

Já, níže podepsaná Pavla Klátová, autorka diplomové práce na téma Rozhodování soudu ve věcech pracovních, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona 101/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc 771 47,
Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích a informačních systémech UP, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Knihovna UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma Rozhodování soudu ve věcech pracovních zpracovala sama pouze s využitím pramenů v práci uvedených.

V Olomouci dne 27.2.2009

.....

Podpis

Děkuji vedoucí diplomové práce paní JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D.
za její čas, cenné rady, ochotnou pomoc a vstřícný přístup.

OBSAH

Úvod.....	6
1. Historický vývoj pracovního soudnictví (v Evropě i na území České republiky) do roku 1918	
1.1 Vývoj od počátků vzniku pracovního soudnictví do roku 1859.....	10
1.2 Vývoj od roku 1859 (vznik živnost.řádu) do roku 1918 (vznik samostatného Československa).....	10
1.2.1 Vznik živnostenského řádu a živnostenských soudů.....	11
1.2.2 Vznik sporů podle zákona o živnostenských soudech z 1869.....	12
1.2.3 Věcná a místní příslušnost soudů podle zákona o živnostenských soudech z 1869.....	12
1.2.4 Způsob zřizování živnostenských soudů a volba jejich členů.....	13
1.2.5 Rozhodování živnostenských soudů.....	14
1.2.6 Opravné prostředky u živnostenských soudů.....	14
1.2.7 Dozor nad živnostenskými soudy.....	15
1.2.8 Nový zákon č.218/1896 ř.z. o živnostenských soudech.....	15
2. Rozhodování soudu ve věcech pracovních v období po roce 1918	
2.1 Vývoj od roku 1918 do 1932.....	17
2.2 Vývoj od roku 1932 do 1948.....	18
2.2.1 Reforma pracovního soudnictví – vznik nového zákona o pracovních soudech.....	18
2.2.2 Zřízení pracovního soudu.....	21
2.2.3 Místní příslušnost.....	21
2.2.4 Složení pracovního soudu.....	21
2.2.5 Oddělení pracovních soudu.....	21
2.2.6 Průběh řízení.....	22
2.2.7 Opravné prostředky.....	22
2.2.8 Pracovní soudy za 2.sv.války.....	24

2.3 Vývoj od roku 1948 do účinnosti Občanského soudního řádu v roce 1964.....	24
3. Rozhodování soudu ve věcech pracovních v současnosti	
3.1 Právní úprava, složení senátu, pravomoc.....	26
3.2 Místní příslušnost.....	26
3.3 Vedení řízení a lhůty.....	27
3.4 Opravné prostředky.....	28
4. Historický vývoj ustanovování přísedících	
4.1 Živnostenské soudy.....	29
4.2 Pracovní soudy.....	29
4.3 Současnost.....	30
4.3.1 Volba přísedících k civilním soudům.....	31
4.3.2 Podmínky zvolení přísedícím a jejich počet.....	31
4.3.3 Práva a povinnosti přísedících.....	32
4.3.4 Zproštění a odvolání z funkce přísedícího.....	33
4.3.5 Zánik a dočasné zproštění výkonu funkce přísedícího.....	33
4.3.6 Odměny přísedícím.....	33
5. Pracovněprávní spory a jejich specifika.....	34
6. Pracovní soudnictví ve Velké Británii	
6.1 Stížnosti v oblasti porušení práv.....	38
6.2 Zaměstnanecké tribunály.....	38
6.2.1 Příklady sporů řešených zaměstnaneckými tribunály.....	39
6.2.2 Složení senátu tribunálu.....	39
6.2.3 Postup pro podání žaloby, její obsah a lhůty.....	40
6.2.4 Postup při řízení u tribunálu.....	40
6.2.5 Možné druhy rozhodnutí tribunálu.....	42

6.2.6 Odškodné přisouzené tribunálem.....	42
6.2.7 Náklady řízení před tribunálem.....	43
6.2.8 Smírné řešení pomocí orgánu ACAS.....	43
6.2.9 Opravné prostředky.....	44
6.3 Odvolací zaměstnanecký tribunál.....	44
6.3.1 Charakter odvolacího tribunálu.....	44
6.3.2 Institut odvolání.....	45
6.3.3 Odvolací lhůty.....	45
6.3.4 Nové důkazní prostředky a nová fakta.....	45
6.4 Stížnostní a kázeňské postupy a postupy u zaměstnaneckého tribunálu po 6.dubnu 2009.....	46
6.5 Jiné řešení pracovních sporů.....	47
7. Úvahy de lege ferenda	
7.1 Systém soudnictví pracovněprávních sporů v ČR.....	48
7.2 Přítomnost přísedících u okresních soudů.....	50
7.3 Řešení pracovněprávních sporů mimosoudní	
Závěr.....	56
Prameny.....	59
Literatura.....	60
Přílohy 1-6.....	64
Abstrakt.....	70

ÚVOD

Je nepochybné, že v právním státě má soudní řízení představovat institucionální jistotu možnosti ochránit svá práva či se jich domoci. Podle základních zásad českého civilního procesu má soud dbát na to, aby jím poskytnutá ochrana práv byla rychlá a účinná (ustanovení § 6 ve spojení s § 100 odst. 1 občanského soudního řádu), což je potvrzením ústavního práva na projednání věci bez zbytečných průtahů podle čl. 38 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Výslovná formulace této zásady je rovněž obsažena v ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, podle něhož má každý právo, aby jeho věc byla soudem projednána a rozhodnuta bez zbytečných průtahů¹.

I když podstatou této práce není pracovní právo hmotné, je potřeba se zmínit o pracovním právu i z této stránky a jeho postavení v systému práva. Co se týče zařazení pracovního práva do určité skupiny, tak vzhledem ke své převažující ochranné funkci bývá pracovní právo někdy považováno za součást sociálního práva. Sociální právo je zpravidla chápáno jako souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení².

Úprava procesního řešení pracovních sporů je dost problematickou oblastí práva. V současné době nejsou jednotné názory, pokud jde o základní teoretické otázky a zařazení a není ani jednoznačnost v názorech na právní úpravu řešení pracovních sporů de lege ferenda. Současný ministr spravedlnosti má v plánu provést reformu justice, která by se měla dotýkat i pracovněprávních sporů (např. změny v doručování, odůvodňování rozsudku, což by mělo vést ke zvýšení rychlosti soudního řízení, které je velkou bolestí soudní moci ČR), ale variabilita názorů, co je pro pracovněprávní soudnictví v ČR to nejlepší, je značná.

1 *Vymahatelnost pracovního práva,*
skip.nkp.cz/KeStazeni/ZamSekce/vymPra.doc (10.2.2009)

2 BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 5.

Má-li splnit pracovní právo svůj úkol, je třeba, aby vedle předpisů hmotného práva, které představuje především Zákoník práce³ a Zákon o zaměstnanosti⁴, obsahovalo též předpisy o tom, které orgány a podle jakých pravidel vyřizují spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. České procesní právo je v tomto ohledu chudé; jedinou možností vymahatelnosti práva z individuálního pracovního sporu je soudní řízení⁵; v ČR nejsou obvyklá jiná procesní řešení pracovněprávních sporů jako v jiných zemích. V této diplomové práci konkrétně srovnám českou procesní úpravu s britskou, která je dle mého názoru velmi efektivní z hlediska toho, že spory z pracovněprávních vztahů mají svůj vlastní procesní postup u nezávislého soudního orgánu zvaného zaměstnanecký tribunál⁶, jehož administrativní podporu provádí orgán ministerstva spravedlnosti zvaný „Soudní služba“⁷. Většina sporů ve Velké Británii je řešena buď mimosoudně či tímto specializovaných zaměstnaneckým tribunálem.

Tématem této diplomové práce je rovněž procesní pohled na řešení pracovněprávních sporů soudními orgány, které mohou mít jak individuální, tak kolektivní povahu. Individuální povahu mají typicky vztahy zaměstnavatel – zaměstnanec, kolektivní povahu mají naopak vztahy mezi subjekty, které jsou zástupci kolektivů zaměstnanců (tím jsou v ČR například odbory či rady zaměstnanců). Zde se zaměřím pouze na procesní řešení a vývoj procesního postupu u individuálních sporů od poloviny 19.století do současnosti, pouze okrajově se zmíním o řešení kolektivních pracovních sporů. V české republice není v současnosti zvláštní pracovněprávní soudnictví. Otázka zavedení zvláštních pracovních soudů či přinejmenším specializovaných senátů je

3 Zákon č.262/2006 Sb.

4 Zákon č.435/2004 Sb.

5 Občanský soudní řád č.99/1963 Sb.

6 *Employment tribunal*,
<http://www.employmenttribunals.gov.uk/AboutUs/aboutUs.htm>(10.2.2009)

7 *Tribunal Service, an executive agency of Ministry of Justice*,
<http://www.employmenttribunals.gov.uk/index.htm>(10.2.2009)

ovšem diskutována. Ve většině zemí existují zvláštní orgány či alespoň zvláštní soudy pro projednání individuálních pracovních sporů. To umožňuje rychlejší a pro zaměstnance přístupnější řešení pracovněprávních sporů. De lege ferenda se uvažuje, zda nemá smysl se vrátit ke specializovanému pracovnímu soudnictví kvůli zvýšení vymahatelnosti práva a jakým způsobem má být laický prvek zahrnut v rozhodování senátu, např. , že na tomto rozhodování by se podíleli i zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, jak to bývalo v dobách živnostenských a pracovních soudů. Cílem je jednak zrychlit rozhodování těchto sporů, učinit justici přístupnější lidem a nechat o sporech rozhodovat subjekty, které se specializují na pracovněprávní problematiku. V této práci předložím důkazy podporující či vyvracející tento návrh. Pracovní soudnictví prošlo zajímavým vývojem od specializovaných živnostenských soudů, přes modernější pracovní soudy v polovině 20.století, přes úplné zrušení pracovního soudnictví jako specializovaného oboru procesního práva, aby nakonec v současnosti bylo součástí civilního procesu se specializovanou agendou uvnitř soudu.

Co se týče zmíněné účasti laického prvku při rozhodování, zaměřím se ve své diplomové práci na historický vývoj složení senátu s účastí přísedících – laiků (dříve vybraní zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů), dříve nazývaných soudci z lidu, kteří nemají právnické vzdělání, ale jsou více než 150 let nedílnou součástí rozhodování pracovních (dříve živnostenských) sporů. Tito přísedící, kteří jsou stále ještě současnými odborníky na právo považováni jako vhodný doplněk specifického druhu současného civilního řízení, jsou totiž stále více podrobováni kritice z řad soudců kvůli jejich neefektivnosti a tím i pod drobnohledem ministerstva spravedlnosti, které v nedávné době uvažovalo o jejich zrušení. Ve své práci se budu zabývat analýzou současné situace s přísedícími na soudních sporech pracovněprávních a budu se snažit srovnat všechna pro i proti tomuto institutu. Ještě v období 20.století byla funkce soudce z lidu významnou společenskou funkcí, ale v současném 21.století se objevuje stále více negativních

komentářů ke skutečné potřebnosti přísedících, když i nemálo českých soudů má vůbec problém s jejich nedostatkem, protože o tuto funkci přestává být zájem.

Na konec úvodního slova je nezbytné říci, že ve své diplomové práci popíšu pouze historii vývoje pracovního práva procesního, neboť vývoj hmotného pracovního práva by vyžadoval další diplomovou práci a není obsažen v zadání diplomové práce. Pokusím se rovněž charakterizovat současné pracovněprávní vztahy a jejich vznik a odlišnosti od ostatních právních vztahů. Čerpala jsem z autorů věnujících se soudnictví obecně, ale i z autorů, kteří se zaměřili přímo na pracovní soudnictví. Dále jsem čerpala ze zákonů, které byly vydány od přelomu 19. a 20. století do současnosti a v neposlední řadě z internetu, kde jsem našla zdroje informací o současném pohledu na pracovní soudnictví v České Republice a informace o systému soudnictví ve Velké Británii.

1. Historický vývoj pracovního soudnictví (v Evropě i na území České republiky) do roku 1918

1.1 Vývoj od počátků vzniku pracovního soudnictví do roku 1859

Pracovní soudnictví vznikalo v Evropě zhruba před dvěma sty lety, tedy po zrušení roboty a poddanství, také však po uvolnění středověké cechovní omezenosti řemesel a obchodu, spolu s rozvojem měšťanské společnosti a svobodného podnikání. Jeho posláním bylo řešit spory vznikající z používání svobodné, avšak nesamostatné práce na základě smlouvy o nájmu služeb (*locatio conductio operarum*) mezi zaměstnavateli, tj. živnostníky, továrníky, obchodníky atd., a jejich zaměstnanci, tj. dělníky, tovaryši, příručími, uční atd. Toto soudnictví navazovalo vědomě na cechovní zřízení předchozí společnosti a vycházelo z myšlenky, že spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci by měly být svěřeny nikoli řádným obecným soudům, nýbrž institucím, v nichž by se rozhodujícím způsobem účastnili sami zaměstnavatelé a zaměstnanci⁸. Vztahy mezi podnikateli a jejich pracovníky nebyly upraveny jednotně pro všechny kategorie pracovníků. Jako první takové instituce vznikly „Rady zkušených“ ve Francii, které za Napoleona v roce 1806 dostaly zákonný základ. Tento francouzský vzor ovlivnil vytváření živnostenského soudnictví v ostatních evropských zemích. Složení prvních živnostenských institucí v té době ještě nezajišťovalo účast řadových zaměstnanců, naopak zaručovalo převahu vždy zaměstnavatelům, ať již přímo, anebo účastí jejich vedoucích spolupracovníků. Skutečně paritního zastoupení zaměstnanců a zaměstnavatelů bylo ve Francii dosaženo až vydáním zákona z 27. května 1848.

1.2 Vývoj od roku 1859 (vznik živnostenského řádu) do 1918 (vznik samostatného Československa)

8 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s. 371.

Rozvoj obchodních styků a jeho techniky se v rakouském procesním zákonodárství odrážel jen v několika doplňcích, jimiž došlo k zavádění různých zvláštních a mimořádných řízení. Jak známo, pro rakouský stát byly přitažlivé zejména vzory nových francouzských a německých procesních předpisů. V sousední Německé říši došlo k úpravě procesního práva roku 1877 a ta se stala přímým vzorem pro rakouskou úpravu z roku 1895. Byla vydána Jurisdikční norma s uvozovacím zákonem (zák č. 110/1895 a č.111/1895⁹), nový Civilní řád soudní s uvozovacím zákonem (zák č. 112/1895 a 113/1895)¹⁰. Podle § 1 jurisdikční normy existovaly následující řádné civilní soudy: okresní, pro věci obchodní a námořní, soudy krajské, resp.zemské, obchodní soudy, vrchní soudy zemské a Nejvyšší soudní dvůr. Mimo tyto byly zachovány ještě rozmanité soudy mimořádné. Jen pro úplnost je nutné dodat, že přibližně ve stejném období došlo ke změně procesních předpisů i na Slovensku.

1.2.1 Vznik živnostenského řádu a živnostenských soudů

Již živnostenský řád z roku 1859, po přijetí prosincové ústavy, zavedl obligatorní živnostenské společenstva, jež se stala rozhodčími orgány v rozepřích mezi provozovateli živností a jejich zaměstnanci. Na našem území se francouzský vzor prosadil až zákonem č.63/1869 ř.z., o živnostenských soudech, které byly zřizovány fakultativně pro tovární podniky a v nichž zasedali výlučně laičtí soudcové¹¹. Živnostenské soudy rakouské, zřízené podle zákona z r.1869 měly povinnost zprostředkovat smír a když se nezdařil, rozhodnout rozsudkem¹². Podle tohoto zákona mohly být živnostenské soudy zřizovány v těch městech a obvodech, v nichž byly ve větší míře provozovány tovární živnosti

9 HORA, Václav. *Civilní řád soudní a Jurisdikční norma s dodatky*. Praha: Československý kompas, 1922.

10 Schelleová I. *Český civilní proces*. Linde Praha, 1997, s.62-63.

11 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s. 372.

12 *Živnostenský soud*, <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/359437-zivnostensky-soud>(11.2.2009)

stejného odvětví nebo několika odvětví příbuzných. Vzhledem k tomu, že samo zřízení těchto soudů bylo omezeno jen na továrny a podmíněno žádostí interesentů, vznikly v celém Rakousku (Předlitavsku) jenom tři (ve Vídni, v Brně a v Bělsku v Haliči). Proto valnou většinu sporů z námezdního poměru projednávaly od novely živnostenského řádu č. 39/1883 ř.z. zvláštní orgány při živnostenských společenstvech (rozhodčí výbory), v nichž pomocníci měli rovné zastoupení s živnostníky. Jejich rozhodnutím bylo možno do osmi dnů odporovat žalobou u řádného soudu.¹³

Jako první živnostenský soud v habsburské monarchii vůbec byl roku 1869 zřízen živnostenský soud v Brně. Jeho územní obvod zahrnoval město Brno a obvody přilehlých obcí. Příslušným průmyslovým odvětvím bylo tkalcovství a příbuzné obory jako přádelnictví, barvířství a apretura. Živnostenský soud v Brně měl 24 členů, každoročně se volilo 8 nových členů, po čtyřech z obou volebních grémií. Pro živnosti textilního průmyslu a oborů příbuzných byl zřízen soud ve slezském Bělsku roku 1872, ten měl 12 členů. Dalším soudem zřízeným v českých zemích byl soud v Liberci roku 1873. Rovněž zde bylo příslušným průmyslovým odvětvím tkalcovství. Členů měl 24¹⁴.

1.2.2 Vznik sporů podle zákona o živnostenských soudech z 1869

Pracovní spory vznikaly většinou z podnětu zaměstnance, a to v důsledku jeho podřízenosti plynoucí z nesamostatnosti jím konané práce. Zaměstnavatel vždy zaujímal silnější pozici, zejména s ohledem na hrozbu propuštění zaměstnance i na možnost neposkytnutí mu dobrovolných (nenárokových) plnění, a byl tak do jisté míry sám sobě

13 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s. 373.

14 SCHELLEOVÁ, Ilona, SCHELLE, Karel a kolektiv. *Soudnictví (historie, současnost a perspektivy)*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s. 117.

soudcem. Vznikem sporu se však jeho postavení měnilo, stával se žalovaným, jako žalobce vystupoval spíše jen výjimečně¹⁵.

1.2.3 Věcná a místní příslušnost soudů podle zákona o živnostenských soudech z 1869

Věcná příslušnost živnostenských soudů byla omezena na spory o mzdy, spory o zrušení pracovního, služebního a učňovského poměru, spory o vyplacení odstupného (odškodného) v souvislosti s propuštěním resp. odchodem ze služebního poměru, spory o náhradu škody způsobené na majetku továrny a na spory, které se vztahovaly na penzijní, nemocenské či obdobné pokladny zaměstnanců. Princip smluvní volnosti dával zaměstnavatelům velký prostor pro vynucování pro ně výhodných podmínek pracovních smluv, včetně požadavku „věrnosti, poslušnosti a úcty“ projevované zaměstnavateli¹⁶. Příslušnost živnostenského soudu byla ovšem dána jen tehdy, pokud byl návrh na zahájení řízení podán za trvání nebo nejpozději do 30 dnů po ukončení zaměstaneckého poměru. V ostatních případech byly i pro uvedené spory příslušné zásadně obecné soudy řádné. Místní příslušnost byla omezena na obvod daného živnostenského soudu, který zahrnoval jeho sídelní město a zpravidla také přilehlé obce, celý okres nebo několik okresů. Až do roku 1898 nebyla příslušnost živnostenských soudů výlučná, žaloby mohly být vznášeny i u soudů řádných, jež nesměly tyto žaloby odmítnout z důvodu nedostatku věcné příslušnosti.

1.2.4 Způsob zřizování živnostenských soudů a volba jejich členů

Jednotlivé živnostenské soudy byly zřizovány nařízením ministerstva spravedlnosti (práv) ve shodě s ministerstvem obchodu po vyžádání posudku zemského sněmu; později bylo třeba také souhlasu ministerstev financí a vnitra. Ve zřizovacím ministerském nařízení byla

15 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s. 374.

16 VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel. *České právní dějiny do roku 1945*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2007, s. 145.

stanovena zejména odvětví, na která se příslušnost živnostenského soudu vztahovala, dále pak územní obvod daného živnostenského soudu a také sídlo tohoto soudu a počet jeho členů a náhradníků. Jedna polovina členů živnostenského soudu byla paritně zvolena vždy zaměstnavateli, druhá polovina zaměstnanci. Počet členů byl zpočátku zákonem stanoven v rozmezí 12 až 24 osob (jak je již výše uvedeno v případě Brněnského a Bílského soudu). Volební období bylo v zásadě tříleté. Každý rok se však konala volba nová, na základě níž došlo k obměně určité části členů soudu. Opakovaná volba členů, jejichž funkční období skončilo, byla přípustná. Členové živnostenského soudu volili ze svých řad předsedu a jeho zástupce. V případě, že některý z členů živnostenského soudu trvale zanedbával své povinnosti, bylo shromáždění ostatních členů oprávněno rozhodnout o zbavení úřadu. Zbavení úřadu však nebylo překážkou jeho znovuzvolení. Funkční období skončilo předčasně také v případě, že dotyčný člen přestal splňovat zákonné předpoklady pro výkon funkce. Živnostenský soud byl oprávněn zaměstnat za účelem zajištění chodu této instituce přinejmenším jednoho úředníka. V souladu se zákonem o zřízení živnostenských soudů byl živnostenský soud povinen vypracovat svůj jednací řád. Ten podléhal schválení ministerstvem spravedlnosti¹⁷.

1.2.5 Rozhodování živnostenských soudů

Jak bylo výše uvedeno, rozhodovaly živnostenské soudy v prvním stupni spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jakož i mezi zaměstnanci navzájem. Živnostenské soudy rozhodovaly v prvním stupni nejprve ve tříčlenných smírčích komisích (tvořených předsedou, resp.jeho náměstkem a dvěma přísedícími, z nichž jeden byl ustanoven z řad podnikatelů a jeden z řad dělníků). Soud se vždy musel nejprve pokusit o smírné řešení sporu. Jestliže nebylo smíru dosaženo, pak rozhodovaly živnostenské soudy v tzv.sborech rozhodčích složených z předsedy (nebo jeho náměstka) a čtyř přísedících (vždy po dvou z řad podnikatelů a řad dělníků).

¹⁷ SCHELLEOVÁ, Ilona, SCHELLE, Karel a kolektiv. *Soudnictví (historie, současnost a perspektivy)*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s.116.

1.2.6 Opravné prostředky u živnostenských soudů

O opravných prostředcích proti rozhodnutím živnostenských soudů rozhodovaly potom místně příslušné řádné soudy. U sporů o hodnotě do 50 zlatých byly řádné opravné prostředky proti rozhodnutím živnostenských soudů nepřípustné, převýšila-li sporná částka 50 zlatých, rozhodovaly zemské krajské soudy ve zvláštních senátech, v nichž zasedali také dva odborní přísedící. Klasickým opravným prostředkem bylo odvolání.

1.2.7 Dozor nad živnostenskými soudy

Dozor nad živnostenskými soudy vykonával místně příslušný vrchní zemský soud. Jeho úředníci byli oprávněni nahlížet do spisů živnostenského soudu, udělovat mu příslušná poučení. V případě zjištění nedostatků podával vrchní zemský soud potřebné návrhy ministerstvu spravedlnosti.

1.2.8 Nový zákon č.218/1896 ř.z. o živnostenských soudech

Roku 1896 byl schválen nový zákon o zavedení živnostenských soudů (zákon ze dne 27.listopadu.1896, č. 218 ř.z.). Na základě tohoto zákona byly živnostenské soudy opětovně zřízeny v těch městech, v nichž působily v souladu s právní úpravou předchozí, a jednak byly na základě nařízení příslušných ministerstev zřizovány i v dalších městech. Zřizovací nařízení určilo vždy územní obvod, pravomoc a příslušnost. Místně příslušný byl živnostenský soud, v jehož obvodu se nacházela provozovna dané živnosti. K aktivaci živnostenských soudů podle nové právní úpravy v místech, kde působily již předtím, došlo ke dni účinnosti citovaného zákona, tj.k 1.červenci 1898. Hlavním rozdílem oproti právní úpravě předchozí byla především skutečnost, že příslušnost živnostenských soudů byla výlučná a nebylo možné se jí vzdát. Rovněž došlo k podstatnému zvýšení počtu přísedících živnostenských soudů¹⁸.

18 SCHELLEOVÁ, Ilona, SCHELLE, Karel a kolektiv. *Soudnictví (historie, současnost a perspektivy)*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, s. 117.

Do působnosti těchto soudů byly dány všechny soukromoprávní spory živnostenské mezi podnikateli a dělníky, jakož i mezi dělníky téhož podniku navzájem ze společného převzetí práce, a to bez ohledu na hodnotu sporného předmětu a na to, zda spor vznikl za trvání pracovního poměru nebo po jeho skončení. Sjednání působnosti k projednávání a řešení převážné většiny pracovních (živnostenských) sporů u mimořádných živnostenských soudů a jejich vyloučení v první instanci z působnosti řádných soudů vytvořilo předpoklady k odstranění dřívějších nedostatků. Živnostenské soudy se staly rovnocennou součástí soudního systému, což se projevilo nejen závazností jejich výroků o věcné příslušnosti, nýbrž zejména též jejich donucovací pravomocí vůči svědkům a znalcům a oprávněním provádět veškeré důkazy stejně jako řádné soudy. Hlavním přínosem těchto živnostenských soudů ovšem bylo jejich složení a zjednodušené, tzn.rychlejší a levnější řízení před nimi. První rok – zpravidla bez přisedících – se konal do tří dnů od podání žaloby, soud však mohl také podle potřeby stanovit a vyhlásit určité dny a hodiny, kdy se strany sporu směly dostavit bez předvolání, zahájit rozepři a jednat o ní. Smyslem instituce prvního roku – který u řádných soudů zpravidla odpadal, neboť se konal jen v řízení na sborových soudech a končil obvykle určením lhůty k odpovědi na žalobu – bylo vyjasnit co nejrychleji obecné podmínky řízení, popř.rozhodnout o námitkách nepřípustnosti řízení, dosáhnout smíru, případně vydat rozsudek o uznání, vzdání nebo nedostavení se jedné ze stran. O odvoláních rozhodoval krajský soud, v senátě složeném ze tří soudců z povolání¹⁹. Tento zákon platil až do roku 1932.

19 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník. 1995, č.4, s. 377.

2. Rozhodování soudu ve věcech pracovních v období po roce 1918

2.1 Vývoj od roku 1918 do 1932

Nově vzniklá Československá republika v říjnu 1918 svým prvním zákonem nazývaným Recepční norma téměř veškeré rakouské a uherské zákonodárství převzala, čímž si zajistila právní kontinuitu s rakouským a uherským právním řádem. Důsledkem toho byl vznik celkem paradoxního jevu, kdy v unitárním státě platily dva celkem odlišné právní řády, jiný v českých zemích, jiný na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Tento jev však nebyl v Evropě po první světové válce ničím výjimečným. Právní dualismus v tém době vidíme i ve Francii, Itálii, Jugoslávii, Rumunsku, Polsku, jakož i v Rakousku²⁰.

Vedle řádného soudnictví v první republice působila řada nejrůznějších soudů mimořádných, které byly úzce specializované, pod ně patřily i již zmíněné živnostenské soudy založené roku 1869. Pro zopakování z kapitoly 1.2.8 : tyto soudy rozhodovaly spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při provozování živnosti nebo mezi zaměstnanci navzájem v živnostenském podnikání. Živnostenský soud byl zřizován vládou jen v těch územních obvodech, kde bylo těchto soudů potřeba, takže se nenacházeli na celém území státu. V oblasti,

20 Schelleová I. *Český civilní proces*, Linde Praha, 1997, s. 64.

kde tento soud nebyl, rozhodovaly pracovní spory řádné soudy. Opravné prostředky proti rozhodnutí živnostenských soudů se podávaly ke krajskému soudu, v jehož obvodu soud sídlil a rozhodoval spor s konečnou platností. Třetí instance v těchto sporech neexistovala²¹. Na Slovensku živnostenské soudy vůbec neexistovaly. Nedostatečná využitelnost těchto soudů a vyhrocování konfliktů mezi podnikateli a zaměstnanci si brzo vynutilo vytvoření dalších soudů a rozhodčích komisí pracovněprávního charakteru. Československý právní řád znal také ještě další druh soudů, a to soudy rozhodčí – jednak dobrovolné, jednak obligatorní. Jak vyplývá z označení, dobrovolný soud rozhodčí si mohly smluvní strany dohodnout pro řešení případných pozdějších sporů, které pak neprojednával řádný soud, nýbrž jeden nebo několik soukromých rozhodců. Ve druhém případě obligatorní soudy rozhodčí byly závazné a spory před ně náležející nemohl rozhodnout žádný jiný soud. Šlo hlavně o spory vyplývající z dobových zákonů o veřejném pojištění²².

Již v prosinci 1919 byla příslušným zákonem zřízena rozhodčí komise pro úpravu služebního poměru v kovoprůmyslu, zákonem č. 100/1921 byly zřízeny rozhodčí soudy mzdové k upravení pracovního a služebního poměru v živnostech stavebních. Zákonem č. 145/1920 byly vytvořeny hornické rozhodčí soudy, které byly v roce 1924 reorganizovány. Jako soudy I.stolice působily hornické soudy rozhodčí v sídlech revírních rad a jako soudy II.stolice vrchní hornický soud rozhodčí v Praze. Hornické rozhodčí soudy byly složeny ze dvou zástupců podnikatelů, dvou zástupců zřízenců a dvou zástupců dělnictva a předsedy, kterým mohl být jen soudce z povolání.

Roku 1928 byla celém území ČSR sjednocena soudní organizace. Soudnictví ve sporných věcech vykonávaly tři typy soudů – soudy řádné, mimořádné a rozhodčí. Co bylo příslušným předpisem přikázáno

21 I když Nejvyšší soud vznikl už v roce 1918, neplatil jako třetí instance pro živnostenské soudy

22 ADAMOVIČ, Karolína a kolektiv. *Dějiny českého soudnictví do roku 1938*. Praha: Lexis Nexis CZ s.r.o., 2005, s.110-111.

některému z uvedených typů soudů, nemohlo být rozhodováno soudem typu jiného. Pravomoc řádných soudů byla všeobecnou, mimořádné a rozhodčí soudy se zaměřovaly na věci spíše výjimečné²³.

2.2. Vývoj od roku 1932 do 1948

2.2.1 Reforma pracovního soudnictví – vznik nového zákona o pracovních soudech

Značná roztříštěnost v oblasti pracovního soudnictví si vynutila reformu, a tak v roce 1931 došlo k přijetí Zákona o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (zákon o pracovních soudech) č.131/1931, jenž vstoupil v účinnost 1.ledna 1932. Byl to moderní zákon, který svěřoval řešení takových sporů pracovním soudům, v nichž vedle soudců z povolání zasedali jako rovnocenní soudci též zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů. Podle tohoto zákona byly zřízeny pracovní soudy, které ovšem svým charakterem navazovaly na předchozí soudy živnostenské.²⁴ Pro srovnání, z pravomoci bývalých

23 Schelleová I. *Český civilní proces*. Linde Praha, 1997, s. 65.

24 LOULA, Karel. *Zákon o pracovních soudech ve znění všech novel*. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství, 1940, s.13.

§1 odst.1: Pracovní soudy jsou nehledíc na hodnotu předmětu sporu výlučně příslušné rozhodovati o sporech z pracovního, služebního nebo učebního poměru založeného soukromoprávní smlouvou, vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakož i mezi zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

§2 : V mezích ustanovení §1 jsou pracovní soudy příslušné rozhodovati zejména ve sporech:

a) o mzdu, provisi a jiné služební požitky a odměny

b) o nastoupení poměru pracovního, služebního nebo učebního, o pokračování v něm a o jeho zrušení

c) o jiná plnění a náhradní nároky z poměru pracovního, služebního nebo učebního, zejména o srážku se mzdy, o smluvní pokutu, o vrácení kauce, o odbytné, o užívání služebních předmětů neb o dovolenou,

živnostenských soudů dle výše zmíněného zákona č.218/1896 Sb. byly vyňaty pracovní poměry „neživnostenské“ (čeledi, polních a lesních dělníků, domovníků) a pracovní poměry v hornictví. Původní živnostenské soudy rovněž nepůsobily v bývalém Uhersku a tento dualismus přetrvával dále po vzniku Československa v roce 1918. Již zmíněný zákon č.131/1931 Sb.o pracovních soudech provedl sjednocení v obou směrech: jednak byl zákonem celostátním (jím bylo zavedeno pracovní soudnictví i na Slovensko a Podkarpatskou Rus), jednak podřídil zásadně rozhodování veškerých sporů z poměru pracovního, služebního a učebního pracovním soudům, popřípadě zvláštním oddělením okresních soudů, nebo kde jich nebylo, řádným okresním soudům. Výjimky byly stanoveny pro rozhodčí soudy hornické, které se celkem osvědčovaly a nebyl důvod je rušit a pro spory zaměstnanců státu a státních podniků pro zvláštní povahu těchto služebních a pracovních poměrů, zachována zůstala i dosavadní působnost závodních výborů a rozhodčích komisí podle zákona č. 330/1921 Sb.o závodních výborech²⁵, jakož i fakultativní rozhodování sporů rozhodčími výbory živnostenských společenstev. Rovněž působnost labských soudů plavebních při řešení pracovních sporů nebylo možno měnit vzhledem k

d) o vydání neb obsah vysvědčení o vykonané práci (službě) a o náhradní nároky z toho vznikající,

e) o nároky vzniklé z příslušnosti k sociálněpojišťovacím ústavům nebo k podpůrným pokladnám, pokud věc nenáleží před obligatorní rozhodčí soudy sociálněpojišťovacích ústavů nebo podpůrných pokladen nebo před soudy pojišťovací,

f) o výpověď, vyklizení nebo nájemné z bytů, jichž užívání zaměstnavatel zaměstnanci poskytl bezplatně anebo za plat,

g) o nároky, které zaměstnanci téhož podnikatele činí proti sobě navzájem ze společně převzaté práce

25 Rozhodčí komise podle tohoto zákona byly zřizovány v sídlech okresních úřadů a měly 6 členů. Předsedou byl soudce z povolání jmenovaný předsedou sborového soudu. Dalšími členy byli veřejný úředník a po dvou zástupcích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Rozhodčí komise byly správními orgány a řešily převážně veřejnoprávní otázky vztahů mezi zaměstnavateli a závodními výbory. Opravným prostředkem proti nálezu rozhodčí komise byla stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu.

závaznosti mezinárodní smlouvy, na jejímž základě byly tyto soudy zřízeny. Poslední výjimku tvořily pracovní spory domovníků podle zákona č. 82/1920 Sb., pro než i nadále byly příslušné řádné soudy²⁶. Zákon stanovil subsidiaritu obecných předpisů o sporném řízení před okresními soudy, tzn. že v českých zemích civilního řádu soudního z roku 1895 a na Slovensku a Podkarpatské Rusi zák.čl.I z roku 1911.

Změna nastala v době určené ke konání prvního roku, která byla prodloužena ze tří na pět dnů a při prvním roku se nepočítalo už vůbec s účastí přísedících. Přísedící těchto soudů byli jmenováni prezidentem příslušného vrchního soudu podle návrhu odborových organizací a zaměstnavatelů na základě parity. Pracovní soudy byly zřizovány v místech, kde toho „vyžadují hospodářské a sociální poměry“, tedy ve větších průmyslových městech²⁷.

2.2.2 Zřízení pracovního soudu

Pracovní soud byl zřizován vládním nařízením v místech, kde toho vyžadovaly hospodářské a sociální poměry. V místech, kde mělo sídlo několik okresních soudů nebo některých z nich. Pokud nebyly podmínky pro zřízení samostatného pracovního soudu, zřídila vláda nařízením u jednotlivých okresních soudů, u nichž jsou pro to dány hospodářské i sociální podmínky, zvláštní oddělení pro spory přikázané jinak soudům pracovním (oddělení pro spory pracovní).

2.2.3 Místní příslušnost

K projednání a rozhodnutí sporů byl podle volby žalobcovy příslušný pracovní soud, v jehož obvodu byl obecný soud žalovaného nebo provozovna, a šlo-li o osoby zaměstnány mimo provozovnu, pracovní soud, v jehož obvodu byl obecný soud žalovaného, nebo pracovní soud, v jehož obvodu byla konána práce nebo placena mzda nebo jiné služební platy.

26 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s.378.

27 VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel. *České právní dějiny do roku 1945*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2007, s. 189 -190.

2.2.4 Složení pracovního soudu

Pracovní soud se skládal z předsedy, podle potřeby z jednoho nebo několika předsedových náměstků a z potřebného počtu přísedících a jejich náhradníků. Ustanovení tohoto zákona o přísedících pracovních soudů platilo i o náhradnících přísedících. Počet přísedících jednotlivých pracovních soudů stanovoval ministr spravedlnosti a jmenoval prezident vrchního soudu, v jehož obvodu je pracovní soud, z poloviny zaměstnavatelů a zaměstnanců. Jmenovány mohly být pouze osoby navržené ústředními odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů. Pracovní soud jednal a rozhodoval v senátech složených z předsedy nebo jeho náměstka a ze dvou přísedících, z nichž jeden byl ze skupiny zaměstnavatelů, druhý ze skupiny zaměstnanců.

2.2.5 Oddělení pracovních soudů

Pracovní soud byl dle zákona rozdělen na několik stálých oddělení podle příbuzných odvětví výrobních, živnostenských nebo služebních. Zpravidla bylo zvláštní oddělení zřízeno pro spory obchodních zaměstnanců a pro spory osob zaměstnaných v zemědělství, tj. v hospodářství polním a lesním a při zahradnictví.²⁸

2.2.6 Průběh řízení

28 ministerstvo seskupilo jednotlivé povolání do těchto oborů :

1. zemědělská a lesní prvovýroba
2. jiná prvovýroba (doly, lomy a pod)
3. podnikání průmyslové, rázu továrního
4. ostatní podnikání výrobní
5. podnikání obchodní
6. podnikání dopravní
7. služby a práce
8. peněžnictví a pojišťovnictví

Jak již bylo zmíněno, první rok(rok k zahájení sporu) nebo rok k prvnímu přelíčení byl ustanoven zpravidla do pěti dnů od podání žaloby. První rok se konal před předsedou pracovního soudu nebo jeho náměstkem směřující k tomu konci, aby věc byla vyřízena smírem, rozsudkem pro zmeškání, uznání nebo vzdání se nároku žalobního anebo aby rozhodnuto bylo o námitkách, že věc nenáleží před soudy pracovní, že pracovní soud je místně nebo věcně nepřislušný, že o téže věci byl zahájen spor anebo bylo pravoplatně rozhodnuto. O těchto námitkách rozhodoval soud usnesením. Byla-li námitka zamítnuta, jednalo se ve věci hlavní. Pokud strana neodporovala zároveň rozsudku ve věci hlavní, mohl takovému rozhodnutí odporovat jen rekurem do 15 dnů ke krajskému soudu. Institut vzdání se přisídících při prvním roku znamenal, že vzdali-li se při prvním roku obě strany toho, aby se přelíčení konalo za účasti přisídících, provedl předseda ihned při témže roku i přelíčení o věci hlavní a vydal rozsudek. Totéž platilo, když strany učinily stejné prohlášení po prvním roku, ale ještě před započatím přelíčení.

2.2.7 Opravné prostředky

Ve sporech s hodnotou předmětu do 300 Kč bylo rozhodnutí soudu konečné, ledaže by soud sám připustil odvolání s ohledem na zásadní význam rozhodnutí, anebo pro jeho zmatečnost z důvodů uvedených v zákoně. Ve sporech o hodnoty vyšší než 300Kč bylo možno rozhodnutí odporovat odvoláním. Odvolání proti rozsudku pracovního soudu muselo být podáváno písemně anebo ústně do protokolu u pracovního soudu anebo, nebydlela-li strana v obvodu pracovního soudu, ústně do protokolu okresního soudu jejího bydliště, do patnácti dnů po tom, co písemné vyhotovení rozsudku bylo straně doručeno. O odvolání z rozsudku pracovního soudu rozhodoval krajský soud, v jehož obvodu byl pracovní soud. Rozsudku odvolacího soudu se mohlo odporovat dovoláním z důvodů, ze kterých se připouštělo dovolání v řízeních před soudy řádnými. Dovolání bylo podáváno u pracovního soudu přípravným podáním, podepsaným advokátem do 15 dnů od doručení rozsudku odvolacího soudu. Bylo-li dovolání podáno včas, doručil pracovní soud jeden jeho stejnopis odpůrci, který mohl podat do

15 dnů u téhož soudu odpověď, rovněž podepsanou advokátem. Uvádět v řízení dovolacím nová tvrzení o skutečích nebo nabídnout nové důkazy nebylo dovoleno. O dovolání(revisi) rozhodoval Nejvyšší soud²⁹ v neveřejném zasedání bez ústního přelíčení podle spisů v mezích návrhů obsažených v dovolacím spise. Dovolací soud rozhodl zpravidla ve věci. Pokud to nebylo možno, zrušil rozsudek odvolacího soudu usnesením, a bylo-li toho třeba, vrátil mu věc, aby o ní znovu rozhodl. V dalším řízení byl odvolací soud vázán právním posouzením věci, o které se rozhodnutí soudu dovolacího opíralo. Jinak platilo o dovolacím řízení ustanovení civilního řádu soudního. Také mimořádné opravné prostředky – žaloba pro zmatečnost a o obnovu řízení, která byly v řízení podle zákona o živnostenských soudech výslovně vyloučené, byly nyní podle zákona o pracovních soudech přípustné³⁰.

2.2.8 Pracovní soudy za 2.sv. války

Ustanovením §4 nařízení ministerstva spravedlnosti č. 194/1944 byla činnost pracovních soudů zastavena dnem 14.1.1944, ale předpisů zákona bylo používáno i potom před okresními soudy rozhodujícími pracovní spory. Tento stav trval i po osvobození na základě čl. 2 ústavního dekretu prezidenta republiky ze dne 3.8.1944 (zákon 12/1946 Sb.). Potom zákonem ze dne 12.června 1947 č. 105 Sb.zrušil všechny tyto novely a nahradil je novou úpravou. Současně odstranil tento zákon některé obtíže, se kterými se setkala praxe na Slovensku a dal podklad

29 Zákon ze dne 2.listopadu 1918 č.5 Sb. z.a n.o nejvyšším soudě:

Článek I.

§1: Pro celý obvod československého státu zřizuje se nejvyšší soud v Brně.

§3: Nejvyšší soud rozhoduje jako třetí stolice s konečnou platností ve všech soukromoprávních věcech, o nichž bylo některým soudem v druhé stolici již rozhodnuto, pokud zákon dovoluje další opravný prostředek.

30 ŘÍHA, Jaroslav. *Pracovní soudnictví*. Slovník veřejného práva československého díl 3. Brno, 1934, s. 457.

pro obnovení činnosti pracovních soudů dnem 1.1.1948 v původním složení³¹.

2.3 Vývoj od roku 1948 do účinnosti Občanského soudního řádu v roce 1964

Podstatný zvrat v českém (tehdy československém) procesním právu došlo po únorovém převratu roku 1948. Vydání květnové ústavy si vynutilo mimo jiné novou organizaci soudnictví i zásadní změny v civilním procesu. V první řadě to byl Zákon o zlidovění soudnictví (č.319/1948 Sb.) jímž třístupňový systém byl nahrazen dvoustupňovým. Základním článkem soudní soustavy se stal okresní soud, který byl zásadně soudem prvního stupně, jen výjimečně rozhodoval jako soud prvního stupně krajský soud. Odvolacím soudem byl krajský soud, v případě kdy rozhodoval krajský soud jako soud prvního stupně byl odvolacím soudem nejvyšší soud. Organizace soudu byla podstatně zjednodušena zrušením všech zvláštních soudů, i pracovních soudů a většiny rozhodčích soudů. Jako mimořádný opravný prostředek byla zavedena stížnost pro porušení zákona. V roce 1951 vstoupil v účinnost nový Občanský soudní řád (č.142/1950 Sb.)³² jenž byl vydán pod vlivem sovětského občanského procesního práva. Po vydání ústavy v roce 1960 se mělo za to, že je třeba dosavadní soudní řád nahradit novým podstatně jednodušším kodexem. Výsledkem této snahy bylo vydání nového občanského soudního řádu č.99/1963 Sb.jenž začal platit od 1.dubna 1964 a platí i dodnes³³.

31 STACH, Jindřich. *Pracovní soudnictví*. Praha: Orbis, 1948, úvod v záložce

32 OSŘ č.142/1950 Sb.účinný od 1.1.1951, zrušen dnem 1.4.1964 :*Lex DATA*
http://abonent.lexdata.cz/lexdata/sb_free.nsf/c12571cc00341df1c12566af007f1a09/c12571cc00341df1c12566d40071a755?OpenDocument (12.2.2009)

33 Schelleová I. *Český civilní proces*. Linde Praha, 1997, s. 65.

3. Rozhodování soudu ve věcech pracovních v současnosti

3.1 Právní úprava, složení senátu, pravomoc

V současnosti platí pro rozhodování pracovněprávních sporů jako součástí občanskoprávní agendy v České republice Občanský soudní řád č.99/1963 Sb. K řízení pracovních věcí jsou podle OSŘ věcně pravomocné okresní soudy³⁴. V Brně je to městský soud a v Praze obvodní soudy. U okresního soudu se jedná v senátu složeném ze

³⁴ § 7 odst.1 OSŘ- V občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné právní věci, které vyplývají z občanskoprávních, **pracovních**, rodinných a z obchodních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány.

soudce a dvou přísedících³⁵. Přísedící mají při rozhodování senátu stejné postavení, takže mohou v určitých kauzách i přehlasovat soudcův názor na rozhodnutí sporu. Tento jev je jedním z důvodů, proč je právní veřejnost rozpolcená a pochybuje o spravedlivém rozhodnutí, když přísedící nemají znalosti práva a vyvozují své závěry především z toho, co slyšeli při jednání a z toho vyvozených dojmů. O přísedících je detailně pojednáno v kapitole 4.3.

3.2 Místní příslušnost

Místně příslušným soudem je soud žalovaného. Je-li žalován občan, je jím okresní soud v jehož obvodu má tento občan trvalé bydliště, jde-li o právnickou osobu, je to okresní soud, v jehož obvodu má sídlo, jde-li o stát, okresní soud, v jehož obvodu má sídlo organizační složka státu, které se spor týká, a je-li žalována obec, je místně příslušný okresní soud, v jehož obvodu má tato obec sídlo. V některých případech si lze vybrat. Například pokud bude žalovat zaměstnavatel, je příslušným soud podle místa trvalého bydliště zaměstnance nebo soud podle místa umístění pracoviště. Pokud bude naopak zaměstnanec žalovat zaměstnavatele, lze podat žalobu k soudu, kde má sídlo, nebo k soudu, kde sídlí jeho organizační složka (například závod, divize, které se spor týká), tj. místo výkonu zaměstnání zaměstnance³⁶.

3.3 Vedení řízení a lhůty

Soudní řízení se zahajuje na návrh – podáním žaloby. Návrh (žaloba) musí obsahovat: zejména jméno, příjmení a bydliště účastníků řízení, tj. žalobce a žalovaného (resp. obchodní jméno nebo název a sídlo právnické osoby, event. označení státu a příslušného státního

³⁵ § 36a odst.1 písm.a) OSŘ

³⁶ *Řízení před soudy z pracovněprávních vztahů*,

<http://ilda.sweb.cz/%c5%98%c3%adzen%c3%ad%20o%20n%c3%a1roc%c3%adch%20z%20pracovn%c4%9bpr%c3%a1vn%c3%adch%20vztah%c5%af.htm>
(9.2.2009)

orgánu, který za stát před soudem vystupuje), popřípadě též jejich zástupců, vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel (žalobce) dovolává, a musí z něj být patrné, čeho se navrhovatel domáhá, např. určení, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, a tudíž trvá; zaplacení dlužné částky mzdy apod.

Nad rámec obvyklých možností a způsobů zastoupení v občanském soudním řízení se může, zvláště v pracovně-právním sporu, účastník řízení – zaměstnanec dát zastoupit odborovou organizací, jejímž je členem³⁷. Z hlediska vymahatelnosti nároků je nutné je uplatnit u soudu ve stanovených lhůtách. Důsledky nedodržení lhůt mohou být dalekosáhlé. Lhůty lze rozdělit do dvou skupin. První tvoří lhůty promlčecí a druhou lhůty prekluzivní. Uplyne-li promlčecí lhůta, nárok nezaniká, avšak je-li u soudu uplatněna námitka promlčení, musí k tomu soud přihlédnout a žalobu z tohoto důvodu zamítnout. Lhůtami promlčecími jsou například lhůta k uplatnění peněžitých nároků (3 roky), k uplatnění náhrady škody (2 roky). Uplyne-li lhůta prekluzivní (propadná), nárok definitivně zaniká. Nedodržení této lhůty soud přihlédne, i když to nebude u soudu namítáno. Příkladem je lhůta 2 měsíců, ve které musí být podána žaloba u soudu na neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru³⁸.

3.4 Opravné prostředky

Opravným prostředkem proti rozhodnutí okresního soudu jako prvoinstančního soudu je odvolání, o kterém rozhoduje krajský soud³⁹. Odvolání je možné podat do 15 dnů ode dne doručení rozsudku. U krajského soudu rozhoduje tříčlenný senát složený už ne ze soudce a dvou přísedících-laiků, ale třech soudců z povolání. Laikové se uplatňují

37 *Pracovně-právní spory*, http://www.tiscali.cz/jobs/jobs_center_030214.569182.html (10.2.2009)

38 *Řízení před soudy z pracovněprávních vztahů*, <http://ilda.sweb.cz/%c5%98%c3%adzen%c3%ad%20o%20n%c3%a1roc%c3%adch%20z%20pracovn%c4%9bpr%c3%a1vn%c3%adch%20vztah%c5%af.htm> (9.2.2009)

39 § 10 odst. 1 OSŘ

pouze u prvoinstančních soudních pracovních řízeních. Rozhodnutí, které již nelze napadnout odvoláním, nabývá právní moci, je tedy závazné pro účastníky i všechny orgány a je vykonatelné. Lze se tedy domáhat splnění povinnosti stanovené rozsudkem, například zaplatit mzdu i proti vůli zaměstnavatele. Mezi nejpoužívanější způsoby výkonu rozhodnutí patří srážky ze mzdy, přikázání pohledávky z účtu u peněžního ústavu, prodej movitých věcí a ukládání pokut. Nejvyšším stupněm v hierarchii opravných prostředků je dovolání⁴⁰ proti pravomocným rozhodnutím, a to k Nejvyššímu soudu, či ve specifických případech podat žalobu o zmatečnost a na obnovu řízení⁴¹.

4. Historický vývoj ustanovování přisedících

4.1 Živnostenské soudy

Již zákon č.63/1869 kladl důraz na správný výběr členů živnostenského soudu (kapitola 1.2.1), kde zasedali výlučně laičtí soudcové. Jedna polovina členů živnostenského soudu byla paritně zvolena vždy zaměstnavateli, druhá polovina zaměstnanci. Počet členů byl zpočátku zákonem stanoven v rozmezí 12 až 24 osob. Po roce 1898, kdy nabyl účinnosti zákon č.218/1896 ř.z. (kapitola 1.2.8) došlo ke změně obsazení soudu a tím k posunu blíže současné úpravě složení senátu.

40 § 236n OSŘ

41 § 228n OSŘ

Živnostenské soudy spojovaly profesionální a laické soudnictví tím, že předsedu soudu a jeho náměstka jmenoval ministr spravedlnosti (práv) ze soudců z povolání, a že alespoň deset přísedících a potřebný počet náhradníků volili v oddělených sborech volebních se ze sebe z poloviny podnikatelé, z poloviny dělníci ⁴². Ze zákona o živnostenských soudech i z prováděcího předpisu (nařízení ministrů vnitra, práv a obchodu č. 57/1898 ř.z., jak přísedící a náhradníci mají být přibíráni k zasedání soudu živnostenského a soudu odvolacího v rozepřích soudů živnostenských) vyplývalo zcela zřetelně, že již více jak před sto lety se v našem právu prosadil požadavek na zvláštní kvalifikaci přísedících těchto soudů, totiž aby byli představiteli obou sociálních partnerů – zaměstnanců a zaměstnavatelů – a aby náleželi k témuž nebo podobnému povolání jako strany sporné, přičemž k vyjádření tohoto kvalifikačního požadavku se použilo výrazů jako „zevrubné znalosti zvláštních poměrů“ nebo „věcně schopní přísedící“).

4.2 Pracovní soudy

Zákonem č.131/1931 Sb.byla volba přísedících⁴³ nahražena jejich jmenováním prezidenty vrchních soudů (v Praze, Brně, Bratislavě a Košicích) a to na základě návrhů příslušných ústředních organizací zaměstnanců (odborů) a zaměstnavatelů. Základem pro stanovení počtu přísedících pro každou ústřednu byl jak úhrnný počet členů dané organizace, tak i počet jejich členů v obvodu pracovního soudu podle jednotlivých oborů (nařízení č.181/1931 Sb.). Projevila se tu koaliční svoboda i rostoucí úloha zájmových organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborů), jakož i význam sociálního partnerství v celém sociálně politickém životě. V předmnichovské republice ovšem existovala poměrně značná pluralita odborů (ale i zaměstnavatelských svazů) a jejich roztržičnost z hlediska nejen politického, nýbrž i národnostního, popřípadě též náboženského. Řešení způsobu vybírání jejich představitelů na místa přísedících pracovních soudů nasvědčuje

42 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s. 375.

43 Viz kapitola 1.2.4 Způsob zřizování živnostenských soudů a volba jejich členů

tomu, že se již tehdy prosazovaly snahy privilegovat organizace nejreprezentativnější. Nahrazení volby jmenováním, a to soudní – nikoli výkonnou – mocí, se vysvětlovalo potřebou zajistit lepší výběr osob a jejich nestrannost. Současně poukazovalo na obdobný vývoj v Rakousku a Německu⁴⁴. Přisedícím pracovního soudu mohl být jmenován československý státní příslušník, kterému bylo alespoň 30 let a nebyl vyloučen z práva volit v obci. Jmenování mohl přisedící pracovního soudu odmítnout anebo se úřadu vzdát, bylo-li mu více než 60 roků, trpěl-li vadou, které mu ztěžovala výkon úřadu, byl-li ve funkčním období přímo předcházejícím přisedícím pracovního soudu nebo ve dvou přímo předcházejících funkčních obdobích náhradníkem, jestliže se vystěhoval z obvodu pracovního soudu. Funkční období přisedících trvalo tři roky. Přisedící měli nárok na náhradu hotových vydání, spojených s výkonem jejich úřadu, a pokud byli ze stavu zaměstnanců a drobných zaměstnavatelů, měli také nárok na náhradu skutečně ušlého výdělku. Přisedící podléhali disciplinární moci předsedy pracovního soudu, který pro zanedbání povinností jim uložených byl oprávněn je potrestat pořádkovými tresty⁴⁵.

4.3 Současnost

Ustanovování a postavení soudců a přisedících právně upravuje Zákon č. 6/2002 Sb. o soudech a soudcích. Postavení přisedících upravuje Zákon o soudech a soudcích v § 59 a § 60. Volby přisedících, jejich zproštění a odvolání z funkce a zánik jejich funkce je speciálně upraven v zákoně č. 436/1991 Sb. ve znění novel (Zákon o některých opatřeních v soudnictví, o volbách přisedících, jejich zproštění a odvolání z funkce a státní správě soudů České republiky).

4.3.1 Volba přisedících k civilním soudům

44 KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č.4, s. 378.

45 ŘÍHA, Jaroslav. *Pracovní soudnictví*. Slovník veřejného práva československého díl 3. Brno, 1934. s. 453

Přísedící okresních a krajských soudů volí obecní zastupitelstvo v obvodu příslušného soudu z kandidátů navržených členy těchto zastupitelstev. K navrženým kandidátům si obecní zastupitelstvo vyžádá vyjádření předsedy příslušného soudu (viz zákon č. 367/1990 Sb.o obcích). V hlavním městě Praze volí přísedící obvodní a místní zastupitelstva (viz § 22 odst. 2 zákona č. 418/1990 Sb.o hlavním městě Praze).

4.3.2 Podmínky zvolení přísedícím a jejich počet

Přísedícím může být zvolen občan, který splňuje všechny předpoklady pro výkon funkce přísedícího stanovené zákonem o soudech a soudcích č. 6/2002 Sb., a který je v obvodu obecního zastupitelstva, obvodního zastupitelstva nebo místního zastupitelstva, jimiž je do funkce volen, přihlášen k trvalému pobytu nebo v něm pracuje⁴⁶. Přísedícím může být ustanoven občan České republiky, který je způsobilý k právním úkonům a bezúhonný, jestliže jeho zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že bude svou funkci řádně zastávat, v den ustanovení dosáhl nejméně 30 let⁴⁷ a souhlasí se svým ustanovením za přísedícího a s přidělením k určitému soudu. Počet přísedících, kteří mají být pro okresní nebo krajský soud zvoleni, stanoví předseda příslušného soudu. Při stanovení počtu přísedících je třeba přihlížet k tomu, aby jednotliví přísedící zpravidla nezasedali více než 20

46 Tzn., že v současnosti není obligatorní právnické vzdělání, jak tomu bylo např.dle nařízení č.238/1948 Sb., které říkalo, že za soudce z lidu navrhne každý krajský národní výbor z osob bydlících v jeho obvodu vždy alespoň patnáct, z toho třetinu z osob práva znalých. Z osobu práva znalou se považuje osoba, která dokončila studium na právnické fakultě některé tuzemské university úspěšným složením všech teoretických státních zkoušek nebo dosažením doktorátu práv.

Vládní nařízení č.238, jímž se provádějí některá ustanovení zákona o státním soudu,

http://abonent.lexdata.cz/lexdata/sb_free.nsf/c12571cc00341df1c12566af007f1a09/c12571cc00341df1c12566d400718a48?OpenDocument(18.2.2009)

47 Dle zákona č.36/1957 Sb. Stačilo dosáhnout nejméně 23 let: - *Zákon o volbách soudců a soudců z lidu do lidových a krajských soudů a o úpravě některých jejich poměrů*,

http://isap.vlada.cz/Lexdata/lex_sb.nsf/00000000000000000000000000000000/f3321b664ae20156c12566d40071ce26?OpenDocument (18.2.2009)

dnů v kalendářním roce. Přisedící vykonává svou funkci ode dne následujícího po dni složení slibu. Jestliže slib neskládá, vykonává přisedící svou funkci ode dne následujícího po dni zvolení. Osvědčení o zvolení vydá předseda příslušného soudu přisedícímu po složení slibu, jestliže slib neskládá, po opětovném zvolení.

4.3.3 Práva a povinnosti přisedících

Přisedící jsou při výkonu své funkce nezávislí a jsou vázáni pouze zákonem. Jsou povinni vykládat jej podle svého nejlepšího vědomí a svědomí a rozhodovat v přiměřených lhůtách bez průtahů, nestranně a spravedlivě a za základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem. Nikdo nesmí narušovat nebo ohrožovat nezávislost a nestrannost přisedících. Přisedící je povinen vykonávat svou funkci svědomitě a při výkonu funkce a v občanském životě se zdržet všeho, co by mohlo narušit důstojnost soudcovské funkce nebo ohrozit důvěru v nezávislé, nestranné a spravedlivé rozhodování soudů. Přisedícím, kteří jsou v pracovním poměru nebo v obdobném vztahu, přísluší za dobu, po kterou vykonávají funkci přisedícího nebo plní jiné povinnosti spojené s touto funkcí, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhradu mzdy je povinen poskytovat stát. Přisedícím, kteří nejsou v pracovním poměru, nahrazuje ušlý výdělek za dobu výkonu funkce přisedícího nebo jiných povinností spojených s touto funkcí stát. Způsob a výši náhrady stanoví ministerstvo vyhláškou. Stát hradí přisedícím hotové výdaje, které vzniknou vykonáváním funkce přisedícího nebo jiných povinností spojených s touto funkcí. Způsob náhrad stanoví ministerstvo vyhláškou. Přisedícím přísluší mimo náhrady podle předchozích odstavců za každý den jednání paušální náhrada za výkon jejich funkce. Tuto paušální náhradu vyplácí stát ve výši, kterou určí ministerstvo vyhláškou.

4.3.4 Zproštění a odvolání z funkce přisedícího

Zastupitelstvo, které přisedícího zvolilo, jej na jeho žádost této funkce zproští. Na návrh příslušného předsedy soudu může být přisedící z funkce odvolán zastupitelstvem, které ho zvolilo, jestliže a) závažným

způsobem porušil své povinnosti přisedícího, nebo b) přestal splňovat předpoklady stanovené zvláštním zákonem pro výkon funkce přisedícího nebo c) jeho zdravotní stav mu nedovoluje řádně vykonávat povinnosti přisedícího. Před rozhodnutím o odvolání přisedícího z funkce si zastupitelstvo vyžádá jeho vyjádření.

4.3.5 Zánik a dočasné zproštění výkonu funkce přisedícího

Přisedící pozbývá své funkce dnem právní moci rozsudku, kterým byl odsouzen pro trestný čin spáchaný úmyslně nebo dnem právní moci rozhodnutí, kterým byl zbaven způsobilosti k právním úkonům, nebo kterým byla jeho způsobilost k právním úkonům omezena. Přisedící, který je trestně stíhán, nebo ohledně něhož byl podán návrh na odvolání z funkce podle § 13 odst. 1, bude až do zániku funkce nebo rozhodnutí o odvolání z funkce dočasně výkonu funkce zproštěn. O dočasném zproštění výkonu funkce přisedícího rozhoduje zastupitelstvo, které ho do funkce zvolilo.

4.3.6 Odměny přisedícím

Odměny za činnost přisedícího jsou stanoveny vyhláškou č. 44/1992 Sb., o náhradách za vykonávání funkce přisedícího, která byla naposledy novelizována vyhl. č. 313/1995 Sb. Podle těchto předpisů přísluší všem přisedícím za každý den jednání paušální náhrada za výkon jejich funkce ve výši 150 Kč. Vedle této paušální náhrady, přisedícím, kteří nejsou v pracovním poměru, jsou však výdělečně činní, přísluší i náhrada ušlého výdělku za dobu výkonu funkce přisedícího v jimi prokázané výši, nejvýše však 80 Kč za hodinu nebo 640 Kč za jeden den⁴⁸.

⁴⁸ *Přisedící*, <http://portal.justice.cz/soud/soud.aspx?d=88841&j=28&k=334&o=18> (10.2.2009)

5. Pracovněprávní spory a jejich specifika

Pracovněprávní spory vznikají v pracovněprávních vztazích. Tyto vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Neshoda jako konflikt v pracovněprávních vztazích se zpočátku projevuje jako nedorozumění, které zpravidla přerůstá v neshodu názorů dvou subjektů pracovního poměru o aplikaci některého předpisu pracovního práva hmotného. Ten subjekt, který se cítí poškozený, hledá postupně způsob, kterým by se narůstající konflikt odstranil. Celý případ se přenáší do vztahu mezi pracovníkem na jedné straně a vedením organizace na straně druhé a tento vztah se stále více přirostává⁴⁹.

Spor v právním slova smyslu považujeme za střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva. Pracovněprávním sporem může být pouze spor v rámci a na základě pracovněprávních vztahů. Spor ve vlastním slova smyslu vzniká až v okamžiku, kdy se střet názorů, ochrana subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu uplatní předepsanou formou před státním nebo jiným orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit potvrzením přijatého smíru, nebo rozhodnout.

Z dosud uvedeného vyplývá, že ne každou konfliktní situaci mezi subjekty pracovněprávního vztahu můžeme označit jako pracovněprávní spor. Zásadně můžeme rozlišovat orgány povolané k řešení pracovních sporů na soudní a nesoudní. Soudní řízení je popsáno v kapitole 3, nesoudní orgány jsou buď rozhodčí orgány nebo smírčí orgány⁵⁰. V pracovním sporu žalobní povahy půjde vždy o právní poměry dvou osob nebo stran, jejichž zájmy jsou podle hmotného práva ve vzájemném vztahu oprávnění a povinnosti (závazku) a v němž má o předmětu sporu

49 HLAUSA, Petr. *Koncepce a právní úprava řešení pracovních sporů*. Praha: Acta universitatis carolinae Iuridica, 1978, s.13.

50 HLAUSA, Petr. *Koncepce a právní úprava řešení pracovních sporů*. Praha: Acta universitatis carolinae Iuridica, 1978, s.14.

rozhodnout nestranný orgán⁵¹. Konfliktní situace přerůstá v pracovní spor v okamžiku, kdy dojde jedním ze subjektů k uplatnění ochrany práva předepsaným způsobem u příslušného orgánu k projednání a rozhodnutí sporu (popř.ke sdělení návrhu na řešení sporu jako je tomu u zprostředkovatele), tj.okamžikem podání návrhu na zahájení řízení u tohoto orgánu.

Příkladem individuálních pracovních sporů řešených civilními soudy v ČR jsou:

- vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)
- spory z prac. poměru s motivem diskriminace na zákl. pohlaví (žen) a potlač. práv náležejících ženám podle § 149 až 161 Z.P.
- výpověď daná zaměstnancem
- platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem
- okamžité zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.a) ZP
- okamžité zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.b) ZP
- výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.a)ZP
- výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.c)ZP
- výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.e)ZP
- výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.f)ZP
- skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů
- skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví
- ostatní případy skončení pracovního poměru

51 KOSTEČKA, Jan. *Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů*. Právník, 1970, č.5, s. 398.

- nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu
- nároky na základní mzdu a náhradu mzdy
- prémie a podíly (i přeplatky)
- mzda za práci přesčas
- ostatní mzdové nároky
- mzdová diskriminace na základě pohlaví
- vrácení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)
- hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření (odstupné apod.)
- odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP
- odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách
- náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů
- náhrada škody vzniklé vyroběním zmetků
- ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu
- nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz
- nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z povolání
- ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli
- spory o obsah potvrzení o zaměstnání
- spory o obsah posudku o pracovní činnosti
- ostatní spory z pracovního poměru
- spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- spory dle z.č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců

Spory vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se projednávají stejně jako spory vyplývající z pracovního poměru (jde o tzv. individuální pracovní spory). Na rozdíl od individuálních sporů se pod pojmem kolektivní spory rozumějí spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají nároky přímo jednotlivým zaměstnancům. K řešení kolektivních sporů slouží řízení před zprostředkovatelem; v případě jeho neúspěšnosti může dojít k řízení před rozhodcem; jako krajní prostředek může být použita stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo výluka podle zákona o kolektivním vyjednávání. I v případě rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy může dojít k přezkoumání jeho verdiktu soudem. Individuální pracovní spory jsou tedy vedeny mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; kolektivní pracovní spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací event. institucemi je zastupujícími. Rozhodčí řízení nelze v individuálních pracovních sporech použít, ve výjimečných případech lze tímto řešit majetkové spory vyplývající z pracovního poměru. Zaměstnanci se mnohdy obracejí se žádostí o zjednání nápravy v případech svých, ať už skutečných, anebo domnělých, nároků, vyplývajících z pracovně-právních vztahů, také na úřady práce; ty však nejsou povolány k rozhodování v takových sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Uspokojení nároku vyplývajícího z pracovně-právního vztahu se může zaměstnanec domoci stížností u příslušného úřadu práce toliko nepřímo, pokud je formulována jako podnět ke kontrole. Kontroly dodržování pracovně-právních předpisů úřady práce však nemohou nahrazovat rozhodování o individuálních nárocích ve sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kontrolní orgán může soudnímu sporu zabránit jen, pokud oba účastníci pracovně-právního vztahu akceptují závěry jeho kontrolního zjištění. Zaměstnavatelé jsou k dobrovolnému plnění nároků zaměstnanců motivováni i hrozbou sankce – uložení pokuty od úřadu práce⁵².

52 *Některé specifika (individuálních) pracovně-právních sporů,*

<http://www.epravo.cz/top/clanky/nektera-specifika-individualnich-pracovne-pravnich-sporu-22754.html>(9.2.2009)

6. Pracovní soudnictví ve Velké Británii⁵³

6.1. Stížnosti v oblasti porušení práv

Legislativa ohledně pracovních sporů v podání Zákona o zaměstnanosti „Employment Act“ zdůrazňuje zaměstnancům a zaměstnavatelům ve Velké Británii, jak důležitá je prvotní snaha vyřešit spory uvnitř organizace, než se přistoupí k nákladným sporům soudním. Všichni zaměstnanci mají právo podat stížnost na svého zaměstnavatele; pokud se tak stane, zaměstnavatel by měl nejprve domluvit setkání a snažit se spor urovnat. Pokud zaměstnanec zůstane nespokojen, teprve potom může dojít k projednávání tribunálem. Chyba na straně zaměstnance za nedodržení tohoto postupu může vyústit k propuštění zaměstnance a chyba na straně zaměstnavatele, který takto nepostupuje, může vést ke zvýšeným nákladům na finanční kompenzaci zaměstnanci, pokud ten později uspěje u zaměstnaneckého tribunálu.

6.2. Zaměstnanecké tribunály

Po vyčerpání vlastních interních postupů zaměstnavatele, kterými jsou např. disciplinární jednání a interní opravné prostředky, jsou pracovněprávní spory obvykle žalovány dotčeným zaměstnancem (méně už zaměstnavatelem) k zaměstnaneckému tribunálu⁵⁴. Tyto soudy vznikly v roce 1964 zákonem zvaným „Zákon o pracovním školení“⁵⁵ a s postupem času začaly hrát mnohem větší roli. Zaměstnanecké tribunály jsou nezávislé soudní orgány, které řeší spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ohledně jejich zaměstnaneckých práv⁵⁶. Jsou to sice soudní

⁵³ *British labour law*, http://en.wikipedia.org/wiki/British_labour_law (10.2.2009)

⁵⁴ „Employment tribunal“ - ET

⁵⁵ „Industrial Training Act“

⁵⁶ *Employment Tribunals*, <http://www.employmenttribunals.gov.uk/> (10.2.2009)

orgány, ale méně formální než soudy ve Velké Británii⁵⁷. Tyto soudy byly založeny k řešení sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli kvůli porušování pracovních práv, např. nevyplacení mzdy, propuštění z pracovního poměru, odstupného za propuštění ze zaměstnání, diskriminace. Rovněž řeší řadu stížností týkajících se mzdy podobných plateb či náhrady za propuštění pro nadbytečnost⁵⁸. Administrativní podporu těmto soudům poskytuje Soudní služba⁵⁹, což je výkonná agentura Ministerstva spravedlnosti.

6.2.1 Příklady sporů řešených zaměstnaneckými tribunály⁶⁰

- Diskriminace nebo šikanování kvůli věku, víře či sexuální orientaci
- Selhání při povinnosti poskytovat rovnocennou mzdu za rovnocennou práci
- Selhání při povinnosti platit náhradu mzdy při nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu nemoci, bezpečnosti či těhotenství
- Selhání při povinnosti zaplatit odstupné při propouštění ze zaměstnání
- Nezákonné propuštění kvůli uplatňování či požadování zákonných práv

6.2.2 Složení senátu zaměstnaneckého tribunálu

Někdy se píše o zaměstnaneckých tribunálech jako o pracovních porotách. Tato porota se skládá z předsedy, kterým může být muž či žena s obligatorním právnickým vzděláním a sedmiletou zkušeností a z dalších dvou členů-přisedících, kteří mají schopnosti a zkušenosti s rozhodováním použitelné pro tribunál. Jeden z přisedících členů

57 *The court system*, <http://www.leeds.ac.uk/law/hamlyn/courtsys.htm> (10.2.2009)

58 *Handling Employment Tribunal claims*,
<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?topicId=1074473568> (10.2.2009)

59 *Tribunal Service, an executive agency of Ministry of Justice*,
<http://www.employmenttribunals.gov.uk/index.htm> (10.2.2009)

60 Celý seznam je v angličtině dostupný na *Jurisdiction list*,
<http://www.employmenttribunals.gov.uk/FormsGuidance/jurisdictionList.htm> (10.2.2009)

reprezentuje stranu zaměstnance (obvykle je to zástupce odborů) a druhý přisedící má zkušenosti z obchodní oblasti (většinou manažer lidských zdrojů). Hlasy všech členů mají stejnou váhu. Obvyklým postupem pro objasnění problému u těchto tribunálů je předběžné slyšení, které probíhá před samotným předsedou senátu.

6.2.3 Postup pro podání žaloby, její obsah a lhůty⁶¹

Žaloba k zaměstnaneckému tribunálu musí obsahovat tyto náležitosti: jméno a adresu žalobce, jméno a adresu žalovaného (osoba či organizace proti které je žaloba podávána). Obsahem žaloby musí být informace o tom, zda žalobce byl nebo stále je zaměstnancem žalované strany. Pokud byl či stále je zaměstnaný u žalované strany, je nezbytné oznámit, zda se žaloba týká propuštění z pracovního poměru. Pokud ne, je povinnost zároveň dodat následující informace, a to zda-li byla prvně podána písemná stížnost straně žalované a zda-li byla dodržena lhůta 28 dnů předtím, než spor byl žalován k zaměstnaneckému tribunálu. Pokud toho nebylo učiněno, má žalobce povinnost vysvětlit, proč výše uvedené kroky nebyly dodrženy. Většina žalob k zaměstnaneckému tribunálu musí být podána ve velmi striktních lhůtách. Většinou musí tribunál obdržet žalobu do konce třetího měsíce. Tato tříměsíční lhůta začíná okamžikem, kdy byl pracovní poměr ukončen či kdy došlo k rozhodné skutečnosti, která je žalobou napadána. Pokud je žaloba doručena po této lhůtě, tribunál bude moci tuto žalobu uznat pouze z velmi vážných důvodů, např. z důvodu pobytu účastníka v nemocnici.

6.2.4 Postup při řízení u zaměstnaneckému tribunálu

Senát vyslyší specifické stížnosti dotčené strany, která byla údajně zbavena svých práv. Většina žalob je podávána současnými či bývalými zaměstnanci. Spor je zahájen doručením formuláře se žalobou tribunálu. Pokud ten žalobu akceptuje, odešle žalované straně – většinou to bývá zaměstnavateli – tuto žalobu s požadavkem o navrácení jeho komentáře

⁶¹ *Making a claim,*

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/FormsGuidance/makingAClaim.htm>
(10.2.2009)

do 28 dní od dne doručení. Pokud žalovaný neodpoví, může tribunál vydat rozsudek v jeho nepřítomnosti, tzn. aniž by se žalovaná strana vůbec jednání zúčastnila. Předběžné otázky jsou vyřizovány na tribunálních konzultacích či na předběžném slyšení, určitá lhůta je rovněž dána organizaci ACAS⁶², aby přezkoumala možnosti mimosoudního vyrovnaní, ačkoli v případech týkajících se diskriminace se obvykle konciliátor nezapojuje⁶³. Co se týče postupů v Anglii a Walesu, zaměstnanecký tribunál může zaslat stranám sporu různé pokyny týkající se výměny dokumentů a žádosti o sepsání různých písemných vyjádření, kterými mohou být např. svědecké výpovědi. Postup při slyšení bude záviset na faktu, která strana sporu nese důkazní břemeno. V případech nezákonného propuštění z pracovního poměru, pokud zaměstnavatel potvrdí, že opravdu k propuštění došlo a zaměstnanec byl v pracovním poměru více jak jeden rok, potom musí zaměstnavatel prokázat, že propuštění mělo zákonný důvod. To znamená, že první, kdo zahájí řízení u soudu bude zaměstnavatel, který je povinen předložit důkazy ke svým tvrzením. V případech týkajících se diskriminace podané ze zaměstnancovy strany, je to on, který musí prokázat, že k ní opravdu došlo a tímto zahajuje spor provedením důkazů. Zajištění svědků pro slyšení, kteří mají svědčit ve prospěch stran, je odpovědností stran řízení a ne tribunálu⁶⁴, ale strany mohou požádat tribunál o zaslání obsílky svědkům, kteří se třeba ani slyšení účastnit nechtějí. Je samozřejmé, že tribunály mohou tyto postupy měnit a přizpůsobovat konkrétním případům. Pokud došlo ke kombinaci nezákonného

62 ACAS – Advisory, Conciliation and Arbitration Service – nezávislý vládní orgán ve Velké Británii. Jeho účelem je podporovat a usnadňovat pracovní vztahy.

Všeobecně se ACAS omylem zaměřuje s odbory, ale ve skutečnosti je to nestranná organizace, která nezvýhodňuje žádnou stranu sporu, ale napomáhá stranám dosáhnout vhodného řešení sporu. K tomuto dochází většinou pomocí conciliace a rozhodčího řízení.

ACAS, how can we help ?,

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>(9.2.2009)

63 ACAS ,<http://en.wikipedia.org/wiki/Acas>(9.2.2009)

64 *Making a claim*,

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/FormsGuidance/makingAClaim.htm>
(10.2.2009)

propuštění a diskriminace, je to zaměstnavatel, který obvykle ústně zahajuje řízení. Případům nerozhodnutým ve stanoveném čase mohou být prodlouženy lhůty k rozhodnutí o oprávněnosti žaloby a řízení o náhradě škody může být projednáno zvlášť. Společné závěrečné rozhodnutí je vyhlášeno na konci řízení. Stranám je poskytnuta možnost si do následujících 14 dní vyžádat rozšířené písemné odůvodnění rozhodnutí.

6.2.5 Možné druhy rozhodnutí zaměstnaneckého tribunálu⁶⁵

Žalobce může ve spor uspět buď plně nebo částečně, může spor samozřejmě i prohrát. Výsledkem je rozhodnutí o meritů věci či zamítnutí žaloby. Obsahem rozhodnutí o nezákonném propuštění ze zaměstnání může být buď navrácení v předešlý stav, tzn. , že žalobce (zaměstnanec) dostává svou práci zpět, jako by nikdy nebyl propuštěn nebo může dojít k příkazu zaměstnavatele zaměstnat pracovníka zpět i na jinou práci; v neposlední řadě může dojít i na finanční kompenzaci. Ta je nejčastějším výsledkem sporu.

6.2.6 Odškodné přisouzené zaměstnaneckým tribunálem

Pokud byl žalobce úspěšný ve svém sporu ohledně nezákonného propuštění z pracovního poměru, má nárok na kompenzační náhradu újmy. Žádný zákon ve Velké Británii neurčuje přesnou výši této škody, která má být přisouzena, pouze říká, že náhrada újmy musí být spravedlivá za všech okolností. Současně s tímto ale existuje zákonné maximum, které je ročně navyšováno kvůli inflaci. Toto zákonné maximum se nepoužije na diskriminační spory či na nezákonné srážky ze mzdy a neplacení mzdy. I když není finanční kompenzace za diskriminaci podrobena žádnému zákonnému maximu, v případě vysoce placených zaměstnanců může být požadována dost vysoká. Zaměstnanecký tribunál nemá zákonné právo přiznat kompenzaci za

⁶⁵ *Handling Employment Tribunal claims,*

[http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.l1=1073858787&r.l3=1074473568&r.lc=en&type=RESOURCES&itemId=1074482468&r.l2=1074207„Statutory cap“487&r.s=m\(10.2.2009\)](http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.l1=1073858787&r.l3=1074473568&r.lc=en&type=RESOURCES&itemId=1074482468&r.l2=1074207„Statutory cap“487&r.s=m(10.2.2009))

porušení pracovní smlouvy vyšší než 25 tis GBP, tzn., že žalobci s vyššími finančními požadavky by měli uvažovat o předložení svého sporu před Vrchní soud (High Court)⁶⁶ či Soud Hrabství (County court)⁶⁷.

6.2.7 Náklady řízení před zaměstnaneckým tribunálem

I když má tribunál právo požadovat od jedné strany nahradit náklady řízení druhé straně, v praxi to obvyklé nebývá. Je to chápáno jako rozpor s veřejnými zájmy⁶⁸ vytvářet takové prostředí, ve kterém by žalobce váhal podat stížnost ze strachu před možnou potenciální finanční ztrátou. Toto má vysoký dopad na řízení tribunálů. Pokud je strana zastoupena právníkem, náklady řízení pro celou délku sporu činí kolem 5 až 6 tisíc liber za relativně jednoduchou stížnost na nezákonné propuštění z pracovního poměru. Tzn., že mnoho případů s žádnou či nízkou hodnotou je spíše mimosoudně vyrovnáno, protože následný boj o vítězství ve sporu by byl daleko nákladnější. Strany zastoupeny právníky obvykle v praxi přistoupí na nižší vyrovnání mimosoudní cestou, než k jakému nároku by byly oprávněny, s úmyslem vyhnout se nákladným sporům.

6.2.8 Vyrovnání pomocí orgánu ACAS

Pokud bereme v úvahu výše zmíněný komentář o nákladnosti řízení před zaměstnaneckým tribunálem, pochopíme, proč pouhá třetina sporů předložená tomuto orgánu opravdu dojde ke hlavnímu slyšení.

66 Vrchní soud sídlí v Londýně, ale věci mohou být projednávány i v jiných částech Anglie a Walesu. Vrchní soud může projednávat téměř všechny druhy civilního řízení, v praxi se však zabývá zejména většími a složitějšími věcmi

Organizace soudnictví – Anglie a Wales,
http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_eng_cs.htm(18.2.2009)

67 Soudy hrabství byly poprvé zřízeny v polovině 19. století. V Anglii a Walesu se zabývají většinou civilních věcí. Jednoduše řečeno, méně složité civilní věci se projednávají u soudů hrabství, zatímco složitější věci projednává Vrchní soud

Organizace soudnictví – Anglie a Wales,
http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_eng_cs.htm(18.2.2009)

68 „public policy“

Většina sporů je stažena či mimosoudně vyrovnána. Úředníci ACASu, kteří jsou běžně přiděleni ke každému případu předloženému tribunálu, jsou v těchto postupech velmi důležití. Hrají role prostředníků⁶⁹ nabízející stranám možnosti vyrovnání, aniž by byla dotčena práva jakékoli strany. Rozhodci ACAS mají zákonnou povinnost napomáhat k urovnání stížností v různých oblastech pracovního práva, které byly nebo by mohly být předloženy zaměstnaneckému tribunálu⁷⁰. Tyto rozhodnutí o vyrovnání prováděna tribunály s použitím orgánu ACAS jsou právně závazná, jakmile jsou ústně odsouhlasena a jsou vykonatelná i místními Soudy hrabství.

6.2.9 Opravné prostředky

Obě strany mohou požádat zaměstnanecký tribunál o přezkum jejich rozhodnutí a dále nezávisle na tomto se mohou odvolat k odvolacímu zaměstnaneckému tribunálu⁷¹ na základě těchto tří důvodů: 1) právní vada 2) faktická zjištění nemají oporu v důkazech 3) jiná hrubá nesrovnalost⁷². Platí zde přísné lhůty.

6.3 Odvolací zaměstnanecký tribunál

6.3.1 Charakter odvolacího tribunálu

Rozhodnutí EAT jsou závaznými precedenty pro prvoinstanční zaměstnanecké tribunály. EAT se skládá ze soudců a přísedících, kteří jsou voleni z obou stran zaměstnaneckého a obchodního spektra stejně jako v zaměstnaneckých tribunálech. Složení EAT je stejné jako složení tribunálu prvního stupně, který rozhodoval v případě, který se předmětem odvolacího řízení, i když EAT může mít výjimečně i čtyři přísedící. V Anglii a Walesu je možné se odvolat proti rozhodnutí EAT k Odvolacímu soudu (Court of Appeal) a ve Skotsku k Vnitřní komoře

69 „middlemen“

70 *Alternativní způsoby řešení sporů – Anglie a Wales*,
http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_eng_cs.htm#203(19.2.2009)

71 Employment Appeal Tribunal -EAT

72 „perversity“

Nejvyššího civilního soudu (Inner House of the Court of Session⁷³). Poté je možné se odvolat ke Sněmovně Lordů (House of Lords). V kterékoli fázi řízení je možné vznést otázku ohledně výkladu evropského práva k Evropskému soudnímu dvoru. Po rozhodnutí Sněmovny Lordů je možné se odvolat k Evropskému soudnímu dvoru, který vydává už finální rozhodnutí. Odvolání jsou předběžně prověřovány soudcem tribunálu či tajemníkem s úmyslem navrhnout nejefektivnější způsob slyšení. Tento postup vede k rozhodnutí, jakou procesní cestou se bude řízení u odvolacího tribunálu ubírat.

6.3.2 Institut odvolání⁷⁴

Odvolání musí obsahovat zřetelné právní důvody, na kterých je založeno odvolání k rozsudku, rozhodnutí či pokynu prvoinstančního tribunálu. Rovněž musí obsahovat pokyn, kterým odvolatel žádá odvolací tribunál, aby nařídil slyšení. Soudce či tajemník mají pravomoc rozhodnout, že nebudou konány v určitých případech žádné další kroky, když se jeví odvolací žádost či její část a) jako nedostatečně důvodná , b) dochází ke zneužití tribunálu v tom smyslu, že je snaha o pozdržení celého řízení a výkonu rozhodnutí. Zákon specifikuje práva odvolatele na jeho postup, který je zaručen zákonem. Odvolatel může po soudci EAT vyžádat ústní slyšení, při kterém přednese své námitky k napadenému rozsudku. Pokud se soudci či tajemníkovi jeví odvolací žádost nedostatečně podložená důkazními prostředky či právně nesrozumitelná a neurčitá, může soudce či tajemník odložit rozhodnutí, které bude záviset na rozšíření či vyjasnění odvolací žádosti či záviset na doplnění údajů z prvoinstančního tribunálu.

6.3.3 Odvolací lhůty

⁷³ *Organizace soudnictví – Skotsko,*

http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_sco_cs.htm (18.2.2009)

⁷⁴ *Forms and guidance,*

<http://www.employmentappeals.gov.uk/FormsGuidance/practiceDirection.htm>(10.2.2009)

Lhůta pro odvolání závisí na tom, jestli se strana odvolává proti rozsudku, jinému rozhodnutí či pokynu tribunálu prvního stupně. Pokud proti rozhodnutí či pokynu, odvolání musí být podáno do 42 dní ode dne vydání tohoto rozhodnutí či pokynu. Pokud se strana odvolává proti rozsudku, odvolání musí být podáno do 42 dní ode dne, kdy bylo písemné vyhotovení rozsudku zasláno stranám sporu či bylo zasláno písemné vyhotovení odůvodnění.

6.3.4 Nové důkazní prostředky a nová fakta

EAT obvykle neakceptuje nové důkazy. Zásady pro přijetí nových důkazů či nových faktů jsou následující: důkaz nebylo možno získat dříve pro řízení před tribunálem z pochopitelného důvodu, dále je to významný důkaz, který pravděpodobně mohl mít důležitý vliv při slyšení a zdá se věrohodný.

6.4 Stížnostní a kázeňské postupy a postupy u zaměstnaneckého tribunálu po 6.dubnu 2009

Od 6.dubna 2009 dojde ve Velké Británii ke změnám v postupu podávání stížností zaměstnavateli, kázeňských postupů, řízení při propouštění z pracovního poměru a řízení před zaměstnaneckými tribunály. Tyto změny přinesou větší flexibilitu pro zaměstnance i zaměstnavatele při řešení interních sporů ve firmě. Zákon o zaměstnanosti 2002 (Employment Act 2002) bude zrušen a nahrazen novým Zákonem o zaměstnanosti 2008 (Employment Act 2008)⁷⁵. Změna spočívá v tom, že dříve mandatorní trojfázový postup (písemné prohlášení zaměstnavateli o porušení práv, setkání se zaměstnavatelem, setkání s představitelem top managementu) pro řízení kázeňské, propouštěcí či stížnostní bude zrušen, což znamená, že ani jedna strana nebude muset tento postup řešení zaměstnaneckého sporu dodržovat. Tyto změny se týkají kázeňských a propouštěcích postupů iniciované zaměstnavatelem či stížností zaměstnance v zaměstnání. Výše zmíněná změna ovšem neznamena, že trojfázový postup použit být nesmí. Záleží

⁷⁵ *Resolving disputes*,

http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/Resolving_disputes/ (10.2.2009)

na interních postupech zaměstnavatele, jak upraví postup vyřizování stížností, ale hlavní novinka je v tom, že nebude na tento postup už legální nárok ani nebude povinnost ho dodržovat před podáním žaloby k zaměstnaneckému tribunálu. Orgán Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) bude používat od 6. dubna 2009 zákon⁷⁶, který určuje nová pravidla pro zaměstnance a zaměstnavatele. Ti budou muset dodržovat zákon zvaný Acas Code of Practise k dosažení rozumného standardu chování. Od 6.dubna bude zaměstnanecký tribunál hodnotit jaké interní postupy využil zaměstnavatel ke snaze vyřešit vzájemné spory se zaměstnancem. Rovněž bude hodnotit, k jakým porušením zákona ACASu došlo s přihlédnutím k různým okolnostem – je na jeho uvážení, jestli nepřikne náhradu újmy jedné straně kvůli nedodržení zákona ACAS⁷⁷.

6.5 Jiné řešení pracovních sporů

Dalším, doplňujícím způsobem, jak se domoci svého domnělého porušeného práva z pracovněprávního vztahu je podat žalobu na Soudy hrabství⁷⁸, ale to pouze v tzv.malých žalobách⁷⁹. Obrátit se v případě sporu na Soud hrabství by měla být ta poslední možnost. Správci soudů její Výsosti důrazně doporučují řešit spory nejprve použitím arbitráže, mediace, ombudsmana či alternativního řešení sporů (ADR).

76 „Acas Code of Practise“

77 *Grievance, disciplinary and Employment Tribunal procedures from 6.th April 2009*, http://www.direct.gov.uk/en/Employment/ResolvingWorkplaceDisputes/Grievanceprocedures/DG_173160 (10.2.2009)

78 *Making a claim*, <http://www.hmcourts-service.gov.uk/infoabout/claims/index.htm>(11.2.2009)

79 Žaloby o náhradu dlužné částky nebo škody ve výši méně než 5 000 GBP bývají projednávány zvláštním postupem pro drobné žaloby. Tento postup byl navržen jako neformální a nenákladný způsob řešení sporů bez nutnosti zastoupení právníkem. Soudce může zaujmout vyšetřovací úlohu a napomoci žalující i žalované straně věc objasnit.

Organizace soudnictví – Anglie a Wales, http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_eng_cs.htm(18.2.2009)

7. Úvahy de lege ferenda

7.1 Systém soudnictví pracovněprávních sporů v ČR

Vzhledem k zahlcení současných soudů množstvím kauz je hodně diskutována možnost návratu ke specializovaným soudům, jaké bývaly dříve za doby 1.republiky (založeny zákonem o pracovních soudech č. 131/1931 Sb.). Důvodem pro zavedení by určitě byla výhoda specializace a možnosti procesně speciálně upravit (aniž by se dotýkala jiných civilních sporů) lhůtu pro zahájení prvního roku (známo už z doby zákona č.218/1896 ř.z. o živnostenských soudech, viz kapitola 1.2.8, později upraveno i v pracovních soudech fungujících od roku 1932), což by jistě vedlo ke zrychlení řízení a tím i snazší vymahatelnosti práva v České republice.

Proti hovoří fakt, že procentuální zastoupení pracovních sporů uvnitř občanskoprávních sporů je velmi malé, viz následující tabulka :

rok	Počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech	Počet rozhodnutí v pracovních sporech	procento
2000	206663	9037	4,37

2001	188414	7082	3,76
2002	196897	6172	3,14
2003	230204	6159	2,68
2004	236402	5939	2,51
2005	230116	6409	2,78
2006	268324	6583	2,45
2007	299449	5668	1,89
1.pol 2008	155787	2551	1,64

Zdroj: *Pravomocná rozhodnutí soudu v občanskoprávních věcech*, [http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=399&d=35355\(10.2.2009\)](http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=399&d=35355(10.2.2009))

Celé údaje jsou uvedené v přílohách 1 až 6.

Podíl pracovních sporů klesal od roku 2000 do 1 pol. 2008 z 4,37 % na necelá 2 %. To je tak malé zastoupení, že dle mého názoru náklady na zřízení specializovaných pracovních soudů by v současné době byly vysoké a návratnost bez jistoty. Pracovní soudy by vyžadovaly novou legislativu a z hmotného hlediska nové prostory, soudce, úředníky, změnu celého systému. Proč vše toto iniciovat, když už v současných civilních oddělení funguje specializace. I Ministerstvo spravedlnosti považuje za nejvhodnější řešení specializaci soudců, která je již založena zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích. Tento zákon stanoví, že rozdělení jednotlivých věcí, které mají být u soudu projednány a rozhodnuty do soudních oddělení, se řídí rozvrhem práce soudu. V rozvrhu práce soudu se mimo jiné jmenovitě určují soudci⁸⁰ a přísedící do jednotlivých senátů, přičemž rozdělení věcí musí zajistit specializaci soudců. Požadavek specializace se týká soudů všech stupňů, od okresních soudů až po Nejvyšší soud. Tedy již zákon o

80 Např. na Okresním soudu v Uherském Hradišti soudí pracovní spory pouze dvě zkušené soudkyně, JUDr. Hamadová and JUDr. Kohnerová.

soudech a soudcích zakládá povinnost, aby soudy v rozvrzích práce určily, kteří soudci budou specializovaní na jednotlivé soudní agendy. V návaznosti na uvedenou úpravu byly novelizací vyhlášky č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, doplněny specializace soudních oddělení, v rámci těchto specializací je výslovně uvedena též specializace na věci pracovněprávní (vyhláška č. 104/2002 Sb. - novelizovaný § 2 odst. 1 písm. b) bod 11)⁸¹.

Z uvedeného je možno učinit závěr, že platná právní úprava nejen umožňuje, ale soudům i ukládá specializaci na pracovněprávní věci. Není tedy třeba zvláštním právním předpisem zřizovat samostatné pracovní senáty a neorganicky tak vyčleňovat jednu soudní agendu

81 č.104/2002 Sb. změna vyhlášky o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy

"§ 2

(1) Při rozdělení věcí mezi jednotlivá soudní oddělení v rozvrhu práce se v rozsahu, v jakém je soud příslušný na daném stupni v těchto věcech podle zákona jednat, a s přihlédnutím k personálnímu vybavení soudu, zajistí specializace soudních oddělení

a) na trestním úseku zejména v řízení ve věcech

1. mladistvých,
2. cizinců,
3. dopravní kriminality,
4. finanční a bankovní kriminality,
5. trestných činů vojenských;

b) na občanskoprávním úseku zejména v řízení ve věcech

1. péče o nezletilé,
2. dědických,
3. ochrany osobnosti,
4. nájmu bytu a nebytových prostor,
5. práv duševního a průmyslového vlastnictví,
6. obchodních,
7. obchodního rejstříku,
8. konkursu a vyrovnání,
9. ochrany hospodářské soutěže,
10. směnečných a šekových,
- 11. pracovněprávních,**
12. výkonu rozhodnutí,
13. s cizím prvkem;

c) na úseku správního soudnictví, zejména v řízení ve věcech důchodového pojištění a důchodového zabezpečení.

z celkové působnosti soudů.⁸² Jak jsem již zmínila v úvodu této kapitoly, nápomocnou změnou ke zrychlení soudního řízení pracovněprávních sporů by byla novela OSŘ týkající se zákonné lhůty, do které by se musel nařídit první rok jednání od podání žaloby, jako to bývalo za doby živnostenských soudů (do tří dnů) či pracovních soudů (do pěti dnů). To by sice velmi rozhýbalo pracovní soudnictví, ale na druhou stranu by privilegovalo pracovní spory nad jinými civilními spory, kde je situace s vleklými spory podobná.

7.2 Přítomnost přísedících u okresních soudů

Jak již bylo výše řečeno, současná legislativa vyžaduje přítomnost přísedících nejen při pracovních sporech, ale i trestních věcech na okresních soudech a také na krajských soudech, pokud tento koná řízení v prvním stupni. Naše soudnictví začíná trpět nedostatkem přísedících. To se zatím týká jen některých českých soudů, např. pražské soudy mají nedostatek přísedících, protože funkce je to náročná a finančně nezajímavá⁸³. Kvůli takto nízkým odměnám za účast na řízeních (150 Kč denně plus výlohy na cestovné, stravné) není o tuto, kdysi velmi váženou funkci zájem. Dříve šlo o velmi významnou společenskou funkci. Volbou soudce z lidu bylo zvoleným občanům svěřen výkon jedné z důležitých forem státní činnosti a projevena důvěra občanů okresu a kraje. Bylo proto možné vzdát se svěřené funkce jen, byli-li k tomu důležité důvody. Posuzování důležitosti uplatňovaných důvodů a rozhodování o tom, zda vzdání se funkce má být přijato, svěřoval zákon národním výborům, který soudce z lidu volil⁸⁴. Od té doby, kdy bylo takto nahlíženo na soudce z lidu, uplynulo 60 let. V polovině roku 2007 se o možnosti zrušení přísedících zmínil i ministr spravedlnosti Jiří Pospíšil, když uvedl, že „současná podoba přísedících znevěrohodňuje výkon

82 Vymahatelnost pracovního práva, skip.nkp.cz/KeStazeni/ZamSekce/vymPra.doc (10.2.2009)

83 BLAŽEK, PAVEL. O funkci soudce z lidu není zájem, http://prazsky.denik.cz/zpravy_region/bez-prisedicich-trestni-senaty-20080424.html (9.2.2009)

84 PLUNDR, Otakar. Volba soudců a soudců z lidu. Právník, 1958, č.1, s. 27.

*spravedlnosti*⁸⁵. Jeho tehdejší reakce byla především obrazem zveřejněné reportáže o „tajné“ poradě soudce s přísedícími v Plzni, kteří rozhodovali o obnově procesu s vrahem Jiřím Kajínkem, která byla zamítnuta⁸⁶. Od této doby jsem nezaznamenala žádné další legislativní kroky ministra, takže dle mého názoru ke zrušení ještě nedojde. Ráda bych zmínila i rozhovor s předsedou Městského soudu JUDr. Janem Sváčkem⁸⁷ pro Deník, kde uvádí, že sice přísedící „*určitým způsobem přispívá k průhlednosti justice*“, ale sám přiznává, že i když se jedná o „*významnou a čestnou funkci, která by měla být poctou pro každého občana*“, zájem o tuto funkci mezi aktivně činnými lidmi klesá, a proto je soud většinou obsazen důchodci.

Aby byli přísedící nápomocni soudnímu řízení, měli by být seznámeni s celým spisem a také by měli aktivně klást dotazy při řízení. To mnohdy tak nebývá, takže celý proces probíhá bez jediného dotazu na účastníky řízení či svědky. Další nevýhou je i to, že pokud je jednání odročeno, při dalším roku se už ten samý přísedící neopakuje, tzn., že podle rozvrhu nastupuje jiný, který kromě možnosti detailně prostudovat spis (což pochybuji, že je splněno) nemá šanci zjistit, jak probíhalo předešlé jednání, aby si mohl udělat laický názor na předmět sporu. Po diskuzi se soudkyní a přítomnosti na jednání o pracovním sporu jsem pochopila, že přítomnost přísedících na pracovněprávních sporech není nezbytná. Zním případy, kdy byli přísedící do těchto funkcí zvoleni úřady tak, že „prostě tě navrhneme, ať máme nějaké jméno“, z čehož vyplývá potom jejich pasivita při soudním řízení. Určitě to ale není pravidlem, existují přísedící z řad právníků a nejen těch, kteří berou svou funkci

85 *Chystá se zrušení přísedících*, <http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1733> (11.2.2009)

86 Otázku přísedících rozvířila před rokem tajná nahrávka rady soudců, kteří v Plzni rozhodovali o obnově procesu s vrahem Jiřím Kajínkem. Na ní předseda senátu Tomáš Bouček velmi důrazně vysvětloval svým přísedícím, že Kajínek a svědci, kteří vypovídali v jeho prospěch, jsou „přeci jedna verbež“. *Chystá se zrušení přísedících*, <http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1733> (11.2.2009)

87 *Aktivně činní občané nemají o funkci zájem – rozhovor Deníku z JUDr. Janem Sváčkem*, http://prazsky.denik.cz/zpravy_region/bez-prisedicich-trestni-senaty-20080424.html (12.2.2009)

přisedícího zodpovědně, neboť jim napomáhá v praxi, získávají přehled a řadu zajímavých zkušeností⁸⁸, ale již z mnoha internetových diskusí je znát velký rozpor mezi názory, zda přisedící zanechat či zrušit, např.viz autor Zdeněk Kuehn a ostatní komentáře k tomuto článku⁸⁹. Proti zrušení přisedících rovněž figuruje fakt, že jsme vázani úmluvou Mezinárodní organizace práce, která spory pracovněprávního charakteru vyžaduje řešit s pomocí soudců z lidu pro kontrolu nestrannosti moci soudní.

7.3 Řešení pracovněprávních sporů mimosoudní cestou

Jedním z nejlepších řešení pracovněprávních sporů je jistě uskutečnění mimosoudního vyrovnání, kterou podporuje i Ministerstvo spravedlnosti jako jeden ze způsobů, který by ve svém důsledku mohl vést k žádoucímu odlehčení soudů. Tato forma domáhání se porušení subjektivních práv v rámci pracovněprávního vztahu je velmi rozšířena ve Velké Británii, což je popsáno i v kapitole 6. Pokud srovnám počty pracovněprávních sporů versus spory nedorešené více jak jeden rok, vyjde mi tato analýza:

Rok	Pracovní spory celkem	Pracovní spory nedorešené - starší 1 rok	Procento
2002	6172	3020	48,93
2003	6159	3097	50,28
2004	5939	2883	48,54
2005	6409	2718	42,4
2006	6583	2876	43,69

88 EHLOVÁ, Šárka. *Soudci z lidu získávají cenné zkušenosti*, <http://rychnovsky.denik.cz/zlociny-a-soudy/soudci-z-lidu-ziskavaji-cenne-zkusenosti20080425.html> (18.2.2009)

89 KUEHN, Zdeněk. *Laický prvek v justici - archaismus v 21.století nepotřebný?*, <http://jinepravo.blogspot.com/2008/10/laick-prvek-v-justici-archaismus-v-21.html>(18.2.2009)

2007	5668	2872	50,67
2008 - 1 pol.	2551	1300	50,96

Zdroj: *Pravomocná rozhodnutí soudu v občanskoprávních věcech*, [http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=399&d=35355\(10.2.2009\)](http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=399&d=35355(10.2.2009))

Celé údaje jsou uvedené v přílohách 1 až 6.

Z tohoto přehledu jednoznačně vyplývá, že naše soudy nejsou schopny dořešit polovinu případů do jednoho roku. V přílohách je uvedena tabulka s konkrétními druhy sporů a jejich délkou řízení. Zřízení smírčích komisí jako mimosoudních orgánů založených na tripartitě se rovněž jeví jako přijatelné. I když by šlo o stálé orgány, jednaly by při přepokládaném menším počtu pouze ad hoc, což by znamenalo nižší náklady než na soudce a přísedící. Tato varianta počítá s laickým prvkem, jehož výběr by prováděly organizace zaměstnavatelů a odbory, podle našeho názoru je však nezbytné, aby stát prosadil i zastoupení právnické profese. Komise by mohla být např. pětičlenná. Místní příslušnost smírčí komise ve vazbě na sídlo okresního soudu by mohla být variabilní v tom směru, že by v určitých případech a se souhlasem účastníků mohla jednat i v jiném okrese.

Lze souhlasit s omezením pravomoci jen na určitý druh sporu, případně na výši uplatněné částky podle toho, zda žaluje zaměstnanec nebo zaměstnavatel, stejně tak s tím, aby v těchto vymezených případech bylo projednávání věci smírčí komisí povinné a uzavřený smír se stal vykonatelným. Při vymezování druhů sporů pro jednání smírčí komise by mohly posloužit některé statistické údaje o četnosti rozhodovaných pracovních sporů. Varianta smírčích komisí by proto měla být předmětem dalšího rozpracování do zákonné podoby jako součást zákoníku práce a doplněním stávajících ustanovení navazujících zákonných předpisů.

Další možností v tomto směru je zavádění mediace jako mimosoudního řešení. Mediace jako taková je prozatím známa pouze v trestním řízení, a to na základě zákona č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 2 odst. 2 tohoto zákona se mediací rozumí mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi obviněným a poškozeným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu, vykonávaná v souvislosti s trestním řízením. Mediaci lze provádět jen s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného. V tomto duchu se o mediaci zmiňuje rovněž zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, v § 11 odst. 4, kde se uvádí, že ústředním orgánem státní správy pro probaci a mediaci je Ministerstvo spravedlnosti. Obecně lze k mediaci v netrestních věcech říci, že se jedná o metodu rychlého a kultivovaného mimosoudního řešení konfliktů a sporů za asistence třetí neutrální strany, která vede jednání sporných stran ke vzájemně přijatelné dohodě. Oproti soudnímu řízení přináší výhody jednak zúčastněným stranám a v praxi by mohla a měla znamenat i nižší zatížení soudů⁹⁰. V současné době je Ministerstvem spravedlnosti předložen návrh Zákon o mediaci v netrestních věcech. Tento zákon zavádí do české právní úpravy institut registrovaného mediátora, který má pomáhat lidem řešit jejich spory jinou než soudní cestou. Za pomoci mediátora se strany, které jsou ve sporu, mohou snažit uzavřít právně závaznou dohodu vyhovující všem a tím předejít soudnímu sporu, příp. v soudním sporu nebudou muset pokračovat. Cílem zákona je odbřemenit soudy a přispět k rychlému a kultivovanému ukončení konfliktů. Mediací může být dle návrhu zákona řešen kterýkoli spor, u něhož není vyloučeno řešení smírem nebo dohodou. Pokud strany za pomoci registrovaného mediátora uzavřou mediační dohodu, měly by ji nechat schválit soudem jako smír či ji sepsat jako notářský či exekutorský zápis se svolením k vykonatelnosti, aby mohla v případě nutnosti sloužit jako podklad pro výkon rozhodnutí, tedy aby byla

90 *Vymahatelnost pracovního práva,*
skip.nkp.cz/KeStazeni/ZamSekce/vymPra.doc(10.2.2009)

exekučním titulem. Pouze na jeho základě lze soudu navrhnout nařízení výkonu rozhodnutí. Mediace je zásadně dobrovolná, účastníci sporu se sami rozhodnou, zda vyřeší věc za pomoci mediátora⁹¹.

Cílem nové úpravy je rychle, efektivně, bez časové a ekonomické náročnosti a na základě dohody, tedy bez nepřátelských postojů řešit spory. Přitom:

- mít pocit kontroly nad procesem řešení sporu a výsledkem,
- mít pocit emoční podpory,
- mít pocit soukromí při řešení sporu a pocit uchovávání důvěrných informací,
- mít možnost pochopit druhou stranu a možnost být sám pochopen,
- mít možnost snížení napětí a zlepšení vzájemných vztahů,
- mít možnost uchování prostoru pro další budoucí spolupráci⁹²

Závěr

V každém právním státě existují zaměstnanci a zaměstnavatelé, kterým je nezbytné zajistit ochranu jejich práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů a neponechávat zaměstnance, jako slabší stranu, libovůli jeho chlebodárců. Stát, který nemá dostatečně dobře fungující soudní moc, takovou, aby zajistila ochranu ohroženým a porušeným právům, nemůže být respektován jinými státy. Základní

91 *Ministerstvo spravedlnosti - návrh zákona o mediaci v netrestních věcech*, <http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=4978&d=281981> (18.2.2009)

92 202/08 *Zákon o mediaci v netrestních věcech* T:31.10.2008, http://www.hkcr.cz/hk-cr-top-02-sede/podpora-podnikani-v-cr/pripominkovani-legislativy/justice-soudnictvi-spravni-pravo/art_26850/202-08-zakon-o-mediaci-v-netrestnich-vecech-t-31-10-2008.aspx (18.2.2009)

právo ochrany je založeno již Ústavou v článku 90, který říká, že soudy jsou povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. Ústavně založena funkce soudu je uvedena v Listině základních práv a svobod v článku 36, který říká, že každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech i u jiného orgánu. Nejdůležitější pracovní práva jsou konkrétněji rozvedena dále v Listině v článku 28 , který zaručuje zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Dále článek 29 říká, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání. A konečně článek 32 ženě zaručuje v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.

Mimo výše uvedené pracovněprávní oblasti ústavně chráněné existuje široká škála dalších zákonem chráněných práv, představované především dvěma základními zákony, Zákoníkem práce a Zákonem o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel, ale i např.spolupracovník spáchá nezákonný čin na zaměstnanci, či zaměstnanec poruší pracovněprávní zákonné či interní předpisy, může být rovněž vymáháno zadostiučinění porušených práv a povinností. Ne vždy musí ovšem dojít k až soudnímu řízení, soudní satisfakce by měla být opravdu ta poslední možnost, když selžou jiné vhodnější varianty řešení sporu. Obě strany domnělého sporu by se měly nejprve pokusit o usmíření. Tím se nemyslí soudní smír ani mimosoudní smír za přítomnosti právníků stran, ale vnitřní způsob komunikace na pracovišti, setkání, vylíčení sporných argumentů a snaha o nalezení východiska, nevýjimaje např.návrh finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele či domluvy na ukončení pracovního poměru dohodou ze strany zaměstnance. Pokud výše uvedený postup nedospěl k dohodě, nastupují většinou právníci stran, kteří se snaží o další komunikaci mezi nimi. Pokud nedojde k dohodě, nastupuje většinou spor soudní, který je ovšem s nejistým výsledkem pro obě strany, ale s

jistotou placení drahých nákladů zastupování a nákladů řízení. Zde bych chtěla upozornit, že *de lege ferenda* by se měl stát (ministerstvo spravedlnosti) snažit o nastavení alternativního systému řešení pracovněprávních sporů, které by bylo daleko vhodnější řešit způsobem uvedeným v kapitole 7.3, tzn. smírčí komise za přítomnosti zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo vytvoření zvláštního orgánu nezávislého typu (podobného orgánu ACAS v Anglii), který by plnil mediační, konciliační a arbitrační funkci pro řešení pracovněprávních sporů. Tímto způsobem by byly nejrychleji řešeny spory mezi stranami a zároveň ušetřeny náklady. Další nespornou výhodou by bylo odlehčení civilním soudům, které současnou pracovněprávní agendu řeší se značnými prodlevami.

Co se týče přítomnosti přísedících na pracovních sporech u občanskoprávního oddělení, jak jsem již uvedla, v současné době se mi nejeví jako nutné a smysluplné trvat na tomto senátním rozhodování. Přísedící nejsou perfektně seznámeni s materiálem, neumí pokládat správné dotazy, většinou mlčí a při závěrečné tajné poradě se soudcem předcházející hlasování spíše kladou důraz na dojmy, možná i nadřezují slabší straně a celkově neumí správně právně posoudit projednávaný případ.

O co je pracovněprávní spor specifitější než občanskoprávní spor o náhradu škody či nesplacení půjčky? A v těchto případech rozhoduje v první instanci samosoudce, ne senát složený i z laiků. Pokud by byly povinné zkoušky pro přísedící z právních základů, lepší systém volby přísedících v tom smyslu, že by byli voleni aktivně činní lidé a ne důchodci, pokud by jejich ohodnocení bylo daleko vyšší a tím i spravedlnější za den strávený mimo své zaměstnání, pak by přítomnost přísedících měla svůj opodstatněný základ. Spíše než toto bych raději doporučovala zaměřit se na mimosoudní řešení, které je promptnější, levnější, méně procesně náročné a jistě není méně spravedlivé.

PRAMENY A LITERATURA

PRAMENY

Internetové zdroje:

<http://www.acas.org.uk>

<http://www.berr.gov.uk>

<http://www.businessballs.com>

<http://www.employmenttribunals.gov.uk>

<http://www.employmentappeals.gov.uk>

<http://www.epravo.cz>

<http://ec.europa.eu>

<http://www.hmcourts-service.gov.uk>

<http://ilda.sweb.cz>

<http://www.justice.cz>

<http://www.leeds.ac.uk>

<http://portal.justice.cz>

<http://www.tiscali.cz>

<http://en.wikipedia.org>

<http://www.legal-island.com>

časopisy:

Právník 1958, 1995

LITERATURA

ACAS, <http://en.wikipedia.org/wiki/Acas>(9.2.2009)

Alternativní způsoby řešení sporů – Anglie a Wales,
http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_eng_cs.htm#203(19.2.2009)

Aktivně činní občané nemají o funkci zájem,
http://prazsky.denik.cz/zpravy_region/bez-prisedicich-trestni-senaty-20080424.html (12.2.2009)

ADAMOVÁ, Karolína a kolektiv. *Dějiny českého soudnictví do roku 1938*. Praha: Lexis Nexis CZ s.r.o., 2005. ISBN 80-86920-07-0.s.110-111.

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-672-5. s.5.

BLAŽEK, PAVEL. *O funkci soudce z lidu není zájem*,
http://prazsky.denik.cz/zpravy_region/bez-prisedicich-trestni-senaty-20080424.html (9.2.2009)

British labour law, http://en.wikipedia.org/wiki/British_labour_law
(10.2.2009)

Employment Tribunals, <http://www.employmenttribunals.gov.uk/>
(10.2.2009)

EHLOVÁ, Šárka. *Soudci z lidu získávají cenné zkušenosti*,
<http://rychnovsky.denik.cz/zlociny-a-soudy/soudci-z-lidu-ziskavaji-cenne-zkusenosti20080425.html> (18.2.2009)

Forms and guidance,
<http://www.employmentappeals.gov.uk/FormsGuidance/practiceDirection.htm>(10.2.2009)

Chystá se zrušení přisedících,
<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1733> (11.2.2009)

Handling Employment Tribunal claims,
<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?topicId=1074473568>
(10.2.2009)

Handling Employment Tribunal claims,
<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.l1=1073858787&r.l3=1074473568&r.lc=en&type=RESOURCES&itemId=1074482468&r.l2=1074207„Statutory cap“ 487&r.s=m>(10.2.2009)

Her Majesty's Courts Service,<http://www.hmcourts-service.gov.uk/>(10.2.2009)

HLAVSA, Petr. *Koncepce a právní úprava řešení pracovních sporů*. Praha: Acta universitatis carolinae iuridica, 1978, s. 13-14.

HORA, Václav. *Civilní řád soudní a Jurisdikční norma s dodatky*. Praha: Československý kompas, 1922.

Jurisdiction list,

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/FormsGuidance/jurisdictionList.htm> (10.2.2009)

KOSTEČKA, Jan. *Pracovní soudnictví – ano či ne ?* Právník, 1995, č. 4, s. 371-390.

KOSTEČKA, Jan. *Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů*. Právník, 1970, č. 5, s. 398.

KUEHN, Zdeněk. *Laický prvek v justici - archaismus v 21. století nepotřebný?*, <http://jinepravo.blogspot.com/2008/10/laick-prvek-v-justici-archaismus-v-21.html> (18.2.2009)

LexDATA,

http://abonent.lexdata.cz/lexdata/sb_free.nsf/c12571cc00341df1c12566af007f1a09/c12571cc00341df1c12566d40071a755?OpenDocument (12.2.2009)

LOULA, Karel. *Zákon o pracovních soudech ve znění všech novel*. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství, 1940, s. 13.

Making a claim,

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/FormsGuidance/makingAClaim.htm> (10.2.2009)

Některé specifika (individuálních) pracovně-právních sporů,

<http://www.epravo.cz/top/clanky/nektera-specifika-individualnich-pracovne-pravnich-sporu-22754.html> (9.2.2009)

Organizace soudnictví – Skotsko,

http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_sco_cs.htm (18.2.2009)

Organizace soudnictví – Anglie a Wales,

http://ec.europa.eu/civiljustice/org_justice/org_justice_eng_cs.htm (18.2.2009)

PLUNDR, Otakar. *Volba soudců a soudců z lidu*. Právník, 1958, č. 1, s. 27.

Pracovně-právní spory,

http://www.tiscali.cz/jobs/jobs_center_030214.569182.html

(10.2.2009)

Pravomocná rozhodnutí soudu v občanskoprávních

věcech, <http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?j=33&o=23&k=399&d=35355>(

10.2.2009)

Přisedící, [http://portal.justice.cz/soud/soud.aspx?d=88841&j=28&k=334&](http://portal.justice.cz/soud/soud.aspx?d=88841&j=28&k=334&o=18)

[o=18](http://portal.justice.cz/soud/soud.aspx?d=88841&j=28&k=334&o=18) (10.2.2009)

Resolving

disputes, [http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/Resolving_dis](http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/Resolving_disputes/)

[putes/](http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/Resolving_disputes/)(10.2.2009)

ŘÍHA, Jaroslav. *Pracovní soudnictví*. Slovník veřejného práva československého díl 3. Brno, 1934, s. 457.

Řízení před soudy z pracovněprávních

vztahů, <http://ilda.sweb.cz/%c5%98%c3%adzen%c3%ad%20o%20n%c3%a1roc%c3%adch%20z%20pracovn%c4%9bpr%c3%a1vn%c3%adch%20vztah%c5%af.htm> (9.2.2009)

SCHELLEOVÁ, Ilona. *Český civilní proces*. Praha: Linde, 1997. ISBN 80-7201-065-4. s. 62-65.

SCHELLEOVÁ, Ilona, SCHELLE, Karel a kolektiv. *Soudnictví (historie, současnost a perspektivy)*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-65-3. s. 116-117.

STACH, Jindřich. *Pracovní soudnictví*. Praha: Orbis, 1948. úvod v záložce

The court system,

<http://www.leeds.ac.uk/law/hamlyn/courtsys.htm>(10.2.2009)

Tribunal Service, an executive agency of Ministry of Justice,

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/index.htm>(10.2.2009)

VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel. *České právní dějiny do roku 1945*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2007. ISBN 978-80-86575-25-4. s. 145, s. 189-190

Vymahatelnost pracovního práva,

skip.nkp.cz/KeStazeni/ZamSekce/vymPra.doc(10.2.2009)

Vládní nařízení č.238, jímž se provádějí některá ustanovení zákona o státním soudu,

http://abonent.lexdata.cz/lexdata/sb_free.nsf/c12571cc00341df1c12566af007f1a09/c12571cc00341df1c12566d400718a48?OpenDocument(18.2.2009)

202/08 Zákon o mediaci v netrestních věcech T:31.10.2008,

http://www.hkcr.cz/hk-cr-top-02-sede/podpora-podnikani-v-cr/pripominkovani-legislativy/justice-soudnictvi-spravni-pravo/art_26850/202-08-zakon-o-mediaci-v-netrestnich-vecech-t-31-10-2008.aspx(18.2.2009)

Zákon o volbách soudců a soudců z lidu do lidových a krajských soudů a o úpravě některých jejích poměrů,

http://isap.vlada.cz/Lexdata/lex_sb.nsf/00000000000000000000000000000000/f3321b664ae20156c12566d40071ce26?OpenDocument(18.2.2009)

Živnostenský soud,<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/359437-zivnostensky-soud>(11.2.2009)

Příloha 1

Občanskoprávní agenda - C

Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů - počet věcí

Tabulka : SC4

Krajské + okresní soudy

I. pol. rok 2008

		Kód	1 měs.	1 - 2 měs.	2 - 3 měs.	3 - 4 měs.	4 - 5 měs.	5 - 6 měs.	6 - 12 měs.	1 - 2 roky	> 2 roky
Pracovní spory	vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)	211	0	6	7	10	16	11	51	48	54
	spory z prac. poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (ženy) a politických náležitostí ženám podle § 149 až 161 Z.P.	216	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	výpověď daná zaměstnancem	221	0	0	0	1	0	0	0	1	1
	platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem	227	0	1	4	4	3	3	4	5	9
	okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.a) ZP	228	0	2	4	1	1	2	4	5	6
	okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.b) ZP	229	0	1	4	2	2	1	22	24	28
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.a)ZP	230	0	0	0	0	1	1	3	1	3
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.c)ZP	231	0	0	0	3	1	0	8	12	25
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.d)ZP	232	0	0	1	0	0	0	1	0	3
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.e)ZP	233	0	0	0	0	0	0	4	4	2
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.f)ZP	234	0	0	0	0	0	1	2	4	10
	skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů	235	0	0	0	0	2	3	1	2	2
	skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	236	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	ostatní případy skončení pracovního poměru	238	0	0	0	2	1	1	11	4	7
	nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu	251	0	1	0	0	0	0	3	3	5
	nároky na základní mzdu a náhradu mzdy	252	1	18	28	38	30	24	153	105	187
	prémie a podíly (i přeplatky)	253	0	0	0	0	0	0	1	3	3
	mzda za práci přesčas	254	0	1	0	2	0	0	2	3	3
	ostatní mzdové nároky	255	0	3	5	4	5	7	34	31	42
	mzdová diskriminace na základě pohlaví	256	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	vrácení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)	257	0	0	9	16	10	9	42	21	12
	hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření (odstupné apod.)	258	0	0	2	2	3	5	12	13	33
	odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP	259	0	1	5	5	5	10	39	29	31
	odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	261	1	6	17	21	23	23	81	47	47
	náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	263	1	2	6	11	12	8	39	45	32
	náhrada škody vzniklé vyrobením zmetků	265	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	266	1	2	8	14	12	17	40	27	29
	nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz	270	0	0	5	3	4	3	17	42	80
	nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z povolání	272	0	4	0	3	0	1	4	14	42
	ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli	273	0	1	1	2	1	3	4	12	11
	spory o obsah potvrzení o zaměstnání	274	0	1	1	0	2	0	8	3	3
	spory o obsah posudku o pracovní činnosti	275	0	0	0	0	0	0	1	0	4
	ostatní spory z pracovního poměru	276	0	4	4	8	10	10	32	29	35
	spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	277	0	0	0	0	1	1	2	1	2
	spory dle z.č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců	288	0	0	1	4	1	0	9	5	4

příloha 2

Občanskoprávní agenda - C

Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů - počet věcí

Tabulka : SC4

Krajské + okresní soudy

rok 2007

		Kód	1 měs.	1 - 2 měs.	2 - 3 měs.	3 - 4 měs.	4 - 5 měs.	5 - 6 měs.	6 - 12 měs.	1 - 2 roky	> 2 roky
Pracovní spory	vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)	211	0	6	19	16	20	21	83	96	134
	spory z prac. poměru s motivem diskriminace na zákl. pohlaví (ženy) a potlač. práv náležejících ženám podle § 149 až 161 Z.P.	216	0	0	0	0	0	0	2	0	1
	výpověď daná zaměstnancem	221	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem	227	0	0	3	5	4	2	13	18	17
	okamžité zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.a) ZP	228	0	1	0	4	1	2	9	8	10
	okamžité zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.b) ZP	229	0	4	5	11	14	5	45	63	76
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.a)ZP	230	0	0	0	1	0	0	3	1	5
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.c)ZP	231	0	3	3	2	3	3	26	15	40
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.d)ZP	232	0	0	0	0	0	0	4	0	2
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.e)ZP	233	0	1	0	0	0	1	2	3	5
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.f)ZP	234	0	0	2	2	4	5	15	21	28
	skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů	235	0	0	0	5	2	4	6	1	4
	skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	236	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	ostatní případy skončení pracovního poměru	238	0	3	3	2	4	3	14	6	12
	nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu	251	0	1	1	1	0	0	4	10	9
	nároky na základní mzdu a náhradu mzdy	252	1	35	50	76	66	71	286	266	391
	prémie a podíly (i přeplatky)	253	0	2	0	1	0	0	3	9	5
	mzda za práci přesčas	254	0	0	1	0	0	0	4	2	10
	ostatní mzdové nároky	255	1	6	9	15	23	11	57	77	105
	mzdová diskriminace na základě pohlaví	256	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vrazení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)	257	1	2	17	37	22	36	72	30	17
	hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření (odstupné apod.)	258	1	6	1	9	4	3	18	55	32
	odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP	259	0	5	17	15	17	17	85	61	62
	odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	261	3	11	29	57	49	32	127	83	121
	náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	263	0	5	35	57	46	40	200	167	70
	náhrada škody vzniklé vyrobou zmetků	265	0	0	1	0	1	0	1	1	1
	ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	266	2	6	16	29	33	21	80	41	47
	nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz	270	1	2	2	5	7	3	48	76	163
	nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z povolání	272	0	1	0	1	1	5	16	42	98
	ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli	273	0	1	1	4	2	0	11	23	31
	spory o obsah potvrzení o zaměstnání	274	0	3	2	2	6	2	12	8	15
	spory o obsah posudku o pracovní činnosti	275	0	1	0	0	0	2	2	4	1
	ostatní spory z pracovního poměru	276	1	9	20	14	26	20	80	78	78
	spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	277	0	1	0	1	3	0	4	2	3
	spory dle z.č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců	288	0	2	6	11	10	7	24	5	4

příloha 3

Občanskoprávní agenda - C

Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů - počet věcí

Tabulka : SC4

Krajské + okresní soudy

rok 2006

		Kód	1 měs.	1 - 2 měs.	2 - 3 měs.	3 - 4 měs.	4 - 5 měs.	5 - 6 měs.	6 - 12 měs.	1 - 2 roky	> 2 roky
Pracovní spory	vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)	211	0	9	11	15	16	25	87	82	91
	spory z prac. poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (ženy) a potlač. práv náležejících ženám podle § 149 až 161 Z.P.	216	0	0	0	0	0	0	0	2	3
	výpověď daná zaměstnancem	221	0	0	0	2	0	0	2	0	2
	platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem	227	0	2	1	3	5	4	7	20	16
	okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.a) ZP	228	0	1	5	2	3	2	17	8	11
	okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.b) ZP	229	0	4	5	11	16	15	68	71	81
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.a)ZP	230	0	0	1	1	3	1	3	9	9
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.c)ZP	231	0	0	4	5	4	7	15	22	38
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.d)ZP	232	0	0	1	1	1	0	3	2	0
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.e)ZP	233	0	0	0	0	2	0	4	8	6
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.f)ZP	234	0	2	1	7	3	4	10	17	37
	skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů	235	0	1	1	2	0	1	4	6	7
	skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	236	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	ostatní případy skončení pracovního poměru	238	0	0	3	3	3	0	7	12	10
	nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu	251	0	1	1	1	3	1	6	4	13
	nároky na základní mzdu a náhradu mzdy	252	1	25	66	90	96	105	440	293	382
	prémie a podíly (i přeplatky)	253	0	0	1	3	1	2	3	32	8
	mzda za práci přesčas	254	0	0	1	0	0	0	5	2	11
	ostatní mzdové nároky	255	0	3	11	24	16	21	76	56	106
	mzdová diskriminace na základě pohlaví	256	0	0	0	0	0	0	5	0	0
	vrácení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)	257	0	5	10	18	20	20	64	27	12
	hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření (odstupné apod.)	258	2	5	14	11	10	2	26	17	24
	odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP	259	0	3	16	14	26	24	83	72	53
	odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	261	0	14	49	66	60	44	139	107	146
	náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	263	2	22	73	150	142	102	342	113	54
	náhrada škody vzniklé vyroběním zmetků	265	0	0	0	0	1	0	1	4	0
	ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	266	0	5	29	33	28	29	78	73	73
	nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz	270	0	0	5	9	9	4	37	59	145
	nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z povolání	272	0	0	0	2	8	10	16	59	64
	ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli	273	0	0	3	1	7	2	14	14	33
	spory o obsah potvrzení o zaměstnání	274	0	0	1	3	4	2	15	8	10
	spory o obsah posudku o pracovní činnosti	275	0	0	0	1	0	1	2	2	9
	ostatní spory z pracovního poměru	276	1	35	18	35	44	25	118	116	88
	spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	277	0	0	0	1	2	0	2	5	1
	spory dle z.č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců	288	1	1	2	4	5	7	13	9	2

příloha 4

Občanskoprávní agenda - C

Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů - počet věcí

Tabulka : SC4

Krajské + okresní soudy

rok 2005

		Kód	1 měs.	1 - 2 měs.	2 - 3 měs.	3 - 4 měs.	4 - 5 měs.	5 - 6 měs.	6 - 12 měs.	1 - 2 roky	> 2 roky
Pracovní spory	vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)	211	0	5	11	16	16	19	99	89	120
	spory z prac. poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlač. práv náležejících ženám podle § 149 až 161 Z.P.	216	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	výpověď daná zaměstnancem	221	0	0	0	0	0	1	0	1	3
	platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem	227	0	1	3	2	4	2	11	9	23
	okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.a) ZP	228	0	0	2	1	2	0	16	13	17
	okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.b) ZP	229	0	3	9	14	14	7	73	73	76
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.a)ZP	230	0	0	1	0	0	1	7	4	2
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.c)ZP	231	0	1	5	2	2	5	32	41	33
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.d)ZP	232	0	0	0	0	0	0	5	6	3
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.e)ZP	233	0	0	1	1	1	0	7	8	2
	výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.f)ZP	234	0	2	1	2	5	4	25	20	27
	skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů	235	0	1	2	3	2	2	4	2	10
	skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	236	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ostatní případy skončení pracovního poměru	238	0	1	1	5	2	1	10	10	7
	nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu	251	0	0	3	4	4	3	17	5	19
	nároky na základní mzdu a náhradu mzdy	252	1	28	102	187	187	94	364	262	388
	prémie a podíly (i přeplatky)	253	0	0	1	0	1	0	6	5	15
	mzda za práci přesčas	254	0	0	1	0	0	0	3	5	7
	ostatní mzdové nároky	255	1	36	46	46	30	17	77	65	62
	mzdová diskriminace na základě pohlaví	256	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	vrácení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)	257	0	5	19	17	26	12	65	22	14
	hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření (odstupné apod.)	258	0	0	7	13	21	20	56	20	50
	odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP	259	0	1	6	17	28	21	82	49	69
	odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	261	0	9	33	37	51	42	165	86	142
	náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	263	0	17	58	116	121	63	257	102	75
	náhrada škody vzniklé vyrobou zmetků	265	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	266	0	3	12	29	25	22	110	56	66
	nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz	270	1	1	3	5	8	12	39	56	136
	nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z povolání	272	0	1	1	5	3	4	12	33	83
	ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli	273	0	2	3	1	1	4	13	14	25
	spory o obsah potvrzení o zaměstnání	274	0	1	2	1	4	2	14	10	4
	spory o obsah posudku o pracovní činnosti	275	0	0	0	0	1	0	8	2	4
	ostatní spory z pracovního poměru	276	0	2	12	22	22	26	110	70	77
	spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	277	0	0	0	0	1	0	1	2	3
	spory dle z.č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců	288	0	0	8	2	0	2	10	10	2

Občanskoprávní agenda - C

Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů - počet věcí

Tabulka : SC4

Krajské + okresní soudy

rok 2004

Pracovní spory

	1 měs.	1 - 2 měs.	2 - 3 měs.	3 - 4 měs.	4 - 5 měs.	5 - 6 měs.	7 - 12 měs.	1 - 2 roky	> 2 roky
vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)	0	7	11	21	29	17	127	86	109
spory z PP s motivem diskriminace na základě pohlaví (ženy) a potlačování práv podle § 149 až 161 Z.P.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
výpověď daná zaměstnancem	0	0	1	0	0	1	4	1	3
platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnatelem	1	2	2	3	3	4	12	19	17
okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm. a) ZP	0	2	1	5	2	3	15	19	16
okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP	0	3	7	11	16	18	73	72	94
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. a) ZP	0	0	1	0	1	2	4	3	2
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP	0	4	1	2	7	9	23	24	45
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. d) ZP	0	0	1	1	1	2	3	5	3
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. e) ZP	0	0	0	0	1	1	4	2	4
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst. 1 písm. f) ZP	1	3	7	4	6	3	21	20	35
skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů	0	5	1	2	0	1	6	5	6
skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ostatní případy skončení pracovního poměru	0	2	1	3	2	2	16	8	11
nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu	0	0	2	1	5	1	15	6	18
nároky na základní mzdu a náhradu mzdy	0	13	69	102	131	89	336	234	475
prémie a podíly (i přeplatky)	0	1	3	2	2	2	10	6	10
mzda za práci přesčas	0	0	0	0	0	0	8	4	9
ostatní mzdové nároky	0	1	13	12	13	10	90	64	106
mzdová diskriminace na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0
vrazení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)	0	6	16	22	18	9	63	30	29
hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním rac. a org. opatření (odstupné apod.)	0	5	10	10	13	8	28	26	43
odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP	0	2	16	16	15	12	75	50	49
odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	1	11	31	49	41	38	157	101	169
náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	1	6	32	51	57	55	124	91	93
náhrada škody vzniklé vyrobou zmetků	0	0	0	1	0	0	0	2	0
ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	1	1	17	16	25	22	98	69	52
nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz	0	2	5	10	10	4	46	62	123
nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z práce	0	1	4	5	4	5	27	31	79
ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli	0	1	0	1	3	9	12	11	26
spory o obsah potvrzení o zaměstnání	0	0	1	4	5	4	11	10	13
spory o obsah posudku o pracovní činnosti	0	0	2	1	0	0	1	2	3
ostatní spory z pracovního poměru	0	4	16	28	24	26	107	86	79
spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	0	0	0	0	0	0	7	5	4
spory dle z.č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců	0	0	0	0	0	0	1	4	0

příloha 6

Občanskoprávní agenda - C

Přehled o délce soudního řízení ode dne nápadu do dne právní moci podle druhu sporů - počet věcí

Tabulka : SC4

Krajské + okresní soudy

rok 2003

Pracovní spory

	1 měs.	- 2 měs.	- 3 měs.	- 4 měs.	- 5 měs.	- 6 měs.	- 12 měs.	- 2 roky	> 2 roky
vznik a trvání pracovního poměru (spory o neplatnost skončení pracovního poměru)	0	10	20	44	30	28	127	122	161
spory z PP s motivem diskriminace na základě pohlaví (žen) a potlačování práv podle § 149 až 161 Z.P.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
výpověď daná zaměstnancem	0	0	0	0	1	0	4	3	1
platnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem	0	2	8	6	5	6	17	17	9
okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.a) ZP	0	3	5	8	6	2	17	16	20
okamžitě zrušení pracovního poměru se strany zaměstnavatele podle § 53 odst. 1 písm.b) ZP	1	7	9	15	19	23	106	56	80
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.a) ZP	0	0	0	0	2	2	7	5	2
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.c) ZP	0	2	1	4	4	5	14	24	15
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.d) ZP	0	0	0	0	1	0	0	0	2
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.e) ZP	0	0	0	0	1	0	1	2	5
výpověď daná zaměstnavatelem podle § 46 odst.1 písm.f) ZP	0	3	1	2	6	4	17	20	11
skončení pracovního poměru výpovědí z jiných důvodů	0	0	1	2	2	1	3	9	2
skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ostatní případy skončení pracovního poměru	0	2	0	2	1	0	8	6	6
nároky na poskytnutí dovolené a náhradu mzdy za její dobu	0	0	5	3	4	3	13	12	5
nároky na základní mzdu a náhradu mzdy	2	11	52	104	112	66	319	278	562
prémie a podíly (i přeplatky)	0	0	2	0	5	1	3	9	74
mzda za práci přesčas	0	0	0	3	1	1	1	4	6
ostatní mzdové nároky	0	2	4	15	16	19	83	59	105
mzdová diskriminace na základě pohlaví	0	0	0	0	0	0	0	1	0
vrácení neprávem vyplacené mzdy (náhrady mzdy)	1	2	9	26	28	21	66	41	38
hmotné zabezpečení v souvislosti s prováděním rac. a org. opatření (odstupné apod.)	0	2	7	16	13	13	43	47	60
odpovědnost zaměstnance za škodu podle § 172 ZP	0	2	4	21	17	20	74	63	76
odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	0	13	35	49	28	45	165	98	224
náhrada škody za ztrátu svěřených předmětů	0	4	23	39	41	45	184	86	57
náhrada škody vzniklé vyrobou zmetků	0	1	0	0	0	0	1	0	1
ostatní případy odpovědnosti zaměstnance za škodu	2	1	8	11	13	20	76	54	52
nárok zaměstnance na náhradu škody za pracovní úraz	0	1	1	3	6	9	37	53	116
nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené nemocí z práce	1	0	2	5	4	8	29	35	79
ostatní případy nároku zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli	1	0	1	7	7	2	11	14	19
spory o obsah potvrzení o zaměstnání	0	0	3	0	4	2	13	14	16
spory o obsah posudku o pracovní činnosti	0	0	2	0	0	0	6	1	6
ostatní spory z pracovního poměru	0	7	17	32	33	22	111	72	63
spory z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	0	0	1	1	0	0	6	1	2

Abstrakt:

Topic: The decision making of the court in labour cases

My diploma work contents at the first stage history of Czech labour law, starting in mid 19th century inspired by French Napoleon law and later Austrian law, then developing through the years to nowadays due to increasing business relations and from this derived needs to set the relations legally between employers and employees. There have always been work disputes in companies, which had to be addressed either internally or legally by the court. I have been trying to demonstrate the progression in process labour law by having first special trade courts existing from 1869 to 1932, then so called employment courts, which stopped their functioning on 1.1.1949 due to 1948 February Revolution and new May Constitution. Now the discussion in Czech goes back to possibility having special employment courts or generally special employment judiciary or at least having separate departments for labour law inside current civil courts. I also described a history of laymen functioning in labour cases by the court.

As next step, I picked up British labour law as an example of the way, how it is possible to solve the work disputes and work grievances. Great Britain has a special well functioning structure for dealing with such cases in so called Employment Tribunals, including possibility to appeal to Employment Appeal Tribunal and then to House of Lords, or using non-standard route via County Court or High Court (depends on height of financial claim), to appeal to Court of Appeal and to the highest House of Lords. However, those Court ways will likely to be refused by judges and claimants thrown back to Employment tribunals. Employment Tribunals are like a court, just not as formal, but must act independently and can not give legal advices, same as court. It works as an official replacement of civil court.

As a next part, I described various labour-law relations coming Czech courts and I gave reason for justifying needs to have two representatives of layman by the court proceedings.

As a last part, I suggested few ways of dealing with work disputes outside the court, as the judicial way is too long and expensive in Czech and plaintiff wait too long to have his right protected. The alternative way is mediation, conciliation and arbitration or creation of similar structure as british Employment tribunals. Just outside court system but the same assurance rights protections.