

**Univerzita Karlova  
Právnická fakulta**

## **Rozhodování pracovněprávních sporů**

Studentská vědecká odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

2022/2023  
XVI. ročník

Autor: Stan Boháčik Bittner  
Konzultant: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Navrhovaný specializační modul: Pracovní právo

## Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do XVI. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval(a) samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 20. dubna 2023

Stanislav Boháčik (Bittner)

Celkový rozsah vlastního textu práce (od úvodu po závěr), včetně mezer a poznámek pod čarou: ...**doplnit počet znaků**.... znaků.

## OBSAH

<b>1</b>	<b>PRACOVNĚPRÁVNÍ SPORY A JEJICH DRUHY.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>HISTORICKÝ EXKURZ DO ROZHODOVACÍ PRAXE PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ.....</b>	<b>8</b>
2.1	OBDOBÍ PŘED ROKEM 1918.....	8
2.2	OBDOBÍ MEZI ROKY 1918 - 1948 .....	12
2.3	OBDOBÍ MEZI ROKY 1948 – 1989 .....	15
2.4	OBDOBÍ MEZI ROKY 1989 - 1992 .....	17
<b>3</b>	<b>SOUČASNÁ ÚPRAVA ROZHODOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ .....</b>	<b>18</b>
3.1	SOUDNÍ ROZHODOVÁNÍ.....	18
3.2	MIMOSOUDNÍ ROZHODOVÁNÍ .....	20
<b>4</b>	<b>ZÁVĚR - ÚVAHA DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>27</b>

## ÚVOD

Ve své práci se věnuji problematice rozhodování pracovněprávních sporů individuálního charakteru. Uvedená problematika je podle mého soudu průsečíkem několika právních odvětví. Pracovní právo je podle moderní právní nauky označováno za samostatnou vědní disciplínu, která již samotná v sobě kontrahuje prvky práva veřejného i soukromého. Rozhodování sporů vzniklých z pracovněprávní materie se nadto velmi obsáhle dotýká práva procesního, tedy právních norem, jimiž se při své činnosti řídí orgány spory rozhodující.

Ze všech výše uvedených důvodů proto považuji problematiku pracovněprávních sporů za oblast velmi zajímavou, v některých ohledech však, nikoli právem, opomíjenou. Svou důležitost tato oblast ukázala již v době pandemie onemocnění covid-19 a v souvislosti se silící hospodářskou krizí i válečnou situací nabírá, stejně jako pracovní právo jako celek, stále silnějšího postavení v pomyslném žebříčku právní vědy. Mám proto důvodně za to, že zvolené téma je vysoce odborně i společensky aktuální.

Cílem této práce je především poskytnout základní vhled do problematiky pracovněprávních sporů, včetně stručného historického exkurzu. Práce se dále zabývá dělením pracovněprávních sporů a možnými způsoby jejich rozhodování. Akcentovány jsou při tom, jak již napovídá zvolený titul, spory individuální, kterým je věnována podstatná část práce. V tomto ohledu je pozornost věnována zejména zásadní odlišnosti pracovněprávního soudnictví od běžných civilních sporů, která spočívá v participaci laického prvku na soudním rozhodování pracovněprávních sporů.

Systematicky je tato práce členěna do čtyř kapitol, dále dělených na jednotlivé podkapitoly.

Pracovněprávní spory dělí právní teorie i praxe na dva základní druhy. Jedná se o spory kolektivní a individuální. V první kapitole se proto zabývám vymezením a komparací těchto základních druhů pracovněprávních sporů, jejich charakteristice, pojmovým prvkům a podstatě jejich obsahu.

Cílem druhé kapitoly je poskytnout historický exkurz do rozhodovací praxe individuálních sporů. V jednotlivých podkapitolách předkládám základní náhled do problematiky v monarchistickém období před vznikem Československa v roce 1918, dále v období 1. republiky a protektorátu, resp. před nástupem komunistického režimu, navazuje podkapitola věnovaná období po tzv. vítězném únoru a normalizaci a poslední podkapitola je věnována období mezi sametovou revolucí a zánikem federace v roce 1992.

Naproti tomu třetí kapitola je věnována současné české právní úpravě rozhodování individuálních pracovněprávních sporů, přičemž se snažím představit jak soudní, tak mimosoudní možnosti řešení těchto sporů. Rovněž se snažím poukázat na limity a úskalí této praxe a blíže se věnuji také přisedícímu jako laickému justičnímu prvku, jeho roli, způsobu ustanovování do funkce a podobně.

Závěr práce přináší úvahu de lege ferenda nad zkoumanou oblastí soudního rozhodování individuálních pracovněprávních sporů, při které využívám svou osobní zkušenost přisedícího.

# 1 PRACOVNĚPRÁVNÍ SPORY A JEJICH DRUHY

Základní definici pracovněprávního sporu přináší Pichrt a spol.<sup>1</sup> - pracovní spor je definován jako spor účastníků pracovněprávních vztahů, který vzniká v souvislosti s realizací pracovněprávních vztahů ohledně konkrétního předmětu.

Bělina definuje pracovněprávní spor poměrně obsáhleji, když uvádí „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 doposavad uvedeného vyplývá, že ne každou konfliktní situaci mezi subjekty pracovněprávního vztahu můžeme označit jako právní spor. K řešení konfliktních situací dochází zpravidla mimo rámec právního projednání sporu. Pokud ovšem konflikt mezi stranami dosáhl zvýšené intenzity, kdy strany nejsou již schopny řešit konflikt vzájemnou dohodou, může tento konflikt vyústit v pracovní spor, tj. v situaci, kdy jedna ze stran konfliktu se na obranu svého subjektivního práva obrátí na orgán kompetentní k projednání a rozhodnutí pracovněprávního sporu. 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 soudu, rozhodce či zprostředkovatele.“<sup>2</sup>

Zajímavou definici potom nacházíme rovněž u Kostečky<sup>3</sup>. Byť se jedná o definici částečně převzatou od Stavceva, tudíž definici pro potřeby socialistické právní teorie, jsem přesvědčen, že s drobnými úpravami souvisejícími se změnou politického uspořádání, je tato definice použitelná i v dnešní době kapitalistického prostředí a demokratického státu.

Stanvcev<sup>4</sup> definuje pracovní poměr tak, že se jedná o právní poměr (vztah), na jehož obou stranách stojí určití konkrétní lidé: na jedné straně pracovník, na druhé vedení (v té době socialistické) organizace. Při aplikaci pracovněprávních norem, při výkladu ustanovení

---

<sup>1</sup> Analýza

<sup>2</sup> Bělina - učebnice

<sup>3</sup> Jan Kostečka, K rozhodčímu řízení v závodech, Právník, 1964, s. 10-23

<sup>4</sup> A.I. Stanceva, Porjadok rassmotrenja trudovych sporov, Gosjurizdat, Moskva 1960, s. 6

kolektivní smlouvy, pracovního řádu či pracovní smlouvy může podle něj dojít k různosti názorů mezi pracovníky a vedoucími funkcionáři organizace, tj. vznikne spor.

Na tuto teorii vniku pracovněprávního sporu navazuje Kostečková<sup>5</sup> definice pracovněprávního sporu: „Dochází k tomu tehdy, jestliže buď pracovník anebo vedení závodu se snaží určité své jednání porušující pracovní právo (nebo ho nedbající) vykládat právě naopak, jako jednání právo dodržující, kdežto druhá strana pracovního poměru tvrdí opak; ke sporu dochází i tehdy, jestliže se různost názoru týká – při shodě co do interpretace pracovněprávních předpisů – jen skutkového stavu, zda se určitá skutečnost udála tak či onak a zda ji tedy subsumovat pod tu či onu právní normu.“ Řešením pracovního sporu pak může být (podle Kostečky) buď smír, tj. sblížení obou stanovisek tak, že je dosaženo fakticky jejich jednoty, anebo jeho rozhodnutí ve prospěch jedné ze stran. Hlavním a z hlediska celospolečenských zájmů nejpříznivějším řešením pracovních sporů je ovšem smír. Teprve když byly vyčerpány všechny prostředky k jeho dosažení, je možno (a nutno) spor rozhodnout<sup>6</sup>.

Základním všeobecně užívaným hlediskem pro dělení pracovněprávních sporů je dělení z hlediska povahy účastníků sporu - na účastníky individuální a účastnická společenství. Tedy rozdělení na pracovněprávní spory individuální a kolektivní. Odborná literatura recentní i historická však používá další významné dělení - z hlediska uplatnění nároku z pracovněprávního sporu. Poté hovoříme o sporech tzv. žalobních a nežalobních, neboli pracovněprávních sporech ekonomické povahy.

Tato práce se zaměřuje na rozhodování individuálních pracovněprávních sporů, ostatním druhům proto není (s ohledem na možný rozsah práce) věnována bližší pozornost.

„Pracovněprávní spor můžeme proto definovat jako střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru dosaženého stranami před tímto orgánem, resp. pokud jde o zprostředkovatele, je oprávněn střet názorů projednat a podat stranám návrh na jeho řešení.“<sup>7</sup>

---

5

<sup>6</sup> autoritativně – pozn. autora

7

## 2 HISTORICKÝ EXKURZ DO ROZHODOVACÍ PRAXE PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

### 2.1 Období před rokem 1918

K pochopení vývoje pracovního soudnictví na našem území před rokem 1918, za období Rakousko-Uherska, je třeba překročit hranice pozdějšího Československa.

Kořeny pozdějšího pracovního soudnictví byly totiž společné pro celoevropský vývoj a nalezneme je ve Francii. Zde vznikaly po zrušení roboty a poddanství speciální instituce, tzv. *Conseils de prud'hommes*<sup>8</sup>, jejichž účelem bylo řešit a rozhodovat spory ze svobodné nesamostatné práce mezi živnostníky (tehdy zejména továrníky a obchodníky) dnešním slovem tedy zaměstnavateli na straně jedné a jejich dělníky, tovaryši a učni, dnešním termínem zaměstnanci, na straně druhé.

Cílem řízení vedených před těmito institucemi nebylo v první řadě autoritativní rozhodnutí ve věci, nýbrž smírné urovnání sporu. Při své činnosti vycházely tyto rady z premisy, že spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci by měly být rozhodovány za účasti samotných představitelů zainteresovaných stran, ne toliko obecnými soudy.

Složení těchto orgánů však do jisté míry způsobovalo převahu zaměstnavatelů nad zaměstnanci při samotném rozhodování ať již přímo či zprostředkovaně.

Právně bylo do té doby toto neformální rozhodování zakotveno až v revolučním roce 1848 přijetím zákona o tzv. prud'hommálním soudnictví, který přinesl mj. skutečnou paritu zastoupení obou skupin sporných stran.

V té době byly položeny také základy tří základních zásad francouzského prud'hommálního soudnictví: (1) paritní princip zastoupení, dodnes bez účasti soudce z povolání, (2) demokratický princip zastoupení, kdy soudci jsou dodnes voleni a konečně (3) princip adaptace, kdy se struktura soudu (rady) i řízení určuje tak, aby byl zajištěn co nejefektivnější průběh řízení.

Po vydání Obecného zákoníku občanského, dále jen ABGB<sup>9</sup>, tvořila právní základ nároků na našem území tzv. námezdní smlouva podle ustanovení §§ 1151 a násl. ABGB.

---

<sup>8</sup> Srov. Německé „Rat von Gewerbeverständigen“ – rady živnostenských dohodců

<sup>9</sup> Z něm. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch



Obecným sudištěm pro nároky z takových smluv byly soudy místní (Ortsgerichte), na které se však dělníci obraceli velmi zřídka. Nadto byl v roce 1846 vydán dvorský dekret, který stanovil, že takové spory rozhodují po dobu trvání námezdního poměru a 30 dní po jeho skončení politické úřady<sup>10</sup>. Teprve po uplynutí této lhůty bylo možné se obrátit soud.

Změnu přineslo vydání zákona č. 227/1859 ř.z. o živnostenském řádu, který stanovil představenstvům živnostenských společenstev povinnost řešit spor před předáním politickému úřadu. K řešení mělo být napříště přizýváno také „pomocnictvo“ ustanovené živnostenským úřadem a to v potřebném počtu.<sup>11</sup>

Francouzský model byl následně v Rakousko-Uhersku implementován přijetím zákona č. 63/1869 ř.z. Gewerbegerichtengesetz (zákon o živnostenských soudech). Tyto soudy byly zřizovány v zásadě nepovinně pro potřeby tehdejších podniků, tedy zejména továren a zasedali v nich výlučně laičtí sudí.

Živnostenské soudy podle tohoto zákona byly tvořeny 12-24 osobami při zachování parity živnostníků a dělnictva<sup>12</sup>. Principiálně se činnost soudu shodovala s francouzským vzorem – nejprve se senát složený z předsedy soudu a dvou členů v působnosti smírčí komise musel pokusit o smír a až následně mohl být spor projednán a rozhodnut kolegiem tvořeným předsedou soudu a čtyřmi až osmi (podle složitosti případu) paritně zastoupenými členy.

S ohledem na povahu živnostenského soudu vznikly na území Rakouska pouze tři takové soudy – v Brně (1869), Bílsku<sup>13</sup> (1872) a Liberci (1873)<sup>14</sup>. Novela živnostenského řádu provedená zákonem č. 39/1883 ř.z. proto umožnila vznik rozhodčích výborů při živnostenských společenstvech jako zvláštních orgánů nadaných rozhodovací pravomocí v námezdních sporech, kde měli živnostníci a pomocnictvo rovné zastoupení.

Samostatné živnostenské soudy tak byly ustavovány jako soudy mimořádné ve smyslu druhého článku základního zákona z roku 1867 ve spojení se zákonem z roku 1869.<sup>15</sup>

Jednotlivé živnostenské soudy byly na základě uvedených zákonů zřizovány nařízením ministra spravedlnosti v dohodě s ministrem obchodu a po slyšení příslušného

---

<sup>10</sup> Dvorský dekret (Hofkammerdekret) 1846 / č. 1002 sb. j.z.

<sup>11</sup> Srov. § 121 citovaného živnostenského řádu

<sup>12</sup> Srov. znění zákona o živnostenských soudech (č. 63/1869 ř.z.)

<sup>13</sup> Dnešní polské město Bialsko-Biala

<sup>14</sup> Vzhledem k rozporům ohledně volby předsedy nezačal liberecký živnostenský soud činnost

<sup>15</sup> Zákon č. 63 ř. z. ze dne 14. května 1869

sněmu „ve městech nebo okresech, v nichž se provozují stejné neb obdobné živnosti způsobem továrním“<sup>16</sup>.

Věcně příslušné byly tyto živnostenské soudy pro spory o mzdu, zrušení pracovního poměru, odškodnění z pracovního poměru, náhradu za poškození továrních předmětů a příspěvek do penzijních a nemocenských pokladen. Jejich věcná příslušnost však i nadále trvala po dobu trvání pracovního poměru a dále 30 dní po jeho skončení a nebyla výlučná.

K řešení pozdějších sporů byly povolány a příslušné již jen soudy řádné.<sup>17</sup>

Personálně živnostenské soudy sestávaly z předsedy, jeho náměstka a přisedících a výkon jejich rozhodnutí příslušel řádným soudům.

Rozhodnutí ve věcech s hodnotou nepřevyšující 50 zlatých bylo konečné. V případě vyšší hodnoty sporu bylo možné obrátit se na řádný soud, který věc projednal a rozhodl.

Dohled nad živnostenskými soudy vykonával místně příslušný vrchní zemský soud.

Nad rámec výše uvedeného vznikla v roce 1883 na základě zákona č. 117/1883 ř.z. živnostenská inspekce, jejímž hlavním úkolem byl dohled nad dodržováním ochranného dělnického zákonodárství. Ač neměla žádnou přímou donucovací pravomoc, její činnost se osvědčila natolik, že výrazným způsobem přispěla k prevenci pracovních sporů.

Ve své činnosti pokračovala i v období po vzniku Československé republiky a její činnost byla ukončena až v roce 1951, kdy její agendu nahradila odborářská inspekce Revolučního odborového hnutí (ROH).

V letech 1895 – 1896 byla provedena všeobecná reforma soudnictví v civilních právních věcech účinná od 1. ledna 1898. Tato reforma přinesla mimo jiné také zakotvení nových<sup>18</sup> živnostenských soudů jako součásti justičního systému monarchie v podobě soudů mimořádných (do té doby živnostenské soudy stály mimo řádný justiční systém).

Na základě zákona č. 218/1896 ř.z. o zavedení soudů živnostenských a o soudnictví v rozepřích ze živnostenského poměru pracovního, učebního a námezdního byly nadto s účinností od 1. července 1898 živnostenské soudy rekoncepovány na „zvláštní fóra nové soudní organizace“.

---

<sup>16</sup> V. Šolle, sbírka k vývoji právního postavení dělnické třídy za socialismu, s. 94

<sup>17</sup> Dtto, s. 95

<sup>18</sup> Označení zavedené zákonem č. 218/1896 ř.z. ze dne 27. listopadu 1896 o zavedení soudů živnostenských a o soudnictví v rozepřích ze živnostenského poměru pracovního, učebního a námezdního

Do jejich jurisdikce tak nově spadaly všechny živnostenské soukromoprávní spory, tedy spory mezi živnostníky a dělníky, stejně jako spory mezi dělníky téhož podniku navzájem ze společného převzetí práce. Podstatná přitom nebyla hodnota sporu ani kdy spor vznikl. I nadále však bylo možné uzavřít dohodu o řešení sporu rozhodčím výborem živnostenského společenstva. Novelizace živnostenského řádu z roku 1897<sup>19</sup> je z tohoto pohledu nepodstatná, neboť do arbitrážní funkce živnostenských společenstev nezasahovala. Živnostenský řád byl naposledy novelizován v roce 1907<sup>20</sup> a v tomto znění byl následně v roce 1918 i recipován do právního řádu československého.<sup>21,22</sup>

Jednací řád těchto „nových“ živnostenských soudů byl dán nařízením ministra spravedlnosti ze dne 17. června 1898 č. 96/1898 ř.z., kterým byl de facto na řízení před živnostenskými soudy subsidiárně vztažen jednací řád řádných soudů.

Živnostenské soudy nového typu byly zřizovány nařízením ministra spravedlnosti ve shodě s dotčenými ministry.

V první řadě tak byl tímto postupem na základě ministerských nařízení ze dne 26. dubna 1898 rekonstituovány tři stávající živnostenské soudy – konkrétně byl na základě nařízení č. 59/1898 ř.z. transformován stávající živnostenský soud v Brně, dále rekonstituován živnostenský soud v Liberci<sup>23</sup> a konečně transformován stávající živnostenský soud v Bílsku<sup>24</sup>.

Tyto soudy nového typu zahájily ex lege činnost ke dni 1. července 1898.

Dále bylo tímto postupem vytvořeno dalších 9 živnostenských soudů. Konkrétně se jednalo o živnostenské soudy v Moravské Ostravě<sup>25</sup> a v Šumperku<sup>26</sup>, které zahájily činnost k 1.1.1900; živnostenské soudy v Praze<sup>27</sup>, Plzni<sup>28</sup>, Teplicích<sup>29</sup> a Ústí nad Labem<sup>30</sup>, zřízené k 1.10.1900; a rovněž od 1.1.1901 živnostenský soud v Krnově<sup>31</sup>.

---

<sup>19</sup> Srov. zákon č. 63/1897 ř.z.

<sup>20</sup> Nařízením ministra obchodu ve shodě s ministrem vnitra a ministrem věcí duchovních a vyučování ze dne 6. srpna 1907 publikovaným pod č. 196/1907 ř.z.

<sup>21</sup>V. Šolle, sbírka k vývoji právního postavení dělnické třídy za socialismu, s. 96

<sup>22</sup> Recepční normou – zákonem č. 11/1918 Sb.

<sup>23</sup> Na základě nařízení č. 60/1898 ř.z.

<sup>24</sup> Na základě nařízení č. 61/1898 ř.z.

<sup>25</sup> Na základě nařízení č. 221/1899 ř.z.

<sup>26</sup> Na základě nařízení č. 222/1899 ř.z.

<sup>27</sup> Na základě nařízení č. 110/1900 ř.z.

<sup>28</sup> Na základě nařízení č. 111/1900 ř.z.

<sup>29</sup> Na základě nařízení č. 112/1900 ř.z.

<sup>30</sup> Na základě nařízení č. 113/1900 ř.z.

<sup>31</sup> Na základě nařízení č. 118/1900 ř.z.

V další vlně byl s účinností od 1.5.1905 zřízen živnostenský soud ve Šternberku<sup>32</sup>. Jako poslední pak byl vytvořen živnostenský soud v Prostějově<sup>33</sup>, a to k 1.2.1908.

Celkem tak na našem území tehdy působilo 12 živnostenských soudů nového typu.

V důsledku sjednocení působnosti v převážné většině pracovních (živnostenských) sporů a jejich vyloučením z jurisdikce řádných soudů byly vytvořeny předpoklady k odstranění dřívějších nedostatků a živnostenské soudy se na dlouhou dobu staly plnohodnotnou součástí tehdejšího justičního systému. Jejich největší předností byla rychlost řízení a rozhodnutí a kvalifikovaná odbornost jejich soudců – neprávniků. Tím byl de facto položen základ pozdějšího soudnictví pracovního.

## 2.2 Období mezi roky 1918 - 1948

V období první československé republiky byl na půdorysu původních živnostenských soudů vybudován samostatný systém pracovního soudnictví, jejichž právní základ byl dán zákonem č. 218/1896 ř.z<sup>34</sup> ve spojení s recepční normou<sup>35</sup>.

V této souvislosti je třeba zmínit, že na území Československa působilo všech 12 živnostenských soudů takzvaně nového typu, tedy (znovu)vytvořených na základě citovaného zákona pouze v letech 1918-1920. V roce 1920 se totiž Bělsko<sup>36</sup> stalo na součásti Polska a tamní živnostenský soud tak ukončil činnost, resp. „opustil“ československý justiční systém.<sup>37</sup>

Ke dni 31.12.1931<sup>38</sup> tak v Československu působilo 11 živnostenských soudů.

Vyvrcholením vývoje pracovního soudnictví na československém území se stal zákon o pracovních soudech<sup>39</sup>, který s účinností od 1.1.1932 položil nový právní rámec rozhodování

---

<sup>32</sup> Na základě nařízení č. 13/1905 ř.z.

<sup>33</sup> Na základě nařízení č. 242/1907 ř.z.

<sup>34</sup> Zákone č. 218/1896 ř.z. ze dne 27. listopadu 1896 o zavedení soudů živnostenských a o soudnictví v rozepřích ze živnostenského poměru pracovního, učebního a námezdního

<sup>35</sup> Zákon č. 11/1918 Sb.

<sup>36</sup> Dnes Białsko-Biala

<sup>37</sup> Šolle

<sup>38</sup> Ke dni zrušení živnostenských soudů v důsledku vzniku pracovních soudů

<sup>39</sup> Zákon ze dne 4. července č. 131/1931 Sb. z. a n. o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech)

pracovněprávních sporů v Československé republice. Navazující vládní nařízení<sup>40</sup> současně zrušilo soudy živnostenské, lépe řečeno přeměnilo tyto soudy na soudy pracovní<sup>41</sup>. Současně bylo vytvořeno dalších 20 samostatných pracovních soudů<sup>42</sup>. Kde nebylo účelné zřídit samostatný pracovní soud, umožnil prováděcí předpis zřízení samostatného oddělení při soudu okresním.

Tímto postupem bylo dále zřízeno 80<sup>43</sup> zvláštních oddělení pro pracovní spory u okresních soudů.<sup>44</sup> Celkově tak bylo aktivních 111 pracovních soudů.

Území Československa bylo v období první republiky členěno na soudní okresy v zásadě přejaté ze soudního uspořádání Rakousko-Uherska. V roce 1918 proto v českých zemích (bez Podkarpatské Rusi a Slovenska<sup>45</sup>) působilo zdánlivě neskutečných 339 okresních soudů.<sup>46</sup>

Z hlediska pracovního soudnictví je však důležité umístění pracovních soudů, které bylo provedeno právě vládním nařízením č. 180/1931 Sb. z. a n.

Jmenování přísedících pracovních soudů na principu parity zaměstnanců a zaměstnavatelů i jejich organizaci potom stanovilo vládní nařízení č. 181/131 Sb. z. a n., kterým byl proveden § 7 zákona o pracovních soudech.

Na podkladě citovaného zákona bylo dne 22. prosince 1931 rovněž vydáno vládní nařízení č. 216/1931 Sb., kterým byl stanoven jednací řád pro pracovní soudy.

Pravomoc měly tyto specializované soudy ve sporech jak z pracovních či služebních, tak nově též učebních poměrů založených smlouvou. Jednalo se o pravomoc výlučnou jak pro

---

<sup>40</sup> Vládního nařízení č. 180/1931 Sb. z. a n. ze dne 1. prosince 1931, kterým se zřizují pracovní soudy a oddělení okresních soudů pro pracovní spory

<sup>41</sup> Srov. ustanovení § 1 vládního nařízení č. 180/1931 Sb. ze dne 1. prosince 1931, kterým se zřizují pracovní soudy a oddělení okresních soudů pro pracovní spory

<sup>42</sup> Konkrétně v Aši, Českých Budějovicích, Děčíně, Hradci Králové, Jablonci nad Nisou, Karlových Varech, Kladně, Kolíně, Mladé Boleslavi, Náchodě, Pardubicích, Trutnově, Jihlavě, Novém Jičíně, Olomouci, Opavě, Bratislavě, Žilině a Košicích.

<sup>43</sup> Konkrétně v Benešově, Berouně, Brandýse nad Labem, Čáslavi, České Kamenici, Českém Krumlově, České Lípě, Domažlicích, Dvoře Králové nad Labem, Duchcově, Falknově, Frýdlantě, Hanšpachu, Hlinsku, Hořovicích, Humpolci, Chebu, Chomutově, Chrudimi, Jaroměři, Jičíně, Kadani, Klatovech, Kraslicích, Kralupech nad Vlt., Kutné Hoře, Litoměřicích, Litomyšli, Lomnici n. Pop., Lounech, Mělníku, Mostě, Německém Brodě, Nové Pace, Pelhřimově, Písku, Příbrami, Rokycanech, Roudnici n. Lab., Rumburku, Semilech, Slaném, Strakonících, Šluknově, Táboře, Tanvaldě, Úpici, Ústí nad Orlicí, Varnsdorfu, Vysokém Mýtě, Žatci, Blansku, Bohumíně, Boskovicích, Břeclavě, Českém Těšíně, Frýdku, Fryštátě, Hlučíně, Hodoníně, Kroměříži, Kyjově, Přerušově, Slezské Ostravě, Svitavách, Třebíči, Vyškově, Zlíně, Znojmě, Banské Bystrici, Galantě, Lučenci, Michalovicích, Nitře, Nových Zámčích, Prešově, Ružomberku, Topoľčanech, Trnavě, Zvolenu, Mukačevu a Užhorodě.

<sup>44</sup> Srov. ustanovení §§ 2 a 3 citovaného vládního nařízení

<sup>45</sup> Tyto údaje se mi zatím nepodařilo věrohodně dohledat

<sup>46</sup> Schelle, s. 425

spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (individuální pracovněprávní spory), tak nově rovněž pro spory mezi zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Hodnota sporu nebyla podstatná.

Z pravomoci pracovních soudů však byly vyloučeny spory, u nichž to vylučovala tzv. hromadná pracovní smlouva nebo obdobná smlouva mezi organizacemi zaměstnanců na straně jedné a organizacemi zaměstnavatelů na straně druhé, která přenášela rozhodovací pravomoc k takovým sporům na rozhodce. Vyloučeny byly dále věci, k jejichž rozhodování byly příslušné rozhodčí soudy zřízené podle zvláštního právního předpisu<sup>47</sup>.

Spory byly před pracovními soudy rozhodovány senáty sestávajícími z předsedy soudu nebo jeho náměstka a dvou přísedících – po jednom ze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Přísedící pro konkrétní projednávané případy byli přitom vybíráni předsedou pracovního soudu tak, aby se jejich profesní zaměření co nejvíce shodovalo s povoláním samotných účastníků sporu. Do funkce byli jmenováni na dobu tří let.

Je jistě zajímavostí, ne-li raritou, že u pracovních soudů neexistoval advokátní přímus. U sporů s hodnotou do 1'000 Kčs bylo zastoupení advokátem nadto dokonce přímo vyloučeno. U sporů s vyšší hodnotou bylo toliko připuštěno, nikoli však povinně vyžadováno.

Rozhodování pracovních soudů se pak řídilo ustanovením civilního řádu soudního<sup>48</sup> o rozhodčím řízení.

Za povšimnutí stojí jistě také „zlaté“ pravidlo tehdejšího pracovního soudnictví, které stanovilo, že jednání mělo být nařízeno do 5 dnů od podání návrhu a rozsudek měl být vyhlášen neprodleně po skončení soudního roku.

Pracovní soudy se staly univerzální součástí justičního systému Československé republiky (1918-1939) a působily v tehdejší Československé republice i v období po 16. březnu 1939, kdy byl nacistickým Německem vyhlášen Protektorát Čechy a Morava (1939-1945).

Po nějakou dobu si udržely své postavení i v následujícím období nesvobody. Jejich činnost byla pozastavena až v roce 1944<sup>49</sup>, kdy jejich úlohu převzaly soudy okresní<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> Např. rozhodčí soudy hornické a rozhodčí soudy bratrských pokladen

<sup>48</sup> Zákon č. 113/1895 ř.z. ze dne 1. srpna 1895 o soudním řízení v občanských rozepřích právních (civilní řád soudní)

<sup>49</sup> Konkrétně s účinností od 14.9.1944

<sup>50</sup> Srov. ustanovení § 4 nařízení ministra spravedlnosti č. 194/1944 Sb. o zjednodušení justiční organizace ze dne 2. září 1944

Činnost těchto soudů byla de iure obnovena k 4.5.1945 a to na základě vyhlášky ministra vnitra č. 30/1945 Sb. ze dne 27. července 1945 o platnosti ústavního dekretu presidenta republiky ze dne 3. srpna 1944, č. 11 Úř. věst. čsl. o obnovení právního pořádku.

Fakticky tak byla činnost pracovních soudů podle zákona 131/1931 Sb. obnovena až počínaje dnem 8. 8. 1945, kdy citovaná vyhláška nabyla účinnosti, čímž naopak účinnosti pozbylo výše uvedené nařízení ministra spravedlnosti č. 194/1944 Sb.

### **2.3 Období mezi roky 1948 – 1989**

Po konci 2. světové války (1939 – 1945) byla činnost čs. pracovních soudů, jako specializované součásti soudní soustavy Československa obnovena v původním rozsahu na půdorysu zákona o pracovním soudnictví z roku 1931<sup>51</sup>.

K jejich zrušení došlo po nástupu komunistů k moci po tzv. vítězném únoru (25.2.1948) a to v rámci implementace sovětské socialistické doktríny zlidovění soudnictví, provedené na našem území zákonem č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví, kterým bylo mj. k 1. únoru 1949 zrušeno zvláštní pracovní soudnictví jako celek. Tato skutečnost tak odrážela změnu společenské a zejména politické situace v tehdejším Československu a její konsekvence v oblasti soukromého i pracovního práva, které se rovněž měnilo pod tíhou nově zaváděných socialistických principů.

Proklamovanou nosnou myšlenkou tvůrců zákona o zlidovění soudnictví<sup>52</sup> bylo rozšíření výhod pracovního soudnictví i do ostatních rozhodování soudních sporů, tedy nikoli a priori likvidace pracovního soudnictví jako takového. Autoři vycházeli z (dnes ověřeně mylného) předpokladu, že pokud se původní výhody soudnictví pracovního (senátní rozhodování za účasti právních laiků, rychlost řízení, absence advokátního přímusu, preventivní justice, snaha o smírné řešení sporu apod.) rozšíří na celý justiční systém, nebude již samostatného pracovního soudnictví třeba. Provedená justiční reforma však měla ve svém důsledku zcela opačný efekt.

Na margo je třeba zmínit, že jednou z konsekvencí změny společenského uspořádání a režimu byl zánik tradičního institutu závislé práce, který byl nahrazen politikou plné

---

<sup>51</sup>

<sup>52</sup> 319/1948 Sb.

zaměstnanosti. Zásadní změna současně nastala rovněž v oblasti odměňování za vykonanou práci, jejímž právním rámcem se stal zákon č. 244/1948 Sb. o státní mzdové politice, kde byla smluvní odměna nahrazena pevnou výší mzdy stanovovanou pod patronátem Ministerstva sociální péče.

Zákon o zlidovění soudnictví<sup>53</sup> přinesl mimo jiné reformu uspořádání soudní soustavy, která nově kopírovala organizační strukturu Komunistické strany Československa. Došlo tedy k zjednodušení soudní soustavy, která do té doby sestávala ze soudů okresních, krajských, vrchních zemských a soudu nejvyššího jako soudu třetí instance.

V důsledku uvedené reformy došlo ke sloučení původních soudních okresů do větších územních celků, což bylo jistě na závadu aplikace zásady blízkosti. Na rozdíl od dřívějšího rozdělení tak vznikaly výrazně větší soudní obvody, což i přes zjednodušení procesně právní úpravy mělo za důsledek prodloužení a prodražení řízení před obecnými soudy.

Je přirozené a logické, že (původní a tedy) menší soudní okresy byly vhodnější i z hlediska dopravní dostupnosti a možnosti zajištění důkazů i svědků. Dalším z atributů byl jistě celkový větší rozptyl nápadu, kdy nové věci mohly být v tomto důsledku rozhodnuty rychleji a stejně tak, že soudce se ve svém (menším) obvodu lépe orientoval, což do jisté míry řízení samotné rovněž zjednodušovalo.

V důsledku pokračujících společensko-politických změn tak došlo de facto i de iure k zániku preferovaného soudního řešení pracovněprávních sporů. Naopak byla posílena role ROH<sup>54</sup> - jako jednotné odborové organizace sdružující pracující lid – jejímž závodním výborům byla svěřena rovněž pravomoc rozhodovat individuální pracovní spory přímo na jednotlivých pracovištích, čímž měla být ideově naplňována zásada blízkosti<sup>55</sup>.

Rozhodující úloha společenských organizací (kterou bezesporu bylo i ROH) při řešení pracovněprávních sporů vycházela ostatně přímo z tehdejší ústavy<sup>56</sup>. Tuto myšlenku převzal a dále rozvinul následně i zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce, jehož článkem X. byla zakotvena ROH jako nedílná součást pracovněprávních vztahů, čímž také současně sjednotil úpravu rozhodování pracovněprávních sporů.

---

53

<sup>54</sup> Revoluční odborové hnutí

<sup>55</sup> Jedna z vůdčích zásad pracovního práva procesního spočívající v tendenci k rozhodování pracovněprávních sporů přímo na pracovišti, kde vznikly

<sup>56</sup> K tomu srov. Čl. 5 zákona č. 100/1960 Sb.



K dílčím změnám tohoto rozhodovacího systému docházelo v období tzv. normalizace (1968-1989), zejména v letech 1970 a 1975 a to z důvodu parciální změny politických a společenských názorů.

## **2.4 Období mezi roky 1989 - 1992**

Společensko-politické změny po tzv. Sametové revoluci<sup>57</sup> a související změny politického zřízení v Československu přinesly a otevřely velké množství pracovněprávních témat a aspektů. Proklamovaný návrat k demokratickému uspořádání přinesl zánik principu jednotné mzdy stanovené vládními předpisy, stejně jako politiky plné zaměstnanosti.

Základem pracovněprávního poměru se po dlouhých letech stalo opět soukromoprávní ujednání mezi prácechtivým, tedy zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, což představovalo návrat k institutu závislé práce v jeho tradičním pojetí a významu.

Právním rámcem však na další dlouhá téměř dvě desetiletí zůstal socialisticky koncipovaný zákoník práce částečně upravený pro potřeby nového zřízení.

V souvislosti se shora uvedenou změnou zřízení po roce 1989 byl novelou zákoníku práce<sup>58</sup> zrušen rozhodovací monopol ROH v oblasti pracovně právních sporů a zároveň stanoveno, že rozhodčí řízení neskončené do 1.2.1991 se považuje za bezvýsledné. Počínaje 1. únorem 1991 byla uvedenou novelou zákoníku práce stanovena výlučná pravomoc obecných soudů rozhodovat pracovněprávní spory se stejnou účinností. Tyto byly nadto dočasně nadány pravomocí zrušit dřívější rozhodnutí rozhodčích komisí z důvodu rozporu s právními předpisy<sup>59</sup>.

Jedinou výjimku představovaly spory ohledně uzavření kolektivní smlouvy či souvisejících plnění, které byly vyňaty z pravomoci obecných soudů a měly být podle zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání řešeny toliko zprostředkovateli či rozhodci.

---

<sup>57</sup> 17.11.1989

<sup>58</sup> Provedenou zákonem č. 3/1991 Sb.

<sup>59</sup> Pro podání návrhu na zrušení byla ex lege stanovena 3-letá prekluzivní lhůta.

### 3 SOUČASNÁ ÚPRAVA ROZHODOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

Po vzniku samostatné České republiky<sup>60</sup> se pro oblast individuálních pracovněprávních sporů se stalo zásadním přijetí zákona č. 216/1994 Sb. o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, které de facto i de iure předznamenalo konec soudního monopolu při rozhodování pracovněprávních sporů.

#### 3.1 Soudní rozhodování

Základním způsobem rozhodování individuálních pracovněprávních sporů zůstává i nadále rozhodování soudní cestou. Soudy jsou jako orgány veřejné moci na základě článku 90 Ústavy ČR<sup>61</sup> povolány k tomu, aby poskytovaly ochranu právům. Pod tento široký pojem lze subsumovat autoritativní rozhodování o právech a povinnostech. Ochrana se podle téhož zákona poskytuje *secundum et intra legem*<sup>62</sup>.

Rovněž působnost soudů musí být stanovena zákonem, jak vyplývá z čl. 92 Ústavy.

Jako základní procesně právní normu je bez pochyb možné chápat občanský soudní řád<sup>63</sup>, který ve znění účinném do 31.12.2013 ve svých úvodních ustanoveních stanovil výslovně, že v občanském soudním řízení soudy projednávají a rozhodují mj. pracovní věci – a to za podmínky, že je podle zákona neprojednávají a nerozhodují jiné orgány.<sup>64</sup> Ačkoli ze znění účinného od 1.1.2014 bylo toto explicitní vyjádření pravomoci vypuštěno, z důvodové zprávy<sup>65</sup> k zákonu, kterým byla změna provedena<sup>66</sup> lze odvodit, že se tak stalo pouze z generalizačních důvodů vzhledem k unitární povaze nové civilněprávní kodifikace. Pravomoc soudu je na základě tohoto ustanovení tedy i nadále dána vždy v případě individuálních pracovněprávních sporů a v případě sporů kolektivních ex lege a priori vyloučena.

Těžištěm této práce jsou však pracovněprávní spory individuální, proto bude nadále věnována pozornost pouze jim a kolektivní spory budou zmíněny jen okrajově – pro doplnění celkového přehledu.

---

<sup>60</sup> 1.1.1993

<sup>61</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ústava České republiky

<sup>62</sup> Podle zákona a v jeho mezích

<sup>63</sup> Zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád

<sup>64</sup> Konkrétně srov. ustanovení § 7 odst. 1 tohoto zákona v citovaném znění

<sup>65</sup> Viz bod 5 citované důvodové zprávy

<sup>66</sup> zákon č. 293/2013 Sb.

Jak již bylo uvedeno, individuální pracovněprávní spory jsou rozhodovány v zásadě podle občanského soudního řádu. Z ustanovení § 36a o.s.ř. se podává, že pracovněprávní spory jsou rozhodovány senátně před okresními soudy jako soudy prvoinstančními.

Z ustanovení § 35 zákona o soudech a soudcích<sup>67</sup>, který je naopak základní organizační normou, pak vyplývá, že senát je tvořen soudcem jako předsedou a dvěma přísedícími.

Způsob rozhodování je zakotven opět v občanském soudním řádu<sup>68</sup>, a to tak, že při rozhodování jsou si všichni členové senátu rovni. Hlas profesionálního soudce v pozici předsedy senátu má tedy při hlasování ex lege stejnou váhu jako hlas soudce laického, přísedícího. Ustanovení § 37 odst. 2 o.s.ř. koneckonců zakotvuje pravidlo, že ač je hlasování předsedou senátu řízeno, sám hlasuje až jako poslední – teoreticky by tedy neměl svým názorem laické soudce ovlivnit. Přísedící jako laický prvek, představuje jakýsi korektiv spravedlnosti a obecně umožňuje profesionálnímu soudci, který je často celoživotním kariéřním soudcem bez jiné pracovní zkušenosti, někdy až s textualistickým<sup>69</sup> přístupem, „vynášet“ rozhodnutí nikoli pouze v intencích platného práva (v jeho formalistickém pojetí), nýbrž i s obohacením o prvek lidskosti a zkušenosti „ze života“. Přísedící totiž přinášejí na rozhodovaný spor pohled možná sice „neprávní“, ale často věcně odbornější<sup>70</sup>.

Funkce přísedícího je tedy podle současné právní úpravy<sup>71</sup>, stejně jako funkce soudce, funkcí veřejnou. Na rozdíl od definitivy, kterou disponují soudci, jsou však přísedící voleni na dobu 4 let zastupitelstvem obce, resp. kraje, v jehož obvodu působí soud, u nějž mají funkci vykonávat. K nástupu do funkce potom musí přísedící složit slib do rukou předsedy příslušného soudu.

Přísedícím se může stát pouze státní občan České republiky, který je plně svéprávný a bezúhonný, jestliže jeho zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že bude svou funkci řádně zastávat.

Minimální věková hranice pro výkon funkce je u přísedícího, stejně jako u soudce, 30 let a osoba musí se svým ustanovením do funkce a s přidělením k danému soudu souhlasit.

---

<sup>67</sup> Zákon č. 6/2002 Sb. o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

<sup>68</sup> Srov. ustanovení § 36 odst. 1 o.s.ř.

<sup>69</sup> Textualismus je formalistická teorie, ve které je výklad zákona primárně založen na textu právní předpisu, s tendencí přehlížet smysl a účel právní normy.

<sup>70</sup> Což byl ostatně také důvod zavedení laických sudí již ve francouzském prud'hommálním soudnictví – viz výše

<sup>71</sup> Srov. ustanovení § 74 citovaného zákona

Podmínka vysokoškolského vzdělání právního směru pro výkon funkce soudce u přisedících absentuje a dalo by se i říci, že z podstaty funkce, je toto vzdělání nežádoucí.

### 3.2 Mimosoudní rozhodování

Pro mimosoudní rozhodování sporů obecně se stává synonymem v posledních letech stále více vžitá zkratka ADR<sup>72</sup>. Ačkoli mimosoudní neboli alternativní rozhodování pracovněprávních sporů není těžištěm této práce, představuje ADR v současné době neopominutelný právně-teoretický názorový proud a lze říci, že počet jeho zastánců vykazuje z různých důvodů rostoucí trend.

V zájmu poskytnutí uceleného pohledu na problematiku rozhodování pracovněprávních sporů proto považuji za vhodné na tyto alternativy řešení sporů poukázat.

V podrobnostech odkazuji na tematicky zaměřenou odbornou literaturu<sup>73</sup>, ze které sám čerpám při psaní této práce.

Podle Rozehnalové<sup>74</sup> termínem alternativní způsoby řešení sporů označujeme všechny způsoby řešení sporů, které v žádném ze svých prvků či fází řízení nevyužívají moci veřejné k zajištění pomocných či kontrolních funkcí.

Obecně lze tedy říci, že jako alternativní (mimosoudní) způsoby řešení sporů označujeme právním řádem uznané způsoby, metody a techniky řešení právních sporů, vyplývajících z pracovněprávních vztahů bez nutnosti řešit danou spornou věc soudní cestou.<sup>75</sup> Alternativní technikou přitom rozumíme způsob, jakým je spor řešen. Alternativní metodu lze potom chápat jako takovou alternativní techniku řešení sporu, s níž objektivní právo spojuje konkrétní hmotněprávní či procesněprávní důsledky.

Při rozlišování jednotlivých metod ADR je signifikantní míra zapojení třetí nezávislé osoby. V případě zapojení takové osoby je potom také zásadní, jakým způsobem se na řešení sporu podílí. Tedy zda formuluje své vlastní právní názory a autoritativně rozhoduje či “pouze” zprostředkovává komunikaci a konsensus stran sporu.

---

<sup>72</sup> Z anglického Alternative Dispute Resolution – alternativní řešení sporů.

<sup>73</sup> např. Analýza

<sup>74</sup> Rozehnalová, N. Rozhodčí řízení – alternativa k řízení soudnímu. Právní Fórum č. 4/2008, Wolters Kluwer

<sup>75</sup> Analýza s. 12

Za další významné hledisko při rozlišování jednotlivých metod můžeme označit charakter výstupu dané metody. V tomto ohledu je možné rozlišovat mezi metodami určujícími vítěze sporu a poraženou stranu sporu a metodami konsensuálními, kdy druhé uvedené přinášejí pochopitelně větší potenciál možné další spolupráce sporných stran.

Některé alternativní způsoby řešení sporů jsou v právním řádu zakotveny výslovně<sup>76</sup>. Ani absence takového explicitního zákonného rámce však nestojí v cestě jejich využití na dobrovolném konsensuálním základě při aplikaci zásady smluvní volnosti stran sporu ať již ex ante, či ex post, resp. ad-hoc až v případě vzniku sporu.

### **Vyjednávání**

Vyjednávání lze označit za základní metodu alternativního řešení sporu, kdy se strany snaží o nalezení společného řešení rozdílných pretenzí a stanovisek bez účasti třetí osoby.

Samotná metoda nepřepokládá potřebu žádné legislativní regulace, platné právo<sup>77</sup> však s tímto způsobem řešení zpravidla spojuje jisté právní důsledky, zejm. v podobě stavění běhu promlčecích a prekluzivních lhůt po dobu trvání vyjednávacího procesu.

Z povahy věci ani není možné, resp. nebývá běžné, aby bylo vyjednávání jakkoli formalizováno. Jako alternativní metoda je vyjednávání vhodné všude tam, kde mají strany, které jsou vzájemně ohledně konkrétního práva či skutečnosti ve sporu, zájem na nalezení vzájemného konsensu namísto potřeby autoritativního rozhodnutí.

Základní právní rámec pro vyjednávání poskytují v současné době ustanovení §§ 645 – 654 občanského zákoníku.<sup>78</sup>

### **Mediace**

Mediaci můžeme definovat jako základní alternativní metodu řešení sporu za účasti třetí nezávislé osoby. Tuto osobu označujeme jako mediátora, neboli zprostředkovatele.

Předpokladem úspěšné mediace je vzájemná ochota stran sporu komunikovat a nalézt kompromisní řešení. Z toho zároveň vyplývá, že mediace není vhodná, resp. je obtížně použitelná v případech, kdy komunikace mezi stranami není možná a/nebo strany nejsou schopny nebo ochotny nalézt společně kompromisní a konsensuální řešení sporné otázky.

---

<sup>76</sup> srov. zákon 202/2012 Sb. o mediaci

<sup>77</sup> NOZ

<sup>78</sup> NOZ

Úlohou mediátora je totiž zprostředkovat komunikaci sporných stran, tyto vést ke společnému konsensu, který následně vtělí do dohody s právními účinky.<sup>79</sup> Mediátor tedy v zásadě neposkytuje právní rady, nevyjadřuje svůj právní názor a nerozhoduje spor autoritativně.

V současné době rozlišujeme mediaci povinnou, nařízenou soudem před samotným jednáním ve věci podle ustanovení § 100 odst. 2 osř a mediaci dobrovolnou, realizovanou na základě mediačního zákona.<sup>80</sup>

V této souvislosti považuji za vhodné zmínit rovněž mediační řízení sui generis ve věci sporů týkajících se uzavření kolektivní smlouvy či plnění závazků z ní plynoucích realizované podle zákona o kolektivním vyjednávání<sup>81</sup>, u nichž je však aplikace mediačního zákona předem ex lege vyloučena.

### **Facilitace**

Facilitaci neboli partnerství je dílčí konsensuální metodou alternativního řešení sporů, jejímž nevyhnutelným základem je vzájemná vůle dosáhnout společně vytyčeného cíle. Jako taková je tato metoda postavena na vzájemném respektu, důvěře a ochotě stran sporu společně komunikovat. Z toho se zároveň poddává, že není možným, resp. vhodným řešením tam, kde jsou vzájemné pretenze a stanoviska stran velmi vzdálené a jejich pozice vyostřené.

Samotná metoda předpokládá zapojení facilitátora, tedy třetí nezávislé osoby požívající důvěry obou stran a disponující dostatečnou erudicí. Jak již přenesený název napovídá nejedná se o účast třetí osoby s autoritativním postavením. Úlohou facilitátora je aktivní účast na hledání a nalezení konsensuálního řešení sporu a eliminovat možné třetí plochy.<sup>82</sup>

Základem metody jsou tzv. skupinová setkání a pracovní konference. Organizace skupinového setkání je plně v rukou facilitátora, který jej také řídí. Cílem je příprava konstruktivní diskuse nad spornými otázkami, resp. mechanismů jejich eliminace. Následná pracovní konference má za cíl společné kompromisní řešení již existujících sporů ve spolupráci stran a současně preventivní diskusi nad případnými možnými spory a možnostmi jejich řešení. V závěru pracovní konference by měla být společně sepsána tzv. Listina o partnerství detailně

---

<sup>79</sup> Analýza s.27

<sup>80</sup> Zákon č. 202/2012 Sb. o mediaci

<sup>81</sup> Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

<sup>82</sup> Analýza s. 31

upravující komunikaci mezi stranami a procesy řešení možných sporů, která slouží také jako základní rámec řešení eventuálních budoucích sporů mezi stranami. Poslední fází facilitace jsou potom Take-in-action schůzky. Jedná se o pravidelná setkávání zástupců jednotlivých stran, jejichž cílem a záměrem je jednak průběžná kontrola naplňování Listiny o partnerství a současně nastavování způsobů řešení nepředvídaných problémů.

Z uvedeného se podává, že nelze než souhlasit s Pichrtem a spol.<sup>83</sup>, že facilitace není vhodnou formou alternativního řešení individuálních pracovněprávních sporů.

### **Konciliace**

Jako konciliaci označujeme zvláštní podtechniku mediace. Jedná se v zásadě o alternativní metodu řešení sporů za účasti třetí osoby – konciliátora.

Postavení konciliátora se však od mediátora zásadně liší způsobem a mírou jeho zapojení do řešení sporu. Zatímco mediátor strany sporu vede ke konsensuálnímu řešení a jejich komunikaci zásadně zprostředkovává, od konciliátora se naproti tomu očekává, že bude stranám předkládat vlastní návrhy zohledňující jejich pretenze a stanoviska, o nichž je sám přesvědčen, že mohou vést k dosažení konsensu mezi stranami. Alternativně je možné využít konciliátora „pouze“ jako osoby podávající odborný posudek s vyslovením návrhu možného řešení.

V obou případech zůstává společným pojmovým znakem s mediací absence autoritativního rozhodování sporu ze strany konciliátora.

Konečně, stejně jako v případě mediace, můžeme konciliaci dělit na dobrovolnou a povinnou, nařízenou soudem, resp. orgánem veřejné moci či ex lege.

Přímý právní základ recentní platné právo neobsahuje, nicméně s ohledem na podobnost obou metod by jistě bylo možné analogicky aplikovat příslušná ustanovení mediačního zákona. Současně je možné realizovat konciliaci na smluvním základě jako projev autonomie vůle smluvních stran<sup>84</sup>.

Hmotněprávním důsledkem zahájení konciliace bude shodně s vyjednáváním a mediací stavění promlčecích a prekluzivních lhůt předvídané ustanovením §§ 645-654 občanského zákoníku.

---

<sup>83</sup> Analýza s. 32

<sup>84</sup> Např. na základě inominátní smlouvy, k tomu srov. § NOZ

## **Minitribunál**

Minitribunál, neboli (lépe) mini-trial, někdy též označovaný „soukromý soudní proces“ jako alternativní metoda řešení sporů v sobě spojuje prvky arbitráže a mediace.

Podstatou metody je jednání obdobného charakteru jako řízení před (skutečným) soudem. S nadsázkou je mini-trial možné označit jako simulované soudní jednání, při kterém je nezávislá třetí osoba postavena nad stranami sporu a těmto sděluje svůj právní názor (jak by věc byla posuzována a rozhodnuta soudem).

Spor je přitom „rozhodován“ senátem, v němž jsou vedle uvedené nezávislé třetí osoby zastoupeny obě sporné strany – na paritním principu.

Zásadní rozdíl oproti soudnímu rozhodování lze však spatřovat v tom, že výstupem mini-trialu není autoritativní rozhodnutí sporné věci, nýbrž toliko závazná dohoda mezi účastníky mající hmotněprávní účinky. Rozdíl oproti mediaci je potom ve více formalizovaném pojetí mini-trialu.

Stejně jako např. konciliace, není tato metoda v současné právní úpravě zakotvena výslovně. Opět je však možné ji aplikovat na smluvním základě. Hmotněprávní důsledky budou shodné jako v případě vyjednávání, mediace či konciliace v podobě stavění promlčecích a prekluzivních lhůt ve smyslu ustanovení §§ 645-654 občanského zákoníku.

## **Med/arb**

Ze samotného názvu této metody alternativního řešení sporů se podává její dvoufázový charakter. V první fázi probíhá zpravidla klasická mediace. Pokud však není dosaženo konsensu, zahájí se fáze druhá, jejíž podstatou je autoritativní rozhodnutí sporu v rámci arbitráže nezávislou třetí osobou – arbitrem – v podobě rozhodčího nálezu podle zákona o rozhodčím řízení.<sup>85</sup>

Z tohoto pohledu rozlišujeme několik podvariant metody med/arb, a to jak z hlediska jednotnosti procesu, tak totožnosti nezávislé třetí osoby. Rozhodující tedy je, zda arbitráž plynule navazuje na (neúspěšnou) mediaci či zda se jedná o samostatné procesy, stejně jako zda mediátor a rozhodce (arbitr) splývají v jedné osobě či nikoli.

---

<sup>85</sup> Zákon č. 216/1994 Sb. o rozhodčím řízení.



I přes efektivnost metody, spočívající zejména v následném autoritativním rozhodnutí sporu v případě neúspěchu při mediaci, není tato v současném právním řádu České republiky, zakotvena. V úvahu tak přichází opět toliko její aplikace na smluvním základě.

Výjimkou je její faktická aplikace<sup>86</sup> v případě sporů o uzavření kolektivní smlouvy na pracovištích, kde je zakázáno stávkovat, stejně jako sporů o plnění závazků z takové kolektivní smlouvy, jejíž řešení předepsané ex lege vykazuje pojmové znaky metody med/arb.<sup>87</sup>

Hmotněprávními důsledky uzavření dohody o aplikaci metody med/arb jsou opět stavění promlčecích a prekluzivních lhůt ve smyslu ustanovení §§ 645-654 občanského zákoníku.

### **Medaloe**

Název této metody vychází z akronymu anglických slov vyjadřujících její podstatu, mediace a arbitráž poslední nabídky<sup>88</sup>. Podává se tedy, že se v jistém smyslu jedná o podtechniku výše popsané metody med/arb.

Procesně se jedná o dvoufázovou metodu, přičemž v první fázi, je spor řešen prostřednictvím mediátora. Značný rozdíl však spočívá v dalším postupu v případě neúspěšné mediace. Zatímco v případě metody med/arb následuje přímo arbitráž, v případě medaloe je zde jistý mezikrok, resp. mezifáze, kdy jsou strany mediátorem vyzvány, aby zpracovaly a předložily tzv. nejlepší poslední nabídky – nabídky vyjadřující maximální možnou vstřícnost vůči protistraně a současně umožňující smírné řešení. Tyto nabídky jsou následně posouzeny mediátorem a na jejich základě je mediátorem navrženo smírné řešení.

V případě neakceptace mediátorem navrženého (smírného/konsensuálního) řešení stranami sporu nastupuje teprve další fáze – arbitráž. Zde lze spatřovat další rozdíl oproti metodě med/arb, neboť při medaloe je naprosto běžné, že arbitr posuzuje toliko obsah posledních nabídek a v rámci své diskrece se přikloní k jedné z předložených nabídek a svému rozhodnutí následně propůjčí formu rozhodčího nálezu. V rámci smluvní volnosti ovšem není vyloučeno, aby arbitr formuloval své vlastní rozhodnutí – při zohlednění nabídek předložených stranami.

---

<sup>86</sup> Aniž by bylo jakkoli specifikováno, že se jedná o metodu med/arb

<sup>87</sup> Srov. § 13 odst 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>88</sup> Z anglického MEDIation And Last Offer Arbitration

Medaloo jako alternativní způsob řešení sporů není zakotvena v českém jednoduchém právu<sup>89</sup> – ostatně jako většina ostatních uvedených metod ADR.

Rovněž v případě metody medaloo se podává aplikace ustanovení §§ 645-654 občanského zákoníku a s tím spojené, výše popsané, hmotněprávní důsledky.

### **Arbitráž**

Arbitráž neboli rozhodčí řízení charakterizujeme jako právně závaznou metodu řešení právních sporů za účasti nezávislé třetí osoby, resp. nezávislých třetích osob, určených výběrem sporných stran s tím, že alespoň jedna z (v zásadě lichého počtu) těchto osob je určena bez ohledu na vůli stran.<sup>90</sup>

Podstatou arbitráže je kontradiktorní řízení obdobné řízení soudnímu. Typická je rovněž vysoká formalizovanost tohoto řízení, kdy strany disponují pouze určitými dispozičními úkony.

Výstupem řízení je autoritativní rozhodnutí ve formě rozhodčího nález, kterým je spor s konečnou platností závazně rozhodnut. Rozhodčí nález je platným exekučním titulem.

Právní rámec rozhodčího řízení je dán zákonem č. 216/1994 Sb. o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů.

Jak uvedeno výše, za rozhodčí řízení sui generis lze považovat řízení vedené podle zákona o kolektivním vyjednávání ve věci kolektivních smluv a stávek<sup>91</sup>. Sluší se zde však zdůraznit, že jakkoli je toto řízení podobné rozhodčímu řízení podle rozhodčího zákona<sup>92</sup>, jedná se o řízení sui generis se vším všudy a rozhodčí zákon se zde nepoužije, byť subsidiárně.

---

<sup>89</sup> Pod pojmem jednoduché právo rozumíme systém právních norem vyjma norem tvořících ústavní pořádek

<sup>90</sup> Analýza s 39-40

<sup>91</sup> Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

<sup>92</sup> Zákon č. 216/1994 Sb.

## 4 ZÁVĚR - ÚVAHA DE LEGE FERENDA

Odborné veřejnosti je všeobecně známo, jak ostatně uvádí i Kostečka<sup>93</sup>, že požadavek obnovení pracovních soudů byl vznesen již na prvním sjezdu Českomoravské komory odborových svazů v dubnu 1994. Tehdejší náměstek ministra spravedlnosti JUDr. Cyril Svoboda na požadavek vytvoření pracovního soudnictví jako samostatného odvětví justice, navazujícího na tradici pracovních soudů první republiky a předtím ještě mocnářských soudů živnostenských, reagoval velmi negativně, a to že vláda o pracovních soudech vůbec neuvažuje.

Kostečka svůj tehdejší (1995) příspěvek uzavírá setrvalým stanoviskem, kdy vyjadřuje své přesvědčení o tom, že pro vznik pracovních soudů jako samostatné soustavy a integrální součásti českého justičního systému zatím nenastala správná situace a že pro tehdejší nejbližší budoucnost je třeba a je účelné zachovat unitární civilní soudnictví.

Jakkoli se s názory a postojem tohoto autora odborně ztotožňuji, jsem osobně přesvědčen, že právě v současné době, kdy probíhají komisionální práce na rekodifikaci civilního procesu, dozrává doba úvahy o samostatném pracovním soudnictví znovu otevřít a vrátit se k odborným diskuzím vedeným k tomuto tématu na počátku 90. let.

Jsem toho názoru, že doba pokročila a česká společnost, právo i justice, se za uplynulých téměř 30 let posunuly jak názorově, tak sociálně a hodnotově. Jednotné soudnictví, které dávalo smysl po změně režimu v roce 1989 s ohledem na potřebu morálního a právního ukotvení hodnot společnosti, která procházela poměrně bouřlivým obdobím všeobecné transformace, je dnes již ideově i prakticky překonáno. Současný systém soudního rozhodování pracovněprávní sporné agendy je zbytečně náročný jak časově, tak ekonomicky a nadto zahlučuje kapacitu obecných civilních soudů, které by se jinak mohly věnovat složitějším sporům civilního práva, kde je v duchu staré římskoprávní zásady *iura novit curia* zapotřebí hluboká znalost platného práva i recentní judikatury. Sekundárním efektem by bylo snížení administrativního zatížení soudní soustavy a nutně související zvýšení její efektivity, což by mj. poměrně očekávaně přineslo zrychlení civilního sporného řízení.

Při těchto úvahách čerpám ze své zkušenosti přisedícího v pracovních věcech, kde jsem působil po dobu několika let v různých senátech.

---

<sup>93</sup> Právník 4/1995

V neposlední řadě jsem rovněž právě na základě své osobní zkušenosti přesvědčen, že pracovněprávním sporům by bylo ku prospěchu zjednodušení pravidel upravujících průběh řízení, která jsou o nich vedena. V současné době jsou totiž na pracovněprávní spory uměle šroubována poměrně přísná pravidla civilního soudního procesu vyjádřena v občanském soudním řádu. Nelze přitom pominout skutečnost, že jejich dynamika je z velké části odlišná od dynamiky pracovních sporů. V důsledku tohoto „sešňorování“ se pracovní spory často vlečou dlouhou dobu a zaměstnanec, jako hlavní představitel *domina liti*, se nezdá doznívá, zda je jeho nárok po právu či nikoli až s odstupem několika let.

Jinými slovy zásah státu jako autoritativního nositele veřejné moci a garanta spravedlnosti tak přichází často velmi pozdě. Česká republika se s průměrnou délkou civilního soudního řízení u okresních soudů 271 dní řadí do první desítky zemí EU. Uvážíme-li průměrnou délku odvolacího řízení 131 dní, dospíváme k celkové průměrné době řízení od nápadu sporu po nabytí právní moci rozsudku 402 dní. Toto číslo samo o sobě představuje zhruba rok, ač neuvažujeme dovolání a délku dovolacího řízení u Nejvyššího soudu.

V případě pracovních sporů je však potřebné, účelné i vhodné, aby rozhodnutí bylo rychlé a řízení předcházející jeho vydání co možná nejkratší. Jedině tak je možné zajistit skutečnou právní ochranu účastníků pracovněprávních sporů, tedy zejména zaměstnanců jako jejich slabších stran.

Z uvedeného se podává, že vše nasvědčuje potřebě revize stávajícího systému a odborné debaty na téma obnovy pracovního soudnictví s účastí sociálních partnerů zastoupených na paritním principu.

Dle mého názoru je třeba využít i současné doby, kdy je připravována reforma civilního soudního řízení a jedná se tudíž o příležitost, která by neměla být promarněna. Jako ideový vzor a inspirace by jistě mohl dobře posloužit právě prvorepublikový zákon o pracovních soudech, samozřejmě adaptovaný na potřeby dnešní české společnosti.

Dalším neméně významným efektem by pak jistě bylo, že by se Česká republika znovuzavedením samostatného pracovního soudnictví zařadila po boku vyspělých evropských států jako je například Německo či Švýcarsko, kde má pracovní soudnictví neochvějnou pozici a dlouholetou tradici.

Pracovní soudnictví jako samostatná oblast justičního systému má své společenské i právní opodstatnění a jeho dalšímu osudu by měla být věnována právě teď náležitá pozornost.