce, služby

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2018

Obrázek 7: Nabídka práce na pozici Asistent/asistentka soudce





Asistent/asistentka soudce Okresního soudu v Ústí nad Labem

 Firma:	Okresní soud v Ústí nad Labem (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Kramoly 641/37, Ústí nad Labem - Střekov
 Plat:	20 450 – 20 450 Kč/měsíc
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	vysokoškolské / univerzitní
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	advokátní a notářský koncipient, služby

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2018

Obrázek 8: Nabídka práce na pozici Asistent soudce

Asistent soudce okresního soudu

	Firma:	OKRESNÍ SOUD V TEPLICÍCH (úřad práce ČR)
	Místo pracoviště:	U soudu 1450, Teplice
	Plat:	22 160 – 33 300 Kč/měsíc
	Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
	Vzdělání:	vysokoškolské / univerzitní
	Vhodné i pro:	osoby bez praxe
	Zařazení:	asistent soudce, služby

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2018

Uvedené soudní pozice s požadavky na vyšší kvalifikaci a vzdělání se zde rovněž odlišují. Je nabízena odměna za práci buď v 11. platové třídě v základní výši 20 450 Kč, nebo ve 12. platové třídě ve výši základu 22 160 Kč či plat v rozmezí 18 590 Kč až 27 950 Kč, který nekoresponduje s platovými tarify.

Tabulka 6: Průměrné mzdy administrativních pracovníků a soudců

	Asistenti soudců	Justiční čekatelé	Odborní administrativní pracovníci	Pomocní administrativní pracovníci	Průměrná mzda celkem	Průměrná mzda soudců
2006	-	-	-	-	17 872	77 521
2007	-	-	-	-	18 338	83 236
2008	-	-	-	-	18 762	83 565
2009	21 742	19 679	19 568	13 387	19 155	84 169
2010	22 282	20 465	19 685	13 592	19 357	81 485
2011	22 569	21 779	19 738	13 931	19 530	88 586
2012	22 766	21 721	20 022	14 253	19 840	85 293
2013	24 012	24 189	21 886	15 267	21 625	94 091
2014	25 806	24 874	23 223	15 376	22 929	97 014
2015	25 675	24 800	23 298	16 202	23 134	114 130
2016	26 513	24 289	24 306	16 572	24 075	117 234
2017	28 424	26 833	25 941	17 702	25 762	126 314

Zdroj: Závěrečný účet kapitoly MSP za roky 2009-2017, vlastní zpracování

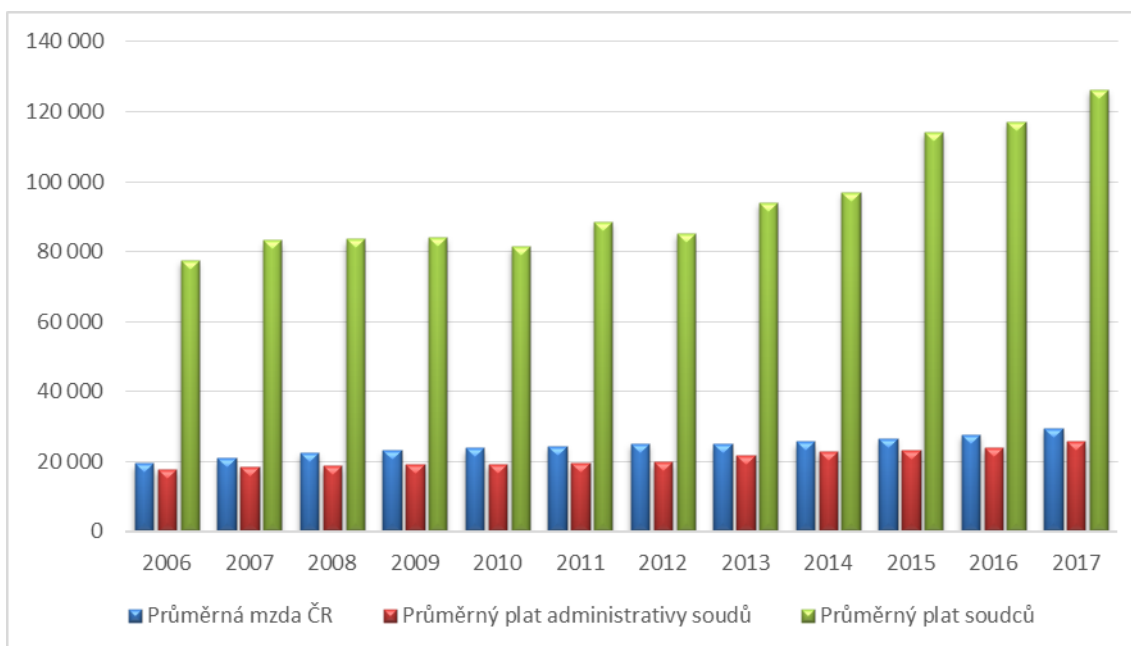
Tabulka 7: Vývoj mezd

	Průměrná mzda ČR	Průměrný plat administrativy soudů	Průměrný plat soudců
2006	19 536	17 872	77 521
2007	20 947	18 338	83 236
2008	22 592	18 762	83 565
2009	23 353	19 155	84 169
2010	23 858	19 357	81 485
2011	24 452	19 530	88 586
2012	25 063	19 840	85 293
2013	25 031	21 625	94 091
2014	25 760	22 929	97 014
2015	26 582	23 134	114 130
2016	27 756	24 075	117 234
2017	29 484	25 762	126 314

Zdroj: ČSÚ – průměrné měsíční hrubé mzdy; Závěrečný účet MSP, vlastní zpracování

Z uvedeného je naprosto patrné, že platy administrativních pracovníků u soudů, jako institucí vysokého a ctěného postavení, jsou skutečně nízké. Dokonce je průměr těchto mezd dlouhodobě nižší, než je celostátní průměr. Nikterak není namístě zpochybňovat výši průměrných platů soudců, avšak i v tomto ohledu, vzhledem k velmi podstatnému rozdílu finanční odměny za odvedenou práci, může vznikat jisté napětí mezi administrativou a soudci na pracovišti, což rozhodně nepřispěje ke stávajícím nepřízním. Patrně větší obtíže činí administrativním pracovníkům ve vztahu k soudcům jejich velmi rozdílné pracovní postupy, o nichž se mimo jiné zmínil nejméně jeden z respondentů v rámci ankety. Soudci jsou vůči administrativě v odlišném postavení, a tak může docházet k paradoxním situacím, kdy dva administrativní pracovníci na témže úseku a téže pozici mohou mít vlivem přístupu ze strany soudce zcela odlišné množství práce. Soudce je povinen řídit se v rámci své činnosti platnými zákony. Ostatní předpisy jako jsou instrukce či metodické pokyny, které jsou pro administrativu závazné, nejsou závazné pro soudce. Mnozí soudci jsou dle sdělení navíc negativně nakloněni elektronizaci justice a stále požadují veškeré dokumenty v tištěné podobě, což výrazně zvyšuje zátěž administrativních pracovníků bez jakékoliv kompenzace.

Graf 4: Porovnání mezd



Zdroj: ČSÚ-výše mezd, Ministerstvo spravedlnosti-závěrečný účet, vlastní zpracování

Nutno dodat, že se jedná o průměr, tudíž čísla mohou komplexní interpretaci zkreslovat. Průměrný plat administrativních pracovníků soudů pro rok 2017 souhrnně činí 25 762 Kč a zahrnuje platy jak nižších administrativních pracovníků v tabulkovém rozmezí 6. platové třídy od 13 590 Kč do 20 460 Kč a rovněž platy kvalifikovanějších pracovníků začínajících v 11. platové třídě na částce 20 450 Kč a 30 750 Kč konče.

4.2.2.2 Platové tarify

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., kterým se stanoví platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě udává ve své příloze stupnice platových tarifů a platových stupňů, které určují výši odměny za vykonávanou práci. Katalog prací, na jehož základě jsou platové třídy jednotlivým zaměstnancům určovány, umožňuje poměrně široký prostor manévrování pro přesouvání zaměstnanců do vyšších či nižších platových tříd. Obecně by mělo platit, že by se ti, kteří určují platové zařazení, měli v základu zabývat katalogem prací pro část justice. Pokud zde není nalezena nejnáročnější činnost, kterou zaměstnanec vykonává, je zde obecná část tohoto katalogu a pokud ani zde tato nejnáročnější činnost není uvedena, je ještě možnost vyhledat jej v zákoníku práce v obecné charakteristice platových tříd. To bývá primárně v gesci personalistů a ředitelů správ. Z nabídek volných pracovních míst je patrná rozdílnost zařazování pozic vykonávajících stejnou práci

do různých platových tříd. Tyto rozdíly jsou sekundárně potvrzené získanými údaji z ankety. Na první pohled se tedy může zdát, že s těmito možnostmi není nakládáno stejným kvalifikovaným způsobem. Ačkoliv náplň práce konkrétní pozice u soudu bývá standardizovaná, nelze opomenout velikosti jednotlivých soudů a výše jejich nápadu (nově napadlé věci), místní podmínky či organizaci práce (kumulace pozic), když to by mohlo být základem zmíněných disproporcí.

Podle informací zjištěných v anketě by v této oblasti mělo především fungovat Ministerstvo spravedlnosti svou metodickou činností, jež by měla pravidelně kontrolovat zařazování zaměstnanců do platových tříd. Ke zjištěným nepoměrům, by mělo zaujímat sjednocující stanoviska, avšak poslední dokument tohoto druhu je z roku 2004 a je značně přežitý zejména s ohledem na změny, které v justici v posledních letech nastaly a ovlivnily práci soudů. Nejen ve výkonu soudnictví (legislativní změny – NOZ atd.), ale i zaměstnanců správy soudu (rozvoje technologií, předpisy v oblasti ekonomiky, personalistiky – registr smluv, veřejné zakázky, nařízení GDPR atd.).

4.2.2.3 Osobní příplatky

Zaměstnance v administrativě lze zařazovat do jednotlivých platových tříd a platových stupňů podle charakteru a náročnosti vykonávané činnosti a dále podle odvedené dosavadní praxe. Vzhledem k tomu, že toto je zařazení do nárokové složky platu a lze jej jednoduše definovat, nabízí se otázka, zda je takové ohodnocení skutečně objektivní a reflektuje schopnosti, znalosti, aktivní přístup, fungování v kolektivu nebo pracovní nasazení všech zaměstnanců soudů skutečně spravedlivě.

K tomuto účelu by měly sloužit nenárokové složky platu – osobní příplatky, když zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve svém § 131 odstavec 1 uvádí, že „zaměstnanec, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. V odstavci 2 se uvádí, že zaměstnanec, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy,

může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.²⁰ Osobní příplatky jsou složkou platu, která doplňuje platový systém. Pro zaměstnance se jedná o motivační složku platu, která především oceňuje individuální výkony jednotlivých zaměstnanců. Její výše je ovlivněna dlouhodobým kvalitním a efektivním výkonem zaměstnance v porovnání s ostatními zaměstnanci. V případě dlouhodobě nedostatečných nebo výrazně zhoršených výkonů může být snížena nebo i odejmuta tak, aby byla zachována její motivační funkce. Zpravidla se tyto příplatky přiznávají nejdříve po 3 měsících trvání pracovního poměru, a to na návrh vedoucího pracovníka nebo pracovníka, který prováděl proškolení nového zaměstnance. Pravidla a kritéria pro přiznávání nebo odnímání osobního příplatku nejsou zákonem jednoznačně stanovená, záleží tak na přístupu vedoucích představitelů jednotlivých soudů, limitní výši pak stanoví § 131 zákoníku práce.

Ze zjištěného vyplynulo, že postupy týkající se přiznání osobních příplatků na soudech jsou rovněž nejednotné. Na některých soudech jsou pro tyto konkrétní a detailní postupy předem dané různými metodikami nebo vnitřními platovými předpisy, jež jsou zpracovávány zaměstnanci daného soudu (ředitelé správ, personalisté, předsedové soudů), mnohde je osobní příplatek přiznáván pouze na základě uvážení zaměstnavatele, hodnocení nadřízených pracovníků (vedoucí, dozorčí úředník, soudce) a obecným ustanovením zákoníku práce a na některých soudech není osobní příplatek přiznáván vůbec nebo pouze některým „strategičtějším“ pozicím (účetní, dozorčí úředník), které by jinak nebylo možno obsadit spolehlivým zaměstnancem.

Nejnižší osobní příplatky v rozmezí od 0 Kč do 1 000 Kč, jsou určeny např. pro:

- pomocný personál (údržba, řidič)
- zapisovatelské pozice
- rejstříkové vedoucí
- zaměstnance zápisového oddělení

²⁰ § 131 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nejvyšší osobní příplatky v rozmezí 1 000 Kč – 10 000 Kč jsou přiznávány zejména pro:

- vedoucí úseku
- vyšší soudní úředníky/úřednice
- asistenty/asistentky soudců
- ředitel/ka správy

Přiznávání osobních příplatků je značně limitováno zejména objemem přidělovaných finančních prostředků, kdy soudy nemohou do budoucna předvídat potřebný objem financí v závislosti na přiznaném vyšším osobním ohodnocení. Nejednotná situace ale může být zapříčiněna nedostatečnou personální činností, když o osobním příplatku ve smyslu motivační složky platu se vyjádřil pouze jediný respondent.

Tabulka 8: Příklad současných výší osobních příplatků

Pozice	Platová třída	Plat dle platových tarifů (1. stupeň)	Reálná výše os. příplatku	Plat celkem
Zapisovatelka	7. PT	14 740 Kč	500 Kč	15 240 Kč
Vedoucí kanc.	8. PT	16 000 Kč	1 000 Kč	17 000 Kč
VSÚ	12. PT	22 160 Kč	2 500 Kč	24 660 Kč
Asistent soudce	13. PT	24 020 Kč	4 000 Kč	28 020 Kč

Zdroj: Příloha č. 2 k NV č. 341/2017 Sb., vlastní zpracování

Tabulka 9: Příklad maximálně možných výší osobních příplatků

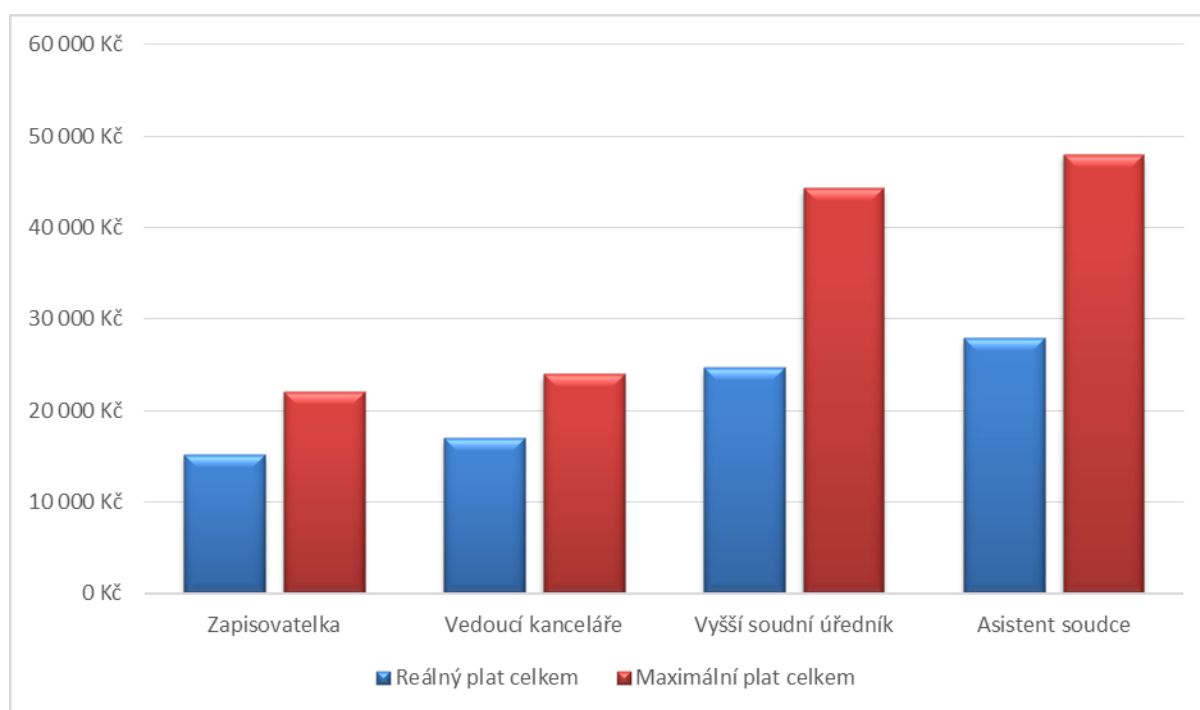
Pozice	Platová třída	Plat dle platových tarifů (1. stupeň)	Max výše os. příplatku	Plat celkem
Zapisovatelka	7. PT	14 740 Kč	7 370 Kč	22 110 Kč
Vedoucí kanc.	8. PT	16 000 Kč	8 000 Kč	24 000 Kč
VSÚ	12. PT	22 160 Kč	22 160 Kč	44 320 Kč
Asistent soudce	13. PT	24 020 Kč	24 020 Kč	48 040 Kč

Zdroj: Příloha č. 2 k NV č. 341/2017 Sb., vlastní zpracování

V tabulkách jsou příkladně zobrazeny možnosti platových podmínek, které nabízí zákon v rámci svých platových tarifů. Jsou zde zastoupeny dvě pozice s možností osobního příplatku až do výše 50 % platového tarifu základního platového stupně a dvě pozice, kde zákoník práce umožňuje příplatek až do výše 100 %. Zařazení do konkrétních platových tříd i reálné výše osobních příplatků vychází z informací sdělených v rámci ankety.

Na základě těchto podmínek pak není vyloučené, že by zaměstnanec zařazený do nižší platové třídy mohl pobírat vyšší osobní příplatek a tím pádem i vyšší plat než zaměstnanec zařazený ve vyšší platové třídě. Jednalo by se o objektivní odraz pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců.

Graf 5: Rozdílné výše platů v závislosti na výši osobních příspěvků



Zdroj: Příloha č. 2 k NV č. 341/2017 Sb., vlastní zpracování

Naprostou většinou dotázaných osob byly platové podmínky administrativních pracovníků soudů označeny jako značně nevyhovující, neodpovídající vykonávané činnosti, vysokému nároku pracovní odbornosti, vysokému pracovnímu nasazení nebo i dosaženému vzdělání, z čehož vyplývá nedostatečná konkurenceschopnost soudů vůči mnohým soukromým zaměstnavatelům, když toto bývá často důsledkem nedostatku kvalifikovaných pracovních sil a vysoké fluktuace perspektivních zaměstnanců.

Mezi nabídkami volných pracovních míst zveřejněných na webových portálech se objevují možnosti pracovat na místech v podnikatelské sféře, které svým požadavkům odpovídají požadavkům na kvalifikaci pracovníků ve státní správě či nižším. Na základě zjištění z anketní otázky č. 3 ve smyslu zařazování pracovníků vykonávajících stejnou činnost na stejných pozicích do jiných platových tříd byly pro porovnání vyhledány nabídky

volných pracovních míst na webovém portálu www.prace.cz v rámci státního a soukromého sektoru. Záměrně byly vybrány pozice „zapisovatele/zapisovatelky“ a „pokladní v supermarketu“, neboť tyto dvě pozice byly v souvislosti s odpověďmi na otázku č. 5 porovnávány.

Tabulka 10: Komparace zapisovatelka/pokladní v supermarketu

Zapisovatelka		Pokladní v supermarketu	
Vzdělání:	SŠ nebo SOU s maturitou	Vzdělání:	Základní
Další požadavky:	Znalost psaní všemi 10	Další požadavky:	Vstřícné a příjemné chování
	Trestní bezúhonnost		Reakce na potřeby zákazníků
	Samostatnost, pečlivost		Spolehlivost a odpovědnost
	Schopn. organizace		
	Schopn. komunikace		
	Znalost práce na PC		
	Výborná znalost ČJ		
	Odpovídající vystupování		
Nabídka platu:	od 15 480 Kč	Nabídka mzdy:	od 21 200 Kč
Jiné výhody:	Příspěvek na stravování	Jiné výhody:	PP na dobu neurčitou
	25 dnů dovolené		Možnost zkrác. úvazků
	4 dny indispoz. volna		Příspěvek na penz. přípoj.
			25 dnů dovolené
			Příspěvky na stravování
			Příplatek za práci v neděli
			Vánoční poukázky

Zdroj: www.prace.cz (převzato 2019), vlastní zpracování

Na základě uvedeného porovnání těchto dvou nabídek se reálná nabídka soukromého subjektu skutečně zdá být zajímavější, když zejména na základě nižšího požadavku na vzdělání, kvalifikaci a ostatní znalosti a schopnosti nabízí nejen vyšší finanční ohodnocení o přibližně 6 000 Kč měsíčně, umožňuje ale také získat dalších výhod, jimiž nabídka volné pozice u soudu nedisponuje. Charakteristika zmíněné soudní pozice

nereflektuje vážnost a důstojnost této justiční organizace a skutečně se tak může zdát, že soud nemá, co nabídnout.

Tabulka 11: Komparace asistent soudce/firemní právník

Asistent soudce		Firemní právník	
Vzdělání:	VŠ magister. právní	Vzdělání:	VŠ magisterské právní
Další požadavky:	Státní občanství ČR	Další požadavky:	2 roky praxe v právní oblasti
	Trestní bezúhonnost		Zodpovědnost a pečlivost
	Morální bezúhonnost		Samostatnost, aktivní přístup
			Log. a systemat. myšlení
			Komunikační dovednosti
			Znalost AJ
			Uživatelská znalost na PC
Nabídka platu:	Od 24 020 Kč	Nabídka mzdy:	50 000 až 70 000 Kč
Jiné výhody:	PP na dobu určitou	Jiné výhody:	Zázemí silné mezinár. spol.
	Příznání os. přípl.		Zajímavou a persp. práci
			Možnost dalšího vzdělávání
			Mobilní telefon, notebook
			Kafetérie
			Příspěvek na penzijní připoj.
			Flexibilní pracovní doba
			5 týdnů dovolené
			Příspěvek na sport/kulturu
			Sick days

Zdroj: www.prace.cz (převzato 2019), vlastní zpracování

Při porovnání nabídek volných pracovních míst se stejnými požadavky na vzdělání – vysokoškolské magisterské právního charakteru – se opět tyto nabídky diametrálně odlišují. Při porovnání zde se opět zdá být lukrativnější zaměstnání v soukromém sektoru. Na základě této skutečnosti lze předpokládat, že relativně vysoká fluktuace může také pramenit z nedostatečného ohodnocení soudních zaměstnanců. Za použití možnosti celého rozpětí mantinelů katalogu prací a osobních příplatků, by konkurenceschopnost celé justice jistě značně vzrostla. Sporným bodem tak nemusí být jen nedostatečnost personální práce

s katalogem prací či osobními příplatky, nýbrž nedostatek finančních prostředků a způsob jejich přidělování. V okamžiku, kdy není jasné, že za rok bude mít soud k dispozici minimálně stejný objem prostředků na platy, nemůže přijímat závazná personální rozhodnutí v platové oblasti.

Pro úplnost je nutno dodat, že platnost veškerých uvedených dat je ke čtvrtému kvartálu roku 2018 a korespondují s přílohou č. 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, účinnou od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018. Zmíněná vyhláška byla s účinností od 1. 1. 2019 novelizována a platové tarify pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 2 byly navýšeny.

Obrázek 9: Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka

zapisovatel/ka

15 480 Kč/měsíc





 Firma:	Okresní soud v Hodoníně (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Velkomoravská 2269/4, Hodonín
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
 Zařazení:	administrativní pracovník, administrativa

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2019

Obrázek 10: Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka

Zapisovatelka

16 400 – 22 170 Kč/měsíc

 Firma:	Okresní soud v Ústí nad Labem (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Kramoly 641/37, Ústí nad Labem - Střekov
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	administrativní pracovník, administrativa

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2019

Obrázek 11: Nabídka práce na pozici Zapisovatel/ka

Zapisovatel/ka u soudu

17 970 – 23 280 Kč/měsíc

 Firma:	Okresní soud v Domažlicích (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Paroubkova 228, Domažlice - Týnské Předměstí
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	administrativní pracovník, administrativa







Zdroj: www.prace.cz, převzato 2019

Z uvedených nabídek práce je patrné zvýšení platů v závislosti na účinnosti novely nařízení vlády, nicméně stále se objevují rozdíly v odměňování. Plat od 15 480 Kč koresponduje se 7. platovou třídou (1. platový stupeň), plat od 16 400 Kč se týká zaručeného platu a dále se objevuje nabídka pozice s uvedením výše platu od 17 970 Kč.

Obrázek 12: Nabídka práce na pozici Asistent soudce

Asistent soudce okresního soudu

22 160 – 33 300 Kč/měsíc


 Firma:	OKRESNÍ SOUD V TEPLICÍCH (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	U soudu 1450, Teplice
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	vysokoškolské / univerzitní
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	asistent soudce, služby

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2019

Obrázek 13: Nabídka práce na pozici Asistent soudce

ASISTENT/KA SOUDCE

18 600 – 28 000 Kč/měsíc



 Firma:	KRAJSKÝ SOUD V ÚSTÍ NAD LABEM (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	U Soudu 540/3, Liberec - Liberec II-Nové Město
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	vysokoškolské / univerzitní
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe, OZP s docházením do firmy
 Zařazení:	asistent soudce, služby

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2019

Obrázek 14: Nabídka práce na pozici Asistent soudce

Asistent/ka soudce

25 230 Kč/měsíc

 Firma:	Okresní soud v Kolíně (úřad práce ČR)
 Místo pracoviště:	Kmochova 144, Kolín - Kolín III
 Pracovní poměr:	práce na plný úvazek
 Vzdělání:	vysokoškolské / univerzitní
 Benefity:	dovolená 5 týdnů
 Vhodné i pro:	osoby bez praxe
 Zařazení:	asistent soudce, služby

Zdroj: www.prace.cz, převzato 2019

Rozdíly v odměňování jsou zcela zřejmé i u vyšších administrativních pozic, ačkoliv zde se rovněž objevuje navýšení platů v souvislosti s novelou nařízení vlády o platových tarifech zaměstnanců státní správy. V těchto případech však mohou být nalezeny odlišnosti v náročnostech vykonávaných činností dle zmíněných katalogů prací, když to je v rámci organizace práce soudů individuální záležitost. Tato názorová rozpolcenost je však v základu systémová a je třeba ji řešit unifikací shora. Může být i příčinou vnitřní nevole jednotlivých zaměstnanců a eventuální součástí relativně vysoké fluktuace.

4.2.3 Vzdělávání

Zaměstnanci organizace jsou jejím základem. Jsou nositeli nápadů, zkušeností, vědomostí a na jejich přístupu závisí úspěch organizace jako celku. Ne všichni zaměstnanci jsou vždy hotoví a připravení pro výkon daného povolání, ne vždy mají potřebné znalosti, dovednosti, postoje nebo přístupy k efektivnímu plnění požadovaných činností, proto zde nastupuje potřeba skutečného rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, aby se v co nejkratším čase dokázali dostat na potřebnou úroveň.

V podnikové sféře je hlavním cílem vzdělávání zaměstnanců zvýšení konkurenceschopnosti podniků. Finanční prostředky vložené na rozvoj lidských zdrojů jsou podniku tou nejlepší investicí, neboť vzdělání a kvalifikování zaměstnanci nejen pomohou podniku vrátit zpět vložené finance a zároveň umožní dosáhnout úspěchu v podnikání – zisku.

Práce s lidskými zdroji a vzdělávání zaměstnanců v oblasti veřejné správy a rovněž v oblasti soudnictví nemá stejný cíl jako soukromá sféra, tudíž není jejím hlavním zájmem zisk, ale především důvěra veřejnosti ve státní instituce. Vzdělávání pracovníků celého resortu justice dlouhodobě zajišťuje Justiční akademie.

4.2.3.1 Justiční akademie

Justiční akademie vznikla v roce 2002 jako organizace Ministerstva spravedlnosti pro oblast vzdělávání soudců, státních zástupců a dalších pracovníků justice. Své sídlo má v Kroměříži, když původní organizace Justiční akademie byla ze Stráže pod Ralskem přestěhována a sloučena s Justiční školou práve v Kroměříži. V současné době se Justiční akademie zabývá vstupním a průběžným vzděláváním soudců, státních zástupců, justičních a právních čekatelů, asistentů soudců a státních zástupců, vyšších soudních úředníků a vyšších úředníků státních zastupitelství, zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti a dalších zaměstnanců v resortu justice. Justiční akademie má také své stálé pracoviště v Praze, kde probíhá převážná část vzdělávání a dále se vzdělávací akce uskutečňují v učebnách, zejména v rámci sídel či poboček Krajských soudů. Školení, které probíhá formou přednášek, odborných seminářů, workshopů a krátkodobých kurzů v systému celoživotního vzdělávání, zejména v oblastech právních a společenskovedních disciplín a je určeno pro kvalifikační vzdělávání vyšších soudních úředníků, vedoucích kanceláří, dozorčích úředníků, rejstříkových vedoucích a ostatního justičního personálu. Vzdělávací plán je často modifikován dle aktuálních požadavků a potřeb justičních organizací.

O negativních zkušenostech v souvislosti s nedostatečnou kvalifikací nově nastoupivších pracovníků se objektivně vyjádřilo celkem 8 z 21 respondentů, dá se i toto považovat za závažný problém organizace především směrem k veřejnosti. Nedostatečná kvalifikace administrativních pracovníků zejména v oblastech pravopisu, vyjadřovacích schopností či

potřebné dávky zodpovědnosti může velmi jednoduše přispět k negativnímu vnímání a snížení důvěry v justiční organizace širokou veřejností. Navíc se tím omezuje produktivita a efektivita práce, pokud jsou nezbytné zdvojené kontroly například textů určených veřejnosti (rozsudky, usnesení, přípisy). Pro účely vzdělávání pracovníků justice je ustanovena právě Justiční akademie, nicméně velmi dobrou úroveň znalostí českého v rámci písemné i ústní formulace, nemůže zcela suplovat za základní či střední stupně vzdělání. Justiční akademie poskytuje vzdělání v odborném směru.

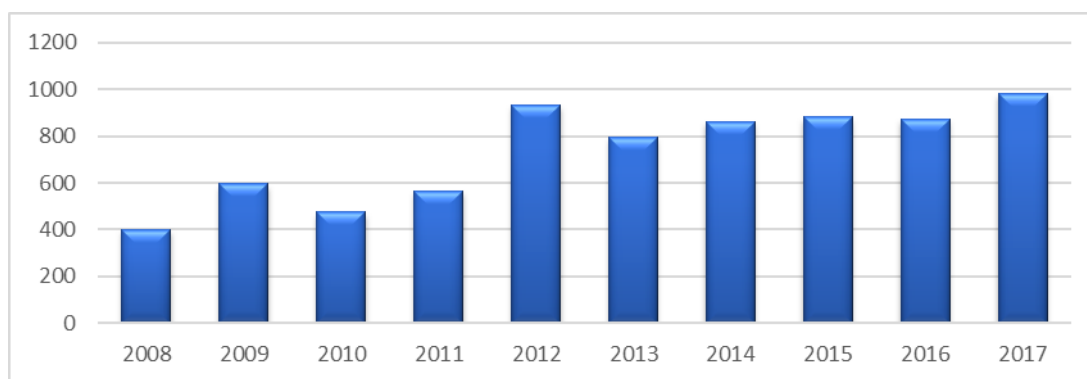
Tabulka 12: Vývoj počtu seminářů a jejich účastníků

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Semináře	400	596	476	565	933	796	864	882	873	985
Účastníci	6 846	17 030	12 625	14 561	20 207	24 645	22 720	23 533	23 981	26 931

Zdroj: Roční zprávy o činnosti Justiční akademie, vlastní zpracování

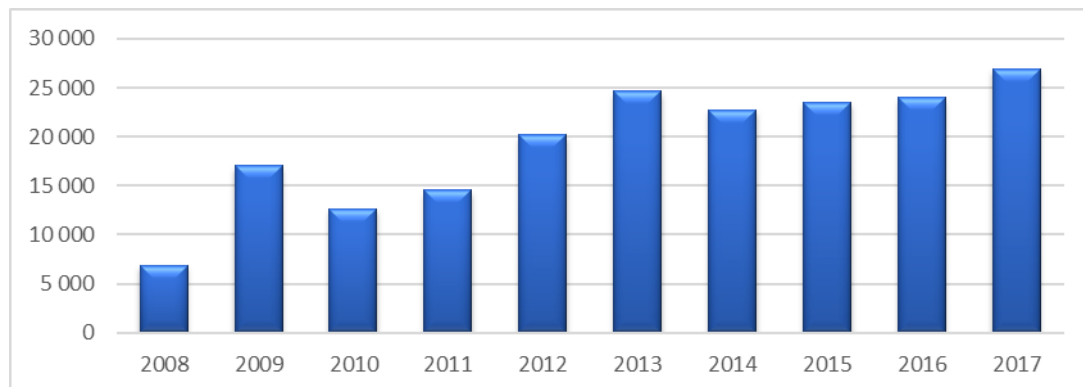
V tabulce je uveden vývoj počtu jednotlivých seminářů a počtu jejich účastníků, když zde je zcela patrný dlouhodobý růst. To by mělo obecně vést k lepší vzdělanosti zaměstnanců justice, nicméně vzhledem k neustále se měnící legislativě v právní oblasti či k relativně časté obměně administrativních pracovníků se tyto počty mohou zdát nedostatečnými. Významné by mělo být zejména vstupní vzdělávání pro nové pracovníky, úvodní seznámení nejen s pracovní pozicí, ale také se základy systému soudní moci ve státě, spleť organizací soudnictví či obecnými postupy a procesy jednotlivých soudních činností.

Graf 6: Vývoj počtu seminářů v letech 2008-2017



Zdroj: Roční zprávy o činnosti Justiční akademie, vlastní zpracování

Graf 7: Vývoj počtu účastníků v letech 2008-2017



Zdroj: Roční zprávy o činnosti Justiční akademie, vlastní zpracování

Z uvedených grafů je patrný zejména nárůst seminářů v období, kdy nastala účinnost zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a dále je zde zřejmý neustálý růst počtu jak seminářů, tak i účastníků při relativně totožném počtu zaměstnanců justice.

4.2.3.2 Rozhovor

Za účelem zjištění situace ohledně vzdělávání administrativních pracovníků soudů byla oslovena Mgr. Sabina Filáková jako odborný garant manažerského vzdělávání Justiční akademie v souvislosti s profesním vzděláváním justičních pracovníků a byla požádána o krátký rozhovor. Mgr. Filáková byla vybrána zejména z důvodu své dlouhodobé praxe v oblasti personalistiky v soukromé sféře a taktéž současné dlouhodobé praxe při vzdělávání pracovníků justice, na základě čehož má jisté možnosti srovnání a objektivnější vhled do celé zkoumané problematiky. Jedná se o osobu, která se denně setkává s různými zaměstnanci justice (soudy, státní zastupitelství, Ministerstvo spravedlnosti) odlišných pracovních pozic od nejvyšších představitelů organizačních složek státu až po nejnižší administrativní postavení. Nadto jsou její názory velmi významné zejména ve smyslu zjištění míry objektivity poskytnutých informací v rámci anketního dotazování této diplomové práce.

Zpočátku bylo realizováno osobní setkání, nastíněn předmět a účel zkoumání a odstraněny možné komunikační nedostatky a vzhledem k časové vytíženosti byly předány připravené dotazy k pozdějšímu zpracování. Dotazy byly zkonstruované na podkladě dat získaných

prostřednictvím ankety. Tazatelka s výsledky anketního dotazování předem seznámena nebyla, aby byla zachována maximální nestrannost. Vzhledem ke vzdálenosti byly zodpovězené otázky zaslány prostřednictvím elektronické pošty:

1. Jaká jsou témata Vašich seminářů? Co na soudech školíte nejčastěji?

V současné době pracuji jako odborný garant projektu "**Rozvoj justice v oblasti manažerských dovedností**" finančně podpořeného z EU. Cílem projektu je proškolení řídicích zaměstnanců justice, kteří tak získají znalosti a dovednosti v oblastech plánování, organizování, řízení lidí, vedení lidí, komunikování, vyjednávání, rozhodování, řešení problémů.

Jako lektor se spolupodílím na vzdělávání vrcholných manažerů justice (předsedové, místopředsedové a ředitelé správ soudů), kteří se účastní **Komplexního programu manažerského** vzdělávání. Jedná se o cyklus 3 seminářů – Osobnost manažera, Vedení porad a řešení konfliktů, Jak efektivně řídit soud.

Zároveň probíhá i vzdělávání středního managementu soudů (vedoucí kanceláří, úsekové vedoucí, dozorčí úřednice, správci aplikací atd.). Seminář **Řízení pracovních kolektivů** je zaměřen na oblasti, které uvedené pozice potřebují co nejvíce rozvíjet tedy: role vedoucího pracovníka, základní principy jednání s lidmi, důležitost individuálního přístupu, komunikace jako nástroj vedení lidí, motivace zaměstnanců, vedení porad, řešení konfliktů.

Cílem semináře **Jak snadno a efektivně zvládnout zaškolení nových kolegů na OS** je naučit zaměstnance, jak dobře zapracovat nového zaměstnance do praxe soudu, příprava modelu konkrétního adaptačního plánu pro pozici rejstříková vedoucí či zapisovatelka, nácvik vyhodnocení adaptačního procesu a hodnocení zapracování nového pracovníka v závěru zkušební doby.

V rámci projektu také nabízíme vzdělávání pracovních kolektivů přímo na soudech. Tato témata v současné době školím nejčastěji.

1. úvodní seminář **Spolupráce a zdravé klima na pracovišti** – zaměřený na komunikaci a vytváření zdravých sociálních vztahů.

2. seminář **Komunikace na pracovišti, aneb jak lépe porozumět sobě i druhým** – je zaměřený na osobnost člověka, jak jednat s různými typy lidí, rozvoj emoční inteligence.

3. seminář **Zvládání konfliktů a jejich prevence** – zvládání emocí, sebeovládání, příčiny konfliktů, styly řešení konfliktů.

2. Jakou náladu vnímáte u zaměstnanců soudů, kteří se účastní Vašich seminářů?

V současné době zaměstnanci soudů řeší nespokojenost s finančním ohodnocením své práce, chybí jim i ocenění ze strany nadřízených. Na druhé straně velmi pozitivně hodnotí pracovní prostředí, technické vybavení. V mnoha organizacích se zlepšila personální práce, která se více orientuje na rozvoj zaměstnanců, komunikaci a motivaci.

3. Vnímáte pokrok ve vzdělávání administrativních pracovníků soudů? Jsou patrné rozdíly mezi současným stavem a minulostí?

V minulosti administrativní pracovníci soudů nebyli na svou pracovní roli připravováni. Mnohdy během svého profesního vývoje neabsolvovali ani základní výcvik v komunikaci. V posledních sedmi letech se vzdělávání administrativních pracovníků neuvěřitelně zlepšilo. Justiční akademie realizovala projekt "Analýza vzdělávacích potřeb odborného aparátu soudu a státních zastupitelství", jedním z výstupů projektu je "Katalog pracovních pozic a Katalog vzdělávacích potřeb". Na základě definovaných vzdělávacích potřeb vznikl ucelený e-learningový modul přístupný pro všechny zaměstnance soudů. Vzdělávání probíhá i prezenční formou a reaguje na aktuální potřeby justice. Justiční akademie také zajišťuje semináře Vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance justice. Díky Vstupnímu vzdělávání se velice zkvalitnil adaptační proces nových zaměstnanců.

Výše zmiňované semináře, které jsou realizovány přímo na soudech, jsou obsahově přizpůsobeny momentálním potřebám jednotlivých soudů. Zpětné vazby ze seminářů a neustále se zvyšující poptávka ukazují, že administrativní pracovníci mají o vzdělávání velký zájem.

4. Vnímáte rozdíly mezi soudy v přístupech k péči o zaměstnance v oblasti vzdělávání? V čem spatřujete ty nejzásadnější?

Ano, rozdíly jsou hlavně v přístupu k rozvoji zaměstnanců, k jejich motivaci, k zavádění personálních činností do praxe soudů jako je kvalitně nastavený adaptační proces, hodnocení a vzdělávání zaměstnanců apod. V některých organizacích stále převládá názor, že personální práce znamená mít v pořádku „papíry“.

5. Máte nějakou představu, jak by se dala současná situace vylepšit?

Věřím, že situaci vylepší vzdělávání vrcholných manažerů, kteří absolvováním manažerského vzdělávání získají další znalosti a dovednosti v oblastech plánování, organizování, řízení lidí, vedení lidí, komunikování, vyjednávání, rozhodování, řešení problémů. Jak říkal Tomáš Baťa: "Chcete-li vybudovat úspěšný podnik, musíte nejprve vybudovat sebe", rozvoj manažerů justice může do budoucna velice ovlivnit fungování organizací.

Také realizace seminářů přímo na soudech umožňuje proškolit vyšší počet zaměstnanců, odbourat strachy a obavy ze vzdělávání. Namotivovat zaměstnance, zmírnit odpor ke změnám a celkově zlepšit komunikaci a klima v organizacích.

Z uvedeného rozhovoru zcela jednoznačně vyplývá jistá renesance této organizační složky státu v oblasti péče o zaměstnance. Je zde přednesena důležitost vzdělávání zejména vrcholných představitelů (předsedové, místopředsedové, ředitelé správ soudů), kteří by měli své znalosti a zkušenosti předávat svým podřízeným. Funkce předsedy (místopředsedy) soudu je časově vymezená sedmiletým funkčním obdobím, které nelze u jednoho soudu opakovat. Každý takový představitel soudu má svou vlastní osobnost, vlastní názory, nápady nebo vize, jež však bývá často velmi obtížné v této pozici realizovat. Pro činnosti související s manažerským vedením administrativních pracovníků na okresních a obvodních soudech je vymezena funkce ředitele nebo ředitelky správy soudu, plnící zároveň kumulovanou funkci personalisty (samostatná funkce personalisty, je častěji samostatně obsazována u soudů vyšších stupňů). Tato kumulovaná pozice pak může být velmi často velkým úskalím mnoha soudů a personální činnosti s podřízenými zaměstnanci, neboť funkce ředitele/ředitelky správy soudu není podmíněna konkrétním oborem vysokoškolského vzdělání.

Patrný důraz je kladen na vzdělávání všech vedoucích pozic v rámci celé hierarchie soudu, neboť v současné době je význam péče o zaměstnance takřka klíčový. Kvalita práce zaměstnanců je odrazem jejich spokojenosti, když následně se může projevit i v prohlubování důvěry široké veřejnosti. Rovněž zaškolování nových zaměstnanců justice je pro efektivní a kvalitní práci velmi zásadní a koneckonců školená je také „dovednost školit“.

Potvrzuje se zde výše uvedené zjištění nedostatečného finančního ohodnocení činnosti administrativních zaměstnanců justičních složek opět s akcentem nedostatečné péče o tyto zaměstnance ze strany vedoucích pracovníků. Je obecně známo, že „peníze nejsou všechno“, pro někoho může být dobrou motivací a klíčem ke spokojenosti právě pochvala od nadřízeného.

Justiční akademie má své mantinely týkající se kapacit pro vzdělávání. V resortu Ministerstva spravedlnosti je zaměstnáno přibližně 26 tisíc lidí, není tedy možné se všem efektivně věnovat nejen personálně, ale také kapacitně (budovy, školicí centra). V této souvislosti se stále více rozmáhá vzdělávání přímo na konkrétních soudech, jež mají o vzdělávání zájem nebo v prostorách krajských soudů pro soudy jim podřízené. Šetří se tím zejména čas a prostředky na dopravu s jistou dávkou komfortu pro vzdělávané.

I přesto, že vzdělávací činnost Justiční akademie jde vstříc požadavkům na vyšší kvalifikaci a odbornost jednotlivých pracovníků, je stále nezbytné pokrok doby vyrovnávat. Ze své osobní zkušenosti uvedla oslovená lektorka stále mezery v komunikaci mezi lidmi na pracovišti, manažerských nedostacích vedoucích pracovníků a představitelů soudů a zejména v přístupech jednotlivých soudů k nezbytnému vzdělávání.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Konfrontace

Veškeré zmíněné záležitosti neustále navzájem prolínají činnost v justici. K tomu, aby rozhodovací funkce soudů byla nestranná a jejich podpůrná činnost včasná a efektivní, je zapotřebí mít nejen spravedlivé soudce, ale také kvalitní podpůrný administrativní aparát. Kvalita odvedené práce je částečně odrazem spokojenosti, resp. nespokojenosti jednotlivých zaměstnanců. Prostřednictvím ankety byl částečně zjištěn náhled na tuto problematiku ze strany zaměstnanců, nicméně aby bylo možno poukázat na nezájatost celé záležitosti, je nezbytné znát i úhel pohledu druhé – kritizované strany. Za tímto účelem byl osloven Ministr spravedlnosti JUDr. Jan Kněžínek, Ph.D. se žádostí o krátký rozhovor ke zkoumanému tématu. Z důvodu časové vytíženosti ministra byl finálně proveden rozhovor s jeho náměstkem JUDr. Jeronýmem Tejcem. Došlo k osobnímu setkání, při kterém byly předeslány obecné výsledky z ankety, nastíněna budoucí realizace rozhovoru a odstraněny nejasnosti. Dotazy byly předem připraveny, avšak vzhledem k rozsáhlosti zkoumané problematiky a nutnosti konzultovat některé záležitosti v kolegiu, byla zpětná vazba zaslána až následně prostřednictvím elektronické pošty. Celý rozhovor je uveden v příloze č. 3 diplomové práce.

5.1.1 Otázka č. 1

„Zaměstnanci administrativy justice jsou obecně velmi špatně ohodnoceni. Nejen, že platy podle stávajících platových tarifů jsou velmi nízké v porovnání s ostatními institucemi státní správy, ale je nedokonalá praxe i týkající se přiznávání osobních příplatků, které jsou rovněž velmi nízké. Ředitelé správy argumentují tím, že mají k dispozici málo finančních prostředků, co s tím?“

reflektovala zjištěné informace z ankety, kdy se drtivá většina respondentů vyjádřila ve smyslu zmíněné otázky. Respondent zpočátku nezapomněl uvést, že „*Ministerstvu spravedlnosti se nedávno po mnoha dlouhých letech podařilo prosadit zvýšení platových tříd pro pracovníky soudů (soudní zapisovatelky, asistenty, vyšší soudní úředníky, soudní tajemníky aj.)*“, což potvrzuje novela nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a k nízkým platům v rámci platových tarifů uvedl, že toto může být rovněž dílem nedostatečné personální činnosti a nedůsledného

dodržování platových předpisů. Dále uvedl, že, „určitý vliv na průměrnou výši platových tarifů v jednotlivých organizačních složkách státu může mít vliv též věkové složení zaměstnanců, neboť výše platového tarifu v jednotlivých platových třídách závisí na délce jejich započitatelné praxe.“

Podle jeho slov bude v následujícím období provedená jistá revize a případná aktualizace popisu pracovních činností vykonávaných u soudů a státních zastupitelství, což může také vést ke změnám v platovém zařazení některých justičních zaměstnanců. Termín „následující období“ však nebylo blíže specifikováno.

Téma osobních příplatků označil jako výhradní kompetenci vedoucích jednotlivých organizačních složek s apelem na nutnost dbát zásad spravedlivého odměňování a rovného zacházení. Uvedl, že „celková výše finančních prostředků vyplácených na osobní příplatky sice závisí na celkových rozpočtových poměrech resortu“, ale zároveň dodal, že „množství disponibilních finančních prostředků však není jediným ani rozhodujícím kritériem, ovlivňujícím výši osobních příplatků vyplácených v jednotlivých organizačních složkách státu“, z čehož lze dovodit, že ze strany ministerstva nebyla možnost zvýšení osobních příplatků, s ohledem na přidělení finančních prostředků, zcela negována.

5.1.2 Otázka č. 2

„Metodická činnost Ministerstva spravedlnosti by měla kontrolovat zařazování administrativních pracovníků do různých platových tříd, ale podle zjištěného se tak neděje. Plánuje se i následná kontrola?“ vychází z praktického zjištění, že neprobíhá žádný dohled nad personální činností v oblasti odměňování zaměstnanců, když doložené údaje shora toto potvrzují. Ve své odpovědi uvedl, že metodická činnost ministerstva „zahrnuje i prezentaci písemných sjednocujících stanovisek k jednotlivým v praxi se vyskytujícími problémům, průběžné konzultace v pracovním pořádku s řediteli správ, personalisty a předsedy soudů, přednáškovou činnost v rámci Justiční akademie, publikační činnost, účast na pracovních poradách organizovaných jednotlivými krajskými soudy a pravidelné celostátní porady

ředitelů správ a personalistů věnované výhradně uvedeným oblastem“ k čemuž dodal, že odpovědnost za aplikaci platových předpisů nesou vedoucí organizačních složek státu, kteří mají k dispozici veškeré podklady a skutečnosti pro řádné odměňování a ministerstvu nepřísluší do této záležitosti jakkoli zasahovat

5.1.3 Otázka č. 3

„Plánujete změny v způsobu výpočtu potřeb zaměstnanců, který je velmi rigidní a neodráží skutečné potřeby soudů?“ rovněž reflektuje nespokojenost ředitelů správ/personalistů s tímto postupem zjištěnou v rámci dotazování. Dotaz je pouze modifikací jedné z došlých odpovědí na dotazy v anketě. K této problematice pan náměstek uvedl, že „konstatování, že pravidla jsou „... rigidní a neodráží skutečné potřeby soudů.“ neodpovídá realitě, neboť propočty potřeb zaměstnanců soudů jsou realizované na základě závěrů celoresortní systemizační komise, na nichž se shodly všechny soudy a platnost stanovených pravidel je průběžně posuzována. Pro rok 2019 byla pravidla aktualizována podle požadavků soudů presentovaných v návrhu Kolegia předsedů krajských soudů.“

5.1.4 Otázka č. 4

„Ostatní zastaralé právní předpisy, v. k. ř., instrukce, vyhlášky, nařízení – jsou nejen nemoderní, ale často také nereflektují realitu (FKSP, v. k. ř.) a jejich implementace do praxe je často velmi chaotická. Navíc to rozděluje činnost zaměstnanců soudů, když soudci nejsou těmito předpisy vázáni.“ byla položena zejména proto, že se mnozí ředitelé správ mají nemalé potíže s jejich implementací do skutečného soudního pracovního procesu, provázáním s ostatními předpisy, elektronizací justice nebo organizací práce lidí, kteří tyto instrukce ovládat a používat musí a těmi, kterých se to netýká. Následně tím vznikají obtíže při jednoznačném vymezení kompetencí jednotlivých zaměstnanců a organizaci práce. K této problematice bylo sděleno, že *„instrukce Ministerstva spravedlnosti procházejí pravidelně revizemi s cílem udržovat tento segment pravidel v aktualizovaném stavu. Důvodem je především vývoj obecné legislativy, na níž musejí resortní úpravy průběžně reagovat.“* Dále k věci potvrdil, že činnost soudců, VSÚ, asistentů soudců či soudních tajemníků těmito předpisy vázána není, což je

vzhledem k dělbě moci v souladu, nicméně v některých ohledech to značně rozporuje systematickou činnost soudních pracovníků či v rámci různých soudů. Může se jednat například o zmiňované vypisování soudního rozhodnutí ručně do vzorového formátu, které je následně zapisovatelka nucena přepsat do elektronické podoby v souladu s instrukcemi či nařízeními závaznými pro ni, což je výrazně náročnější přinejmenším v časovém měřítku.

5.1.5 Otázka č. 5

Na základě jedné z anketních otázek byli představitelé soudů dotazováni na strategii jejich organizace, když z došlých odpovědí lze obecně shrnout značná nejednotnost. Obdobný dotaz byl položen i straně Ministerstva spravedlnosti. „**Jaké by dle Vašeho názoru mělo být poslání Ministerstva spravedlnosti a jaké by mělo být poslání soudu obecně?**“ Na tento dotaz náměstek ministra odpověděl slovy: „*Ministerstvo spravedlnosti, jako orgán moci výkonné a ústřední orgán státní správy, svou činností zajišťuje, aby soudy mohly řádně plnit své úkoly, vyplývající pro ně z Ústavy České republiky a dalších právních předpisů.*“ Ke strategii soudů, která nemůže být totožná se strategií ministerstva, pak uvedl: „*Naopak základním posláním soudů by mělo být projednávání a rozhodování konkrétních případů. Vždy však k tomuto rozhodování musí docházet v souladu právními předpisy, a to za dodržení zásad nezávislosti a nestrannosti soudu.*“

5.1.6 Otázka č. 6

Na dotaz „**Váš osobní názor na to, co je obecně nejdůležitější ve vztahu veřejnost vs justice (pro veřejnost)?**“ odpověď zní: „*Za nejdůležitější považujeme důvěru veřejnosti v justici. Udržet důvěru veřejnosti je o těžší, že z podstaty věci odchází jedna strana od soudu jako neúspěšná. Je proto důležité, aby se veřejnosti dostalo nejen rychlého rozhodnutí (je třeba podotknout, že rychlost rozhodování soudů se obecně v posledním čtvrtstoletí zrychluje), ale i rozhodnutí, které je vnímáno jako nestranné.*“

5.1.7 Shrnutí

Zjištěná stanoviska obou stran poukazují na jistý názorový střet, kdy jedni vnímají zkoumanou oblast jako problémovou a druhá strana shledává tyto záležitosti jako vcelku

korektní. Mínění, že zaměstnanci jsou nedostatečně ohodnoceni, čímž vzniká vysoká fluktuace či že institut osobních příplatků nelze řádně uplatnit s ohledem na nedostatečnost finančních prostředků byl rozporován tím, že objem financí není jediným ani rozhodujícím kritériem pro jejich přiznání a vyplácení. Způsob výpočtu zaměstnanců se mnohým ředitelům zdá být neaktuální, nicméně tento způsob je ve skutečnosti realizován na základě souhlasného stanoviska všech soudů a pro následující období dokonce aktualizován dle požadavků soudů. Ostatní právní předpisy svazují činnost administrativních pracovníků, jsou zastaralé a dílem jsou původcem konzervativního prostředí justice, jsou dle ministerstva pravidelně revidovány a aktualizovány tak, aby fungovaly v souladu s moderním prostředím aj. Je zřejmé, že je zapotřebí prolnout činnost ministerstva s činností prvoinstančních soudů.

5.2 Diskuse

Otázka odměňování trápí nejen samotné administrativní pracovníky soudů, kteří za nelichotivou výši platu vykonávají tuto činnost. Ve stejném směru se vyjadřují i funkcionáři a představitelé soudní moci v České republice. Výmluvné je např. vyjádření ministra spravedlnosti JUDr. Jana Kněžínska, Ph.D., který ve svém projevu k této problematice uvedl, že *„řada otázek je pro justici stěžejní, jedna z nich souvisí například s platy administrativního personálu, je potřeba usilovat o navýšení prostředků na jejich platy, které jsou skutečně podhodnocené“*²¹, s čímž se ztotožňují i jeho kolegové – přední soudní funkcionáři. Kupříkladu předseda Obvodního soudu pro Prahu – západ Mgr. Petr Franc uvedl, že *„společné všem okresním soudům jsou dlouhodobé problémy vyplývající z naprosto neodpovídajícího platového ohodnocení administrativních pracovníků soudů či z nemožnosti použít uspořené finanční prostředky při dlouhodobé nepřítomnosti soudce (př. z důvodu mateřské dovolené) například na platy asistentů či jiných pracovníků.“*²² Nedostatečné odměňování odborného administrativního personálu soudů je problém i z dlouhodobého hlediska, což velmi výstižně vyjádřil například předseda nejvyššího soudu prof. JUDr. Pavel Šámal, Ph.D., který uvedl, že *„je nepředstavitelné, aby nástupní*

²¹ KNĚŽÍNEK, J. *Kněžínek po návštěvě nejvyšších soudů: Platy personálu v justici by se měly zvýšit*[online]. © 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2018/08/ministr-spravedlnosti-se-brne-setka-predsedy-nejvyssich-soudu/>

²² FRANC, P., *Odborné kolegium SU ČR pro řízení a správu okresních soudů*. Časopis SOUDCE. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ročník XVIII, č. 5, (s. 3). ISSN 1211-5347

plat zapisovatelky, na kterou jsou kladeny určité odborné nároky, byl 16 000 Kč (8. platová třída) a po patnácti letech praxe dosáhla tabulkového platu 20 000 Kč. Doufá, že se podaří najít řešení, které zajistí konkurenceschopnost při výběru soudních pracovníků, která v současné době s ohledem na to, že se ve všech sférách platy podstatně zvyšují, zajištěna není.²³ Stejným způsobem podpořila intenzivní řešení tohoto problému i prezidentka soudcovské unie Mgr. Daniela Zemanová, když uvedla, že „administrativní pracovníci soudů mají velmi odborné a zodpovědné zaměstnání, přesto pobírají plat srovnatelný s pokladními v supermarketu, což je neodpovídající a nedůstojné.“²⁴ O nepříznivých výších platů administrativních pracovníků soudů se vyjádřil také soudce Krajského soudu v Praze, když ve svém odborném článku uvedl, že „podfinancování soudnictví, zejména platové podmínky nesoudcovských pracovníků jsou tristní, ostudné, hanebné. Neschopen paranoidních úvah nemám pochyb, že jde o záměr, nikoliv náhodu, již vůbec ne o objektivními okolnostmi vynucený stav.“²⁵ O tom, že i soudci realizují jisté úsilí o zlepšení pracovních podmínek ostatních kolegů, zmínila soudkyně Okresního soudu v Litoměřicích JUDr. Martina Lorencová slovy: „Nesmíme zapomenout na naše snahy změnit odměňování justiční administrativy. Představitelé soudcovské unie opakovaně jednají s příslušnými ministerstvy ohledně zvýšení platů našich důležitých spolupracovníků a ocenění jejich stále odpovědnější a sofistikovanější práce“²⁶

Související otázka pak ohledně pracovních podmínek administrativních pracovníků přichází na mysl ve vztahu ke konkurenceschopnosti státní sféry vůči té privátní. V tomto směru se také vyjádřila řada oslovených ředitelů správ soudů či personalistů, kteří realizují výběrová řízení na obsazení volných pozic u soudu. Jejich nelehkou situaci potvrdil i předseda Krajského soudu v Plzni Mgr. Miroslav Sedláček, když sdělil, že „zapisovatelka bere plat, který není o moc vyšší než minimální mzda. Vykonává přitom kvalifikovanou činnost, která vyžaduje aktivní znalost uživatelských programů soudních rejstříků. Plat

²³ ŠÁMAL, P. *Kněžínek po návštěvě nejvyšších soudů: Platy personálu v justici by se měly zvýšit* [online]. © 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2018/08/ministr-spravedlnosti-se-brne-setka-predsedy-nejvyssich-soudu/>

²⁴ ZEMANOVÁ, D., *Nedůstojné platy administrativy soudů? Nejhůře jsou na tom zapisovatelky* [online]. © 2018 [cit. 2018-07-24]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2017/10/nedustojne-platy-administrativy-soudu-nejhure-jsou-na-tom-zapisovatelky/>

²⁵ Jirmásek, T., *Insolvenční výzva*. Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ročník XX, číslo 6 (s. 8). ISSN: 12115347

²⁶ Lorencová, M., *Povzdechy nestačí*. Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ročník XX, číslo 6. (s. 2), ISSN: 12115347

nastupující zapisovatelky je takový, že je nutno jej dorovnávat na tzv. zaručenou mzdu, což není důstojné. Soudy se mnohdy se snaží zaměstnancům nabízet i jiné benefity, které byly omezeny v důsledku restriktivní politiky předchozích vlád, ale i tak soud není konkurenceschopný privátní sféře a hraje druhou ligu“²⁷. Právě nízké platy a nedostatečná konkurenceschopnost vůči privátní sféře jsou v drtivě většině případů důvodem pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnanců. V případě, že soudy sužuje vysoká fluktuace zaměstnanců a nedostatečná konkurenceschopnost, pak vzniká otázka na kvalitu a odbornost jejich administrativních zaměstnanců, která se může negativně odrážet v očích těch, jejichž práva jsou podle Ústavy ČR chráněna. Kupříkladu kolegové z předních postů Okresního soudu Praha – východ – Mgr. Martin Dostál a JUDr. Jiří Wažik se vyjádřili o nutnosti kvalitní práce administrativy ve smyslu, že „nikdo nebude bezpochyby rozporovat tvrzení, že soudy potřebují k výkonu svého základního poslání, tedy rozhodování o právech a povinnostech osob, bezchybný a kvalifikovaný odborný aparát. Tedy vedle samotných soudců i pracovníky zařazené v administrativě a ve správě soudu. Bez jejich práce se ten motor, který zajišťuje chod soudu, prostě zastaví,“²⁸ což úzce souvisí i se vzděláváním a péčí o tyto administrativní pracovníky, a především o jejich další rozvoj a zdokonalování jejich znalostí a dovedností. O tuto stránku pečuje především Justiční akademie, jejíž představitelé jsou si vědomi, že „na rozdíl od soukromého sektoru, kde se adaptace zaměstnanců stala jednou z nejprogresivněji se rozvíjejících personálních činností, jsou v justici v tomto ohledu vůči zaměstnancům značné rezervy. Justice je vnímána jako komplikovaný mechanismus, který je nezbytné pochopit, ovládat jeho specifický jazyk znát jednotlivé postupy a jejich logickou návaznost a posloupnost.“²⁹

²⁷ SEDLÁČEK, M., *Nedůstojné platy administrativy soudu? Nejhůře jsou na tom zapisovatelky* [online]. © 2018 [cit. 2018-07-24]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2017/10/nedustojne-platy-administrativy-soudu-nejhure-jsou-na-tom-zapisovatelky/>

²⁸ Dostál, M., Wažik, J., *Za pokladnu nebo do jednáčky? Tot' otázka!* Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ročník XVIII, č. 6. (s. 2). ISSN 1211-5347

²⁹ Čechová, J., Žaluda, J., *Efektivní podporou rozhodovacího procesu je i vzdělaná administrativa.* Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ročník XX, č. 1. (s. 15). ISSN 12115347

6 Návrh řešení

Majoritní shoda všech dotčených skupin osob panuje ve všeobecném názoru na soudní systém, tedy že se jedná o službu státu svým občanům, kterou je neustále zapotřebí zlepšovat, zkvalitňovat a poskytovat tak služby patřičné úrovně, aby tím byla posílena zejména důvěra v tyto instituce a jejich vážnost v oblasti uplatnění soudní moci ve státě. Z celkového počtu téměř 12 300 pracovníků soudů mají administrativní zaměstnanci více než tříčtvrtinové zastoupení (76,3 %) ³⁰, jedná se tedy o zásadní sílu dotvářející celý soudní proces a je nutné jí věnovat patřičnou péči tak, aby její spokojenost zrcadlila kvalitní a efektivní výstupy.

Veškerá výše zmíněná zjištění s problematickým podtextem se úzce prolínají a jsou podřazené činností z oboru personalistiky. Tuto funkci na většině okresních a obvodních soudů v kumulaci zastává ředitel správy soudu. Zaměstnanec na pozici ředitele/ředitelky správy soudu dle Katalogu pracovních pozic pro instituci „Okresní soud“ vykonává činnosti zejména na úseku hospodářském, materiálním, finančním, personálním, přičemž v závalu činností hospodářských je jen úzký výčet záležitostí personálních. Oproti řediteli existuje v Katalogu pracovních pozic pro tyto instituce samostatná funkce personalisty, která je řediteli správy soudu přímo podřízená a v rámci své činnosti se věnuje pouze personálním záležitostem. Návrhem řešení by tedy bylo zajištění samostatné pozice personalisty na všech okresních a obvodních soudech, jenž by současně měl být zaměstnancem Ministerstva spravedlnosti.

Argumenty, které hovoří ve prospěch tohoto návrhu, jsou jednoznačné. Všichni, jež odevzdali vyplněný anketní dotazník, se negativně vyjádřili o nedostacích, kterým musí čelit. Ve většině byla skloňována slova týkající se nedostatečného odměňování, vysoké fluktuace a nedostatečné kvalifikace. U ostatních dotázaných, kteří z různých důvodů vyplněnou anketu nevrátili zpět, se rovněž dá předpokládat existence různých sporných bodů, přičemž se dá předpokládat, že dle jejich „reakcí“ pravděpodobně tyto body nejsou předmětem zveřejnění. Důvodem nevrácené ankety mohou být také situace nadměrného

³⁰ údaj z roku 2017

vytížení či časového tlaku jednotlivých ředitelů správ, což také hovoří v prospěch zřízení této pozice a ulehčení přetíženým ředitelům. Veškeré tyto důvody zcela jednoznačně hovoří pro vytvoření nezbytné pozice personalisty u okresních a obvodních soudů, neboť se jedná v péči o zaměstnance o téměř klíčovou osobu. Personalista v úzké spolupráci s ředitelem/ředitelkou správy soudu a dozorčím úředníkem reaguje na přání/stížnosti zaměstnanců, realizuje jejich nápady, názory, podněty, vede pravidelné hodnotící rozhovory, administrativně vede celkovou jejich spisovou dokumentaci. Je klíčovou osobou při zveřejňování nabídek práce, při výběrovém řízení nových zaměstnanců, při přijetí a adaptačním procesu nového pracovníka a v průběhu celého jeho pracovního procesu. Zpracovává vzdělávací plány pro jednotlivé pracovníky a tyto následně organizuje, analyzuje vzdělávací potřeby a v případě potřeb také školí. Monitoruje situaci na různých odděleních, účastní se eliminace různých nedostatků, řeší interpersonální konflikty či motivuje zaměstnance k lepším výkonům. V rámci mzdové problematiky se podílí na vyhledávání různých pracovních činností v katalogu prací, dbá na pravidelnou revizi aktualizaci činností v rámci konkrétních pozic a podílí se na dalším spravedlivém odměňování nenárokovými složkami platu. Rozhodující osobou se stává i při pohovorech v rámci ukončení pracovního poměru a v dalších dílčích činnostech, které vyžadují kvalifikovaného jedince na této pozici. Tímto není nikterak zpochybněna činnost ředitele/ředitelky správy soudu, avšak ve sledu ostatních, zejména hospodářských oblastí, jimiž se musí zaměstnanec této pozice zabývat, je zřejmé, že mnoho času na skutečně kvalitní a efektivní personální činnost nezbývá.

Ve věci zřízení této pozice by se tak dalo dosáhnout řešení nejen zmíněné zkoumané problematiky, ale také některých záležitostí v tuto chvíli latentních. Kvalitní personální práci se dá nejen zdokonalit situace v oblasti nábory nových pracovních sil (vytváření lákavějších pracovních nabídek, důrazy na ostatní benefity, kvalitnější pracovní pohovory aj.), také se dá vylepšit současné postavení zaměstnanců po finanční stránce minimálně revizí jejich činností a možným zařazením do vyšší (či nižší) platové třídy/stupně nebo participací na ostatních způsobech odměňování. Motivační činností lze stávajícím pracovníkům vylepšit a zkvalitnit jejich činnost, nasloucháním jejich požadavkům/připomínkám zdůraznit důležitost jejich pozice a všemi těmito personálními

kroky snížit vysokou míru fluktuace a zároveň zvýšit vzdělanost, orientaci a povědomí o různých oblastech soudní struktury.

Ze zmíněných skutečností ve zkoumané oblasti vyšlo najevo, že zde poněkud chybí jistá část komunikace mezi soudy prvního stupně a nadřízeným ministerstvem. Je zřejmé, že nepanuje shoda v rámci obecných nejzávažnějších problematických oblastí. Zaměstnanec ministerstva na pozici personalisty by tak byl v účasten jak dění na konkrétním soudu, tak i na ministerstvu, čímž by se komunikační šumy odstranily a vznikly by další propojovací kanály, jež by mohly mít za následek zkvalitnění a zrychlení předávaných informací. Navíc by se mělo jednat o osobu, jež není nikterak zainteresovaná na konkrétním soudu a zároveň o osobu externí, aby nevznikaly nadbytečné dohady a neshody. Současně by tento jedinec posílil proces správné a komplexní aplikace metodických pokynů a nařízení ministerstva do praxe soudů s důrazem na sjednocování jejich postupů napříč celou republikou.

Požadavky na vytvoření nové pracovní pozice jsou stanovené zákonem. Dle katalogu prací pro justiční složky je personalista pracovník, který samostatně zajišťuje odborné personální, sociální a vzdělávací agendy a komplexně řeší pracovněprávní záležitosti při realizaci personální politiky organizace. Kvalifikační požadavky na obsazení tohoto místa minimálně vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání, nejlépe v humanitním směru v oblasti personalistiky. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., (katalog prací) pak jasně stanoví rozmezí platových tříd pro personalistu od 7. do 13. platové třídy v závislosti na náročnosti jednotlivých činností. Ve věci však vyvstává otázka, zda by tato pozice neměla spíše podléhat zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, který stanoví právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících státní správu, jejich vztahy, řízení či odměňování.

Závěr

Právo a právní vztahy doprovázejí lidstvo od samých počátků své existence a jistě budou neoddělitelnou součástí lidských životů po celou dobu. S postupem a vývojem doby by soudy neměly zůstat pozadu, neboť reflektují skutečné situace, ve kterých se právní vztahy realizují a uplatňují. Ve věcech soudních sporů autoritativně působí ústavní činitelé – soudci, jejichž rozhodovací činnost podpůrně doplňují administrativní pracovníci a organizaci úplného soudního systému dotváří pracovníci soudní správy. Bez těchto významných pracovníků by nemohla být prováděna plnohodnotná činnost ve smyslu řádné ochrany práv lidí. Stejně jako každá jiná instituce zaměstnávající větší množství lidí, se i soudy potýkají s problémy vyžadujícími řešení situace a napravení stavu. Část těchto sporných bodů byla prezentovaná a podrobně rozebrána v této diplomové práci, avšak další část ještě čeká na své rozklíčování. V souvislosti se zmapovanou situací u českých soudů je nutno dodat, že za poslední období došlo k velmi významnému posunu kupředu. Však i v průběhu zpracování této diplomové práce proběhlo navýšení platů soudních zaměstnanců v administrativě, byl realizován výrazný posun v oblasti vzdělávání i v jeho kvalitě, dochází k postupné elektronizaci justice, jež by měla urychlit a zefektivnit soudní činnost, byly revidovány a aktualizovány některé právní předpisy či přijaty nové, které svou podstatou zefektivňují a zkvalitňují činnost státní správy jako celku. Avšak existuje stále množství oblastí, v nichž je co zlepšovat. Dle sdělení jedinců z praxe je prostředí justice stále poměrně konzervativní s pomalým vývojem a zatuhlejšími reakcemi na dynamický vývoj současné doby. V systému soudů nepanuje většinová shoda v dílčích záležitostech, neexistuje jednotná vize a strategie těchto organizací. Finanční odměny administrativních zaměstnanců i ve své zvýšené podobě neodráží skutečné požadavky na odbornost a pracovní nasazení. Nedostatečný výběr zaměstnanců, péče o ně a jejich slabá motivace vede ke kumulaci dalších nežádoucích problémů, čímž ve výsledku vzniká určitý koloběh, ze kterého je pak nesnadné uniknout. Vytvoření nutné pozice personalisty u prvoinstančních stupňů, která by byla zároveň spojnicí v komunikaci mezi těmito soudy a ministerstvem, by mohl být důrazným krokem k vylepšení současného stavu, a to nejen při kvalitě odváděné práce, ale také ve spojitosti se zrychlením soudních rozhodovacích procesů, když v této oblasti je a neustále bude co vylepšovat. Pokud se tak stane, bude naplněna vážnost této instituce a důvěra veřejnosti v ní.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura:

1. ČECHOVÁ, J., ŽALUDA, J., *Efektivní podporou rozhodovacího procesu je i vzdělaná administrativa*. Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ročník XX, č. 1. ISSN 12115347.
2. DAVID, R., *Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod*. Olomouc: FIN, 1996. ISBN 80-7182-016-4.
3. DOSTÁL, M., WAŽIK, J., *Za pokladnu nebo do jednáčky? Toť otázka!* Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ročník XVIII, č. 6. ISSN 1211-5347.
4. FRANC, P., *Odborné kolegium SU ČR pro řízení a správu okresních soudů*. Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ročník XVIII, č. 5. ISSN 1211-5347.
5. HÁN, J., KLÍMOVÁ M., ŽUFAN, J., *Kapitoly z personálního a interkulturního managementu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-328-9.
6. HRONÍK, F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1457-8.
7. JIRMÁSEK, T., *Insolvenční výzva*. Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ročník XX, číslo 6. ISSN 12115347.
8. KAHLE, B., STÝBLO, J., *Praktická personalistika: Zaměstnanec-zaměstnavatel-stát-vztahy-práva-povinnosti*. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85856-06-9.
9. KLÍMA, K. a kol., *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s. r. o., 2009, 2. rozšířené vydání. ISBN 978-80-7380-140-3.
10. LORENCOVÁ, M., *Povzdechy nestačí*. Časopis Soudce. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ročník XX, číslo 6. ISSN: 12115347.
11. SCHILLEROVÁ, I., *Soudy a soudní právo*. Zlín: Nakladatelství Živa. ISBN 80-911745-0-7.
12. STÝBLO, J., *Manažerská motivační strategie*. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-05-5.
13. VARVAŘOVSKÝ, P., *Základy práva*. Praha: ASPI 2004, 1. Vydání. ISBN 80-7357-038-6.

14. VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
15. VODIČKA, K., CABADA, L., *Politický systém České republiky*. Praha: Portál, 2011, 3. Vydání. ISBN 978-80-7367-893-7.
16. WAGNEROVÁ, L., *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

Právní předpisy:

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 6 / 2002 Sb., Zákon o soudech a soudcích, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., O katalogu prací ve veřejných službách a správě

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., O platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Internetové zdroje:

BUSSINESS INFO. *Mezinárodní právo soukromé*. © 1997–2018 Czech Trade [cit. 2018-07-11]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mezinarodni-pravo-soukrome-ppbi-50788.html#!&chapter=2>

EUROPEAN E-JUSTICE. *Mezinárodní právo* © 2018 Evropská komise [cit. 2018-07-11]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do

JUSTIČNÍ AKADEMIE. *Roční zprávy o činnosti justiční akademie*[online]. © 2017 Justiční akademie [cit. 2018-09-10]. Dostupné z: <https://www.jacz.cz/o-nas/dokumenty-ke-stazeni-phoca>

NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD. *Úvodní stránka* © 2003-2018 Nejvyšší správní soud [cit. 2018-07-04]. Dostupné z: <http://www.nssoud.cz/Uvod/art/1>

PRÁVNÍ PROSTOR: *Aktuální problémy české justice* [online]. [cit. 2018-09-03]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/aktualni-problemy-ceske-justice>

PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY OBDOBÍ 2000-2018. ČSÚ [online]. © 2019 [cit. 2019-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/crid/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2018>

SEDLÁČEK, M., *Nedůstojné platy administrativy soudu? Nejhůře jsou na tom zapisovatelky* [online]. © 2018 [cit. 2018-07-24]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2017/10/nedustojne-platy-administrativy-soudu-nejhure-jsou-na-tom-zapisovatelky/>

SMLOUVA O FUNGOVÁNÍ EVROPSKÉ UNIE, KONSOLIDOVANÉ ZNĚNÍ, 2012/C 326/01 [online]. EUR-lex [2018-07-13]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

STATISTIKA A MY. *Fluktuace v ČSÚ na historickém minimu* [online]. © 2014. [cit. 2018-09-19]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/05/fluktuace-v-csu-na-historickem-minimu/>

ŠÁMAL, P. Kněžínek po návštěvě nejvyšších soudů: *Platy personálu v justici by se měly zvýšit* [online]. © 2018 [cit. 2018-08-10]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2018/08/ministr-spravedlnosti-se-brne-setka-predsedy-nejvyssich-soudu/>

ZÁVĚREČNÝ ÚČET KAPITOLY MSP ZA ROK 2009-2017. *Justice.cz* [online]. © 2018 [cit. 2018-02-26]. Dostupné z <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=5901&d=354958>

ZEMANOVÁ, D., *Nedůstojné platy administrativy soudu? Nejhůře jsou na tom zapisovatelky* [online]. © 2018 [cit. 2018-07-24]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2017/10/nedustojne-platy-administrativy-soudu-nejhure-jsou-na-tom-zapisovatelky/>

8 Přílohy

Příloha 1: Anketní dotazník	101
Příloha 2: Žádost dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.....	102
Příloha 3: Rozhovor s náměstkem ministra spravedlnosti JUDr. Jeronýmem Tejcem.....	103

Příloha 1: Anketní dotazník

1. Každá organizace má mít nějakou strategii, jaká je ta vaše? Jsou s ní seznámeni zaměstnanci? Postupují svou činnost směrem ke splnění těchto cílů?
2. Jaké jsou podle Vás (z pozice zaměstnavatele i zaměstnance) největší nedostatky v administrativě Vaší organizace?
3. Do jakých platových tříd jsou u Vašeho soudu zařazeni zaměstnanci na pozicích:
 - asistent/ka soudce
 - protokolující úředník/úřednice
 - rejstříkový/á vedoucí
 - soudní zapisovatel/ka
 - správce/správkyně aplikace
 - vedoucí kanceláře
 - vyšší soudní úředník/úřednice
 - zaměstnanec zápisového oddělení
4. Podle jakých kritérií je Vaším zaměstnancům přiznávaná výše osobního ohodnocení a jaká je minimální výše (u kterých pozic obecně) a maximální výše (u kterých pozic obecně)?
5. Jakým způsobem reagujete na výpověď podanou perspektivním a zaučeným zaměstnancem s praxí? Jaké bývají nejčastější důvody výpovědi?

Příloha 2: Žádost dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Okresní soud

Žádost dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Prosím o poskytnutí informací týkajících se počtů přijetí zaměstnanců Vašeho soudu do pracovního poměru za požadované období a počtů zaměstnanců, kterým za požadované období pracovní poměr skončil. Prosím rozdělení zaměstnanců na soudce a administrativu v časovém období uplynulých deseti let a počet zaměstnanců (soudců i administrativy) za požadované období celkem (stav k 31.12). Prosím o vyplnění přiložené tabulky.

Děkuji za spolupráci

S pozdravem

Petra Čadová, nar. 28.6.1984

Trnobraň 35, 411 45 Ústěk

cadovapetra@gmail.com

777 909 533

Rok	soudci			ostatní zaměstnanci		
	nástup	ukončení	soudci celkem	nástup	ukončení	Ostatní celkem
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						
2014						
2015						
2016						
2017						

Příloha 3: Rozhovor s náměstkem ministra spravedlnosti JUDr. Jeronýmem Tejcem

1. Zaměstnanci administrativy justice jsou obecně velmi špatně ohodnoceni. Nejen, že platy podle stávajících platových tarifů jsou velmi nízké v porovnání s ostatními institucemi státní správy, ale je nedokonalá praxe i týkající se přiznávání osobních příplatků, které jsou rovněž velmi nízké. Ředitelé správ argumentují tím, že mají k dispozici málo finančních prostředků, co s tím?

Především je třeba uvést, že Ministerstvu spravedlnosti se nedávno po mnoha dlouhých letech podařilo prosadit zvýšení platových tříd pro pracovníky soudů (soudní zapisovatelky, asistenty, vyšší soudní úředníky, soudní tajemníky aj.)

Co se týká platových tarifů, tak výše platového tarifu výhradně na nejnáročnější činnosti, kterou zaměstnanec vykonává v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Podle této náročnosti jsou jednotlivé příklady činností zařazeny do platových tříd.

Obecné konstatování, že platové tarify v justici jsou „... velmi nízké v porovnání s ostatními institucemi státní správy...“ je proto zavádějící. Při důsledném dodržování platových předpisů by měly být platové tarify zaměstnanců vykonávajících srovnatelně náročnou práci shodné.

Určitý vliv na průměrnou výši platových tarifů v jednotlivých organizačních složkách státu může mít vliv též věkové složení zaměstnanců, neboť výše platového tarifu v jednotlivých platových třídách závisí na délce jejich započitatelné praxe.

Podmínkou zvýšení platové třídy, do níž je dosud určitá činnost zařazena podle platného katalogu prací, je, s výjimkou zvýšení v důsledku legislativních změn, prokazatelné zvýšení náročnosti této činnosti.

V následujícím období bude v resortu justice věnována pozornost revizi dosavadního popisu pracovních činností vykonávaných u soudů a státních zastupitelství a jejich případná aktualizace, jejímž důsledkem může být další změna platového zařazení některých zaměstnanců nad rámec změn, které nabyly účinnosti dnem 1. 1. 2018 a od 1. 1. 2019.

Přiznávání osobních příplatků spadá do výhradní kompetence vedoucích jednotlivých organizačních složek státu.

Množství finančních prostředků použitelných na osobní příplatky závisí na celkových rozpočtových poměrech resortu.

Množství disponibilních finančních prostředků však není jediným ani rozhodujícím kritériem, ovlivňujícím výši osobních příplatků vyplácených v jednotlivých organizačních složkách státu.

Osobní příplatek je podle platné právní úpravy nenárokový a pro jeho přiznání musí být splněny zákonem stanovené podmínky (§ 131 zákoníku práce).

Při aplikaci platových předpisů je vždy třeba dbát na důsledné respektování zásad spravedlivého odměňování, rovného zacházení a na nastavení odpovídajících platových relací.

2. Metodická činnost Ministerstva spravedlnosti by měla kontrolovat zařazování administrativních pracovníků do různých platových tříd, ale podle zjištěného se tak neděje. Plánuje se i následná kontrola?

Metodická činnost Ministerstva spravedlnosti v oblasti aplikace pracovněprávních předpisů, předpisů týkajících se úpravy právního postavení soudců a státních zástupců a předpisů platových je trvalá a průběžná.

Zahrnuje prezentaci písemných sjednocujících stanovisek k jednotlivým v praxi se vyskytujícím problémům, průběžné konzultace v pracovním pořádku s řediteli správ, personalisty a předsedy soudů, přednáškovou činností v rámci Justiční akademie, publikační činností, účast na pracovních poradách organizovaných jednotlivými krajskými soudy a pravidelné celostátní porady ředitelů správ a personalistů věnované výhradně uvedeným oblastem.

K realizaci posledních změn platových předpisů obdržely všechny soudy a státní zastupitelství opakovaně písemné metodické podklady včetně podrobného obecného výkladu postupů při zařazování zaměstnanců do platových tříd.

Je třeba připomenout, že odpovědnost za správnou aplikaci platových předpisů nesou vedoucí organizačních složek státu, kteří jsou obeznámeni se všemi skutečnostmi rozhodnými pro řádné odměňování v konkrétní organizační složce státu. Kromě metodické činnosti nepřísluší Ministerstvu spravedlnosti do této sféry ingerovat.

3. Plánujete změny v způsobu výpočtu potřeb zaměstnanců, který je velmi rigidní a neodráží skutečné potřeby soudů?

Propočet potřeby soudců a zaměstnanců soudů působících na úseku výkonu jsou realizovány na základě závěrů celoresortní systemizační komise, na nichž se shodly všechny soudy.

Propočet je prováděn za pomoci měřítek pro jednotlivé agendy, vyjadřujících míru jejich náročnosti a nápadu agend za poslední tři roky. Váha výše nápadu v jednotlivých letech je přitom stanovena tak, aby byly v maximální míře eliminovány případné jednorázové výkyvy.

Platnost stanovených pravidel je průběžně posuzována. Pro rok 2019 byla pravidla aktualizována podle požadavků soudů presentovaných v návrhu Kolegia předsedů krajských soudů.

Konstatování, že pravidla jsou „... rigidní a neodráží skutečné potřeby soudů.“ proto neodpovídá realitě.

Samostatně a podle jiných pravidel jsou stanovovány počty zaměstnanců ve správě. (*Tato agenda spadá do kompetence ekonomického odboru Ministerstva spravedlnosti.*)

4. *Ostatní zastaralé právní předpisy, vnitřní a kancelářský řád, instrukce, vyhlášky, nařízení – jsou nejen nemoderní, ale často také nereflektují realitu (FKSP, v. k. ř.) a jejich implementace do praxe je často velmi chaotická. Navíc to rozděluje činnost zaměstnanců soudů, když soudci nejsou těmito předpisy vázáni.*

Není zcela zřejmé, z čeho konstatování vychází.

Např. vnitřní a kancelářský řád je aktuální resortní instrukcí, upravující podrobnosti postupu zaměstnanců soudu v jednotlivých typech soudních řízení, právní úprava FKSP je v praxi běžně aplikována atd.

Instrukce Ministerstva spravedlnosti procházejí pravidelně revizemi s cílem udržovat tento segment pravidel v aktualizovaném stavu. Důvodem je především vývoj obecné legislativy, na níž musejí resortní úpravy průběžně reagovat.

S ohledem na princip dělby moci se mohou resortní Instrukce vztahovat pouze na oblast státní správy soudů. Jakékoliv zásahy moci výkonné do rozhodovací činnosti nezávislých soudců jsou zásadně vyloučeny. Vzhledem k právní úpravě postavení vyšších soudních úředníků, asistentů soudců OS, KS a VS a soudních tajemníků se tedy tyto Instrukce nevztahují ani na tyto zaměstnance, pokud vykonávají nezávislou rozhodovací činnost.

5. *Kdy plánujete dát do připomínkového řízení vnitřní a kancelářský řád., který je hotový a na konci listopadu bude předán Ministerstvu spravedlnosti?*

Ministerstvo spravedlnosti počítá s přijetím tohoto nového předpisu, nicméně před rozesláním finálního textu do připomínkového řízení budou provedeny následující úpravy související s novými zákony, zaváděním elektronického spisu, návazností na dosavadní vnitřní a kancelářský řád apod.

Účinnost nového kancelářského řádu je v této chvíli pravděpodobná (mj. i s ohledem na změny, které bude nezbytné přijmout v legislativním procesu v souvislosti s vedením elektronického spisu) od příštího roku.

6. *Jaké by dle Vašeho názoru mělo být poslání Ministerstva spravedlnosti a jaké by mělo být poslání soudu obecně?*

Ministerstvo spravedlnosti, jako orgán moci výkonné a ústřední orgán státní správy, svou činností zajišťuje, aby soudy mohly řádně plnit své úkoly, vyplývající pro ně z Ústavy České republiky a dalších právních předpisů.

Naopak základním posláním soudů by mělo být projednávání a rozhodování konkrétních případů. Vždy však k tomuto rozhodování musí docházet v souladu právními předpisy, a to za dodržení zásad nezávislosti a nestrannosti soudu.

7. *Soudy jsou zaskočeny legislativně nedostatečným projektem „Uši“? Co k tomu můžete říci?*

Ministerstvo spravedlnosti v současnosti ve spolupráci s pracovní skupinou z řad zástupců soudů připravuje legislativní ukotvení projektu eSPIS. V tomto rámci bylo rovněž diskutováno o legislativní úpravě pořizování záznamů v souvislosti s projektem UŠI. Výsledkem diskuze vedené s přihlédnutím ke stávající úpravě § 40 o. s. ř. byl závěr, podle něhož by tato úprava měla do budoucna zůstat dostatečně flexibilní a optimálně připustit více možností pořizování záznamů a protokolace.

8. *Jakou cestou budou vybírání soudci? Praxe na soudech se různí, některé jdou cestou asistentů, některé cestou čekatelů. Jak se k této záležitosti staví Ministerstvo spravedlnosti?*

Ministerstvo spravedlnosti v souladu s Plánem legislativních prací na rok 2019 připravuje novelu zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, která by se mimo jiné měla zaměřit právě na výběr soudců. Jedním z jejích cílů je zavedení jednotného, transparentního a objektivního výběru soudců, který bude současně reflektovat nejen požadavky odborné veřejnosti, ale i doporučení mezinárodních uskupení.

9. *Váš osobní názor na to, co je obecně nejdůležitější ve vztahu veřejnost vs justice (pro veřejnost)?*

Za nejdůležitější považujeme důvěru veřejnosti v justici. Udržet důvěru veřejnosti je o to těžší, že z podstaty věci odchází jedna strana od soudu jako neúspěšná. Je proto důležité, aby se veřejnosti dostalo nejen rychlého rozhodnutí (je třeba podotknout, že rychlost rozhodování soudů se obecně v posledním čtvrtstoletí zrychluje), ale i rozhodnutí, které je vnímáno jako nestranné.