

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Individuální pracovněprávní spory a způsoby
jejich řešení

Veronika Vernerová

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Veronika VERNEROVÁ**
Osobní číslo: **R18M0457P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Individuální pracovněprávní spory a způsoby jejich řešení**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení pojmu pracovněprávní spory
3. Uvedení nejčastěji se vyskytujících individuálních pracovněprávních sporů dle statistik soudních agend
4. Způsoby řešení individuálních pracovněprávních sporů v České republice, Německu a Rakousku
5. Komparace způsobu řešení individuálních pracovněprávních sporů dle české, německé a rakouské právní úpravy
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- HROMADA, Miroslav. *Pracovní právo a spory*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír. *Případové studie pracovního práva*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.
- PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin, MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-138-7.
- BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-342-7.
- DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J. *Zákon o mediaci. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-458-2.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 216/1994 Sb., zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **8. března 2022**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Individuální pracovněprávní spory a způsoby jejich řešení vypracovala samostatně a veškeré prameny, ze kterých jsem čerpala, jsem řádně citovala v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.“

Plzeň 2023

.....

Veronika Vernerová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu diplomové práce, Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za vstřícný a věcný přístup při vedené mé diplomové práce.

Obsah

Seznam zkratk	8
Úvod.....	9
1. Pracovněprávní spory.....	11
1.1 Individuální pracovněprávní spory.....	13
1.2.1 Vybrané individuální pracovněprávní spory.....	14
1.2.1.1 Spory o nárocích ze mzdy (platu).....	14
1.2.1.3 Spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy	17
1.2.1.3 Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	20
1.2 Kolektivní pracovněprávní spory.....	23
2. Řešení individuálních pracovněprávních sporů v ČR.....	25
2.1 Soudní řešení pracovněprávních sporů.....	25
2.1.1 Pravomoc a příslušnost	26
2.1.2 Obsazení soudu a účastníci	28
2.1.3 Zásady řízení.....	29
2.1.4 Průběh soudního řízení	31
2.2 Alternativní způsoby řešení sporů	35
2.2.1 Rozhodčí řízení	36
2.2.1.1 Arbitrabilita pracovněprávních sporů	37
2.2.1.2 Rozhodce.....	38
2.2.1.3 Rozhodčí smlouva	39
2.2.1.4 Průběh rozhodčího řízení	40
2.2.1.5 Výhody a nevýhody.....	43
2.2.2 Mediace	44
2.2.2.1 Princip dobrovolnosti a využití mediace	45
2.2.2.2 Mediátor	48
2.2.2.3 Průběh mediace	49
2.2.2.4 Mediační dohoda	51
2.2.2.5 Výhody a nevýhody.....	52
3. Komparace způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů se zahraniční úpravou	54
3.1 Soudní řízení.....	54
3.1.1 Soudní řízení v Německu.....	54
3.1.2 Soudní řízení v Rakousku.....	56
3.2 Rozhodčí řízení	57
3.2.1 Rozhodčí řízení v Německu	58

3.2.2 Rozhodčí řízení v Rakousku	60
3.3 Mediace	62
3.3.1 Mediace v Německu.....	62
3.3.2. Mediace v Rakousku	64
3.4 Zhodnocení způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů.....	66
Závěr	69
Resumé	72
Seznam použité literatury	74

Seznam zkratek

ADR	Alternativní způsoby řešení sporů
AKG	Zákon o pracovní komoře (Arbeiterkammergesetz)
ArbGG	Zákon o pracovních soudech (Arbeitsgerichtsgesetz)
ASGG	Zákon o pracovních a sociálních soudech (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz)
EGZPO	Úvodní zákon k občanskému soudnímu řádu (Einführungsgesetz zur Zivilprozessordnung)
KoIVyj, zákon o kolektivním vyjednávání	Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
MedG	Zákon o mediaci (Mediationgesetz)
ObčZ, občanský zákoník	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
OSŘ, občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
ZivMediatG	Zákon o mediaci v civilních věcech (Zivilrechts-Mediations-Gesetz)
ZPO(aut)	Rakouský občanský soudní řád (Zivilprozessordnung)
ZPO(deu)	Německý občanský soudní řád (Zivilprozessordnung)
ZoM, zákon o mediaci	Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci)
ZoRŘ, zákon o rozhodčím řízení	Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů
ZPr, zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZSS, zákon o soudech a soudcích	Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přisedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)
ZÚS, zákon o Ústavním soudu	Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu

Úvod

Pracovní právo se bezesporu řadí k oblastem dotýkajícím se nejširšího okruhu osob ve společnosti. Výkon práce je nezanedbatelnou složkou jak v životech jednotlivých osob, tak v rámci fungování celé společnosti. Tíha, kterou nesou na bedrech zaměstnavatelé i zaměstnanci, a současně fakt, že pracovněprávní vztah funguje na principu nadřízenosti a podřízenosti, může poměrně snadno vyvolat silné napětí v rámci vztahů na pracovišti a s tím související vznik sporů. Jelikož není možné vzniku sporů fakticky zamezit, snaží se jim převážně kogentní právní úprava pracovního práva v co nejvyšší míře alespoň předcházet.

Pro řešení sporů se nejčastěji využívá systém soudnictví. V současné době však existují i mimosoudní alternativy, které v určitých případech dokáží daný spor vyřešit mnohem efektivněji. Vzhledem k funkci a významu pracovního práva je žádoucí, aby takové spory byly řešeny co nejvíce obezřetně a nedocházelo tak například k ohrožení finanční situace zaměstnance či produktivity a chodu společnosti zaměstnavatele. Přestože tedy existuje řada často výhodnějších způsobů pro řešení sporů, není o nich ve společnosti příliš velké povědomí, a proto k jejich využívání prozatím moc často nedochází.

Cílem této diplomové práce je vzhledem k výše uvedenému seznámit s problematikou individuálních pracovněprávních sporů a na základě významných soudních rozhodnutí poukázat na instituty, které představují nejčastější důvody jejich vzniku. Cílem práce je též uvést několik možností řešení individuálních pracovněprávních sporů, seznámit s jejich průběhem a přispět k většímu povědomí společnosti o možnosti využívání způsobů řešení sporů takzvaně alternativních. Součástí práce by též mělo být zhodnocení české právní úpravy věnující se probíraným oblastem a případné navržení jejich změn.

První část práce se bude věnovat teoretickému vymezení pracovněprávních právních sporů jako takových, se zaměřením na pracovněprávní spory individuální, tedy spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Po uvedení teoretického výkladu bude v této části poukázáno na některé prvky, které nejčastěji vedou ke vzniku individuálních pracovněprávních sporů.

Ve druhé části budou podrobně představeny tři vybrané instituty, které lze k řešení individuálních pracovněprávních sporů v České republice využít.

Jako první bylo pro účely této práce vybráno soudního řízení. Řešení sporů prostřednictvím soudního řízení je nepochybně obecně ve společnosti nejvíce využívané. Otázkou však zůstává, zda je tomu tak i případě sporů pracovněprávních. V této části práci bude proto pojednáno o fungování občanského soudního řízení se zaměřením na jeho využívání v pracovněprávní oblasti.

Vedle občanského soudního řízení bude ve druhé části práce pojednáno o dvou dalších institutech, které se do povědomí společnosti prozatím příliš nedostaly. Jedná se o alternativní způsoby řešení sporů. Jako první bude věnována pozornost základním prvkům rozhodčího řízení a jako další bude pojednáno o mediaci.

Poslední část práce se bude zabývat komparací zahraničních právních úprav všech třech institutů využívaných k řešení individuálních pracovněprávních sporů, o kterých bude pojednáno v části druhé. Ke komparaci bylo zvoleno Německo a Rakousko jako země České republiky geograficky, historicky i kulturně blízké. Po seznámení se se zahraniční právní úpravou vybraných institutů dojde k celkovému zhodnocení právních úprav a k možným návrhům změn právní úpravy české.

1. Pracovněprávní spory

Pro účely této práce je třeba ihned z počátku vymezit některé klíčové pojmy, které se k tématu práce vztahují, a jejich vzájemné souvislosti. Na první místě lze nepochybně uvést pojem pracovněprávní spor.

Sporem obecně rozumíme názorový střet či konflikt, situaci, kdy se mezi minimálně dvěma stranami vyskytuje nesouladný názor ohledně určité záležitosti. Dle J. Pichrta lze pracovněprávní spor popsat jako *situaci, kdy se jeden z účastníků pracovněprávních vztahů domáhá svých subjektivních práv u orgánu, který o takových subjektivních právech může autoritativně rozhodnout.*¹ Dalším vodítkem k určení, zda se jedná o pracovněprávní spor či nikoliv, je odpověď na otázku, zda podstata daného sporu souvisela, souvisí nebo by mohla souviset s výkonem závislé práce. Bude-li odpověď na tuto otázku pozitivní, lze uzavřít, že se o pracovněprávní spor jedná.²

Jiné definice odborníků se s výše uvedenou definicí J. Pichrta obvykle shodují. I M. Kalenská spojuje existenci pracovněprávního sporu ve smyslu zákoníku práce a dalších právních předpisů s okamžikem, kdy dojde k uplatnění práva u orgánu příslušného řešit tyto střety zájmů s cílem docílit vynucení realizace práva.³

M. Bělina k tomu dále uvádí, že abychom mohli spor označit jako pracovněprávní, musí se především jednat o spor mezi subjekty pracovněprávních vztahů, tudíž pokud v procesu účasti na pracovní činnosti vzniká spor mezi osobami či subjekty, které nejsou navzájem ve vztahu subjektů pracovněprávního vztahu, nemůže se jednat o pracovněprávní spor.⁴

Teorie pracovněprávní spory rozděluje zpravidla na individuální, které jsou předmětem této práce, a pracovněprávní spory kolektivní.⁵ Oba typy sporů budou podrobněji rozvedeny v dalších částech práce, přestože pozornost bude zaměřena především na prvně jmenované.

¹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 720. ISBN 978-80-7400-853-5.

² Tamtéž, s. 721.

³ KALENSKÁ, Marie. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. Aplikované právo. 2007. č. 2. s. 5.

⁴ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 441. ISBN 978-80-7400-667-8

⁵ Tamtéž, s. 442.

Z výše uvedených definic vyplývá, že pracovněprávní spor je podmíněn existencí pracovněprávního vztahu. Zákoník práce výslovně za pracovněprávní vztahy označuje v ust. § 1 písm. a) a b) *právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce*. Odborné názory se však s tímto tvrzením příliš neztotožňují a označují jej za nedostatečné, resp. příliš úzké. Podle J. Pichrta by odporovalo účelu zákoníku práce pojímat množinu pracovněprávních vztahů restriktivně a uměle a striktně ji ohraničovat dnem vzniku a zániku pracovněprávního vztahu bez ohledu na souvislosti.⁶ S tímto názorem souhlasím. Zákoník práce skutečně pracovněprávní vztahy vymezuje ne zcela přesně a je třeba za ně považovat veškeré vztahy související s výkonem závislé práce.

Pracovněprávní vztahy lze rozčlenit na dvě skupiny, a to stejně jako v případě členění pracovněprávních sporů, tedy na vztahy individuální a kolektivní. Judikatura Nejvyššího soudu uvádí: „*Za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu ustanovení § 1 zákoníku práce, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce) zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon závislé práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen. Za pracovněprávní nelze považovat jen takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce (např. nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.)*.“⁷ V návaznosti na výše uvedené je možno dojít k závěru, že za pracovněprávní vztahy by měly být též pojímány vztahy před vznikem individuálních pracovněprávních vztahů, ale i po jejich skončení.

Předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce. Legální definici závislé práce nalezneme v § 2 ZPr, dle kterého se jedná o *práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*. Současně se jedná o *práci,*

⁶ PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s.1. ISBN 978-80-7400-582-4.

⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2006, sp.zn. 21 Cdo 1165/2005.

kteřá je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Individuální pracovněprávní vztahy lze dále dělit na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy se základními související. Druhá věta ustanovení § 3 odst. 1 ZPr vymezuje, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Do druhé skupiny jsou nejčastěji řazeny vztahy, které je předcházejí (např. vztahy mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem), vztahy, které existují paralelně s nimi a vytvářejí předpoklady pro jejich trvání (např. vztahy v oblasti péče o zaměstnance týkající se zvyšování kvalifikace na základě uzavřené dohody) anebo vztahy, jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen (např. vztahy z odpovědnosti za škodu či z konkurenční doložky).⁸

1.1 Individuální pracovněprávní spory

Z výkladu obsaženého v předchozí kapitole lze dojít k závěru, že za individuální pracovněprávní spory považujeme spory vzniklé z individuálních pracovněprávních vztahů, tj. spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů.⁹

Dle ust. § 6 ZPr je zaměstnancem *fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce*. Zaměstnancem tedy může být pouze osoba fyzická, která je svéprávná a způsobilá mít práva a povinnosti v oblasti pracovněprávních vztahů. Současně se zaměstnancem může osoba stát pouze na základě vlastního právního jednání a není možné, aby osoba takového postavení nabyla formou právního nástupnictví.¹⁰ Zákoník práce dále zavádí zvláštní kategorii zaměstnanců, tak zvané vedoucí zaměstnance, kterými se dle § 11 rozumějí *zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit*

⁸ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 86.

⁹ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 442.

¹⁰ PROCHÁZKA, Jan. *§ 6 [Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance]*. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 28. ISBN 978-80-7400-889-4.

a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Rovněž se za něj považuje vedoucí organizační složky státu.

Zaměstnavatelem je dle § 7 ZPr *osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.* Z této definice vyplývá, že zaměstnavatelem, na rozdíl od zaměstnance, nemusí být jen fyzická osoba, ale i osoba právnická.

Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohou vzniknout v různých oblastech souvisejících s pracovněprávním vztahem. Nejčastěji se týkají mzdových nároků v podobě vrácení neprávem vyplacené mzdy, nevyplacení mzdy či odstupného, dále se mohou týkat vzniku, trvání či skončení pracovního poměru a platnosti jednání, kterým tak bylo učiněno, anebo například sporů o náhradu škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli či naopak.

1.2.1 Vybrané individuální pracovněprávní spory

V této části práce bude podrobněji rozvedena problematika několika konkrétních typů individuálních pracovněprávních sporů, které podle soudních statistik Ministerstva spravedlnosti České republiky patří k nejčastěji řešeným.¹¹ Při zjišťování informací je vycházeno z dat dostupných za posledních pět let, tedy ze statistik za období 2017-2021. Z těchto statistik vyplývá, že jednoznačně nejčastějším typem pracovněprávních sporů řešených soudy jsou spory týkající se mzdových nároků, kdy se jedná nejvíce o nároky na zaplacení mzdy (platu) a náhradu mzdy (platu). V pořadí druhým nejčetnějším typem pracovněprávních sporů jsou spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy. Poslední kategorií, která se v soudní agendě též vyskytuje ve velkém množství, je problematika ukončení pracovního poměru, zejména pak v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) ZPr.

1.2.1.1 Spory o nárocích ze mzdy (platu)

Odměna za vykonanou práci je jedním ze základních atributů pracovněprávních vztahů. Dle ust. § 2 odst. 2 ZPr musí zaměstnanci za výkon závislé práce náležet odměna ve formě mzdy, platu nebo odměny za práci.

¹¹ Informace jsou dostupné ve veřejném portálu statistiky a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti České republiky na internetových stránkách <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>.

Nepřipouští se, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřeli dohodu ohledně bezúplatného konání závislé práce.¹²

Pojmy mzda a plat nejsou synonyma a je nutné je důrazně odlišovat. Plat je zaměstnancům poskytován pouze v případě, je-li jejich zaměstnavatelem osoba uvedená v § 109 odst. 3 ZPr, tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, určité příspěvkové organizace a školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. Současně plat může být pouze peněžitým plněním, nikoliv jako v případě mzdy i plněním naturálním.¹³ Podstatný rozdíl se týká i způsobu určení odměňování. Zatímco plat může být stanoven pouze způsobem uvedeným v právních předpisech, mzdu může zaměstnavatel nastavit způsobem, jež zákon výslovně nevylučuje.¹⁴ Mzda se tak sjednává především v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem anebo v kolektivní smlouvě. Současně ji však lze stanovit jednostranným opatřením zaměstnavatele (např. mzdovým výměrem).¹⁵

Jak uvádí ust. § 109 odst. 1 ZPr, mzda, plat nebo odměna z dohody přísluší zaměstnanci za vykonanou práci. Spory o mzdu (plat) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak zpravidla stojí na tom, zda zaměstnanec pro zaměstnavatele skutečně práci vykonal. Sám Nejvyšší soud uvedl, že vznik práva na mzdu je podmíněn skutečným výkonem práce zaměstnance, a nikoliv jen pouhým pracovním poměrem mezi ním a zaměstnavatelem.¹⁶ Okolnost, že zaměstnanec vykonal pro zaměstnavatele práci, je jednou ze skutečností významných pro rozhodnutí sporu o mzdu, kterou jsou jeho účastníci povinni tvrdit a k jejímuž prokázání jsou povinni označit důkazy. Soudy při řešení sporů tohoto typu proto mimo jiné často řeší otázku, zda zaměstnavatel, který se brání žalobě zaměstnance o zaplacení mzdy námitkou, že zaměstnanec v době, za kterou požaduje mzdu, nevykonával práci, má povinnost označit důkazy k prokázání tohoto svého tvrzení. K tomu může sloužit zejména evidence odpracované doby, kterou je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých

¹² PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 16.

¹³ § 109 odst. 2 a 3 ZPr.

¹⁴ PROCHÁZKA, Jan. § 109 [Mzda, plat a odměna z dohody]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 434.

¹⁵ PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. Případové studie pracovníprávní. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 194.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 3989/2011.

zaměstnanců podle ust. § 96 odst. 1 písm. a) ZPr a která je jedním ze základních podkladů pro výpočet mzdy zaměstnance.¹⁷

Ohledně dokazování skutečností podstatných pro rozhodnutí Nejvyšší soud dále uvádí, že ve sporu o zaplacení mzdy má zaměstnanec jako žalobce břemeno tvrzení o tom, že mezi ním a žalovaným zaměstnavatelem vznikl pracovní poměr a že pro zaměstnavatele vykonal práci. Současně pro něj vyplývá břemeno důkazní o prokázání toho, že mezi účastníky došlo ke sjednání pracovního poměru. Na druhou stranu žalovaný zaměstnavatel brání se proti požadavku zaměstnance na zaplacení mzdy námitkou, že zaměstnanec pro něj práci nevykonal, nemá (nemůže mít) ohledně tohoto tvrzení důkazní povinnost, jelikož prokazovat lze jen to, co se stalo, nikoliv to, co se nestalo. Zaměstnavatel však v takovém případě nese břemeno tvrzení, že podle jím vedené evidence odpracované doby zaměstnanec v době, kdy měl podle svého tvrzení vykonat práci, nepracoval, a má povinnost označit k tomuto tvrzení důkazy. Pokud by zaměstnavatel unesl své břemeno tvrzení i důkazní, vzniká zaměstnanci pro úspěch ve sporu povinnost tvrzení, že evidence odpracované doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti a že opravdu vykonal pro zaměstnavatele práci, a povinnost označit důkazy potřebné k jeho prokázání.¹⁸

Poměrně významným tématem v rámci se odměňování zaměstnanců je zásada vyjádřená v § 110 odst. 1 ZPr, tedy že *za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*. Velice sledovaný byl v nedávné době případ, ve kterém se zaměstnanec pracující na pozici řidič u společnosti Česká pošta, s.p., žalobou domáhal na zaměstnavateli zaplacení částky ve výši 105.000, -- Kč se zákonným úrokem z prodlení z toho důvodu, že jinému zaměstnanci této společnosti pracující na stejné pozici, avšak v jiném regionu, byla mzdovým výměrem určena tarifní i výkonová mzda vyšší, než která byla určena jemu samotnému.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel v řízení argumentoval tím, že při stanovení výše mzdy konkrétního zaměstnance se zohledňuje i reálná výše mezd s ohledem k nezbytným životním nákladům, které jsou v určitých regionech (např. v Praze a okolí) vyšší než v jiných, zaměřil se Nejvyšší soud na vyřešení

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 3989/2011.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 3989/2011.

otázky, jaký význam má při posuzování, zda jde o nerovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci, okolnost, že se mzdy zaměstnanců, kteří vykonávají v rámci územního působení zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, v jednotlivých regionech liší. Závěr Nejvyššího soudu v této věci zní: *„Lze uzavřít, že z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 ZPr nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.“* Nejvyšší soud nezpochybňuje, že sociálněekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky a je zřejmé, že lokality s vyšší mírou koncentrace státních orgánů, vědeckých, vzdělávacích, kulturních a dalších významných institucí, s vyšší hustotou zabydlení a počtem potenciálních zaměstnanců, se mohou vyznačovat rovněž vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb. To však neopodstatňuje uváděné jednání zaměstnavatele, které tak dle Nejvyššího soudu je v rozporu se zásadou rovného zacházení v odměňování zaměstnanců.¹⁹

1.2.1.3 Spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy

Zákoník práce obsahuje vlastní úpravu odpovědnosti za majetkovou a nemajetkovou újmu (dále souhrnně jako „škoda“). Doktrína i judikatura dovozuje, že tato úprava je komplexní, a tedy že subsidiární použití občanského zákoníku ve smyslu § 4 ZPr ve vztahu k náhradě škody v pracovněprávních vztazích je vyloučeno.²⁰ Podle M. Běliny však není občanskoprávní úprava náhrady škody vyloučena absolutně, jen ve většině případů nepřipadá její subsidiární použití v pracovněprávních vztazích prakticky v úvahu.²¹ Jelikož je problematika náhrady škody v pracovněprávních vztazích velice obsáhlá, pro účely této práce bude zaměřena pozornost jen na základní atributy.

Odpovědnost zaměstnance za škodu lze podle zákoníku práce rozdělit na čtyři druhy. Jedná se o odpovědnost obecnou, odpovědnost za nesplnění

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.7.2020, sp.zn. 21 Cdo 3955/2018.

²⁰ ŠOLC, Martin. *Neúplná, ale komplexní? Koncept komplexní úpravy náhrady škody v zákoníku práce a reflexní újma pozůstalých*. In: PICHRT, Jan, KOLDÍNSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 96. ISBN 978-80-7400-588-6.

²¹ BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy, 2015, č. 2, s. 52-56.

povinnosti k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnavatel povinen vyúčtovat, a odpovědnost za ztrátu svěřené věci. Stejně tak lze rozlišit i odpovědnost zaměstnavatele, a to na odpovědnost obecnou, odpovědnost za škodu při odvrácení škod, na odložených věcech a odpovědnost za újmu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání.

Zásadní rozdíl mezi odpovědností zaměstnance a zaměstnavatele za škodu spočívá v povaze odpovědnosti. Odpovědnost zaměstnance za škodu je subjektivní, tudíž zaměstnanec odpovídá zásadně za zaviněné jednání.²² Dle judikatury nelze považovat za zaviněné porušení pracovních povinností například jednání zaměstnankyně, která po skončení mateřské dovolené nenastoupí do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení a nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, pokud o tom zaměstnavatele řádně vyrozuměla.²³ Zavinění zaměstnance je povinen prokazovat zaměstnavatel, nejde-li o schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnavatel povinen vyúčtovat, anebo o ztrátu svěřených věcí.²⁴ Na druhou stranu odpovědnost zaměstnavatele za škodu je objektivní, tedy odpovídá bez ohledu na zavinění. V určitých případech se však zaměstnavatel může odpovědnosti zprostit.²⁵

Mezi klíčové pojmy odpovědnostních pracovněprávních vztahů se řadí pojem „plnění pracovních úkolů“ a pojem „činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“. Nalezneme je téměř u všech výše uvedených druhů odpovědnosti za škodu²⁶ a jejich legální definici obsahuje zákoník práce v § 273 a § 274. Plněním pracovních úkolů lze rozumět *výkon pracovních povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu, jinou činnost konanou na pokyn zaměstnavatele nebo zástupce zaměstnanců, činnost, která je předmětem pracovní cesty, některé činnosti konané z vlastní iniciativy nebo dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.*²⁷ Mezi úkony, které jsou dle zákoníku práce považovány za učiněné v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, příkladmo patří úkony potřebné, obvyklé či nutné k výkonu práce, před jejím

²² PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s 475.

²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008, sp.zn. 21 Cdo 4411/2007.

²⁴ § 250 odst. 3 ZPr.

²⁵ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s 477.

²⁶ Např. § 250 odst. 1, § 265 odst. 1, § 267 odst. 1, § 269 odst. 1 ZPr.

²⁷ ODROBINOVÁ, V. *§ 273. Plnění pracovních úkolů*. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 889.

počátkem, během i po skončení práce, dále úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele či školení.

Podle ustálené judikatury soudů je v mezích plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s nimi taková činnost zaměstnance, která nepostrádá místní, časový a věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Uvedená kritéria přitom nemají stejný význam; rozhodující je věcný (vnitřní účelový) vztah, tj. vztah k činnosti, jíž byla způsobena škoda, k pracovním úkolům. Ve své podstatě jde o posouzení, zda při činnosti, jíž byla způsobena škoda, zaměstnanec sledoval z objektivního i subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů.²⁸

Pro znázornění toho, že výklad výše uvedených klíčových pojmů není i přes existenci legálních definic v praxi zcela jednoduchý, jsem z judikatury vybrala několik stěžejních případů.

Jako první jsem vybrala případ, ve kterém Nejvyšší soud posuzoval, zda lze za plnění pracovních úkolů považovat situaci, kdy zaměstnanec jako zmocněnec zaměstnavatele vybral z účtu zaměstnavatele určitý finanční obnos, který nezavedl do účetnictví a většinou část obnosu si ponechal pro vlastní účely. Nejvyšší soud se zde zabýval tím, zda jsou dány předpoklady pro obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu dle ust. § 172 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (nyní § 250 odst. 1 ZPr). Nejvyšší soud zde došel k závěru, že zaměstnanec svým jednáním nesledoval z objektivního ani ze subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů u svého zaměstnavatele, ale výlučně "vlastní prospěch", a že tedy touto činností jednoznačně vybočil z mezí plnění pracovních úkolů (přímé souvislosti s ním) v rozsahu, v němž si peněžní prostředky ponechal. Jelikož se tedy nejednalo o plnění pracovních úkolů, nebyly naplněny požadavky ke vzniku pracovněprávního nároku, ale nároku občanskoprávního.²⁹

Dále bych uvedla případ týkající se plnění pracovních úkolů během pracovní cesty v souvislosti s pracovním úrazem. Pracovním úrazem se rozumí *poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným způsobem zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, anebo též úraz, který zaměstnanec utrpěl*

²⁸ Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR z 18.11.1970, sp.zn. Cpj 87/70.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 2935/2011.

*pro plnění pracovních úkolů.*³⁰ Nejvyšší soud se zabýval případem, ve kterém se zaměstnanec domáhal na svém zaměstnavateli odškodnění pracovního úrazu, ke kterému došlo na pracovní cestě, kdy při přesunu z místa konání konference do místa ubytování byl napaden. Soud prvního stupně žalobu zaměstnance zamítl s odůvodněním, že se nejedná o pracovní úraz, jelikož k napadení zaměstnance došlo v pozdních nočních hodinách na místě, které se nacházelo zcela mimo směr ubytování zaměstnance a zaměstnanec se v ten moment zabýval fotografováním přírodního úkazu, tedy soukromou aktivitou, jež nesouvisela s plněním pracovních úkolů. Současně soud prvního stupně konstatoval, že je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou jeho činnost po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. S tímto názorem Nejvyšší soud vyslovil souhlas a dále k věci uvedl: „*Ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (ať již v tuzemsku nebo v zahraničí), a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět (bez ohledu na to, zda při této cestě zabloudil a odchytil se od přímé trasy), nelze považovat za pracovní úraz.*“ Zaměstnancem podané dovolání z výše uvedených důvodů proto Nejvyšší soud zamítl.³¹

1.2.1.3 Spory o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje výjimečný a jednostranný způsob rozvázání pracovního poměru, na jehož základě končí pracovní poměr bez předchozí výpovědní doby ke dni, kdy bylo písemné oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru doručeno do vlastních rukou zaměstnance.³² Okamžité zrušení není možné po jeho doručení odvolat a svých účinků může pozbýt pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu, které rozhodne o jeho neplatnosti³³, nebo na základě narovnání učiněného v průběhu řízení u soudu ve smyslu § 1903 občanského zákoníku. Vzhledem

³⁰ § 271k odst. 1 a 2 ZPr.

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.5.2012, sp.zn. 21 Cdo 4834/2010.

³² JANŠOVÁ, M. § 55 (Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem). In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022. s 225.

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 1997 sp.zn. 2 Cdon 1155/96.

k závažnosti důsledků okamžitého zrušení pracovního poměru by zaměstnavatel měl k němu přistupovat výjimečně a pouze z taxativně vymezených důvodů.

Zákoník práce v ust. § 60 stanovuje, že v okamžitém zrušení pracovního poměru je nutno skutkově vymezit důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a není jej možno dodatečně měnit. Dostatečným konkretizováním důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru se zabývala i judikatura, která uvádí, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v zákonných ustanovení je uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnanec je spatřován.³⁴ Ve sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně, ke kterému se vztahuje odkazovaný rozsudek, došel Nejvyšší soud k závěru, že vymezení důvodu v podobě „zaměstnankyně se před dvěma svědky přiznala, že si z prodejny odnesla bez placení několik lahví alkoholu a několik krab. cigaret“ nelze usoudit, v jakém rozsahu co do kvantity a kvality si zaměstnankyně měla odnášet zboží a takové vymezení tedy dle Nejvyššího soudu nesplňuje požadavek ve smyslu § 60 ZPr.

Ustanovení § 55 odst. 1 ZPr stanovuje dva důvody, na základě kterých může zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě zrušit. Za prvé se jedná o situaci, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo na dobu nejméně 6 měsíců v případě trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Tento důvod je poměrně jasně vymezen a neměl by v praxi činit žádné problémy. Druhým důvodem je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zde se však v praxi naráží na problém spočívající ve vymezení pojmu *zvláště hrubý způsob*, jelikož tento není v žádných pracovněprávních předpisech definován a vždy tak jeho vymezení závisí na úvaze soudu.

Obecně lze z hlediska intenzity odstupňovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci do tří skupin, a to na méně závažné, závažné a zvláště hrubé porušení.³⁵ Všechny tyto stupně

³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.1.2002, sp.zn. 21 Cdo 2374/2000.

³⁵ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck), s 281.

porušení představují různé důvody pro ukončení pracovního poměru, kdy porušení *zvláště hrubé* se vztahuje nejen k okamžitému ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem, ale též se jedná o výpovědní důvod ve smyslu § 52 písm. g) ZPr.

Dle judikatury soudu se při posuzování jednání, které zaměstnavatel uvádí jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, musí vzít v potaz i další okolnosti konkrétního případu, jako např. osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance či důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele.³⁶

Jako příklad okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu *zvláště hrubého* porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci si dovoluji uvést případ, který v nedávné době řešil Nejvyšší soud. Zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnankyně dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZPr, kdy jako důvod pro tento krok uvedl, že zaměstnankyně nenastoupila bez omluvení do zaměstnání po dobu 15 pracovních dnů. Zaměstnankyně se proti tomuto jednání bránila podáním žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s tvrzením, že jí zaměstnavatelem z důvodu nepříznivé epidemiologické situace a omezení výrobní činnosti v souvislosti s pandemií Covid-19 bylo nařízeno, ať do zaměstnání nedochází, a současně nedostala v oné době pokyn k výkonu práce. Nejvyšší soud se zde zabýval zejména otázkou, zda neomluvené zameškání práce představuje *zvláště hrubé* porušení povinností. Soud obecně poznamenal, že k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. S odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2008 sp.zn. 21 Cdo 2542/2007 bylo poukázáno na to, že porušení pracovní kázně³⁷ *zvláště hrubým* způsobem obecně vzato představuje i neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů. Jak je již výše uvedeno, k řádnému posouzení je vždy třeba přihlídnout k dalším okolnostem. Nejvyšší soud po zvážení všech okolností potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, který žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2019 sp.zn. 21 Cdo 3648/2019.

³⁷ Pojem „*pracovní kázeň*“ byl používán až do rekonstrukce zákoníku práce v roce 2006, kdy byl nahrazen pojmem „*porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*“.

zamítl. Své rozhodnutí odůvodnil takto: „Vzhledem k tomu, že žalobkyně se svévolně (bez důvodu) v měsíci dubnu 2020 po dobu 15 pracovních dnů nedostavovala k výkonu práce, ačkoliv byla opakovaně (minimálně třikrát) k nástupu na pracoviště vyzývána žalovanou, na uvedené výzvy nijak nereagovala a setrvala v nečinnosti, nebylo v projednávané věci možné po žalované spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobkyně u ní nadále pokračoval a aby žalobkyni zaměstnávala alespoň po dobu výpovědní doby.“³⁸

1.2 Kolektivní pracovněprávní spory

V rámci ucelenějšího výkladu pracovněprávních sporů je třeba se zmínit i o druhém typu pracovněprávních sporů, kterým jsou kolektivní pracovněprávní spory. Jako kolektivní pracovněprávní spory označujeme spory v oblasti pracovního práva mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů. Kolektivní pracovní vztahy lze definovat jako *vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a spolky zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.*³⁹ Právní úpravu kolektivních pracovněprávních sporů nalezneme především v zákoně o kolektivním vyjednávání a dále v prováděcích předpisech.⁴⁰

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje dva typy kolektivních sporů, a to spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.⁴¹ Oba typy kolektivních sporů mají obdobný způsob řešení, kdy v obou případech dochází jako první k řízení před zprostředkovatelem, který stranám navrhuje řešení sporu. Zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce.⁴²

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. července 2022 sp.zn. 21 Cdo 733/2022.

³⁹ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s 605.

⁴⁰ Např. vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, ve znění pozdějších předpisů, či vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodce, ve znění vyhlášek č. 210/1995 Sb. a č. 57/2002 Sb.

⁴¹ § 10 KolVyj.

⁴² § 11 KolVyj.

Pokud je řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, nastupuje druhá fáze, která se u jednotlivých typů uvedených sporů liší. V případě sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, dochází v situaci neúspěšného řízení před zprostředkovatelem k řízení před rozhodcem. Rozhodce na rozdíl od zprostředkovatele stranám nenavrhuje řešení, ale má pravomoc ve věci rozhodnout závazně.⁴³ U sporů o uzavření kolektivní smlouvy je konání řízení před rozhodcem pouze jednou z možností následujícího postupu, kdy místo takového řízení lze vyhlásit stávkou.⁴⁴

Základní rozdíl mezi individuálními a kolektivními pracovněprávními spory tedy spočívá v odlišných subjektech a vztazích, ze kterých vznikají. V porovnání s následujícími částmi práce lze též dojít k závěru, že i řešení kolektivních pracovněprávních sporů je zcela specifické a odlišné od řešení pracovněprávních sporů individuálních. Je však třeba uvést, že takové tvrzení se týká jen dvou výše uvedených typů kolektivních pracovněprávních sporů. Práva vzniklá z kolektivních smluv jednotlivým zaměstnancům se totiž uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr, tedy jako práva z individuálního pracovněprávního vztahu.⁴⁵

⁴³ PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). s. 686.

⁴⁴ § 13 - § 21 KolVyj.

⁴⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 9. ISBN 978-80-7400-581-7.

2. Řešení individuálních pracovněprávních sporů v ČR

Po uvedení do problematiky individuálních pracovněprávních sporů navazuje druhá část práce na část první pojednáním o několika způsobech, kterými je možné tyto spory řešit.

Individuální pracovněprávní spory lze bez pochyby řešit prostřednictvím nezávislých a nestranných subjektů v rámci řízení před civilními soudy. Přestože je tento způsob řešení sporů stále nejběžnější a nejvyhledávanější, není pravomoc civilních soudů k projednávání sporů výlučná a čím dál častěji dochází k využívání alternativních způsobů řešení sporů.

Všechny dále rozebírané způsoby řešení sporů předpokládají účast třetí osoby, která do sporu mezi spornými stranami určitým způsobem zasahuje. Spory, a to i ty pracovněprávní, lze však vyřešit i bez asistence třetí osoby, například uzavřením dohody. Tento způsob řešení sporů je zpravidla po všech stránkách nejvýhodnější pro obě strany, avšak takovéto řešení není předmětem této práce.

O prvně uvedeném řešení pracovněprávních sporů prostřednictvím obecného soudnictví bude pojednáno v podkapitole první a alternativním způsobům je následně věnována podkapitola druhá.

2.1 Soudní řešení pracovněprávních sporů

Česká republika nemá samostatnou soustavu pracovního soudnictví a pracovněprávní spory jsou projednávány a rozhodovány obecnými soudy v režimu občanského soudního řádu. Nebylo tomu tak ale vždy. V době Československa byly vedle obecných soudů v místech, kde to vyžadovaly hospodářské a sociální poměry, zřizovány soudy pracovní. Tam, kde pro zřízení pracovního soudu nebyly podmínky, zřídila vláda u jednotlivých obecných soudů zvláštní oddělení pro pracovněprávní spory, které patřily do působnosti pracovních soudů. Příslušnost pracovních soudů byla výlučná, avšak nerozhodovaly v případech, kdy bylo řešení sporů kolektivní smlouvou přenášeno na rozhodce, v případě sporů ze služebních a pracovních poměrů zaměstnanců státu a v případě sporů náležejících před rozhodčí výbory živnostenských společenstev. Za dob okupace byla činnost pracovních soudů pozastavena a zákon č. 319/1948 Sb., o zlidovění soudnictví jejich působnost zrušil a dále s nimi již počítáno nebylo.⁴⁶

⁴⁶ KALENSKÁ, Marie. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. Aplikované právo. 2007. č. 2. s 6.

Absence pracovněprávního soudnictví na území České republiky bývá v současné době často kritizována.⁴⁷ Řada odborníků vytyká použití obecných pravidel občanského soudního řízení na pracovněprávní spory, kdy dle jejich názorů by měla být procesní úprava v těchto věcech v určitých směrech odlišná, přizpůsobená specifičnosti pracovněprávních vztahů. Jisté odlišnosti pro oblast pracovních věcí v občanském soudním řádu nalezneme, avšak oproti zahraničním úpravám jich skutečně není mnoho.

Je pravdou, že v současnosti je počet nápadů u soudu v pracovních věcech velmi nízký. Důvodem však nepochybně není neexistence pracovněprávních sporů, ale především okolnosti, které projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů u soudu provádějí. K těmto se řadí především časová i finanční náročnost. Tyto okolnosti jsou dle J. Pichrta hlavní příčinou rezignace zaměstnanců na uplatňování svých práv soudní cestou a dále uvádí, že *na obecné soudy se obracejí zejména ti zaměstnanci, jejichž vztah se zaměstnavatelem již skončil či je narušen do té míry, že další pokračování pracovněprávního vztahu není z jejich pohledu reálné či ani žádoucí; současně se zpravidla jedná o zaměstnance z vedoucích funkcí, pro které otázka finančních nákladů právního zastoupení není tak „senzitivní“ a mají současně v případě úspěchu ve sporu se zaměstnavatelem naději na získání významnější částky.*⁴⁸

V následujících podkapitolách bude popsán průběh soudního řízení v pracovních věcech se zaměřením se na odlišnosti využívané v těchto typech sporů.

2.1.1 Pravomoc a příslušnost

Jak je již výše uvedeno, pracovněprávní spory na území České republiky projednávají a rozhodují civilní soudy v režimu občanského soudního řádu. Pravomoc civilních soudů je dána ve třech základních skupinách, které jsou rozptýlené v různých předpisech tvořících pracovní právo. Za základní

⁴⁷ Např. STONJEK, Patrik. *Výbraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání*. ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE: Iuridica 1. 2019, 65(1), 121-129. ISSN 0323-0619. doi:10.14712/23366478.2019.10, KALENSKÁ, Marie. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. Aplikované právo. roč. 2007. č. 2. či PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* law.muni.cz, 12. října 2016. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html>.

⁴⁸ PICHRT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* [online]. law.muni.cz, 12. října 2016.

skupinu lze považovat pracovní věci v užším slova smyslu, o nichž bude pojednáno níže. Další skupinu tvoří spory podle zákona o kolektivním vyjednávání, a do poslední skupiny spadají věci upravené ve zvláštní části zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, hlava IV. díl sedmý. Naopak pravomoc civilních soudů není dána v pracovněprávních sporech vyplývajících z veřejnoprávních vztahů nebo tam, kde zákon stanoví pravomoc jiného orgánu.⁴⁹

Pro upřesnění pravomoci civilních soudů je třeba vysvětlit pojem „pracovní věci v užším slova smyslu“. Obvykle se pracovní věci vymezují jako *spory o nárocích plynoucích z pracovních vztahů upravených zákoníkem práce*.⁵⁰ Takové vymezení však dle M. Hromady není dostatečné a vhodněji k tomu uvádí: „*Pracovní věcí je spor, který se týká nároku vyplývajícího přímo či odvozeně z pracovního vztahu. Je důležité, aby pracovní vztah stál u základu vzniku nároku nebo aby šlo o samu existenci tohoto vztahu. Pracovní věci nelze zároveň omezovat na pracovněprávní vztahy, které jsou definovány zákoníkem práce.*“⁵¹

Ve věcech pracovněprávních je v prvním stupni zpravidla dána příslušnost okresním soudům. Příslušnost krajských soudů v prvním stupni vymezuje § 9 odst. 2 OSŘ, kdy z tohoto výčtu lze vzhledem k tématu práce uvést spory o určení nezákonnosti stávky nebo výluky či spory s cizím prvkem.

I v pracovněprávních sporech se uplatňuje základní zásada místní příslušnosti vyjádřená v ust. § 84 OSŘ, tj. že příslušný je obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje. Zde zpravidla hovoříme o soudu, v jehož obvodu se nachází sídlo právnické osoby či fyzické osoby podnikající, anebo bydliště v případě fyzických osob nepodnikajících. Kromě této zásady se však v pracovněprávních sporech uplatňuje i tzv. příslušnost na výběr daná. Tato příslušnost dává žalobci možnost volby místní příslušnosti mezi obecným soudem žalovaného, anebo soudem splňujícím kritéria příslušnosti na výběr dané. Místní příslušnost daná na výběr se typicky týká sporů, u nichž by kvůli místní blízkosti nějaké rozhodné skutečnosti (pracoviště, místo, kde došlo k újmě atp.) nebylo hospodárné jak ve vztahu k účastníkům, tak ve vztahu k soudu, bezpodmínečně trvat na místně příslušném soudu určeném podle obecných

⁴⁹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 1.

⁵⁰ ŠEBEK, Roman. § 36c. *Obsazení Nejvyššího soudu*. In: DRÁPAL, Ljubomír. *Občanský soudní řád: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2009. Velké komentáře. s. 213. ISBN 978-80-7400-107-9.

⁵¹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 3.

pravidel.⁵² Z hlediska pracovněprávních sporů lze z ust. § 87 OSŘ využít možnosti určení místní příslušnosti podle stálého pracoviště žalovaného, organizační složky závodu zaměstnavatele, pokud se jí příslušný spor týká, anebo podle místa, kde došlo ke skutečnosti zakládající právo na náhradu újmy.

2.1.2 Obsazení soudu a účastníci

Dle občanského soudního řádu se obsazení soudu v případě pracovních věcí liší od obecné právní úpravy. Ustanovení § 36a odst. 1 OSŘ stanovuje, že v případě věcí pracovních před okresním soudem jedná a rozhoduje senát. To samé platí i v případě řízení vedeného u krajského soudu v prvním stupni anebo v odvolacím řízení. Složení senátu upravuje zákon o soudech a soudcích, který v ust. § 35 stanovuje, že senát okresního soudu sestává z předsedy senátu, jímž je soudce, a dvou přísedících. V případě krajského soudu je senát dle ust. § 31 ZSS složen z předsedy senátu a dvou soudců.

Institut přísedících je specifickým institutem typickým pro pracovněprávní spory. Přísedící jsou dle ust. § 64 ZSS voleni zastupitelstvy obcí v obvodu příslušného okresního soudu a může jím být osoba starší 30 let, která je státním občanem České republiky, dále je plně svéprávná, bezúhonná a její zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že bude svou funkci zastávat řádně. Současně musí osoba souhlasit s ustanovením do funkce a s přidělením k určitému soudu.⁵³ Přestože lze v institutu přísedících nalézt mnoho přínosných znaků, za prospěšný je považován především v zahraničí. České právní úpravě je vyčítáno, že neklade na funkci přísedících žádné odborné požadavky. U přísedících není vyžadováno právnické vysokoškolské vzdělání či složení odborné zkoušky z oboru pracovního práva a kvalitu jejich přínosu tak není možné garantovat.⁵⁴ Není zde ale na místě hovořit o vyřazení tohoto institutu z právní úpravy, nýbrž pouze o jeho modifikaci například dle vzorů ze zahraničí.

V souvislosti s obsazením soudů je třeba zdůraznit podmínku nepodjatosti, která se vztahuje jak na soudce, tak i na přísedící. Osoby ve výkonu těchto funkcí

⁵² PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s 189. ISBN 978-80-7552-138-7.

⁵³ § 60 odst. 1 ZSS.

⁵⁴ Např. STONJEK, Patrik. *Výbraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání*. ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE: Iuridica 1. 2019, 65(1), 122-126., PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 193-196.

musejí být nezávislé a nestranné, tudíž vznikne-li se zřetelem na jejich poměr k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům pochybnost o jejich nepodjatosti, budou z projednávání a rozhodnutí věci vyloučeni.⁵⁵

V rámci pracovněprávních sporů hovoříme o sporném civilním řízení, tudíž zde máme minimálně dvě strany sporu – žalobce a žalovaného. V rámci individuálních pracovněprávních sporů pak lze obecně hovořit o účastnících těchto sporů jako o zaměstnanci a zaměstnavateli. Účastníkem řízení může být dle ust. § 19 OSŘ *ten, kdo má právní osobnost; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává*. U fyzických osob je právní osobnost dána od narození až do smrti, u osob právnických od svého vzniku do svého zániku. Okruh účastníků řízení je tedy dle dikce zákona velmi široký. Aby však mohl účastník jako účastník před soudem právně jednat, musí současně požívat tzv. procesní způsobilosti, tedy schopnosti vykonávat v řízení procesní práva a plnit procesní povinnosti. Ustanovení § 20 odst. 1 OSŘ váže rozsah procesní způsobilosti na způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti.

2.1.3 Zásady řízení

V rámci projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů se uplatní obecné zásady civilního procesu, mezi které patří zejména zásada ústnosti, přímosti, veřejnosti, rovnosti, rychlosti a hospodárnosti řízení či zásada zákonného soudu a zákonného soudce. Zásady obecně lze označit za určité ideje, na kterých je řízení postaveno a které nám pomáhají pochopit obsah, smysl a účel právní úpravy.

Výše uváděné zásady se vztahují k právu na spravedlivý proces. Podkladem pro rozhodnutí soudu by mělo být ideálně pouze to, co vyšlo najevo v průběhu ústního jednání přímo před nalézacím soudem. Tato myšlenka odráží zásadu ústnosti a přímosti, které však nejsou v praxi uplatnitelné bez výjimky. Soudní řízení provází řada písemností v podobě žaloby, vyjádření účastníků, opravných prostředků či samotných rozhodnutí, bez kterých je řízení nemyslitelné. Současně, jak bude níže uvedeno, je i v řízení o pracovních věcech možné rozhodnout platebním rozkazem, který taktéž představuje významnou výjimku ze zásady ústnosti. Zásada přímosti se zásadou ústnosti blízce souvisí, jelikož vyjadřuje požadavek na to, aby o věci rozhodl soud v takovém obsazení, před kterým probíhalo nalézací řízení a který by tak měl být schopný danou věc

⁵⁵ § 14 odst. 1 OSŘ.

nejlépe posoudit. V pracovních věcech je však pravděpodobnost změny v obsazení soudu z důvodu senátů vyšší a může k tomu tak v praxi běžně docházet.⁵⁶

Z hlediska zásady veřejnosti neexistuje pro pracovní věci žádná zvláštní výjimka oproti obecné úpravě vyloučení odpovědnosti uvedené v § 116 odst. 2 OSŘ. Důvody pro vyloučení veřejnosti mohou být jak na straně zaměstnavatele (např. ochrana obchodního tajemství), tak na straně zaměstnance, který osvědčuje svůj důležitý zájem, například na neprobírání jeho příjmové situace před osobami, které se jako veřejnost k jednání dostavily.⁵⁷

Za zmínku též nepochybně stojí zásada rovnosti spočívající v povinnosti soudu přistupovat k účastníkům řízení stejným způsobem. V určitých případech však samotný zákon předpokládá slabší postavení jedné strany, která vyžaduje jeho ochranu. Judikatura uznává, že *pracovněprávní spory mají pro jeho účastníky z povahy věci zvýšený význam, neboť přetrvávající spor může zaměstnanci způsobit problémy při hledání nového zaměstnání a současně je od jeho výsledku odvislý nárok na náhradu mzdy*.⁵⁸ Dále judikatura postavení zaměstnance zohledňuje i při posuzování konkrétní procesní situace (např. důkazní nouze), což odůvodňuje tím, že na princip ochrany slabší strany je nutné nazírat i z procesního hlediska.⁵⁹

V civilním sporném řízení se též uplatňují zásady dispoziční a projednací. Dispoziční zásada vyjadřuje, jak z jejího pojmenování vyplývá, možnost účastníků řízení disponovat s vlastním nárokem a procesními prostředky sloužícími k jeho ochraně. Tato zásada je spojena se samotným zahájením řízení a projevuje se tehdy, jedná-li se o řízení, které se zahajuje na návrh. Dále se v řízení projevuje například v možnosti účastníků vzít podaný návrh zpět, uzavřít smír či podat vzájemný návrh a rozšířit tak předmět řízení. Určitou výjimku z této zásady nalezneme v § 153 odst. 2 OSŘ, dle kterého v případě, že z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky, může soud překročit návrhy účastníků a přisoudit něco jiného nebo více, než čeho se domáhají. V případě pracovních věcí lze najít uplatnění tohoto ustanovení například u náhrady škody, k jejíž náhradě je povinno více zaměstnanců ve výši dle míry svého zavinění. Soud v takovém případě může do výše požadované částky rozhodnout

⁵⁶ ZAHRADNÍKOVÁ, Radka. *Civilní právo procesní. 3. akt. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Právnícké učebnice. s 55-56. ISBN 978-80-7380-714-6.

⁵⁷ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory.* V Praze: C.H. Beck, 2015. s 24.

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4256/2009.

⁵⁹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory.* V Praze: C.H. Beck, 2015. s 25.

o jednotlivých podílech zaměstnanců jinak, než jak je v žalobě určil zaměstnavatel.⁶⁰

Zásada projednací spolu se zásadou vyšetřovací jsou zásadami vyjadřující aktivitu při zjišťování skutkového stavu. Odpovídají na otázku, jak soud zjistí skutkový stav, který bude základem pro jeho rozhodnutí. Ve sporném řízení se typicky uplatňuje zásada projednací, která vyjadřuje, že povinnost tvrdit rozhodné skutečnosti a navrhopvat důkazy mají strany sporu.⁶¹

2.1.4 Průběh soudního řízení

Soudní řízení je zahájeno podáním žaloby. Jedná se o hlavní procesní úkon, kterým je vymezen předmět řízení a okruh účastníků. Náležitosti žaloby jsou uvedeny v § 42 odst. 4 a v § 79 odst. 1 OSŘ. Již v den podání žaloby u soudu musí být zřejmé, jakému konkrétnímu senátu je věc přidělena.⁶²

Podáním žaloby vzniká i v pracovněprávních sporech povinnost zaplatit soudní poplatek. Dle ust. § 11 odst. 2 písm. e) zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, je od zaplacení soudního poplatku osvobozen navrhovatel v řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání. Kromě tohoto zákonem výslovně stanoveného případu mohou být od soudního poplatku osvobozeni oba účastníci řízení (jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel), pokud to odůvodňují jejich poměry a nejde-li o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva.⁶³ Při posuzování žádosti o osvobození od soudního poplatku se uplatňují stejná kritéria pro zaměstnance i zaměstnavatele. Osvobození od soudního poplatku tak není dopředu vyloučeno ani u účastníka, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou podnikající.⁶⁴ Ústavní soud k této problematice konstatoval, že určujícím kritériem, na základě kterého soud rozhoduje o návrhu účastníka na osvobození od soudního poplatku, je objektivní schopnost zaplatit soudní poplatek ve stanovené výši.⁶⁵

Za účelem zatímní úpravy poměrů účastníků nebo z důvodu obavy, že by výkon soudního rozhodnutí byl v budoucnu ohrožen, může být na návrh

⁶⁰ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 26.

⁶¹ ZAHRADNÍKOVÁ, Radka. *Civilní právo procesní. 3. akt. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Právnické učebnice. s 66.

⁶² HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 52.

⁶³ § 138 odst. 1 OSŘ.

⁶⁴ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 57.

⁶⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 2.10.2008 sp. zn. II. ÚS 1619/08

podaný k věcně a místně příslušnému soudu vydáno předběžné opatření. Institut předběžného opatření může být v pracovněprávních sporech využit například z následujících důvodů:

- Za účelem dalšího nenavyšování škody, kterou chce zaměstnavatel uplatnit po zaměstnanci z důvodu porušení povinnosti podle § 304 odst. 1 ZPr, může zaměstnavatel navrhopvat vydání předběžného opatření, jímž má být zaměstnanci uloženo, aby se zdržel vykonávání konkurující činnosti.
- V souvislosti s podáním žaloby na zaplacení neprávem sražené mzdy může zaměstnanec podat návrh na vydání předběžného opatření, kterým má být zaměstnavateli uložena povinnost zdržet se provádění srážek z jeho mzdy z důvodu, aby se požadovaná částka dále nezvyšovala.⁶⁶

Podání návrhu na vydání předběžného opatření je spojeno s poplatkovou povinností a současně § 75b odst. 1 OSŘ stanovuje povinnost navrhovatele složit jistotu k zajištění náhrady škody. Pro pracovní věci je však z této povinnosti výjimka, kterou uvádí odstavec třetí stejného ustanovení obecně pro předběžné opatření ve věcech pracovních. I v pracovněprávních sporech se však navrhovatel vystavuje nebezpečí, že pokud nebude ve věci samé úspěšný, bude po něm požadována škoda nebo jiná majetková újma, která předběžným opatřením vznikla. Z hlediska pracovněprávních vztahů je důležité, že úprava této povinnosti k úhradě škody nebo jiné újmy je speciální, upravená občanským soudním řádem – jsou zde jiné předpoklady pro vznik nároku na náhradu škody a neuplatňují se zde limity náhrady škody, které zná hmotné právo zejména ve vztahu k odpovědnosti zaměstnance.⁶⁷

Za účelem zjištění skutkového stavu se zpravidla provádí dokazování, při kterém jsou využívány běžné důkazní prostředky. V souladu s ust. § 120 odst. 3 a § 121 OSŘ však soud může vzít za svá skutková zjištění shodná tvrzení účastníků a nedokazovat skutečnosti obecně známé nebo známé soudu z jeho činnosti, včetně právních předpisů uveřejněných nebo oznámených ve Sbírce zákonů České republiky. Účastníci mají v řízení tzv. důkazní břemeno spočívající v tom,

⁶⁶ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 60.

⁶⁷ Tamtéž, s 63.

že dle ust. § 101 odst. 1 písm. a) a b) OSŘ jsou povinni tvrdit všechny pro rozhodnutí věci významné skutečnosti (břemeno tvrzení) a plnit důkazní povinnost (břemeno důkazní). Prokázání tvrzení účastníka je klíčem pro úspěch ve sporu a naopak.⁶⁸ V pracovněprávní oblasti se lze často setkat s diskriminací, a to zejména s diskriminací genderovou. V rámci dokazování diskriminace se důkazní povinnost řídí zvláštními pravidly. Dle ust. § 133a OSŘ platí, že pokud žalobce před soudem uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že se strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že k tomuto nedošlo. Žalobce má tedy v tomto případě pouze povinnost tvrzení o skutečnostech, z nichž porušení práva na rovné zacházení vyplývá, a na druhou stranu žalovaný má povinnost tvrdit a prokazovat, že tomu tak nebylo, respektive že s žalobcem bylo zacházeno rovně. V pracovněprávních sporech mohou být v těchto případech pro žalovaného významným důkazním prostředkem různé statistické údaje v podobě skladby uchazečů přijímaných do zaměstnání nebo důkazní prostředky směřující k prokázání existence vnitřních pravidel a jejich dodržování zaměřených na prevenci diskriminace.⁶⁹

Pro dokazování též platí zákaz provádění dokazování nezákonnými důkazními prostředky, tj. prostředky opatřenými v rozporu s obecně závaznými předpisy nebo jejichž opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby. V pracovněprávní oblasti se lze s takovými důkazními prostředky setkat zejména ve formě tajných nahrávek rozhovorů, kamerových záznamů či záznamů telefonických hovorů pořízených bez vědomí hovořících osob.⁷⁰ Nepřípustnost těchto důkazních prostředků však neplatí bez dalšího, vždy záleží na okolnostech jednotlivého případu a ve všech případech na proporcionalitě.

Ve sporném řízení lze ve věci samé rozhodovat několika způsoby. Základní formou rozhodnutí ve věci samé je dle ust. § 152 odst. 1 OSŘ rozsudek, avšak v případech stanovených zákonem může mít rozhodnutí ve věci samé i formu usnesení, popřípadě může být rozhodnuto vydáním platebního rozkazu či elektronického platebního rozkazu.

⁶⁸ BUREŠ, Jaroslav. *§ 120 [Důkazní povinnost]*. In: DRÁPAL, Ljubomír. *Občanský soudní řád: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2009. *Velké komentáře*. s. 120.

⁶⁹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 97.

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 1998, sp.zn. 21 Cdo 1009/98.

Připouští-li to povaha věci, mohou účastníci skončit řízení soudním smírem.⁷¹ Taková situace je obecně velmi žádoucí, jelikož se v takovém případě neprovádí dokazování za účelem zjištění skutkového stavu. Možnost uzavření smíru je však z důvodu velkého množství kogentních hmotněprávních norem v pracovněprávních sporech určitým způsobem limitována a dle ust. § 4a odst. 4 ZPr se nepřihlíží k tomu, vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje. Zákon tedy například chrání zaměstnance před tím, aby v důsledku svého slabšího postavení, v němž nemusí snadno odolávat nátlakům druhé strany, zprostiti svého zaměstnavatele povinnosti uhradit jim již existující mzdová práva. Takový smír by nemohl být pro rozpor s právními předpisy schválen.⁷²

Specifická pro pracovněprávní spory je úprava institutu předběžné vykonatelnosti rozsudku uvedená v § 162 odst. 1 OSŘ. Dle tohoto ustanovení ze zákona nastává předběžná vykonatelnost rozsudku odsuzujícího k plnění pracovní odměny za poslední 3 měsíce před vyhlášením rozsudku. Podstatou předběžné vykonatelnosti je možnost exekuční uložení povinnosti ještě předtím, než rozsudek nabude právní moci. Nečeká se na výsledek odvolacího řízení a výkon rozhodnutí tedy může probíhat souběžně s projednáváním věci odvolacím soudem.⁷³

Platební rozkaz může být vydán, aniž by o to žalobce výslovně žádal. K vydání dochází bez slyšení žalovaného, je-li v žalobě uplatněno právo na zaplacení peněžité částky a vyplývá-li uplatněné právo ze skutečností uvedených žalobcem.⁷⁴ Vzhledem k vyloučení užití ust. § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ nemusí v pracovněprávních věcech o vydání platebního rozkazu rozhodovat senát, ale jen předseda senátu. Obdobná pravidla platí i pro vydání elektronického platebního rozkazu, který lze však vydat pouze tehdy, pokud žalobce podá návrh na elektronickém formuláři, tedy o jeho vydání výslovně požádá.

Ohledně možnosti podání opravných prostředků je ve vztahu k pracovním věcem stanoveno jen několik výjimek. Pro odvolání se použije obecná úprava dle občanského soudního řádu navíc s odvolacím důvodem spočívajícím

⁷¹ § 99 odst. 1 OSŘ.

⁷² HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 98-99.

⁷³ Tamtéž, s 101.

⁷⁴ § 172 odst. 1 OSŘ.

v nesprávném obsazení soudu prvního stupně. U dovolání je odlišností více. Pro pracovní věci neplatí ust. § 238 odst. 1 písm. c) OSŘ, které stanovuje nepřipustnost dovolání proti rozsudkům a usnesením vydaných v řízeních, jejichž předmětem bylo peněžité plnění nepřevyšující 50.000, -- Kč.

2.2 Alternativní způsoby řešení sporů

Jak je již v předchozí podkapitole uvedeno, v České republice postupně dochází k masivnímu poklesu nápadu pracovněprávních věcí u civilních soudů, a naopak roste zájem o řešení sporů prostřednictvím způsobů alternativních. Tato podkapitola proto naváže na problematiku řešení individuálních pracovněprávních sporů pojednáním právě o některých způsobech řešení, k soudnímu řízení alternativním.

Jako alternativní způsoby řešení sporů, pro které se v zahraničí vžil termín *Alternative Dispute Resolution*, bývají často označovány všechny způsoby řešení sporů, které se odehrávají mimo soustavu obecných soudů.⁷⁵ Jedná se tedy o případy, kdy strany k vyřešení svého sporu využívají třetí nestranný subjekt, který je však odlišný od soudu.

Hlavními důvody pro využívání těchto způsobů je, že nevykazují často shledávané nedostatky soudního řízení, mezi které patří zejména časová i finanční náročnost, formálnost a s tím související nežádoucí dopad do stávajících vztahů. Absenci těchto vlastností lze především při řešení pracovněprávních sporů hluboce ocenit.

Přestože jsou ADR považovány za velice přínosné je nepravděpodobné, že by se jejich využívání stalo natolik frekventované, že by došlo k upozadění soudního řešení sporů. Využívání alternativních způsobů řešení sporů je v současném světě žádoucí, avšak možnost jejich využití se prozatím příliš do povědomí společnosti nedostala.

Alternativních způsobů řešení sporů je v současnosti mnoho a mezi nejběžnější řadíme rozhodčí řízení, mediaci, vyjednávání, mini-trial, partnerství, med-arb a arb-med. V České republice se nejvíce využívá rozhodčí řízení a mediace, o kterých bude v následujících částech práce blíže pojednáno.

⁷⁵ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 10.

2.2.1 Rozhodčí řízení

První alternativou k soudnímu řešení pracovněprávních sporů, kterou se tato práce zabývá, je rozhodčí řízení. Rozhodčímu řízení je věnována zvláštní právní úprava v zákoně o rozhodčím řízení.

Rozhodčí řízení je obecně definováno jako *rozhodování soukromoprávních sporů soukromými osobami (rozhodci) nebo nestátními rozhodčími institucemi (stálými rozhodčími soudy), které jsou oprávněny na základě příslušných právních předpisů předložený spor projednat a rozhodnout.*⁷⁶ N. Rozehnalová vymezuje rozhodčí řízení jako *dobrovolné postoupení řešení sporu neutrální třetí straně, rozhodcům či rozhodčímu soudu (tj. soukromým osobám či nestátní instituci), která vydá po provedeném řízení závazné a vykonatelné rozhodnutí.*⁷⁷ A dále například A. Bělohávek definuje institut rozhodčího řízení jako *prostředek, v jehož rámci je rozhodování o zájmech jedné nebo více osob svěřeno jedné nebo více osobám – rozhodcům – které odvozují svou pravomoc od dohody stran, nikoliv od orgánů státu.*⁷⁸

Dle § 1 ZoŘR lze rozhodčí řízení konat v případě majetkových sporů. Za majetkové spory lze považovat jednak spory, jejichž předmětem je částka vyjádřená v penězích, dále spory o nárocích, které jsou penězi ocenitelné.⁷⁹ Nezbytným předpokladem nebo též objektivní podmínkou pro konání rozhodčího řízení je tzv. arbitrábilita, tedy možnost a oprávnění stran založit pravomoc rozhodců uzavřením rozhodčí smlouvy.

Rozhodčí řízení rozlišujeme na dvě základní formy – institucionální rozhodčí řízení a rozhodčí řízení *ad hoc*.⁸⁰ Institucionální řízení se odehrává před stálými rozhodčími soudy, mezi které se řadí Rozhodčí soud při Hospodářské

⁷⁶ RŮŽIČKA, Květoslav, FRINTOVÁ Dita. *Vnitrostátní a mezinárodní rozhodčí řízení před Rozhodčím soudem při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR: rozhodčí soud sedmdesátíkem*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. Pro praxi. s. 27. ISBN 978-80-7380-745-0.

⁷⁷ ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. s. 57. ISBN 978-80-7478-004-2.

⁷⁸ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice. s. 8. ISBN 978-80-7179-342-7.

⁷⁹ JANOUŠEK, M., MAISNER, M., MÁLEK, P., OLÍK, M., POKORNÝ, R. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-11-17]. ASPI ID KO216_1994CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁸⁰ RŮŽIČKA, Květoslav, FRINTOVÁ Dita. *Vnitrostátní a mezinárodní rozhodčí řízení před Rozhodčím soudem při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR: rozhodčí soud sedmdesátíkem*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. Pro praxi. s. 34.

komoře České republiky a Agrární komoře České republiky, Burzovní rozhodčí soud působící při Burze cenných papírů Praha a Mezinárodní rozhodčí soud při Českomoravské komoditní burze. Poslední dvě jmenované instituce jsou, jak již z jejich názvu plyne, odborně úzce specializované, tudíž pro řešení pracovněprávních sporů je vhodným stálým rozhodčím soudem Rozhodčí soud při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky. Rozhodčí soudy vedou řízení a rozhodují dle jimi určených pravidel. Naproti tomu rozhodčí řízení *ad hoc* spočívá ve volnějším přístupu, kdy si strany sporu určí vlastní pravidla řízení a i rozhodce, který bude daný spor rozhodovat.

2.2.1.1 Arbitrabilita pracovněprávních sporů

Mimosoudní řešení pracovněprávních sporů mělo v České republice (resp. v Československu) značnou tradici, a to podle úpravy účinné do 31. ledna 1991, kdy se jednalo o povinný mezistupeň před tím, než bylo možné předložit pracovněprávní spor soudu.⁸¹ Ustanovení § 207 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce výslovně stanovilo, že spory mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují v rozhodčím řízení rozhodčí komise a soudy. Nebyla zde však dána možnost výběru, jak se na první pohled může zdát, ale v dalších ustanoveních zákon výčtem stanovoval, které typy sporů projednávají rozhodčí komise a které naopak soudy. Současně bylo upraveno výše uvedené, tj. že spory náležející do rozhodovací pravomoci rozhodčí komise projednávaly soudy, pokud bylo rozhodčí řízení bezvýsledné nebo nebyla-li ustavena komise příslušná pro projednání sporu.⁸² Novela účinná od 1. února 1991 arbitrabilitu pracovněprávních sporů vyloučila a možnost projednávání a rozhodování rozhodčích komisí ze znění ustanovení § 207 vyškrtla. Od 1. ledna 2007 arbitrabilita není zákoníkem práce výslovně vyloučena či stanovena a tato možnost je tak v současnosti předmětem diskuzí.

Podmínky projednání a rozhodnutí sporu v rámci rozhodčího řízení nalezneme v ust. § 1 a § 2 odst. 1, 2 ZoŘŘ. Jak je v úvodu této kapitoly uvedeno, možnost konání rozhodčího řízení je dána v případě majetkových sporů. Dále je třeba, aby se jednalo o spor, k jehož projednání a rozhodnutí je jinak pravomocný soud nebo o nichž tak stanoví zvláštní zákon. Poslední podmínkou

⁸¹ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s 23.

⁸² § 208 odst. 2 ZPr.

je možnost uzavření smíru o předmětu sporu. Zákon dále v uvedených ustanoveních výslovně vylučuje konání rozhodčího řízení v případě sporů ze smluv uzavíraných mezi podnikatelem a spotřebitelem, sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a incidenčních sporů.

Z těchto ustanovení je třeba si pro oblast pracovního práva vzít to, že aby mohl být pracovněprávní spor projednán a rozhodnut v rámci rozhodčího řízení, musí se jednat o spor majetkové povahy, u kterého je dána možnost uzavření smíru. Mezi takové spory můžeme zařadit například spory o mzdové nároky, nároky na náhradu škody způsobené při výkonu práce, nároky z odstupného či o jiná majetková plnění. Naopak arbitrabilita není dána v pracovněprávních sporech statusových, tedy například ve věcech platnosti či neplatnosti pracovního poměru.

2.2.1.2 Rozhodce

Hlavní osobou figurující v rámci rozhodčího řízení je rozhodce. Zákon o rozhodčím řízení neobsahuje legální definici osoby rozhodce, pouze v ust. § 4 vymezuje podmínky, které musí osoba po dobu výkonu funkce rozhodce splňovat. Rozhodcem tedy může být dle ZoŘ pouze zletilá, bezúhonná a plně svéprávná fyzická osoba, která je občanem České republiky. Jakékoliv kvalifikační předpoklady nejsou na osobu rozhodce zákonem kladeny. Zákon současně upozorňuje na možnost odchylky obsažené ve zvláštních právních předpisech, mezi které uvádí např. zákon o soudech a soudcích a zákon o Ústavním soudu, dle kterých nemůže jako rozhodce působit soudce obecného ani Ústavního soudu.⁸³

Funkce rozhodce je dobrovolná a je nutné ji přijmout písemným projevem vůle.⁸⁴ Přijetí funkce je třeba vždy řádně zvážit, jelikož rozhodnutí o následném odmítnutí řešení daného sporu není již takto svévolné a ustanovení § 5 odst. 3 ZoŘ omezuje možnost vzdání se funkce rozhodce jen na dva důvody. Prvním zákonem stanoveným důvodem je existence závažných důvodů. Dle autorů komentáře k ZoŘ lze za takové důvody považovat např. důvody zdravotní, změnu procesních pravidel či jazyka řízení, které rozhodce neovládá.⁸⁵ A za druhé je možné se funkce rozhodce vzdát v případě udělení souhlasu stran.

⁸³ § 80 odst. 5 písm. b) ZSS, § 4 odst. 3 ZÚS.

⁸⁴ § 5 ZoŘ.

⁸⁵ MAISNER, Martin., § 5. *Přijetí funkce rozhodce*. In: JANOŮŠEK, M., MAISNER, M., MÁLEK, P., OLÍK, M., POKORNÝ, R. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-25].

K určení rozhodců příslušných rozhodnout konkrétní spor může docházet několika způsoby. Prvním způsobem určení rozhodce, který se běžně uplatňuje zejména v řízení ad hoc, je ujednáním v rozhodčí smlouvě. Ustanovení § 7 odst. 1 ZoRŘ uvádí, že osoby, jejich počet či způsob jakým se mají tyto skutečnosti určit, je zpravidla součástí rozhodčí smlouvy. Takové určení osoby rozhodce však nenahrazuje výše uvedenou nutnost výslovného přijetí funkce, tudíž ani v takovém případě není osoba rozhodce pevně stanovena. Další možností, kterou uvádí výše uvedené ustanovení, je dohoda stran sporu ohledně třetí nezávislé osoby, která místo nich a v důsledku jejich vůle určení rozhodců provede. Takovouto osobou pak může být i příslušný soud.⁸⁶ A na závěr mohou strany sjednat, že se pro ustanovení rozhodců použije postup upravený v některých standardizovaných pravidlech, anebo naopak ohledně určení rozhodců nesjednat nic. V případě poslední uváděné varianty je pak nutno postupovat dle zákona, a to konkrétně dle ust. § 7 odst. 2 ve spojení s § 9 či § 13 odst. 2 a 3 ZoRŘ.

Postup při určení osob rozhodců musí zásadně naplňovat kritéria nestrannosti, nezávislosti, a především rovnosti stran, kdy všem stranám sporu se musí dostat rovné možnosti ovlivnit určení osob rozhodců. Tento požadavek však nevylučuje určení osoby rozhodce pouze jednou ze stran. K tomu může dojít například v případě, kdy některá ze stran nevykoná své právo jmenovat rozhodce nebo jinak participovat na jeho určení.⁸⁷

2.2.1.3 Rozhodčí smlouva

Rozhodčí řízení se koná na základě dohody, která je ztvárněna ve formě tzv. rozhodčí smlouvy. Zákon o rozhodčím řízení upravuje institut rozhodčí smlouvy v § 2 a § 3, avšak pojem rozhodčí smlouvy jako takový nedefinuje. O případech, ve kterých je možné platně uzavřít rozhodčí smlouvu, je pojednáno již v předchozích kapitolách.

Zákon o rozhodčím řízení rozlišuje podle obsahu rozhodčí smlouvy dvě formy – smlouvu o rozhodci a rozhodčí doložku. Pokud se strany dohodnou na řešení již vzniklého sporu prostřednictvím rozhodčího řízení, hovoříme o smlouvě o rozhodci. Strany se však mohou dohodnout na řešení sporu

⁸⁶ MAISNER, Martin., § 7. *Počet rozhodců a jejich určení*. In: JANOUŠEK, M., MAISNER, M., MÁLEK, P., OLÍK, M., POKORNÝ, R. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-25].

⁸⁷ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s 372-373.

prostřednictvím rozhodčího řízení ještě před tím, než vůbec nějaký spor mezi nimi vznikl. V takovém případě hovoříme o uzavření rozhodčí doložky. Rozhodčí doložka může být podle českého práva obsažena jak ve smlouvě hlavní, tak může mít charakter samostatného smluvního ujednání, které na smlouvu hlavní pouze odkazuje.⁸⁸ Podle zákona pak musí být rozhodčí smlouva (ať již v kterékoli výše uvedené formě) uzavřena v písemné podobě.

Rozhodčí smlouva představuje poměrně značný zásah do ústavně zaručených práv osob, jelikož jejím uzavřením dochází ke vzdání se přístupu k soudu v případě nutnosti hájení svých práv a dochází tak k omezení čl. 36 odst. 1 Listiny základních lidských práv a svobod, dle kterého se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu. V praxi však může nastat situace, kdy se v případě vzniku sporu obrátí jedna ze stran i přes existenci rozhodčí smlouvy na obecný soud. Řešení této situace upravuje občanský soudní řád, který v § 106 odst. 1 upravuje možnost podání tzv. námítky nedostatku pravomoci. Námitku je oprávněn podat žalovaný (druhá strana rozhodčí smlouvy), a to nejpozději při svém prvním úkonu věci samé. V případě včasné podané a oprávněné námítky obecný soud nemůže žalobou uplatněné nároky projednat a řízení musí zastavit. Výše uvedené ustanovení však upravuje i situace, kdy bude spor i přes řádné uplatnění námítky projednán a rozhodnut soudem. Jedná se o případ shodného prohlášení účastníků o tom, že netrvají na rozhodčí smlouvě, dále o případ zjištění neplatnosti či neexistence rozhodčí smlouvy, nemožnosti podrobení věci rozhodčí smlouvě, anebo v případě odmítnutí rozhodců se věci zabývat.

2.2.1.4 Průběh rozhodčího řízení

Dle ust. § 30 ZoŘ platí, že nestanoví-li zákon jinak, užijí se na řízení před rozhodci přiměřeně ustanovení občanského soudního řádu.

Způsob vedení rozhodčího řízení může být primárně stanoven dohodou stran (v rámci rozhodčí smlouvy či mimo ni) nebo odkazem na pravidla stálých rozhodčích soudů. Nedojde-li k určení postupu řízení některým z těchto způsobů,

⁸⁸ RŮŽIČKA, Květoslav a Dita FRINTOVÁ. *Vnitrostátní a mezinárodní rozhodčí řízení před Rozhodčím soudem při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR: rozhodčí soud sedmdesátíkem*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. Pro praxi. s 50-52.

postupují rozhodci dle ust. § 19 odst. 2 ZoŘ takovým způsobem, který považují za vhodný.

Místo konání rozhodčího řízení má být primárně dohodnuto stranami sporu, popř. se koná v místě určeném rozhodci.⁸⁹ Podmínkou zahájení rozhodčího řízení je podání žaloby. Dnem, kdy žaloba jedné ze stran sporu dojde stálému rozhodčímu soudu nebo rozhodci, je rozhodčí řízení zahájeno.⁹⁰ Ohledně obsahu žalobního návrhu lze odkázat na požadavky stanovené v rámci civilního řízení občanským soudním řádem, jelikož zákon o rozhodčím řízení žádné speciální požadavky nestanovuje. Obecně lze tedy uvést, že z žaloby musí být patrné, kdo ji podává, komu je určena, které věci se týká, čeho se žalobce domáhá, označení účastníků, vylíčení rozhodujících skutečností, označení důkazů, datum a podpis. Některé obligatorní náležitosti žaloby však mohou být stanoveny jednotlivými řády rozhodčích soudů.⁹¹

Zákon o rozhodčím řízení v ust. § 17 - § 22 stanovuje podobu rozhodčího řízení. Některé zásady, které se v rámci rozhodčího řízení uplatňují, jsou vlastní i občanskému soudnímu řízení. Rozhodčí řízení je státem uznanou alternativou řízení soudního, proto by mělo zaručovat stranám podobnou míru ochrany, jakou by měly, kdyby nevyloučily pravomoc soudů projednat spor a obrátily se právě na obecné soudy.⁹² Jedná se například o zásadu rovnosti stran, ústnosti, nezávislosti rozhodce a zásadu umožnění plného uplatnění svých práv. Rozhodčí řízení je však na rozdíl od řízení soudního vždy neveřejné.⁹³

Obecně mají rozhodci vést řízení tak, aby byl zjištěn skutkový stav věci potřebný pro rozhodnutí sporu bez zbytečných formalit. V řízení je možné vyslýchat svědky, znalce i strany sporu, avšak pouze tehdy, pokud se k řízení dostaví a poskytnou výpověď dobrovolně.⁹⁴ Rozhodci nedisponují takovými

⁸⁹ § 17 ZoŘ.

⁹⁰ § 14 odst. 1 ZoŘ.

⁹¹ Například § 17 řádu Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky vymezuje minimální obsah žaloby, který zahrnuje označení stran, žalobní nárok, odůvodnění jazyka řízení (není-li jím čeština), odůvodnění pravomoci rozhodčího soudu, skutečnosti, na kterých žalobce zakládá své žalobní nároky, označení důkazů, identifikace jmenovaného rozhodce, nebo žádost o jmenování rozhodce. Obligatorní náležitostí žaloby je pak dle § 18 hodnota předmětu sporu, a to jak v případě nároku peněžité i nepeněžité povahy.

⁹² POKORNÝ, Radek., § 18. *Rovnost stran*. In: JANOUŠEK, M., MAISNER, M., MÁLEK, P., OLÍK, M., POKORNÝ, R. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-1-25].

⁹³ § 19 odst. 3 ZoŘ.

⁹⁴ § 20 odst. 1 ZoŘ.

donucujícími pravomocemi jako obecné soudy, tudíž nemohou přítomnost a spolupráci svědků, znalců či jiných osob jakkoliv vynucovat. Důvodová zpráva k zákonu uvádí, že *pokud rozhodci potřebují některou z osob, které se k rozhodcům nedostavily nebo se sice dostavily, ale neposkytly výpověď, vyslechnout, musí se pak obrátit formou dožádání na příslušný soud, který již může tyto osoby donutit procesními prostředky k tomu, aby se dostavily.*⁹⁵ Provádění dokazování je ponecháno na dohodě stran a uvážení rozhodců, kteří obdobně jako v případě řízení soudního nemusejí provést všechny stranami navržené důkazy, avšak takový postup musí řádně odůvodnit. Současně se zde uplatňuje zásada volného hodnocení důkazů.

Rozhodčí řízení končí dle ust. § 23 ZoŘŘ vydáním rozhodčího nálezu, nebo v případě, kdy se nález nevydává, vydáním usnesení. Usnesením se končí rozhodčí řízení tehdy, pokud není rozhodováno ve věci samé nebo kdy není rozhodováno o uložení jakékoliv povinnosti některé ze stran.

Nálezem se v rozhodčím řízení rozhoduje vždy ve věci samé, jestliže jsou z pohledu rozhodce do určité míry vyjasněny všechny otázky potřebné k rozhodnutí věci, nebo na základě žádosti stran, uzavřeli-li během řízení smír.⁹⁶ Rozhodčím nálezem se dále rozhoduje tehdy, pokud je kterékoliv straně ukládána jakákoliv povinnost, tj. i v případě zpětvzetí návrhu, pokud se ukládá povinnost k náhradě nákladů řízení.⁹⁷

Struktura rozhodčího nálezu je obdobná struktuře rozsudku soudu. Nález by měl obsahovat úvodní část obsahující označení rozhodnutí, identifikační údaje stran a rozhodců (popř. rozhodčího soudu), dále výrok a odůvodnění. Dle ust. § 25 odst. 2 ZoŘŘ je možné vydat písemné vyhotovení nálezu bez odůvodnění, dohodly-li se strany na tom, že jej není třeba. Součástí písemného vyhotovení rozhodčího nálezu může být též upozornění na možnost podání žádosti o přezkum jinými rozhodci ve smyslu § 27 ZoŘŘ, respektive konstatování, že tato možnost není dána, a rozhodčí nález tak nabývá právní moci doručením stranám. Povinnost poučení o možné žádosti o přezkum však nelze považovat za náležitost písemného

⁹⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů. [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/27889/1/2>.

⁹⁶ § 24 odst. 2 ZoŘŘ.

⁹⁷ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s. 830.

vyhotovení rozhodčího nálezu tak, jako je tomu v případě poučení o opravných prostředcích u rozsudků nebo jiných rozhodnutí soudu.⁹⁸

2.2.1.5 Výhody a nevýhody

Vzhledem k tomu, že rozhodčí řízení je obvykle ústní a jednoinstanční, lze v rámci něj pracovníprávní spory vyřešit za poměrně kratší dobu, než za jakou by k vyřešení sporu došlo v rámci řízení před obecnými soudy. Strany sporu si dle ust. § 27 ZoRŘ mohou v rozhodčí smlouvě dohodnout možnost přezkumu rozhodčího nálezu jinými rozhodci, avšak tento institut nelze ztotožňovat s opravnými prostředky využívanými v rámci občanského soudního řízení.

S rychlostí rozhodčího řízení souvisí i jeho neformálnost. V přecházející podkapitole je uvedeno, že zákon o rozhodčím řízení stanovuje některé obecné zásady rozhodčího řízení, avšak jinak je jeho průběh odvislý od dohody stran, stanovených pravidel, anebo se zkrátka postupuje tak, jak to rozhodci shledávají za vhodné. Neformálnost řízení tedy jednak přispívá k urychlení rozhodování sporů, ale také ke zmírnění celkového zásahu řízení do života sporných stran.

Rychlost, jednoinstančnost, neformálnost a vliv stran na celý proces v rámci rozhodčího řízení *ad hoc* pak současně vytvářejí podmínky pro další často uváděnou výhodu, kterou je hospodárnost. V rámci rozhodčího řízení by neměly stranám sporu vzniknout tak vysoké náklady, které mnohdy vznikají v rámci soudního řízení.

Jako další výhodu je třeba nepochybně uvést povahu rozhodčího nálezu. Dle ust. § 28 odst. 2 ZoRŘ má pravomocný a vykonatelný nález účinky jako pravomocné soudní rozhodnutí, tj. stává se exekučním titulem. Dobrovolně nesplněné uložené povinnosti tak lze bez dalšího vymáhat.

Rozhodčí řízení je dle ust. § 19 odst. 3 ZoRŘ neveřejné, což může být zejména v pracovníprávních sporech velkou výhodou. Pracovníprávní spory mohou být mnohdy značně citlivé a vyřešení sporu v podstatě „mezi čtyřma očima“ tak pro strany sporu může být psychicky méně zatěžující. Veřejnost řízení však obecně představuje prvek určité vnější kontroly, tudíž z tohoto pohledu lze na neveřejnost řízení nahlížet i negativně.

⁹⁸ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. s 925.

Pokud bychom se zamysleli nad dalšími nevýhodami rozhodčího řízení, lze zmínit již uváděnou absenci donucovacích prostředků a s tím spojenou nemožnost rozhodce zajistit potřebnou přítomnost a výpověď určitých osob. Jako nevýhodu můžeme vnímat též omezenou možnost soudního přezkumu rozhodčích nálezů. Pravomocný rozhodčí nález představuje překážku věci rozhodnuté, tudíž není možné rozhodčím nálezem rozhodnutou záležitost znovu věcně projednávat. Je zde však dle ust. § 31 ZoRŘ možnost zrušení rozhodčího nálezu soudem z taxativně uvedených důvodů, které jsou však především pouze procesní povahy.

2.2.2 Mediace

Další alternativou k soudnímu řešení pracovněprávních sporů je mediace. Právní úpravu mediace na území České republiky v netrestních věcech nalezneme v zákoně o mediaci.

Stěžejní důvody zavedení tohoto institutu do českého právního řádu uvádí zákonodárce v důvodové zprávě takto: „*Hlavním důvodem předložení navrhované právní úpravy je snaha umožnit všem osobám alternativní řešení jejich konfliktů metodou rychlého a kultivovaného mimosoudního řešení. Mezi další důvody patří odbřemenění soudů, možnost vyhnout se soudním sporům a řešit konflikty bez dlouhých čekacích lhůt, bez zbytečných finančních nákladů a bez zdlouhavé psychické zátěže stran.*“⁹⁹

Zákon o mediaci vymezuje pojem mediace jako *postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“) tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.*¹⁰⁰ Mediace tedy opět představuje proces řešení sporů prostřednictvím třetí nezávislé osoby, v tomto případě mediátora.

K tomu, v jakých záležitostech může být mediace prováděna, se zákon o mediaci výslovně nevyjadřuje. Z ust. § 23 odst. 7 ZoM věnující se zkoušce mediátora však vyplývá, že mediátor musí být mimo jiné znalý příslušné právní úpravy, základních lidských práv a svobod, občanského, obchodního a pracovního

⁹⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/41041/1/2#>.

¹⁰⁰ § 2 písm. a) ZoM.

práva, rodinného práva, práva na ochranu spotřebitele a občanského práva procesního. Lze tedy dovodit, že z hlediska věcného může být mediace konána v podstatě ve všech věcech, které mohou být předmětem sporného občanského soudního řízení, nebo v některých věcech sporného správního řízení. Stranou z povahy věci zůstávají statusové otázky (např. rozvod manželství, neplatnost a neexistence manželství) a jiné otázky, o nichž nelze uzavřít soudní smír. To však nijak nebrání tomu, aby byla mediační technika využívána i v těchto sporech jako jakýsi předstupeň soudního řízení, příp. vedle soudního řízení jako prostředek hledání konsensu sporných stran.¹⁰¹

Mediace spočívá ve vzájemné spolupráci a komunikaci stran sporu, proto předpokladem pro její úspěšné provedení je, mimo komunikačních schopností mediátora, ochota stran sporu hledat oboustranně přijatelné řešení. Provedení mediace je proto vhodné zejména u dlouhodobějších či bližších vztahů mezi stranami, kupříkladu v rodinných záležitostech, v sousedských sporech, ve vztazích zakládajících se na dlouhodobé obchodní spolupráci či právě v případech sporů pracovněprávních.

Vztahy na pracovišti jsou vzhledem k velkému vlivu zaměstnání na celkovou životní situaci osob velmi citlivé. Při řešení jakýchkoliv konfliktů mohou hrát velkou roli právě emoce a snaha zaměstnance udržet si zaměstnání může postavit zaměstnavatele do nepříjemné situace, která se neslučuje s jeho autoritativním postavením. Využití mediace v těchto záležitostech je proto žádoucí, jelikož mediátor, coby osoba komunikačně zdatná, by měl být schopný pochopit obě strany sporu a vést tak jejich komunikaci racionálním a správným směrem. Výsledek mediace by neměl vzájemné vztahy narušit, příp. pouze v minimálním rozsahu, jelikož nepředstavuje vítězství a prohru jedné a druhé strany, nýbrž dosažení konsensu a spokojenosti obou stran.

2.2.2.1 Princip dobrovolnosti a využití mediace

Mediace se zakládá na principu dobrovolnosti, jelikož k řešení sporu touto formou přistoupí strany na základě vzájemné dohody.¹⁰² Někdy se však můžeme setkat s označením mediace jako *obligatorní* nebo *nařízené*, kdy tyto přívlastky principu dobrovolnosti úplně neodpovídají. Spojení *obligatorní/nařízená mediace*

¹⁰¹ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 234.

¹⁰² § 4 ZoM.

jsou často uváděna v souvislosti s pravomocí civilního soudu nařídít účastníkům soudního řízení tzv. první setkání s mediátorem. Takové označení však není úplně správné.

Civilním soudům je mimo jiné uložena povinnost vést účastníky ke smírnému vyřízení věci, a právě využití mediace může být jedním ze způsobů, jak tuto povinnost splnit. Soud však není oprávněn nařídít provedení mediace jako takové, ale pouze ono první setkání se zapsaným mediátorem. První setkání lze ze zákona nařídít v zásadě neomezeně, kdy jediné omezení uvádí § 100 odst. 2 OSŘ, dle kterého jej nelze nařídít po dobu platnosti předběžného opatření ve věcech ochrany proti domácímu násilí.¹⁰³

K nařízení prvního setkání s mediátorem má soud dle zákona přistoupit pouze tehdy, je-li to dle jeho uvážení účelné a vhodné.¹⁰⁴ Je nutné, aby účelnost a efektivnost takového postupu soud důkladně zvážil, jelikož tím může docházet ke značným průtahům ohledně vyřešení sporné záležitosti. Za účelem zjištění četnosti nařízených prvních setkání s mediátorem jsem se obrátila na čtrnáct okresních soudů v České republice¹⁰⁵ s žádostí o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Předmětem mé žádosti bylo sdělení, v kolika případech z celkového počtu soudního nápadu pracovněprávních sporů v období 2017–2021 bylo soudem nařízeno povinné setkání s mediátorem. Výsledky tohoto průzkumu ukazují na skutečnost, že soudy tohoto institutu v pracovněprávních sporech příliš nevyužívají. Většina z dotazovaných soudů v daném období nenařídila setkání s mediátorem v pracovněprávních sporech ani jednou, zbylá část pouze minimálně v počtu jednoho či dvou setkání. Z dotázaných soudů se však značně vymyká Městský soud v Brně, který v daném období nařídil první setkání s mediátorem v pracovněprávních sporech v celkem sedmdesáti devíti případech. S přihlédnutím k datům získaným jinými autory z předchozích let si lze o využívání tohoto institutu učinit bližší představu.¹⁰⁶

¹⁰³ K prvnímu setkání s mediátorem blíže v podkapitole 2.2.2.3.

¹⁰⁴ § 100 odst. 2 OSŘ.

¹⁰⁵ Jedná se o okresní soudy těchto měst: České Budějovice, Hradec Králové, Jihlava, Karlovy Vary, Liberec, Olomouc, Ostrava, Pardubice, Plzeň, Praha, Brno, Ústí nad Labem a Zlín.

¹⁰⁶ V letech 2012 až 2016 bylo první setkání s mediátorem soudem nařízeno pouze v 0,0608 % z celkového nápadu pracovněprávních sporů (z celkového počtu 18.573 pouze ve 113 případech). Zdroj: PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 214-215.

Proč k iniciování mediace soudy dochází jen velmi zřídka si lze pouze domýšlet. Mediace je označována jako mimosoudní institut spočívající ve vzájemné komunikaci a měl by se proto využívat především k řešení sporů ještě před požádáním soudu o asistenci. Ve většině případů tedy dochází k podání návrhu na zahájení soudního řízení až tehdy, kdy mimosoudní řešení selže. Z tohoto důvodu pak patrně dochází i soudy k závěru, že komunikace mezi účastníky řízení je podstatným způsobem narušena a nařízení prvního setkání s mediátorem by tak nebylo účelné.

Dobrovolnost mediace tedy spočívá v tom, že k jejímu zahájení dochází vždy pouze v případě, že strany sporu s jejím provedením souhlasí, a to jak před zahájením soudního řízení, tak i v jeho průběhu. Svůj souhlas strany vyjádří uzavřením smlouvy o provedení mediace, která obsahuje dohodu stran o řešení konkrétního sporu. Obligatorní náležitosti smlouvy o provedení mediace stanovuje § 4 odst. 2 ZoM.

Smlouva musí být uzavřena písemně mezi stranami sporu a jedním či více mediátory. Všechny tyto osoby musí být ve smlouvě označeny a identifikovány tak, aby je nebylo možno zaměnit s jiným subjektem.¹⁰⁷ Dále je dle výše uvedeného zákonného ustanovení nutno ve smlouvě vymezit konflikt, který je předmětem mediace. Vymezení předmětu mediace je velmi důležité, jelikož zahájením mediace dochází ke stavení, resp. k přerušení běhu promlčecích a prekluzivních lhůt podle občanského a obchodního práva a jen zcela konkrétním definováním předmětu mediace ve smlouvě o jejím provedení je možné předejít případným sporům o to, kterých práv se stavení nebo přerušení běhu lhůt týká.¹⁰⁸ Předmět mediace by proto měl být ve smlouvě uveden jasně a srozumitelně. Posledními obligatorními náležitostmi smlouvy o provedení mediace jsou dle zákona určení odměny mediátora a doby, po kterou má mediace probíhat.

Mediátor je oprávněn, a v některých zákonem stanovených případech povinen uzavření smlouvy o provedení mediace odmítnout. Oba tyto případy nalezneme v ust. § 5 ZoM. Povinnost odmítnout uzavření smlouvy o provedení mediace má mediátor tehdy, jestliže vzhledem k jeho poměru k věci, ke stranám konfliktu nebo k jejich zástupcům lze pochybovat o jeho nepodjatosti. Odmítnout

¹⁰⁷ DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy komentáře. s. 23. ISBN 978-80-7400-458-2.

¹⁰⁸ Tamtéž, s. 24.

pak může i tehdy, jestliže je mezi ním a některou ze stran sporu narušena nezbytná důvěra. Posouzení otázky podjatosti i narušení důvěry je plně v kompetenci mediátora.¹⁰⁹

2.2.2.2 Mediátor

Stěžejní osobou mediace je mediátor. Právní úprava obsažená v zákoně o mediaci se dle ust. § 1 vztahuje pouze na mediace prováděné tzv. zapsanými mediátory. Ustanovení § 2 písm. c) ZoM definuje osobu mediátora jako *fyzickou osobu zapsanou v seznamu mediátorů*. Seznam mediátorů je informační systém vedený Ministerstvem spravedlnosti, které současně nad zapsanými mediátory vykonává dohled.¹¹⁰

Oprávnění vykonávat činnost mediátora dle zákona o mediaci je tedy vázáno na zápis do seznamu mediátorů. K tomu, aby byla osoba do seznamu mediátorů zapsána, je třeba kumulativního splnění několika zákonných podmínek stanovených v § 16 ZoM. Přestože mediátoři spory mezi stranami autoritativně nerozhodují, jsou na ně obecně kladeny vyšší požadavky než na rozhodce.

Činnost mediátorů spočívá především ve snaze dovést strany k nalezení vlastního řešení sporu prostřednictvím komunikačních metod, a proto by mediátorem měla být osoba empatická, trpělivá a racionální, s velmi dobrými komunikačními schopnostmi. Zákonné podmínky uvedené v ust. § 16 ZoM stanovují, že mediátorem může být pouze bezúhonná fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, která splňuje kvalifikační předpoklady v podobě vysokoškolského vzdělání a složení zkoušky, popř. uznání kvalifikace dle jiného právního předpisu.¹¹¹ Současně musí být splněna podmínka, že tato osoba nebyla v posledních pěti letech před podáním žádosti vyškrtuta ze seznamu mediátorů z důvodu závažného či opakovaného porušování povinností mediátora.

Pokud bychom se blíže zaměřili na výše uvedené kvalifikační předpoklady, tak podmínka vysokoškolského vzdělání se vztahuje na jakýkoliv studijní obor. Podstatné je, aby osoba ukončila svá studia v magisterském nebo navazujícím

¹⁰⁹ DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy komentáře. s. 30.

¹¹⁰ Dle ust. § 13 ZoM se dohled Ministerstva spravedlnosti nevztahuje na případy, je-li mediátorem advokát. V případě mediátora advokáta je dohled svěřen České advokátní komoře.

¹¹¹ Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů.

magisterském programu v České republice, nebo získala obdobné vysokoškolské vzdělání v zahraničí, pokud je v České republice takové vzdělání uznáno na základě mezinárodní smlouvy, anebo podle jiného právního předpisu. Složení mediační zkoušky je požadováno z důvodu charakteru mediační činnosti, kdy by podle zákonodárce měla být prostřednictvím profesionálního přezkoušení zajištěna kvalita mediace u všech zapsaných mediátorů. Organizaci, přípravu i provádění zkoušek svěřuje zákon o mediaci obecně Ministerstvu spravedlnosti a pro mediátory advokáty České advokátní komoře.¹¹²

Osoba, která splní všechny výše uvedené požadavky a řádně zažádá o zápis do seznamu mediátorů, má na zápis právní nárok. Pouze takto formálně zapsaný mediátor je oprávněn používat označení „zapsaný mediátor“ dle zákona o mediaci a ve smyslu tohoto zákona vykonávat mediační činnost.

Mediaci však může vykonávat i osoba jiná. Zákon o mediaci jiným osobám působícím v mediační oblasti činnost neznemožňuje, avšak jejich působení, kvalita a účinky výsledků jimi vedené mediace nejsou státem garantovány a s jimi vedeným procesem nejsou spojeny účinky zahájení mediace podle zákona o mediaci.¹¹³

2.2.2.3 Průběh mediace

Jak je již výše uvedeno, iniciovat mediaci můžou samotné strany sporu, anebo soud. Pokud strany pracovněprávního sporu nejeví zájem o vyřešení konfliktu prostřednictvím mediace či jiného alternativního způsobu, zahájí zpravidla řízení před soudem. Předseda senátu je v takovém případě dle ust. § 99 odst. 1 OSŘ povinen účastníky na možnost využití mediace upozornit, je-li to s ohledem na povahu věci vhodné, anebo je oprávněn ve smyslu § 100 odst. 2 OSŘ autoritativně nařídit první setkání s mediátorem.

První setkání s mediátorem nařídí předseda senátu dle výše uvedeného ustanovení usnesením v rozsahu tří hodin a současně přeruší řízení (maximálně na tři měsíce). Volba mediátora je ponechána účastníkům řízení, avšak pokud se nedohodnou bez zbytečného odkladu, provede volbu ze seznamu mediátorů předseda senátu. První setkání s mediátorem neznamená faktické

¹¹² DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. s. 78-79.

¹¹³ Tamtéž, s. 8.

provedení mediace, nýbrž pouze jakousi schůzku s cílem zjistit, zda by provedení mediace bylo v tom daném sporu přínosné. Účelem tohoto setkání je seznámení účastníků řízení s principy a výhodami mediace a zjištění, zda by případně účastníci řízení byli nakloněni možnému provedení mediace.¹¹⁴ Jak je již výše uvedeno, v praxi soudy této možnosti v rámci pracovněprávních sporů však příliš nevyužívají.

Jednou z výhod mediace je její neformálnost, proto samotný průběh není zákonem nijak zvlášť regulován a v různých zdrojích odborné literatury nalezneme rozdílné počty i pojmenování jednotlivých fází. Ještě před zahájením mediace zákon ukládá v ust. § 3 odst. 4 ZoM mediátorům povinnost poučit strany sporu o svém postavení, účelu a zásadách mediace, o účincích smlouvy o provedení mediace a mediační dohody, o možnosti ukončení mediace a o odměně mediátora a nákladech mediace. V případě, že dojde k nařízení prvního setkání s mediátorem, je sdělení těchto informací náplní této schůzky.

K zahájení mediace dle ust. § 4 odst. 1 ZoM dochází uzavřením smlouvy o provedení mediace, o které je pojednáno již v předchozí podkapitole. Lze podotknout, že postup po zahájení řízení je vždy individuální a záleží na vůli mediátora i stran sporu. Obecně lze shrnout, že proces mediace spočívá nejprve ve zjišťování faktů a vyjasňování otázek, jejichž zodpovězení je pro spor významné. Po shrnutí podstaty sporu a okolností s tím souvisejících by se mělo přejít k diskuzi stran ohledně pro ně akceptovatelných řešení. Předložené návrhy na řešení sporu by se měly projednat a navrhnout případné úpravy. V případě, že strany ohledně sporných otázek dosáhnou konsensu, směřuje mediace ke zdárnému cíli v podobě uzavření mediační dohody.¹¹⁵

Oboustranně přijatelné řešení předmětného sporu je ideálním důvodem pro ukončení mediace. Mediace však může a někdy dokonce musí být ukončena ve svém průběhu z jiných důvodů. Ustanovení § 6 odst. 1 ZoM uvádí dva důvody, na základě kterých musí být mediace ukončena obligatorně. Za první jde o situaci, kdy vznikne pochybnost o nepodjatosti mediátora, a za druhé v případě, pokud se strany sporu nesešly s mediátorem déle než jeden rok. Jednoroční lhůta

¹¹⁴ BŘÍZA, Petr a Filip GANTNER. První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe. *Bulletin advokacie* [online]. 2016, (4/2016) [cit. 2023-02-07]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prvni-setkani-se-zapsanym-mediator-em-z-pohledu-praxe>.

¹¹⁵ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s 253-256.

pro ukončení mediace z důvodu nečinnosti se počítá ode dne posledního setkání stran s mediátorem, anebo ode dne uzavření smlouvy o provedení mediace, pokud žádné setkání stran s mediátorem od té doby neproběhlo.¹¹⁶ Mediace v těchto případech končí dle § 6 odst. 3 ZoM doručením písemného prohlášení mediátora všem stranám konfliktu o jejím ukončení. Odstavec druhý uvedeného ustanovení pak umožňuje mediátorovi mediaci ukončit v případě narušení nezbytné důvěry mezi ním a některou ze stran sporu, anebo v případě nesložení sjednané zálohy.

K formálnímu ukončení mediace pak může dojít různými způsoby – jednak v důsledku zákonem stanovené události, anebo v důsledku právního úkonu. Ustanovení § 6 odst. 3 ZoM uvádí osm různých způsobů, kterými mediace končí. Jak je již uvedeno v předchozím odstavci, mediace z výše uvedených důvodů končí doručením písemného prohlášení mediátora stranám sporu. Mediace může být ukončena i písemným prohlášením o nepokračování v mediaci učiněném pouze jednou ze stran sporu či souhlasným prohlášením obou stran. Dále mediace končí uplynutím stanovené doby, smrtí mediátora nebo jedné ze stran sporu či prohlášením za mrtvého, pozastavením oprávnění k výkonu činnosti mediátora nebo vyškrtnutím ze seznamu. Posledním a nejžádanějším způsobem ukončení mediace je uzavření mediační dohody.

2.2.2.4 Mediační dohoda

Zákon o mediaci definuje v ust. § 2 písm. f) mediační dohodu jako *písemnou dohodu stran konfliktu uzavřenou v rámci mediace a upravující mezi nimi práva a povinnosti*. Jedná se tedy o dvou či vícestranný právní úkon, který je výsledkem provedení mediace a kterým mediace končí.

Obsah mediační dohody je plně v kompetenci stran konfliktu.¹¹⁷ Obecně lze uvést, že obsahem by mělo být ujednání stran o způsobu vyřešení konfliktu, který byl předmětem mediace. Mediátor není za znění obsahu odpovědný a není ani podmínkou, aby mediační dohodu sepsal mediátor, dokonce může k sepsání dohody dojít v jeho nepřítomnosti.¹¹⁸ Mediátor je však povinen v souladu s ust. § 7 a § 8 odst. 1 písm. d) ZoM svým podpisem mediační dohodu stvrdit a vyznačit datum jejího uzavření. Podpis mediátora a datum uzavření mediační dohody

¹¹⁶ DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. s. 32.

¹¹⁷ § 3 odst. 3 ZoM.

¹¹⁸ DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. s. 36.

představují spolu s podpisy stran sporu obligatorní náležitosti, kterých je ke způsobení zákonem předpokládaných účinků mediační dohody potřeba.

Mediační dohoda má ryze soukromoprávní charakter a není přímo vykonatelná, tj. nelze v ní sjednané povinnosti přímo vynucovat. Dosáhnout vykonatelnosti mediační dohody lze prostřednictvím jejího schválení soudem, a to buď v rámci smírčího řízení v podobě prétorského smíru, anebo v již zahájeném občanském soudním řízení ve formě soudního smíru. Vedle smíru je rovněž možné dosáhnout vykonatelnosti následným uzavřením dohody o splnění nároku vyplývajícího z mediační dohody ve formě notářského zápisu.¹¹⁹ Pokud se mediační dohoda nestane vykonatelnou, lze se povinností v ní uvedených domáhat prostřednictvím soudního řízení.

2.2.2.5 Výhody a nevýhody

Mezi hlavní výhody mediace lze uvést rychlost, neformálnost, zachování možnosti budoucí spolupráce, pocit kontroly nad procesem řešení sporu a podobou konečného výsledku a relativní finanční nenáročnost.¹²⁰

Stejně tak jako v případě rozhodčího řízení lze u mediace vyzdvihnout především její rychlost. Vzhledem k principu dobrovolnosti mediace lze předpokládat, že strany mají zájem na rychlém vyřešení sporu, k čemuž přispívá velká flexibilita mediačního procesu. Docházím k závěru, že mediace by měla být rychlejším způsobem řešení sporů než rozhodčí řízení.

Mediační proces je též neformální, čímž může značně přispět k uchování nejen dosavadních vztahů, ale též vztahů budoucích. Samotný průběh i výsledek mediace je díky neformálnosti přizpůsobován představám a potřebám stran, a proto mediace není pro strany tak zatěžující, jako třeba soudní řízení. V případě uzavření mediační dohody se jedná o vítězství pro obě strany sporu, tudíž by zde neměly vzájemné neshody eskalovat, ale naopak by mělo dojít k jejich utišení.

¹¹⁹ DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2013. s. 37.

¹²⁰ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 27.

U mediace je rovněž vhodné vyzdvihnout její finanční nenáročnost. Mediace se koná na základě smlouvy o provedení mediace, ve které musí být mj. uvedena výše odměny mediátora nebo způsob jejího určení, popř. ujednání o záloze. Ustanovení § 4 odst. 2 písm. d) ZoM dokonce umožňuje konat mediaci bezplatně. Výše odměny mediátora je tedy ponechána na smluvní volnosti stran. V případě soudem nařízeného prvního setkání s mediátorem jsou náklady stanoveny v ust. § 15 vyhlášky č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora a činí 400,-- Kč za každou započatou hodinu. K nižším nákladům dále přispívá skutečnost, že při využití mediace odpadá potřeba právního zastoupení a s tím související náklady.

Přestože lze mediaci považovat za institut obsahující převážně pozitiva, je možné se zamyslet i nad určitými nevýhodami.

Lze poukázat na fakt, že neexistují žádné záruky toho, že spor bude v rámci mediace vyřešen. Prováděním mediace tak může dojít ke zbytečnému a nežádoucímu prodlužování sporu a ke vzniku obav ze zneužití mediace z procesních důvodů. Na druhou stranu však samotné jednání, přestože bez pozitivního zakončení, může znamenat i jisté přínosy. Zejména může dojít k patřičnému definování sporných témat a obnovení dialogu a komunikace stran, které mohou následně vést k obnovení vztahů. Čas strávený nad případem lze také velmi dobře využít v případné přípravě na následné soudní či rozhodčí řízení.¹²¹

Ne příliš kladně lze vnímat též povahu mediační dohody, která, jak je již výše uvedeno, není (na rozdíl od rozhodčích nálezů) přímo vykonatelná a povinnosti v ní sjednané není možné přímo vynucovat.

¹²¹ SVATOŠ, Martin. Výhody a nevýhody mediace obchodních sporů. Právní prostor [online]. 2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/vyhody-a-nevyhody-mediace-obchodnich-sporu>.

3. Komparace způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů se zahraniční úpravou

Předchozí kapitola se věnovala právní úpravě způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů na území České republiky. Pro posouzení a zhodnocení stavu české právní úpravy je vhodné poukázat na to, jak tuto problematiku řeší jiné státy a jaké jsou jejich zkušenosti a poznatky v této oblasti. V této práci jsem ke komparaci zvolila právní úpravu německou a rakouskou, a to především z důvodu jejich vztahu k České republice. Německo i Rakousko jsou státy sousední, tedy po stránce historické a kulturní České republiky velice blízké. Přesto však jejich právní úprava vykazuje v případě problematiky řešení pracovněprávních sporů určité odlišnosti, které vzhledem k jinak obdobným systémům a hodnotám mohou být pro český právní řád inspirací.

3.1 Soudní řízení

Je nepochybné, že pracovněprávní spory jsou svou povahou specifické a nelze je ztotožnit s ostatními občanskoprávními spory. Z kapitoly věnující se soudnímu řešení pracovněprávních sporů na území České republiky vyplývá, že česká právní úprava obsahuje jen malé množství procesních odlišností pro řízení v pracovních věcech. Německá a rakouská právní úprava se oproti tomu více přizpůsobuje povaze pracovněprávních sporů a vytváří pro ně řadu specifických institutů.

3.1.1 Soudní řízení v Německu

Přístup Německa k pracovněprávnímu soudnictví je od České republiky zásadně odlišný, protože v Německu existují specializované soudy pro pracovní záležitosti. Struktura pracovněprávního soudnictví je třístupňová a nezávislá na obecných civilních soudech. Je tvořena pracovními soudy (Arbeitsgericht), zemskými pracovními soudy (Landesarbeitsgericht) a Spolkovým pracovním soudem (Bundesarbeitsgericht). Tato soustava soudů řeší pracovněprávní spory vznikající na základě smluvních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale i spory mezi stranami kolektivní smlouvy, jako jsou organizace odborů a zaměstnavatelů, a mezi zaměstnavateli a podnikovou radou.¹²²

¹²² *Vnitrostátní specializované soudy – Německo: Pracovní soudnictví* [online]. 2021 [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/19/CS/national_specialised_courts?GERMANY&member=1.

Pracovní soudnictví je upraveno zákonem o pracovních soudech a v případech, kde to ArbGG výslovně stanoví, se použije občanský soudní řád.

Pracovní soudy jsou dle ust. § 6 ArbGG obsazeny soudci z povolání a čestnými soudci z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů. Čestní soudci jsou dle § 20 ArbGG vybíráni ze seznamu návrhů, které předkládají nezávislá sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů, a jsou jmenováni na dobu pěti let. Ustanovení § 21 odst. 1 ArbGG stanovuje předpoklady pro jmenování čestným soudcem, dle kterých se musí jednat o zaměstnance či zaměstnavatele, který dosáhl věku 25 let a který pracuje nebo bydlí v obvodu pracovního soudu. V dalších odstavcích jsou uvedeny skutečnosti, které vylučují možnost jmenování čestným soudcem. Řadí se mezi ně například nezpůsobilost k výkonu veřejné funkce, odsouzení za úmyslný trestný čin k trestu odnětí svobody na více než 6 měsíců, současný výkon funkce státního zástupce či zaměstnance pracovního soudu. Dále zákon stanovuje požadavek, že nikdo nesmí být čestným soudcem na straně zaměstnance i zaměstnavatele současně, ani být jmenován čestným soudcem u více pracovních soudů.

Spolkový pracovní soud rozhoduje v senátech. V současnosti má Spolkový pracovní soud deset senátů složených z předsedy senátu, dvou soudců z povolání a dvou čestných soudců (jeden z okruhu zaměstnanců a jeden z okruhu zaměstnavatelů).¹²³ Dále se u Spolkového pracovního soudu zřizuje tzv. Velký senát, který rozhoduje o otázkách zásadního významu a v případech, kdy se chce senát v právní otázce odchýlit od rozhodnutí jiného senátu nebo Velkého senátu. Tvoří jej předseda, jeden profesionální soudce z každého senátu a tři čestní soudci.¹²⁴

Řízení u pracovních soudů můžeme rozdělit do dvou forem, jejichž rozdělení závisí na formě rozhodnutí, jímž řízení končí. Rozdělujeme tak řízení končící vydáním rozsudku (tzv. řízení o rozsudku, Urteilsverfahren) a řízení končící vydáním usnesení (tzv. rozhodovací řízení, Beschlussverfahren).

Právní úpravu řízení o rozsudku nalezneme v § 46 - § 79 ArbGG. Takové řízení se využívá na spory uvedené v § 2 odst. 1 až 4 ArbGG, tedy na všechny

¹²³ Das Bundesarbeitsgericht: Der oberste Gerichtshof der Arbeitsgerichtsbarkeit mit Sitz in Erfurt [online]. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit/organisation/>.

¹²⁴ § 45 ArbGG.

nároky vznikající z individuálního pracovněprávního vztahu i spory mezi stranami kolektivního vyjednávání. Řízení je založeno na zásadě dispoziční a projednací, tudíž soud je odkázán na tvrzení a důkazní návrhy účastníků a nemůže provádět vyšetřování skutkového stavu z vlastní iniciativy.¹²⁵ U pracovních soudů není povinnost mít v prvním stupni advokáta.¹²⁶ Nejprve se koná dohodovací jednání za účelem vyřešení sporu uzavřením dohody mezi stranami a až tehdy, pokud se strana nedostaví k dohodovacímu jednání nebo je jednání neúspěšné, následuje ústní jednání v rámci řízení sporného. Proti konečnému rozsudku lze podat odvolání k zemským pracovním soudům pouze z důvodů uvedených v § 64 ArbGG, a dále se lze odvolat až ke Spolkovému pracovnímu soudu.

Rozhodovací řízení je upraveno v § 80 a násl. ArbGG a koná se v případech uvedených v § 2a ArbGG. Řízení se zahajuje na návrh, který lze podat u pracovního soudu písemně nebo ústně do protokolu. Postup v řízení upravuje ust. § 83 a násl. ArbGG, které stanovuje, že soud prošetřuje skutkový stav věci z moci úřední, tj. i přesto, že se jedná o řízení návrhové se zde uplatňuje zásada vyšetřovací. Za účelem objasnění skutkového stavu lze nahlížet do listin, získávat informace, vyslyšet svědky, znalce, účastníky a provádět prohlídky.¹²⁷ Pokud v průběhu řízení nedojde ke smírné dohodě, rozhodne soud ve formě usnesení. Proti usnesení mohou účastníci řízení podat stížnost k zemskému pracovnímu soudu a následně se lze prostřednictvím stížnosti dostat až ke Spolkovému pracovnímu soudu.

3.1.2 Soudní řízení v Rakousku

Na pracovněprávní záležitosti v Rakousku se dle ust. § 1 zákona o pracovních a sociálních soudech, použije tohoto zákona, není-li stanoveno jinak. Pravidla soudního řízení v pracovněprávních věcech jsou obdobná pravidlům občanského soudního řízení a ASGG v některých částech výslovně odkazuje na použití ustanovení občanského soudního řádu. Pracovněprávní soudnictví má však určité odlišnosti.

Vymezení předmětu pracovněprávních sporů nalezneme v ust. § 50 ASGG. V první instanci rozhodují o pracovněprávních věcech zemské soudy, ve druhém stupni vyšší zemské soudy a ve třetím stupni Nejvyšší soud. Mimo to je Vídní zřízen

¹²⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe, s 163.

¹²⁶ *Arbeitsgericht Stuttgart: Arbeitsgerichtliche Verfahren - Urteilsverfahren* [online]. [cit. 2023-03-04]. Dostupné z: <https://arbeitsgericht-stuttgart.justiz-bw.de/pb/,Lde/Urteilsverfahren>.

¹²⁷ § 83 odst. 2 ArbGG.

speciální soud pro oblast pracovního a sociálního práva, který funguje jako soud prvního stupně.¹²⁸

Dle ust. § 10 ASGG je pracovní a sociální jurisdikce vykonávána v senátech, které se skládají ze soudců a odborných laických soudců (přisedících). Přisedící jsou delegováni na funkční období pěti let a při výkonu své funkce jsou nezávislí a mají plné pravomoci spojené s funkcí soudce. Úloha přisedících je velice významná, spočívá nejen v poskytnutí jejich zvláštních odborných znalostí, ale i ve zvýšení akceptace rozhodnutí pracovních a sociálních soudů.¹²⁹

Speciální úpravu nalezneme v možnosti podání odvolání. Ustanovení § 517 ZPO(aut) omezuje možnost podání odvolání ve sporech, jejichž předmět nepřevyšuje částku 2.700 EUR, pouze proti určitým rozsudkům soudu prvního stupně. ASGG použití tohoto ustanovení pro pracovněprávní spory výslovně vylučuje.

V rámci pracovněprávní oblasti v Rakousku je nutno se zmínit o pracovních komorách upravených zákonem o pracovní komoře. Jedná se o veřejnoprávní korporace, které radí zaměstnancům, kteří jsou členy komory, v pracovněprávních a sociálněprávních záležitostech a zejména jim poskytují právní ochranu prostřednictvím soudního zastupování.¹³⁰ Členství v komoře je pro všechny zaměstnance obligatorní a služby poskytované komorou mj. usnadňují všem zaměstnancům přístup k soudní ochraně.

3.2 Rozhodčí řízení

Obecně lze uvést, že Německo i Rakousko jsou zeměmi, které se vzhledem ke své právní úpravě rozhodčího řízení řadí mezi země s poměrně restriktivním přístupem. Přestože arbitrabilita pracovních sporů německou ani rakouskou doktrínou zpochybňována není, jak německé, tak rakouské právo v zájmu ochrany zaměstnance velmi intenzivně limituje možnosti sjednání rozhodčí smlouvy v pracovních sporech. V obou právních řádech je rozhodčí doložku v pracovněprávních vztazích možno sjednat pouze ve výjimečných případech, o nichž bude pojednáno níže. Dále obě tyto země obsahují speciální úpravu

¹²⁸ *Vnitrostátní specializované soudy – Rakousko: Specializované soudy* [online]. 2021 [cit. 2023 03 04]. Dostupné z: https://e.justice.europa.eu/19/CS/national_specialised_courts?AUSTRIA&member=1.

¹²⁹ NEUMAYR, in NEUMAYR, M. – REISSNER, G., P. Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht. 3. Auflage. Wien: MANZ Verlag Wien, 2018, 3860 s. ISBN 978-3-214-03821-2. § 10, m. č. 3.

¹³⁰ § 7 AKG.

rozhodčího řízení pro pracovněprávní spory, která je velmi podrobná a vztah mezi touto speciální a obecnou úpravou je různý – v případě Německa je obecná úprava vyloučena zcela, v případě Rakouska nikoliv.¹³¹

3.2.1 Rozhodčí řízení v Německu

V Německu je rozhodčí řízení upraveno v rámci občanského soudního řádu v ustanoveních § 1025 – § 1066. Ustanovení § 1030 ZPO(deu) obecně uvádí, že předmětem rozhodčí smlouvy může být každý majetkoprávní nárok a takový nemajetkoprávní nárok, jsou-li ohledně předmětu takového sporu strany oprávněny uzavřít smír. Dle odstavce třetího tohoto ustanovení jsou z rozhodčího řízení vyňaty spory, jejichž arbitrabilitu vylučují zvláštní předpisy. Takovým zvláštním předpisem je například zákon o pracovních soudech, který se snaží o komplexní úpravu rozhodčího řízení v pracovněprávních sporech, a proto dle ust. § 101 odst. 3 ArbGG se ustanovení ZPO(deu) na rozhodčí řízení v pracovních sporech nepoužijí, a to ani subsidiárně. Někteří autoři však tento názor popírají a připouští podpůrnou působnost obecných zásad soudního řízení.¹³²

Jak je již v úvodu kapitoly uvedeno, německé právo je velice restriktivní a v podstatě téměř neumožňuje individuálním stranám pracovní smlouvy sjednat rozhodčí smlouvu. Mezi případy, jímž je výjimečně povoleno sjednání rozhodčí smlouvy, se řadí případy s mezinárodním prvkem, kde bylo jako rozhodné zvoleno cizí právo umožňující vést rozhodčí řízení v pracovních sporech, dále ji lze uzavřít v rámci kolektivní smlouvy, v případě dohody o určení pouze určitých prvků pracovněprávního vztahu¹³³ a ve sporech ze vztahů v rámci přípravy na povolání.¹³⁴ V Německu jsou tedy nejtypičtějšími pracovněprávními spory rozhodovanými v rámci rozhodčího řízení spory z kolektivních smluv.

Německá právní úprava umožňuje sjednat rozhodčí smlouvu ohledně již vzniklých sporů, a i rozhodčí smlouvu vztahující se na případné spory v budoucnu vzniklé. Samotnou podobu rozhodčí smlouvy ArbGG blíže neupravuje.

¹³¹ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s 295.

¹³² Tamtéž, s 316.

¹³³ Dle J. Pichrta jde o případy, kdy třetí osoba nerozhoduje o právních, ale jen faktických otázkách, např. ujednáním, že určitý lékař posoudí způsobilost zaměstnance k výkonu práce.

¹³⁴ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 295.

Pracovní soud není povinen zkoumat, zda existuje pro daný spor rozhodčí smlouva, avšak v případě, dovolá-li se rozhodčí smlouvy žalovaný, soud žalobu odmítne jako nepřijatelnou. Naopak rozhodčí řízení je nepřijatelné tehdy, pokud žalovaný nebo strany rozhodčí smlouvy nesplní povinnost jmenování členů rozhodčího soudu ve stanovené lhůtě, pokud rozhodčí soud zdržuje provedení řízení a bezvýsledně uplyne lhůta stanovená předsedou příslušného pracovního soudu k řízení či pokud rozhodčí soud stranám sdělí, že vydání rozhodčího nálezu není možné.¹³⁵

Provádění rozhodčího řízení je upraveno v ust. § 104 - § 110 ArbGG, které stanovují, že způsob provádění rozhodčího řízení se řídí uzavřenou rozhodčí smlouvou, popř. vlastním uvážením rozhodčího soudu. Řízení se koná ústně a strany se musí na jednání dostavit osobně nebo v zastoupení. V rámci řízení je obligatorně stanovena povinnost tzv. slyšení stran, tedy že strany sporu musí být před vydáním rozhodčího nálezu vyslechnuty. Pokud by se účastník bez omluvy nedostavil na jednání, přestože byl k němu vyzván, je povinnost být vyslechnut tímto splněna. Ohledně dokazování ArbGG stanovuje, že rozhodčí soud může provádět důkazy, pokud je má k dispozici. Pokud považuje za nezbytné provést důkaz, který nemůže provést sám, může přistoupit k použití institutu známého i v České republice, a to k tzv. dožádání.

O rozhodčím nálezu se rozhoduje prostou většinou hlasů členů rozhodčího soudu, nestanoví-li rozhodčí smlouva jinak.¹³⁶ Rozhodčí soud se dle ust. § 103 ArbGG skládá ze stejného počtu zaměstnanců a zaměstnavatelů, plus tam mohou být nestranné osoby. Písemné vyhotovení nálezu musí být opatřeno datem vyhotovení a podpisy členů rozhodčího soudu. Kopie nálezu se doručují stranám sporu a jedno vyhotovení se ukládá u pracovního soudu, který by byl příslušný k uplatnění nároku. Odůvodnění není v písemném vyhotovení třeba, jestliže se jej strany sporu výslovně vzdaly. ArbGG rozhodčímu nálezu přiznává stejné účinky, jako má pravomocný rozsudek pracovního soudu.¹³⁷ Vykonatelnosti nabývá tehdy, pokud jej za vykonatelný prohlásí předseda pracovního soudu, který by byl příslušný k uplatnění nároku.¹³⁸

¹³⁵ § 102 ArbGG.

¹³⁶ § 108 odst. 1 ArbGG.

¹³⁷ § 108 odst. 4 ArbGG.

¹³⁸ § 109 odst. 1 ArbGG.

Proti rozhodčímu nálezu se lze bránit podáním žaloby na neplatnost. Tu lze dle ust. § 110 odst. 1 ArbGG podat tehdy, bylo-li rozhodčí řízení nepřijatelné, je-li rozhodčí nález založen na porušení právní normy, anebo jsou-li splněny podmínky pro podání žaloby na obnovu řízení dle ZPO(deu). Soudní přezkum spočívá v zásadě pouze na přezkumu právních vad, obdobně jako je tomu v případě zrušení rozhodčího nálezu dle českého práva.¹³⁹

Před rozhodčím soudem je možné uzavřít i smír. Ten musí být dle ust. § 108 ArbGG sepsán písemně, podepsán stranami sporu a členy rozhodčího soudu s uvedením data, kdy byl uzavřen. Vykonatelnost smíru se řídí stejnými podmínkami jako vykonatelnost rozhodčího nálezu.

3.2.2 Rozhodčí řízení v Rakousku

V Rakousku je rozhodčí řízení upraveno v ustanoveních § 577 - § 618 občanského soudního řádu. Arbitrablní jsou dle ust. § 582 ZPO(aut) jakékoliv peněžní nároky, o kterých rozhodují obecné soudy, a nepeněžité nároky, pokud o nich lze uzavřít smír. V případě konání rozhodčího řízení v pracovněprávních věcech odkazuje ust. § 618 ZPO(aut) na přiměřené použití § 617 odst. 2 až 8 a odst. 10 a 11 ZPO(aut), tedy na ustanovení vztahující se na rozhodčí řízení mezi podnikatelem a spotřebitelem. Kromě ZPO(aut) je třeba zmínit zákon o pracovních a sociálních soudech, který se vztahuje na pracovněprávní záležitosti.

Rakouský právní řád tedy umožňuje konání rozhodčího řízení i pro řešení pracovněprávních sporů, avšak jsou z něj předem vyloučeny spory v rámci kolektivního práva.¹⁴⁰ Sjednání rozhodčí smlouvy v kolektivní smlouvě (po německém vzoru) by tedy bylo zpravidla právně neúčinné.¹⁴¹ Současně ASGG v ust. § 9 odst. 1a omezuje možnost uzavření rozhodčí smlouvy pouze na případy, kdy již existuje mezi stranami spor a tedy k řešení již vzniklého sporu, nikoli do budoucna.

¹³⁹ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s 320.

¹⁴⁰ § 50 odst. 2 ASGG.

¹⁴¹ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s 309.

Ohledně počtu rozhodců umožňuje rakouská právní úprava stranám sporu smluvní volnost. Pokud se však strany nedohodnou, skládá se rozhodčí soud ze tří rozhodců.¹⁴²

I rakouská právní úprava se vypořádává se situací, kdy se strana sporu i přes existenci rozhodčí smlouvy obrátí s žádostí o pomoc na soud. Soud je v takovém případě dle ust. § 584 ZPO(aut) povinen žalobu zamítnout, pokud se žalovaný k věci nevyjádří nebo se ve věci nenařizuje ústní jednání. To neplatí, pokud soud shledá, že rozhodčí smlouva neexistuje nebo je nevymahatelná.

Postup v řízení je zde obdobný jako v případě úpravy německé či české, tedy je zde jednak možnost stran se na postupu v řízení dohodnout, kdy tato dohoda musí dle ust. § 594 odst. 1 ZPO(aut) respektovat kogentní předpisy obsažené ve čtvrtém oddílu věnujícím se rozhodčímu řízení, a též mohou strany odkázat na rozhodčí řád. Pokud není postup v rozhodčím řízení sjednán dohodou stran, postupuje rozhodčí soud dle svého uvážení.

Ustanovení § 606 ZPO(aut) upravuje náležitosti rozhodčího nálezu. Rozhodčí nález musí být vyhotoven písemně a podepsán rozhodci. Odůvodnění nález obsahuje vždy, pokud se strany nedohodnou jinak. Právní moc a vykonatelnost rozhodčího nálezu potvrzuje na žádost strany předseda, popř. jiný rozhodce.

Zejména v § 617 odst. 3 ZPO(aut) můžeme najít velký důraz kladený na ochranu zaměstnance, který uzavření rozhodčí smlouvy podmiňuje obligatorním poskytnutí písemné právní rady zaměstnanci o podstatných rozdílech mezi rozhodčím a soudním řízením. Pokud by nebyla tato povinnost naplněna, a přesto by došlo k uzavření rozhodčí smlouvy a provedení rozhodčího řízení, byl by obligatorně rozhodčí nález z takového řízení vzešlý zrušen.¹⁴³ Dalším důvodem zrušení rozhodčího nálezu je dle odst. 6 porušení kogentních zákonných ustanovení, od jejichž aplikace nebylo možné ustoupit ani v případě volby práva stran ve věcech s cizím prvkem.

I dle rakouské právní úpravy je možné v rámci rozhodčího řízení uzavřít smír. Ten dle ust. § 605 ZPO(aut) je rozhodčí soud povinen zaznamenat a záznam

¹⁴² § 586 odst. 2 ZPO(aut).

¹⁴³ § 617 odst. 7 ZPO(aut).

podepíší účastníci řízení a předseda. Dohodnuté znění smíru může rozhodčí soud na návrh stran zaznamenat i ve formě rozhodčího nálezu, kdy takový nález má stejné účinky jako „běžný“ rozhodčí nález.

3.3 Mediacce

Německo i Rakousko, stejně jako Česká republika, implementovaly do svých právních řádů směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech. Tato směrnice se vztahuje pouze na regulaci mediace přeshraničních sporů, avšak Česká republika i Německo šly nad její rámec a vytvořily na základě jejích požadavků ucelenou právní úpravu mediace pro přeshraniční i vnitrostátní spory. Rakousko však stejnou cestou nešlo a na základě této směrnice byl k dosavadní právní úpravě mediace pro vnitrostátní spory přijat samostatný zákon upravující mediaci přeshraniční.¹⁴⁴

Jednotlivé německé a rakouské mediační právní předpisy, o kterých bude pojednáno v následujících kapitolách, se stejně jako zákon o mediaci vztahují pouze na spory soukromoprávní. Jsou postaveny na stejných stěžejních zásadách, kterými je ku příkladu zásada mlčenlivosti mediátora ohledně skutečností, jenž se dozvěděl v souvislosti s provedením mediace. Dále lze uvést zásadu důvěrnosti stanovující požadavek na zacházení s dokumenty, které byly vytvořeny nebo mediátorovi předány v rámci mediace nebo například zásadu poučovací spočívající v povinnosti mediátora informovat strany sporu o průběhu a zásadách mediace, kdy konkrétní obsah této poučovací povinnosti je v jednotlivých právních úpravách rozličný.

3.3.1 Mediacce v Německu

Důvodem zavádění alternativních způsobů řešení sporů je zpravidla nadměrné přetěžování soudního systému. To však není případ Německa, kde mediace byla do právního řádu zavedena jen jako další možnost řešení sporů prostřednictvím alternativních institutů. Přesto však dle názorů odborníků je potřeba mediace v Německu velmi vysoká z důvodů rostoucí nespokojenosti se soudním řešením konfliktů z procesního hlediska. Mnoho spotřebitelů si údajně

¹⁴⁴ Tzv. Bundesgesetz über die bestimmte Aspekte der grenzüberschreitenden Mediation in Zivil- und Handelssachen in der Europäischen Union.

přeje lepší, rychlejší a méně formální a méně nákladný přístup k závazným rozhodnutím.¹⁴⁵

V Německu lze rozlišit dva, resp. tři systémy mediace. Za prvé jde o mediaci napojenou na soudní soustavu, kdy takovou mediaci lze dále rozlišit na obligatorní a fakultativní. A dále se jedná o mediaci dobrovolnou, která není na soudní soustavu napojena žádným způsobem.

Úvodní zákon k občanskému soudnímu řádu zmocňuje jednotlivé spolkové země k zavedení povinné mediace ve stanovených případech. Dle ust. § 15a EGZPO se jedná o majetkové spory o nároky nepřesahující 750 EUR, sousedské spory, spory týkající se nároků za poškození osobní cti, pokud k poškození nedošlo v tisku nebo rozhlasu, a o spory týkající se rovného zacházení ve smyslu § 3 obecného zákona o rovném zacházení (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz). V těchto případech je tedy třeba, byla-li přijata příslušná právní úprava, nejprve obligatorně provést mediaci a případně poté, na základě osvědčení o neúspěšném pokusu o dohodu vydaného smírčím orgánem, lze zahájit řízení soudní. Mezi spolkové země, které na základě tohoto ustanovení přijaly právní úpravu mediace se řadí např. Bavorsko, Baden-Württembergsko, Dolní Sasko, Hamburk, Hesensko, Severní Porýní-Vestfálsko a Šlesvicko-Holštýnsko.¹⁴⁶

Možnost provedení dobrovolné mediace napojené na soudní systém vyplývá z ust. § 278 ZPO(deu), které je obecným ustanovením o smírčím jednání a dobrovolném odkazování případů k mediaci. Takové jednání je prováděné smírčími soudci, kteří jsou v rámci něj oprávněny využívat všech způsobů řešení konfliktů, včetně právě mediace. V případě, že se strany rozhodnou provést soudem navrženou mediaci či jiný způsob mimosoudního řešení sporů, řízení se dle ust. § 278a ZPO(deu) zastaví.

Na základě evropské směrnice vstoupil v Německu v platnost dne 26. července 2012 německý zákon o mediaci. Jedná se o právní úpravu velmi strohou. Požadavky na osobu mediátora zde nejsou vymezeny tak, jako např. v případě úpravy české či rakouské. Legální definice mediátora

¹⁴⁵ TAMM, Marina. Mediation in Deutschland: Erfahrungen und Probleme insbesondere im Bereich des Gesundheitsrechts. IN: HOLÁ, Lenka, ed. *Mediace 2017: Sborník odborných statí z mezinárodní vědecké konference Mediace 2017, konané v Olomouci ve dnech 27.–28. října 2017*. Olomouc: Iuridicum Olomoucense, 2018. ISBN 978-80-88266-20-4.

¹⁴⁶ HOLÁ, Lenka. *Mediace a možnosti využití v praxi*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s 205. ISBN 978-80-247-4109-3.

charakterizuje jako *nezávislou a neutrální osobu bez rozhodovací pravomoci, která vede strany mediací*.¹⁴⁷ Ustanovení § 5 MedG uvádí, že je povinností mediátora zajistit na vlastní odpovědnost, že má teoretické a praktické znalosti a zkušenosti, aby mohl provádět mediaci. Obsahem těchto znalostí jsou základy procesu a podmínek mediace, mediačního práva a různých vyjednávacích a komunikačních technik, které by si měl mediátor osvojit v rámci vhodného školení.

Zákon dále uvádí pojem „certifikovaný mediátor“, kdy pod tímto označením se rozumí *každý, kdo absolvoval školení mediátora splňující určité požadavky*¹⁴⁸, které na základě ust. § 6 MedG stanovilo nařízením Spolkové ministerstvo spravedlnosti a ochrany spotřebitele.¹⁴⁹ Nařízení upravuje bližší podmínky pro odbornou přípravu k výkonu činnosti certifikovaného mediátora v podobě povinných školení a vzdělávacích kurzů, které musí v rámci pravidelného přeškolení absolvovat i v průběhu činnosti. Seznam certifikovaných mediátorů však Německo na rozdíl od České republiky či Rakouska nevede.

V Německu poskytuje mediační služby celá řada organizací, mezi které se se specializací na pracovní právní oblast řadí např. Spolkový svaz pro mediaci v hospodářském a pracovním prostředí. Tyto organizace poskytují akreditaci mediátorům na základě vlastních kritérií za výcvik, zpravidla po absolvování vzdělávacího kurzu, který poskytuje daná organizace, jako určitou záruku kvality.¹⁵⁰

3.3.2. Mediace v Rakousku

Nejzásadnějším právním předpisem týkajícím se úpravy mediace v soukromoprávních věcech na území Rakouska je s účinností od roku 2004 zákon o mediaci v civilních věcech. ZivMediatG má obdobnou strukturu jako český zákon o mediaci i německý MedG, avšak oproti němu je rozsáhlejší. V úvodních ustanovení ZivMediatG vymezuje předmět úpravy a samotný pojem mediace

¹⁴⁷ § 1 odst. 2 MedG.

¹⁴⁸ § 5 odst. 2 MedG.

¹⁴⁹ Nařízení o školení a dalším vzdělávání certifikovaných mediátorů – Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung - ZMediatAusv)

¹⁵⁰ Realizované projekty: Rozvoj mediace a řešení konfliktů v ČR – mediace v netrestní oblasti. 1. Analýza zahraničních modelů mediace pro více než 20 států světa – Německo, s. 4. In: Asociace mediátorů České republiky. [online]. [cit. 2023-02-26]. Dostupné z WWW: <https://www.amcr.cz/realizovane-projekty/>.

a mediátora. Dále se věnuje organizaci a činnosti Poradního sboru pro mediaci, vedení seznamu mediátorů, podmínek zápisu i výmazu z něj, právům a povinnostem mediátorů a také vzdělávacím institucím a kurzům v oblasti mediace. Současně je důležité uvést, že ZivMediatG se vztahuje pouze na činnost tzv. registrovaných mediátorů.¹⁵¹

V Rakousku rozlišujeme dva systémy mediace, které lze určitým způsobem spatřovat i v úpravě mediace dle českého i německého práva. Za prvé se jedná o mediaci napojenou na soudní systém, kterou zavedl právě výše uvedený ZivMediatG a kterou mohou poskytovat pouze registrovaní mediátoři. Druhý systém mediace nemá návaznost na soudní systém, jedná se o mediaci právem neupravenou, pro kterou se právní úprava obsažená v ZivMediatG neuplatňuje.¹⁵²

I dle rakouské právní úpravy je soudům umožněno iniciovat mediaci odkázáním účastníků řízení k pokusu o vyřešení vzájemného konfliktu prostřednictvím mediace. Zde se rakouská právní úprava shoduje s úpravou německou a současně se tak liší od úpravy české v tom, že soud tak může učinit pouze tehdy, pokud s tím strany sporu souhlasí.¹⁵³ Ve dvou případech je mediace v Rakousku upravena jako povinná, a to v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob podle federálního zákon o rovnosti osob se zdravotním postižením (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen) a v oblasti skončení učebního poměru podle zákona o odborném vzdělávání (Berufsausbildungsgesetz).¹⁵⁴ V obou případech je mediace prováděna v režimu ZivMediatG.

Orgánem zastřešujícím mediaci je v Rakousku Ministerstvo spravedlnosti, resp. Federální ministerstvo spravedlnosti. Spolkový ministr spravedlnosti vede obdobně jako v České republice seznam mediátorů a podmínky vzniku nároku osoby na registraci upravuje § 9 ZivMediatG. Registrovaným mediátorem může být pouze osoba odborně způsobilá a důvěryhodná, která dosáhla věku minimálně 28 let a uzavřela odpovídající profesní pojištění odpovědnosti. Odbornou

¹⁵¹ § 3 odst. 2 ZivMediatG.

¹⁵² HOLÁ, Lenka. *Mediace a možnosti využití v praxi*. Praha: Grada, 2013. Psyché. s 201.

¹⁵³ Tamtéž, s 201.

¹⁵⁴ Šimečková, E. *Mediace v pracovním právu v českém a rakouském kontextu*. In Holá, L., Malacka, M. a kol. *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů*. Praha: Leges, 2014, s. 156. ISBN 978-80-7502-047-5.

způsobností jsou myšleny znalosti a dovednosti získané na základě příslušného školení v institucích, které spolkový ministr spravedlnosti zapsal do seznamu školících institucí a kurzů.

V současné době v Rakousku většina mediátorů pracuje v institucích a mediaci vykonává pouze jako doplňkovou činnost. Mediátoři jsou ve své hlavní profesi zejm. právníci, dále pak konzultanti managementu, politologové, pedagogové, psychologové, psychoterapeuti či sociologové.¹⁵⁵

Pro Rakousko je typická existence tzv. Poradního sboru pro mediaci. Jedná se o poradní orgán spolkového ministra spravedlnosti zřízený na základě ust. § 4 odst. 1 ZivMediatG. Úkolem tohoto poradního orgánu je dle § 5 ZivMediatG projednávání témat a otázek položených spolkovým ministrem spravedlnosti, podávání vyjádření, vypracovávání znaleckých posudků, poskytování součinnosti při tvorbě podzákoných právních předpisů upravujících školení mediátorů, dále se podílí se na akreditaci školících zařízení a kurzů pro mediátory a plní některé funkce v rámci řízení o registraci do seznamu mediátorů.

3.4 Zhodnocení způsobů řešení individuálních pracovněprávních sporů

V předcházejících kapitolách došlo v souvislosti s řešením pracovněprávních sporů v Německu a Rakousku k seznámení s právními úpravami soudního řízení, rozhodčího řízení a mediace. Následuje proto souhrnné zhodnocení těchto způsobů s uvedením možných návrhů změn české právní úpravy.

V rámci úpravy pracovněprávního soudnictví lze uvést, že Česká republika se od vybraných zemí poměrně liší, jelikož procesní úpravu pro pracovněprávní spory od jiných občanskoprávních sporů příliš neodlišuje, což vzhledem k uváděným statistikám pravděpodobně není nejvhodnější cesta.

Především je třeba vyzdvihnout efektivitu zřízení samostatného pracovněprávního soudnictví. Jak je již uvedeno v kapitole věnující se soudnímu řešení pracovněprávních sporů, již dříve na území České republiky specializované pracovní soudy zřízeny byly a jejich fungování dle odborníků bylo na uspokojivé

¹⁵⁵ Welche Ausbildung braucht man, um Mediator/in zu werden? [on-line]. [cit. 2018-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.mediation.at/contents/3849/welche-ausbildung-braucht-man-um-mediator-in-zu-werden>>.

úrovni.¹⁵⁶ Pro zkvalitnění soudního řízení v pracovních věcech v České republice je tedy ideálním řešením znovuzavedení pracovních soudů. Jedná se však o poměrně radikální zásah, který není snadno proveditelný, a už vůbec ne v blízkém časovém horizontu. Pozornost by proto měla být v současnosti věnována „pouhým“ změnám v právní úpravě. Tyto změnit lze pak vzhledem k uvedenému zaměřit především na oblast přisedících.

Další inspirací pro české zákonodárce by mohla být německá právní úprava stanovující, že v rozsudkových řízeních, která zahrnují v podstatě všechna řízení vyplývající z individuálního práva, nemá vítězná strana v prvním stupni nárok na náhradu nákladů spočívající v přibrání procesního zmocněnce.¹⁵⁷ Obdobnou myšlenku lze nalézt i v právní úpravě rakouské, která dokonce připouští nárok na náhradu nákladů až v řízení u Nejvyššího soudu.¹⁵⁸ V České republice je dle odborníků jedním z hlavních faktorů, proč se především zaměstnanci nepouštějí do soudního řízení, právě nákladnost řízení, proto změna právní úpravy ve smyslu výše uvedených zahraničních úprav by mohla být pro oblast pracovněprávních sporů jedině přínosem.

Právní úprava rozhodčího řízení ve vybraných zemích je poměrně odlišná. Odlišnosti lze spatřovat jak v drobnějších záležitostech, typu formy vedení rozhodčího řízení či způsoby určení osoby rozhodce, tak i například ohledně časových možností uzavírání rozhodčích smluv či v možnosti využití rozhodčího řízení k rozhodování pracovněprávních sporů jako takové. Česká republika je v tomto ohledu nejvolnější, jelikož rakouská a německá právní úprava umožňuje konání rozhodčího řízení jen v individuálních či jen v kolektivních pracovněprávních sporech. V této záležitosti se přikláním k české právní úpravě, jelikož pro takovéto vyhranění neshledávám žádný podstatný důvod. Český právní řád na rozdíl od obou vybraných zahraničních právních řádů obsahuje samostatný zákon věnující se rozhodčímu řízení, což jednoznačně vytváří lepší přehlednost a srozumitelnost. Ze zahraniční právní úpravy je však dle mého názoru nutno vyzdvihnout ustanovení ZPO(aut), které podmiňuje uzavření rozhodčí smlouvy obligatorním poskytnutím písemné právní rady zaměstnanci o podstatných rozdílech mezi rozhodčím a soudním řízením. Jsem toho názoru, že řada zaměstnanců

¹⁵⁶ KALENSKÁ, M. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. Aplikované právo. 2007. č. 2. s 8-9.

¹⁵⁷ § 12a odst. 1 ArbGG.

¹⁵⁸ § 58 odst. 1 ASGG.

si neuvědomuje smysl a důsledky uzavření rozhodčí smlouvy, proto bych jednoznačně podpořila zavedení ochrany v tomto smyslu do českého právního řádu.

Oproti právní úpravě rozhodčího řízení je právní úprava mediace ve všech třech zemích velmi stručná. Obecně lze ve všech nalézt mnoho společných rysů, zaměřují se zejména na vymezení pojmu mediace a mediátora, základních zásad mediace a požadavků na osobu mediátora. Ve všech třech zemích lze rozlišit mediátory oprávněné poskytovat mediační činnost na základě mediačních zákonů (tj. zapsaní, certifikovaní či registrovaní mediátoři) a ostatní mediátoři, jejichž činnost není zákonem řízená a garantovaná. Zahraniční úprava je mnohem více zaměřená na vzdělávání mediátorů, v Německu je dokonce zavedeno univerzitní vzdělávání.¹⁵⁹

Hlavní odlišnosti lze spatřovat ohledně nařízení obligatorní mediace. Německá i rakouská právní úprava zavádí obligatorní mediaci ve stanovených případech, avšak v České republice není provedení mediace za žádných podmínek povinné. Je poměrně diskutabilní otázkou, zda se jedná o nedostatek české právní úpravy či nikoliv. Jan Pichrt k tomuto uvádí: *„S ohledem na povahu pracovněprávních vztahů a typy sporů, které zde vznikají, by mediace měla být primárně prostředkem, jehož prostřednictvím se budou řešit první sporné momenty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve fázi, kdy se již spor předkládá k řešení soudu, již v podstatě nemůže mediace, i když by vedla k vyřešení sporu prostřednictvím dohody, přivodit všechny možné pozitivní důsledky, které jsou s touto metodou řešení sporů spojovány, zejména zachovat další možnou spolupráci sporných stran.“*¹⁶⁰ Osobně jsem toho názoru, že povaha ADR je postavena na svobodné volbě stran, a tudíž by jejich využití nemělo být nařizováno proti jejich vůli. Je ale pravdou, že povědomí společnosti o možnosti využití mediace není příliš velké a strany sporu proto automaticky přistoupí k řešení konfliktů soudní cestou. V takovém případě by však měl k založení povědomí o možnosti mediace sloužit již uváděný institut obligatorního nařízení prvního setkání s mediátorem. Docházím tedy k závěru, že česká právní úprava mediace je velice povedená a neshledávám v ní žádné závažné nedostatky či potřebu změn.

¹⁵⁹ Realizované projekty: Rozvoj mediace a řešení konfliktů v ČR – mediace v netrestní oblasti. 1. Analýza zahraničních modelů mediace pro více než 20 států světa – Německo, s. 7. In: Asociace mediátorů České republiky. [online]. [cit. 2023-02-26].

¹⁶⁰ PICHRT, Jan. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti? [online]. law.muni.cz, 12. října 2016 [cit. 26.2.2023].

Závěr

Prvotním cílem diplomové práce bylo seznámení s problematikou individuálních pracovněprávních sporů. Za tímto účelem byl v první části práce uveden obecný výklad pojmu individuální pracovněprávní spory zahrnující několik základních odborných teorií, dle kterých lze shrnout, že pracovněprávními spory rozumíme konflikty subjektů individuálních pracovněprávních vztahů, tedy konflikty mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které určitým způsobem souvisí s výkonem závislé práce. Současně bylo pojednáno o institutech pracovního práva, které se nejčastěji stávají předmětem individuálních pracovněprávních sporů. Uvedením konkrétních případů řešených Nejvyšším soudem byla z praktického hlediska přiblížena problematika odměňování zaměstnanců, náhrady majetkové a nemajetkové újmy a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Souhrnně lze z uvedených poznatků konstatovat, že předmětem pracovněprávních sporů může být skutečně jakýkoliv pracovněprávní institut a že pracovněprávní problematika je velice komplikovanou oblastí záležející na mnoha faktorech, které je třeba v případě těchto sporů brát v potaz.

Kromě výše uvedeného bylo cílem diplomové práce též seznámení s několika možnostmi řešení individuálních pracovněprávních sporů. Druhá a třetí část práce se proto zaměřila na tři vybrané způsoby řešení, které byly představeny jak ve světle české právní úpravy, tak i právní úpravy zahraniční.

Jako první byla pozornost věnována soudnímu řešení pracovněprávních sporů. Vzhledem k tomu, že spory týkající se pracovních věcí jsou dle české právní úpravy projednávány v rámci civilního řízení podle občanského soudního řádu a neexistuje samostatná procesní právní úprava, bylo v této části poukázáno zejména na odlišnosti, které občanský soudní řád s pracovněprávní oblastí spojuje. Souhrnně lze uvést, že česká právní úprava příliš mnoho odlišností neobsahuje, což je častým terčem kritiky odborné veřejnosti. V komparaci s právní úpravou Německa a Rakouska lze shledat v české právní úpravě nedostatky zejména v podobě absence zvláštní soustavy pracovních soudů či nedostatečné odbornosti přísedících. Dle soudních statistik tvoří pracovněprávní spory z celkového počtu soukromoprávních sporů skutečně malé množství, kdy v rámci práce bylo za účelem objasnění této skutečnosti rozebráno několik názorů z řad odborníků. Současně v rámci závěrečné kapitoly této práce byly uvedeny návrhy na možnou změnu právní úpravy týkající se pracovněprávního soudnictví.

Dále byla práce zaměřena na dva typy alternativních způsobů řešení sporů, a to na rozhodčí řízení a mediaci, jež disponují řadou významných pozitiv. Efektivita těchto způsobů se značně projevuje zejména v zemích, kde lze hovořit o určité zahlcenosti soudnictví, což jak z této práce vyplývá, je případ právě České republiky. Alternativní způsoby řešení sporů do této práce byly zařazeny právě proto, že je považuji za velice přínosné pro společnost a jejich poměrně nízké využívání v praxi přisuzuji nedostatečnému povědomí společnosti o nich a nedostatečné podpoře z právního prostředí. Využití ani jednoho z těchto institutů není zákonem stanoveno jako obligatorní, což však vzhledem k momentální povaze ADR nepovažuji za větší nedostatek. K jejich využívání by však měly nabádat například i samotné soudy, a to prostřednictvím institutu prvního setkání s mediátorem. Výstupy z této práce pak poměrně jednoznačně ukazují na fakt, že soudy k využití této alternativy sporné strany v rámci pracovněprávních sporů příliš často nevedou.

Lze shrnout, že česká právní úprava je v obou vybraných typech ADR zdařilá a přehledná a v rámci komparace nebylo příliš mnoho co přebírat z úprav zahraničních. Mimo již uváděných přínosů spočívajících v rychlosti, finanční nenáročnosti a celkové efektivnosti ADR lze pro oblast rozhodčího řízení jednoznačně opětovně vyzdvihnout fakt, že rozhodčí nález coby výsledek rozhodčího řízení po nabytí právní moci a vykonatelnosti představuje exekuční titul, tudíž je možné jej v případě nesplnění uložených povinností bez dalšího vymáhat. To na druhou stranu nelze říct o mediační dohodě, která má ryze soukromoprávní charakter a pro její vykonatelnost je nutno učinit další kroky. Obecně je možno mediaci oproti rozhodčímu řízení považovat za poměrně benevolentnější formu, je procesem více neformálním, založeným především na komunikaci, tudíž není vhodná pro případy sporů mezi osobami, jejichž vztahy jsou narušeny do takové míry, že vidina určitého ustoupení za účelem získání kompromisu je nemyslitelná. Jsem však toho názoru, že dobře vedená komunikace, rychlost a finanční nenáročnost je způsobila přimět leckoho k přistoupení k tomuto řešení a shledávám tak v mediaci veliký přínos.

Současně je třeba uvést, že využívání ADR i přes nedostatečnou informovanost o jejich principech a fungování může zavést řadu osob do nepříjemných situací. V této souvislosti lze hovořit zejména o rozhodčím řízení, které představuje poměrně značný zásah do ústavně zaručeného práva osoby

přístupu k soudu. Z tohoto důvodu lze považovat za velice smysluplný a užitečný institut zavedený v rámci rakouské právní úpravy, který podmiňuje uzavření rozhodčí smlouvy obligatorním poskytnutím písemné právní rady slabší smluvní straně o tom, co pro ni uzavření rozhodčí smlouvy znamená.

Podpory se alternativním způsobům řešení pracovněprávních sporů dostává i z oblasti práva Evropské unie. Tak zvaná Zelená kniha o alternativních řízeních za účelem řešení sporů v právu civilním a obchodním vztahující se i na oblast pracovního práva je dokumentem obsahujícím průzkum situace v oblasti využívání ADR a snažícím se zavést na téma ADR řadu diskuzí a posílit tak zájem o jejich využívání.

Resumé

In order to familiarize with the issue of individual labour disputes, the first part of the thesis provides a general interpretation of the concept of individual labour disputes. Labour disputes represent conflicts between subjects of individual labour relations, i.e. conflicts between employers and employees related to the performance of dependent work. At the same time, the institutes of labour law that most often become the subject of individual labour disputes were discussed. From the Supreme Court's jurisdiction, the issue of remuneration of employees, compensation for material and non-material damage and immediate termination of employment by the employer were presented.

In addition to the above, the aim of the thesis was also to introduce several possibilities of resolving individual labour disputes in the Czech Republic. The second and third part of the thesis therefore focused on three selected methods of resolution, which were presented in the light of both Czech and foreign legislation.

First, the thesis dealt with the judicial resolution of labour disputes. According to Czech legislation, these are dealt with in civil proceedings under the Civil Procedure Code. In particular, the differences that the Civil Procedure Code has with the labour law area were pointed out. In comparison with the legislation of Germany and Austria, certain shortcomings can be found in the Czech legislation, in particular in the absence of a special system of labour courts or the lack of expertise of judges. In the final chapter, suggestions for possible changes to the legislation on labour law courts were made.

Furthermore, the thesis focused on two types of so-called alternative dispute resolution, namely arbitration and mediation. The use of either of these institutes is not mandatory by law. However, their use should be encouraged, for example, by the courts themselves through the institute of the first meeting with a mediator. The results of this work show quite clearly that the courts do not often encourage disputants to use this alternative. It can be summarised that the Czech legal regulation is successful and clear in both selected types of ADR and there was not much to take over from foreign regulations in the comparison.

At the same time, it should be noted that the use of ADR, despite the lack of awareness of its principles and functioning, can put many people in uncomfortable

situations. In this context, we can speak in particular about arbitration proceedings, which constitute a rather significant interference with a person's constitutionally guaranteed right of access to court. For this reason, the institution introduced under Austrian law, which makes the conclusion of an arbitration agreement conditional on the mandatory provision of written legal advice to the weaker party on what the conclusion of an arbitration agreement means for him, can be regarded as a very sensible and useful institution.

Support for alternative methods of resolving employment disputes is also coming from European Union law. The so-called Green Paper on alternative dispute resolution procedures in civil and commercial law, which also applies to employment law, is a document containing a survey of the situation regarding the use of ADR and seeks to introduce a series of discussions on the subject of ADR in order to strengthen interest in its use.

Seznam použité literatury

Literární zdroje:

BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář.* 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-342-7.

DOLEŽALOVÁ, M., HÁJKOVÁ, Š., POTOČKOVÁ, D., ŠTANDERA, J., *Zákon o mediaci: komentář.* V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-458-2.

DRÁPAL, Ljubomír. *Občanský soudní řád: komentář.* Praha: C.H. Beck, 2009. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-107-9.

HOLÁ, Lenka. *Mediace a možnosti využití v praxi.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4109-3.

HOLÁ, Lenka, ed. *Mediace 2017: Sborník odborných statí z mezinárodní vědecké konference Mediace 2017, konané v Olomouci ve dnech 27.–28. října 2017.* Olomouc: Iuridicum Olomoucense, 2018. ISBN 978-80-88266-20-4.

HOLÁ, L., Malacka, M. a kol. *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů.* Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-047-5

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.

NEUMAYR, in NEUMAYR, M. – REISSNER, G., P. Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht. 3. Auflage. Wien: MANZ Verlag Wien, 2018. ISBN 978-3-214-03821-2.

PICHRT, Jan. *Pracovní právo.* V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.

PICHT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7.

PICHT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina, MORÁVEK, Jakub a kol. *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-588-6

ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Rozhodčí řízení v mezinárodním a vnitrostátním obchodním styku*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-004-2.

RŮŽIČKA, Květoslav a Dita FRINTOVÁ. *Vnitrostátní a mezinárodní rozhodčí řízení před Rozhodčím soudem při Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR: rozhodčí soud sedmdesátníkem*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-745-0.

VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-889-4.

ZAHRADNÍKOVÁ, Radka. *Civilní právo procesní*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Právní učebnice (Aleš Čeněk). s 55-56. ISBN 978-80-7380-714-6.

Odborné články:

BĚLINA, Miroslav. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C. H. Beck. Právní rozhledy, 2015, č. 2. ISSN 1210-6410

BŘÍZA, Petr a Filip GANTNER. *První setkání se zapsaným mediátorem z pohledu praxe*. Bulletin advokacie [online]. 2016, (4/2016). ISSN 1805-8280. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prvni-setkani-se-zapsanym-mediator-em-z-pohledu-praxe>

KALENSKÁ, Marie. *Pracovněprávní spory a jejich řešení*. Aplikované právo. 2007. č. 2.

PICHT, Jan. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* [online]. law.muni.cz, 12. října 2016. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html>

STONJEK, Patrik. *Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání*. ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE: Iuridica 1. 2019, 65(1), 121-129. ISSN 0323-0619. doi:10.14712/23366478.2019.10

SVATOŠ, Martin. *Výhody a nevýhody mediace obchodních sporů*. Právní prostor [online]. 10.11.2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/vyhody-a-nevyhody-mediace-obchodnich-sporu>.

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 3989/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.7.2020, sp.zn. 21 Cdo 3955/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008, sp.zn. 21 Cdo 4411/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp.zn. 21 Cdo 2935/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1.5.2012, sp.zn. 21 Cdo 4834/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. října 1997 sp.zn. 2 Cdon 1155/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.1.2002, sp.zn. 21 Cdo 2374/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2019 sp.zn. 21 Cdo 3648/2019

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. července 2022 sp.zn. 21 Cdo 733/2022

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2011, sp. zn. 30 Cdo 4256/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 1998, sp.zn. 21 Cdo 1009/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2008 sp.zn. 21 Cdo 2542/2007

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21.3.2006, sp.zn. 21 Cdo 1165/2005

Nález Ústavního soudu ze dne 2.10.2008 sp. zn. II. ÚS 1619/08

Stanovisko občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu ČSSR z 18.11.1970,
sp.zn. Cpj 87/70

Právní předpisy:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu

Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci)

Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES ze dne 21. května 2008 o
některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny
základních lidských práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České
republiky

Vyhláška č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora

Zelená kniha o alternativním řešení sporů v občanském a obchodním právu

Arbeitsgerichtsgesetz – zákon o pracovních soudech

Arbeiterkammergesetz – zákon o pracovní komoře

Arbeits-und Sozialgerichtsgesetz – zákon o pracovních a sociálních soudech

Einführungsgesetz zur Zivilprozessordnung – zákon o zavedení občanského
soudního řádu

Mediationsgesetz – mediační zákon

Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren – Nařízení o školení a dalším vzdělávání certifikovaných mediátorů

Zivilprozessordnung – občanský soudní řád

Zivilrechts-Mediations-Gesetz – zákon o mediaci v civilních věcech

Jiné zdroje:

JANOŠEK, M., MAISNER, M., MÁLEK, P., OLÍK, M., POKORNÝ, R. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI_ID KO216_1994CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Řád č. OV02/94, při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Důvodová zpráva k zákonu č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů. [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/27889/1/2>

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). [online]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/41041/1/2#>

Vnitrostátní specializované soudy – Německo: Pracovní soudnictví [online]. 2021. Dostupné z: https://ejustice.europa.eu/19/CS/national_specialised_courts?GERMANY&member=1

Das Bundesarbeitsgericht: *Der oberste Gerichtshof der Arbeitsgerichtsbarkeit mit Sitz in Erfurt* [online]. Dostupné z: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit/organisation/>

Arbeitsgericht Stuttgart: Arbeitsgerichtliche Verfahren - Urteilsverfahren [online]. Dostupné z: <https://arbeitsgericht-stuttgart.justiz-bw.de/pb/,Lde/Urteilsverfahren>

Vnitrostátní specializované soudy – Rakousko: Specializované soudy [online]. 2021. Dostupné z: https://ejustice.europa.eu/19/CS/national_specialised_courts?AUSTRIA&member=1

Realizované projekty: *Rozvoj mediace a řešení konfliktů v ČR – mediace v netrestní oblasti. 1. Analýza zahraničních modelů mediace pro více než 20 států světa – Německo.* In: Asociace mediátorů České republiky. [online]. Dostupné z WWW: <https://www.amcr.cz/realizovane-projekty/>

Welche Ausbildung braucht man, um Mediator/in zu werden? [on-line]. Dostupné z WWW: <http://www.mediation.at/contents/3849/welche-ausbildung-braucht-man-um-mediator-in-zu-werden>

Statistické přehledy soudních agend Ministerstva spravedlnosti České republiky. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>