

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Patrik Stonjek

Specifika pracovněprávních sporů

Disertační práce

Školitel: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Studijní program: Teoretické právní vědy – Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. 2. 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 621 700 znaků včetně mezer.

Patrik Stonjek

V Praze dne 1. 2. 2024.

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval všem osobám, které v nějaké (menší, ale i větší) míře přispěly ke vzniku této disertační práce. Nebudu nicméně uvádět jejich jména a příjmení (s jednou jedinou výjimkou) ani konkrétní činy, za které jim jsem vděčný, protože věřím, že si svůj příspěvek sami uvědomí, pokud náhodou budou tuto práci číst.

Jmenovitě si dovolím poděkovat pouze mému školiteli, Janu Pichrtovi. Úvodní dík mu patří za to, že se mne v době, kdy jsem o doktorském studiu uvažoval, ujal, ačkoliv se mě od něj snažil trošku odradit (nebo jeho započítí alespoň o nějakou dobu oddálit). Bohužel pro něj jsem si ale stál za svým a doktorské studium jsem zahájil.

Dále bych chtěl mému školiteli poděkovat za to, že se mnou měl tak dlouhou trpělivost. Doba mého studia byla předlouhá a jeho dobrota, ochota a pravděpodobně i přetrvávající víra v to, že jednou své doktorské studium (zdárně) zakončím, byla až neuvěřitelná. Navíc odůvodňování, proč takového studenta na fakultě mít, nemohlo být jednoduché a muselo jej stát mnoho nervů, sil a šedivých vlasů. O to více mu jsem vděčný.

A v neposlední řadě bych mému školiteli rád vyjádřil dík za to, že se ke mně choval vždy hezky, příjemně a jako rovný k rovnému. To (bohužel) v mezilidských vztazích není vždy běžné, a z toho důvodu považuji za důležité jeho milé a kolegiální chování vyzdvihnout.

Obsah

Úvod	1
1. Hmotněprávní specifika pracovněprávních sporů	9
1.1. Individuální pracovněprávní spory	9
1.1.1. Spor.....	9
1.1.2. Pracovněprávní spor.....	10
1.1.3. Hmotněprávní specifika individuálních pracovněprávních sporů	42
1.2. Kolektivní pracovněprávní spory	61
1.3. Dílčí shrnutí.....	67
2. Procesní specifika individuálních pracovněprávních sporů	69
2.1. Občanské soudní řízení a jeho druhy.....	69
2.2. Věcná, funkční a místní příslušnost soudů.....	70
2.3. Soudní poplatky	71
2.4. Zastoupení	72
2.4.1. Odborovou organizací	73
2.4.2. Právníckou osobou poskytující ochranu před diskriminací	74
2.4.3. Právníckou osobou chránící práva cizinců.....	75
2.4.4. Právníckou osobou chránící práva subjektů údajů.....	76
2.5. Obsazení soudů při projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů	78
2.5.1. Přisedící v ústavním pořádku.....	78
2.5.2. Smysl a účel přisedících	79
2.5.3. Předpoklady pro ustanovení do funkce přisedícího	84
2.5.4. Ustanovení do funkce přisedícího	97
2.5.5. Volba přisedícího	106
2.5.6. Složení slibu a vydání osvědčení o zvolení	106
2.5.7. Zařazení přisedícího do rozvrhu práce	108
2.5.8. Práva a povinnosti přisedícího.....	114
2.6. Obrácení důkazního břemene	144
2.7. Předběžná vykonatelnost	146
2.8. Snazší možnost zahájení dovolacího řízení.....	147
2.9. Dílčí shrnutí	148
3. Specifika pracovněprávních sporů v Rakouské republice.....	151
3.1. Obecný (spíše historický) úvod	151
3.2. Povinné členství v komorách pracovníků	152
3.3. Pracovněprávní spory	153

3.4.	Zahájení soudního řízení	153
3.5.	Složení soudního senátu	154
3.6.	Volba odborného laického soudce	156
3.7.	Práva a povinnosti odborného laického soudce	158
3.8.	Odvolání z funkce odborného laického soudce	160
3.9.	Specifika soudního řízení	161
3.10.	Účinky rozhodnutí	162
3.11.	Opravné prostředky	162
3.12.	Informace sdělené odbornými laickými soudci	163
3.13.	Dílčí shrnutí	164
4.	Specifika pracovněprávních sporů ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska – v Anglii a ve Walesu	166
4.1.	Stručný úvod	166
4.2.	Advisory, Conciliation and Arbitration Service	167
4.3.	Pracovněprávní spory	168
4.4.	Zahájení soudního řízení	169
4.5.	Složení soudního senátu	170
4.6.	Volba neprávních členů (senátu)	172
4.7.	Práva a povinnosti tribunálního přisedícího	175
4.8.	Odvolání z funkce tribunálního přisedícího	176
4.9.	Specifika soudního řízení	176
4.10.	Přehodnocení rozsudku pracovním tribunálem	178
4.11.	Opravné prostředky	179
4.12.	Praktické poznatky zejména z anglického pracovního soudnictví	179
4.13.	Dílčí shrnutí	180
5.	Specifika pracovněprávních sporů ve Spolkové republice Německo	182
5.1.	Několik úvodních slov	182
5.2.	Pracovní soudnictví obecně	183
5.3.	Pracovněprávní spory	185
5.4.	Zahájení soudního řízení	186
5.5.	Složení soudního senátu	187
5.6.	Povolání čestných soudců	191
5.7.	Práva a povinnosti čestného soudce	194
5.8.	Zbavení funkce čestného soudce	196
5.9.	Specifika soudního řízení	197
5.10.	Předběžná vykonatelnost některých rozsudků	199

5.11. Opravné prostředky	200
5.12. Praktické poznatky a informace sdělené čestnými soudci a „běžnými“ (profesionálními) soudci	201
5.13. Dílčí shrnutí	202
6. Porovnání a shrnutí specifík pracovněprávních sporů v analyzovaných zemích.....	204
6.1. Specifika soudního řízení v pracovněprávních sporech	204
6.2. Právní laici v pracovněprávních sporech	205
6.3. Počty pracovněprávních sporů	207
6.4. Dílčí shrnutí	210
7. Výsledky dotazníkového šetření realizovaného v České republice a věnujícímu se institutu přísedících	212
7.1. Obecné informace o cíli dotazníkového šetření	212
7.2. Realizace dotazníkové šetření.....	213
7.3. Počet respondentů	214
7.4. Informace sdělené předsedy soudů.....	214
7.4.1. Počty přísedících na soudech	215
7.4.2. Evidenční povinnosti plněné ve vztahu k přísedícím	215
7.4.3. Vzdělávání přísedících	215
7.5. Informace sdělené pouze soudci	216
7.5.1. Osoby respondentů – soudců.....	216
7.5.2. Frekvence omluv přísedících	216
7.6. Informace sdělené pouze přísedícími	216
7.6.1. Osoby respondentů – přísedících	217
7.6.2. Členství v osobě/organizaci zastupující zaměstnance nebo zaměstnavatele	217
7.6.3. Motivace k výkonu funkce přísedícího a cestka k ustanovení do funkce přísedícího	217
7.6.4. Vzdělávání přísedících a uplatnění nabytých zkušeností z výkonu funkce přísedícího.....	218
7.7. Informace sdělené přísedícími a soudci k týmž tématům	218
7.7.1. Pohled na funkci přísedícího.....	219
7.7.2. Praktické projevy výkonu funkce přísedícího	222
7.8. Dílčí shrnutí	223
8. Aktuální legislativní vývoj a návrhy změn české právní úpravy specifík pracovněprávních sporů	225
8.1. Aktuální legislativní vývoj.....	225
8.2. Možné změny české právní úpravy.....	227
Závěr	229

Seznam použitých zkratk	234
Seznam použitých zdrojů	236
A. Publikace monografického typu	236
B. Články a sborníkové příspěvky.....	239
Časopisecké články.....	239
Sborníkové příspěvky	241
C. Právní předpisy	241
Nařízení Evropské unie	241
Směrnice Evropské unie.....	242
Mezinárodní smlouvy.....	242
České zákony.....	242
Nařízení české vlády.....	245
České vyhlášky	245
České instrukce	246
Anglické a waleské právní předpisy	246
Německé právní předpisy	246
Rakouské právní předpisy	248
D. Návrhy zákonů, důvodové zprávy a ostatní legislativní dokumenty	249
Důvodové zprávy	249
Návrhy zákonů	250
E. Judikatura.....	250
Soudní dvůr Evropské unie	250
Ústavní soud České republiky	250
Nejvyšší soud České republiky	250
Nejvyšší správní soud České republiky	251
Nižší české soudy	251
F. Ostatní zdroje.....	251
Seznam tabulek	255
Seznam příloh	256
Abstrakt	311
Abstract	312

Úvod

Předkládaná disertační práce¹ pojednává o specifických pracovněprávních sporů. Toto téma lze stručně popsat jako mezioborové, protože pracovněprávní spory a jejich specifika mají pracovněprávní podstatu, která je zasazena do civilního práva procesního. Tomu odpovídá i struktura této práce, která bude představena níže.

Specifika pracovněprávních sporů nepředstavují mainstreamové téma, které by stálo v popředí odborných právních disputací. Je tomu spíše naopak. Pracovněprávní spory (a o to více jejich specifika) stojí na okraji zájmu, a to nejen odborné právnícké veřejnosti, ale i politiků.² Toto strohé konstatování lze demonstrovat na „množství“ odborné literatury, která se věnuje pracovněprávním sporům. Z posledních cca deseti let lze zmínit dvě publikace, a to práci Miroslava Hromady³ a práci Jana Pichrta, Martina Štefka a Jakuba Morávka⁴. Opomenout ale nelze práci Vladimíra Lajška⁵, která se primárně nevěnuje pracovněprávní problematice, ale institutu přisedících, kteří v pracovněprávních sporech zaujímají nezanedbatelnou/významnou roli. Co se týká časopisecké nebo sborníkové tvorby, ani ta není o moc bohatší. Podílejí se na ni (s několika výjimkami) v podstatě toliko ti samí autoři.⁶

¹ Tato disertační práce odpovídá právnímu stavu ke dni jejímu odevzdání, není-li výslovně zmíněn jiný právní stav, a všechny právní předpisy, které v ní jsou citovány, jsou citovány ve znění pozdějších předpisů, nevyplyvá-li z textu něco jiného.

² Nedostatek zájmu o jakýkoliv jev v lidské společnosti pravděpodobně nebude mít pozitivní následky. Jestli tomu je tak i v případě specifík pracovněprávních sporů, se čtenáři této publikace dozví dále v textu.

³ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.

⁴ PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 424 s. ISBN 978-80-7552-138-7. Zejména s. 179–201.

⁵ LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. Praha: Leges, 2020, 182 s. ISBN 978-80-7502-459-6.

⁶ Zmínit lze příspěvky Jana Pichrta (PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*, 2013, r. 21., č. 21, s. 725–731. ISSN 1210-6410. PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*, 2015, r. 23., č. 23–24, s. 826–829. ISSN 1210-6410. PICHRT, J. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?) a Martina Štefka [ŠTEFKO, M. Rozhodčí řízení v individuálních pracovněprávních sporech v USA. *Právní rozhledy*, 2016, r. 24., č. 5, s. 168–173. ISSN 1210-6410. ŠTEFKO, M. Několik poznámek k rozhodčímu řízení v individuálních pracovněprávních sporech v ČR. In: ŠTEFKO, M. (red.). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2017, r. 63., č. 1, s. 7–23. ISSN 0323-0619. ŠTEFKO, M. Alternativní řešení pracovněprávních sporů, výhled do budoucna. In: DVOŘÁK, J. (ed.). *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Věšhrad, 2018, s. 448–456. ISBN 978-80-85305-53-1.], které se primárně věnují alternativním způsobům řešení pracovněprávních sporů. Přímo pracovněprávních sporů se týkaly příspěvky Patrika Stonjeka [STONJEK, P. Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání. In: TOMŠEJ, J. (red.). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2019, r. 65, č. 1, s. 121–129. ISSN 0323-0619. STONJEK, P. Odměňování přisedících. In: Pichrt, J.; TOMŠEJ, J. (eds.). *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 92–97. ISBN 978-80-7676-019-6. STONJEK, P. (Ne)existující kritéria pro výběr přisedících. In: MORÁVEK, J., PICHRT, J. (eds.). *Pracovněprávní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022, 266 s. ISBN 978-80-7630-025-5. S. 113–120.]

Malý zájem o pracovněprávní spory a jejich specifika mne však neodradil od rozhodnutí věnovat se tomuto tématu v rámci mého doktorského studia. Pracovní právo jako takové mě zajímalo již na začátku mého působení na vysoké škole. Jednak to byl první obor živého práva (nepočítám-li ústavní právo), se kterým jsem se při mých studiích setkal, a jednak se jedná o obor, se kterým během svého života přijde do kontaktu převažující část ekonomicky aktivních osob, a to buď v pozici zaměstnance⁷, nebo v pozici zaměstnavatele.⁸ Posledně uvedené vede k tomu, že při vzájemné každodenní interakci zaměstnanců a zaměstnavatelů vzniká nemalé množství situací, které ne vždy vedou ke konsensu těchto osob. Některé z takových neshod se často podaří vyřešit na pracovišti, nicméně některé přerostou v právní spor, se kterým je nutné se vypořádat. V obou případech však platí, že dobře nastavená pravidla mohou snížit nejen množství neshod mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale také mohou napomoci jejich efektivnějšímu a rychlejšímu řešení, pokud k nim dojde.

Otázku, jestli je právní úprava specifík pracovněprávních sporů vyhovující, na tomto místě nebudu zodpovídat. Nechci totiž odradit od další četby čtenáře této práce, kterým bych tím vyzradil její „pointu“. V následujícím textu se nicméně budu snažit pomocí argumentů dostatečně popsat specifika pracovněprávních sporů a bude na každém, kdo bude tuto práci číst, posoudit, které argumenty mu jsou bližší. V celé práci však budu komentovat jednotlivé právní instituty a budu se snažit dostatečně vysvětlit, co mne k mým dílčím hodnocením a závěrům vede.

Na úvod této disertační práce by dále bylo vhodné uvést, proč pracovněprávní spory nepatří k populárním tématům. Příčin nízkého zájmu o ně může být více. V kontextu jejich množství mezi všemi civilními spory se jedná o poměrně zanedbatelnou agendu – české soudy v roce 2020 pravomocně rozhodly 385 851 občanskoprávních věcí a toliko ve 2 600 z nich se jednalo o pracovněprávní věci.⁹ Je však dlouhodobějším trendem, že pracovněprávní věci tvoří

⁷ Zaměstnanci nejsou myšleni jen muži, ale i ženy. Obdobně tomu bude i dále v textu, budou-li používána slova jako čtenář, předseda, přisedící, respondent, soudce, účastník atp., nebude-li výslovně uvedeno něco jiného. Všechny zmíněné pojmy mají i ženský rod, nicméně užití obou dvou rodů zároveň by často nebylo potřebné pro pochopení textu a podle mého názoru by rovněž zbytečně prodlužovalo text; navíc české právní předpisy zatím pracují pouze s mužským rodem, a proto zůstanu u tohoto zažitého modelu.

⁸ Průměrný evidenční počet zaměstnanců na území České republiky v roce 2021 činil 4 167 200 {tato data jsou dostupná na internetových stránkách Českého statistického úřadu, a to na vdb.czso.cz [cit. 17. 4. 2022]}. Počet zaměstnavatelů na území České republiky dosahoval k 31. 12. 2021 hodnoty 282 038 {tato data lze dohledat na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení, a to na data.cssz.cz [cit. 17. 4. 2022]}.

⁹ Citovaná data jsou dostupná v tabulce s názvem „Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů“ za rok 2020 na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti České republiky na cslav.justice.cz [cit. 17. 4. 2022].

přibližně 0,75 % všech občanskoprávních věcí.¹⁰ Dále se jedná o agendu, která netvoří velké obraty (a ani zisky) u advokátů a advokátních kanceláří, kteří se alespoň dle mých zkušeností raději věnují výnosnějším agendám (např. právu obchodních korporací nebo v posledních letech ochraně osobních údajů).

Předem uvedené přirozeně souvisí s nastavením legislativy, která ovlivňuje reálný přístup osob – zejména zaměstnanců k soudům. Zmínit lze především pravidla týkající se náhrady nákladů soudního řízení jeho úspěšnému účastníkovi¹¹ nebo výši tarifní hodnoty sporu při mimosmluvní odměně advokáta za poskytování právních služeb¹². Nelze ani pominout možný strach zaměstnanců, kteří by se chtěli domáhat svých subjektivních práv, z odvetných opatření ze strany jejich zaměstnavatelů, byť by takové jednání zaměstnavatelů bylo protiprávní¹³; je-li ale člověk na své práci závislý (nehledě na příčinu jeho závislosti), často si rozmyslí, jestli se pustí se svým zaměstnavatelem do sporu, ačkoliv je v právu¹⁴. V neposlední řadě může (ne)zájem o pracovněprávní spory zprostředkovaně souviset i s odborovou organizovaností, která v České republice nedosahuje vysokých hodnot.¹⁵ To byly ale jen některé příčiny, které mohou vést k nevelkému zájmu o pracovněprávní spory.

Struktura předkládané disertační práce odpovídá specifikům pracovněprávních sporů v České republice. Ta lze dělit na hmotněprávní a procesní. V první části i kapitole tohoto textu bude rozebírána hmotněprávní stránka pracovněprávních sporů. Důraz v ní bude kladen zejména na vymezení individuálních pracovněprávních vztahů, základní zásady

¹⁰ V letech 2014–2020 se uvedený poměr vyvíjel následovně: 0,81 % → 0,95 % → 0,86 % → 0,78 % → 0,71 % → 0,66 % → 0,67 %. Co se konkrétních dat týká, vizte předchozí poznámka pod čarou (respektive odkaz na zmíněnou tabulku, avšak za roky 2014–2020).

¹¹ Vizte § 142–150 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Citovaná pravidla neobsahují žádné odchylky pro pracovněprávní spory. To znamená, že zaměstnanec, který zvažuje podání žaloby na svého bývalého/aktuálního/možného zaměstnavatele, musí vzít v úvahu riziko vyplývající z případného neúspěchu v soudním řízení, tedy jeho povinnost nahradit náklady řízení svému bývalému/aktuálnímu/možnému zaměstnavateli.

¹² Ta souvisí s motivací advokátů poskytovat právní služby za odměnu stanovenou vyhláškou č. 177/1996 Sb., o odměňování advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (dále též jako „advokátní tarif“). V případě sporů o neplatnost zrušení pracovněprávního vztahu lze konkrétně odkázat na § 7 bod 5 ve spojení s § 9 odst. 3 písm. a) advokátního tarifu.

¹³ Vizte § 346b odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též jako „zákoník práce“), respektive § 4 odst. 4 zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.

¹⁴ Obavu z možných odvetných opatření může umocnit i strach zaměstnance z chování jeho kolegů, pokud by se domáhal svých subjektivních práv. Takové jednání lze do jisté míry podřadit pod podání oznámení, což v České republice dosud není vnímáno vždy pozitivně [možná/pravděpodobně s ohledem na období komunismu a tehdejší donášení („práskačství“) informací orgánům veřejné moci, respektive různým osobám spolupracujícím s tehdejšími komunistickým režimem].

¹⁵ V současné době lze hovořit řádově o desetiprocentní odborové organizovanosti pracovní síly v České republice, vizte PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5. S. 607.

pracovněprávních vztahů, výklad a formu právních jednání a nejdůležitější ustanovení omezující autonomii vůle v pracovním právu.

Procesní specifika pracovněprávních vztahů budou předmětem následujících pěti kapitol a budou tvořit druhou část této publikace. První z nich bude věnována české právní úpravě, která však není obsáhlá (Miroslav Hromada¹⁶ ji shrnul v jednom odstavci). Její hlavní pilíř spočívá v účasti přisedících na rozhodování pracovněprávních sporů. Z toho důvodu bude i toto téma tvořit její převažující obsah. A protože i já osobně jsem přisedícím, na několika málo místech se o mé praktické poznatky a zkušenosti podělím¹⁷, byť jsou mé zkušenosti spojené s výkonem této funkce velmi omezené.¹⁸

Tři navazující kapitoly budou pojednávat také o procesních specifických pracovněprávních sporů, nicméně v zahraničí, kde je právní úprava tohoto tématu znatelně bohatší. Z kontinentální právní kultury bude představena německá a rakouská právní úprava a jako zástupce anglosaské právní kultury poslouží britská¹⁹ právní úprava. Co se týká konkrétních institutů, o kterých se v nich bude možné dočíst, lze v první řadě zmínit otázku právních laiků, kteří budou spojícím prvkem těchto tří kapitol s kapitolou, která jim bude předcházet. Dále bude okomentováno zastoupení stran pracovněprávních sporů před soudem, některé procesní zásady, které mohou mít podstatný dopad na pracovněprávní spory, rychlost jejich projednávání nebo náhrada nákladů řízení v pracovněprávních sporech.²⁰ Následující pátá kapitola toliko shrne předchozí čtyři kapitoly a i prostřednictvím tabulek se pokusí uživatelsky přívětivou formou poskytnout přehled diskutovaných témat v jednotlivých státech.

¹⁶ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. VII.

¹⁷ Častěji ve formě stručných poznámek pod čarou, a to vzhledem k nevědeckosti takového přístupu.

¹⁸ K tomuto postupu vizte blíže přibližně o jednu stranu dále.

¹⁹ Na rozdíl od Janiny Morgenweck (MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England*. Frankfurt nad Mohanem: Peter Lang, 2013, 156 s. ISBN 978-3-63162756-3. S. 2.), respektive Abba Junkera, se domnívám, že srovnání kontinentální a anglosaské právní úpravy může být smysluplné a vést k uspokojivému výsledku, je-li jejím cílem představit různá existující specifika pracovněprávních sporů (za účelem případné inspirace), a to i s ohledem na to, že ke vzniku samostatného pracovního soudnictví v Anglii došlo až ve druhé polovině 20. století. Nejedná se tedy o tradiční institut anglosaského práva, který by byl cizí kontinentálnímu právu (srov. SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. 15. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2021, 928 s. ISBN 9780198868538. S. 28.).

Aby takové srovnání bylo co nejrozumnější, budu se věnovat toliko těm institutům, u nichž to dává smysl, jako tak činili např. autoři studie o přisedících ve Spolkové republice Německo, Francouzské republice a ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska (BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2017, 92 s. ISSN 2509-2359.).

²⁰ Již na tomto místě si znalý čtenář uvědomí, že uvedené právní jevy v českém podání podstatně odlišnosti od běžného civilního procesu nevykazují.

Ani v jedné ze čtyř, respektive pěti, kapitol, které budou popisovat procesní specifika pracovněprávních sporů, ale nebude možné najít souvislý popis civilního procesu, jak je to do jisté míry možné v publikaci Miroslava Hromady²¹. To není ambicí ani cílem následujícího textu. Smyslem této práce je představit komplex specifik pracovněprávních sporů, která významně ovlivňují tento typ civilních sporů, osvětlit jejich smysl a zanalyzovat, jestli je taková právní úprava potřebná a vhodná a jestli dosahuje svého cíle.²²

Druhou až pátou kapitolou tohoto textu se budou prolínat komentáře vycházející z mých osobních zkušeností s anglickým, německým a s rakouským právem. Měl jsem totiž možnost absolvovat stáže na pracovních soudech působících v těchto třech zemích, což mi umožnilo částečně poznat nejen tamní právní úpravu specifik pracovněprávních sporů, ale i praxi, jak zmíněné soudy fungují. Protože ale tento přístup není vědecký a protože mé glosy budou vycházet primárně pouze z toho, co jsem zažil a co mi bylo řečeno, bude se jednat spíše o stručnější poznámky²³. Soudím však, že nepodělení se o mé právní „zážitky“ by bylo chybné, a proto se k takovému (byť nevědeckému) postupu uchýlím.

Třetí část a zároveň předposlední kapitola této disertační práce nebude ryze právní. Její povaha bude předně sociologická, neboť bude vycházet z výsledků tří dotazníkových šetření týkajících se institutu přísedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů. Troufám si tvrdit, že se bude jednat o nejvědeckější část mé disertační práce. Nebude představovat „toliko“ názory různých odborníků (ani mé) na specifika pracovněprávních sporů, ale bude se jednat o text, který bude v první řadě popisovat pohled ne zcela malého počtu přísedících a soudců působících v pracovněprávních sporech na institut přísedících v tomto druhu sporů a ve druhé řadě bude rozebírat fakta o přísedících sdělená předsedy soudů, na kterých se lze s přísedícími v pracovněprávních sporech setkat.²⁴

Na tomto místě musím nicméně poznamenat, že dotazníkových šetření se nezúčastnilo takové množství respondentů, jaké jsem původně očekával.²⁵ Na druhou stranu ti, kteří se jej

²¹ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Zejména s. 1–106.

²² Předpokladem pro porozumění tomuto textu je základní znalost civilního práva procesního.

²³ Rovněž spíše jen ve formě poznámek pod čarou.

²⁴ K již uvedenému ještě musím doplnit, že já sám jsem byl zvolen přísedícím, a to v první polovině roku 2020 (slib jsem složil dne 2. 6. 2020). Na několika málo místech proto zmíním i mé osobní poznatky (není jich bohužel mnoho), které jsem za dobu výkonu této funkce získal, nicméně opět zejména ve formě krátkých poznámek.

²⁵ Tento nezanedbatelný „detail“ mne nakonec dovedl k tomu, že zjištěné informace nebudou rozebírány tak podrobně, jak jsem původně plánoval (k tomu vizte dále můj původní plán vyjádřený v průvodní informaci k dotazníkovým šetřením), přičemž nebudou diskutovány ani v celém rozsahu realizovaných dotazníkových šetření. K tomu by musela být účast všech zastoupených skupin respondentů znatelně vyšší.

zúčastnili, měli poměrně podobné názory. I proto se tedy domnívám, že právě tato kapitola bude mít alespoň nějakou vědeckou hodnotu v tom smyslu, že bude vystavěná na tvrdých datech. V neposlední řadě nelze nezmínit, že takto zaměřený výzkum nemá na území České republiky obdoby.²⁶ O to spíše věřím, že se bude skutečně jednat o text s jistou (alespoň drobně) přidanou hodnotou, ačkoliv jeho rozsah bude o poznání kratší, než jsem plánoval.

Zmíněná dotazníková šetření jsou zaměřená na různé aspekty spojené s institutem přísedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů. Vyzdvihnout lze na tomto místě postavení přísedících v pracovním životě, jejich motivaci vedoucí k tomu, že se stali přísedícími, jejich praktické zkušenosti s výkonem funkce přísedícího a jejich názor na tento institut. Na poslední dvě skupiny otázek budou odpovídat i soudci, kteří působí s přísedícími v pracovněprávních senátech okresních a obvodních soudů, respektive Městského soudu v Brně. Co se týká předsedů soudů, na kterých se lze setkat s přísedícími podílejícími se na rozhodování tohoto typu sporů, ty jsem požádal o vyjádření se k počtům přísedících na jejich soudech, ke školením přísedících a k evidenci pomocných a souvisejících informací o přísedících. Zmíněný přehled témat není úplný, je toliko orientační a měl by navnadit čtenáře, aby se buď pročetli do sedmé kapitoly této práce, nebo aby se podívali přímo do ní.

Poslední – čtvrtá část této práce bude z větší části vycházet z předchozích dvou kapitol. Jejím obsahem bude nejprve komentář k aktuálnímu materiálu²⁷ nacházejícímu se v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky, který (mimo jiné) obsahuje návrh na zrušení přísedících v občanskoprávním řízení, a dále nástin úprav českého právního řádu, které by mohly napomoci zefektivnit ochranu subjektivních pracovněprávních práv a vylepšit nastavení institutu přísedících a výkon této funkce přísedícími v praxi.

Relativně v úvodu tohoto textu bylo při obecném popisu kapitol věnujících se procesním specifikům pracovněprávních sporů zmíněno, co je základním cílem této monografie. To již není nutné opakovat. Dovolím si toliko doplnit, že zejména druhá, třetí a čtvrtá část této práce

²⁶ Dotazníková šetření, která jsem připravil, vycházejí ze dvou mezinárodních šetření, která proběhla v letech 2016 a 2018 ve Spolkové republice Německo, ve Francouzské republice a ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska. Jejich výsledkem byla publikace Peteho Burgesse et al. (BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges.*) a Armina Holánda, Christiny Buchwald a Elisabeth Krausbeck (HÖLAND, A.; BUCHWALD, CH.; KRAUSBECK, E. *Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit und in der Sozialgerichtsbarkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in Baden-Württemberg, Berlin und Sachsen-Anhalt.* Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V., 2018, 102 s. ISSN 1617-299X.).

²⁷ Jedná se o sněmovní tisk 598 z konce roku 2023, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 9. 1. 2024].

by mohly být přínosné. Jejich potenciální hodnotu spatřuji nejen v relativně komplexním popisu témat, kterým se dosud nikdo souhrnně nevěnoval, ale také v pokusu o menší sociologickou analýzu projevů a vnímání diskutované právní úpravy v praxi. Bude-li poté možné označit alespoň některé výstupy/závěry tohoto textu za zevšeobecňující a podložené skutečnými daty (nejen názory několika jednotlivců, byť mohou být považováni za osoby erudované), budu spokojený.

K negativnímu vymezení této práce lze poznamenat, že v ní nebudou (pro někoho možná bohužel) k nalezení historické úvody²⁸, převyprávěné statě jiných autorů ani jejich kompiláty, ačkoliv opakování je matka moudrosti. Z dosavadních textů však přirozeně vycházet budu a dovolím si nějaké odcitovat, bude-li to účelné.

Před uchýlením se k psaní vlastního textu této publikace je nutné uvést ještě jedno omezení jejího obsahu. S jistou (téměř zanedbatelnou) výjimkou v podobě popisu německé právní úpravy bude pojednávat pouze o specificích individuálních pracovněprávních sporů. Případné zájemce o kolektivní pracovní právo a spory z něj vyplývající lze nicméně odkázat na příslušnou odbornou literaturu²⁹. Posledně uvedené platí i pro ty, kteří se zajímají o rozhodčí řízení, protože obsah této disertační práce bude věnován výlučně civilnímu řízení před obecnými soudy; to již ale (více, či méně) vyplynulo z dosavadního textu.³⁰

Zcela na závěr nástinu předkládaného textu zmíním mou poslední ambici. Tou je, aby se má práce, kterou snad bude možné považovat za povedenou, dostala do rukou odborníků z českých ministerstev, kterých se tematicky bude dotýkat. Pokud by na ni měl toliko padat prach v knihovně³¹, byl by její osud poněkud smutný (na druhou stranu by se pravděpodobně jednalo o důkaz její nízké kvality). Jestliže ale podníti odborné diskuze a povede ke změně

²⁸ V prvé řadě z toho důvodu, že demokratická tradice České republiky nemá v případě pracovněprávních sporů podle mého názoru na co navazovat. Poslední demokratické poměry před rokem 1989, tedy období první republiky, byly zasazeny do zcela jiné doby, od které se současná společnost značně posunula. Dalším důvodem je skutečnost, že tento text není prací historika, na kterého se ani nechci pokusit pasovat. A v neposlední řadě i proto, že období nesvobody do jisté (menší/větší) míry změnilo pohled na domáhání se a ochranu vlastních práv (např. prostřednictvím odborových organizací), s čímž může souviset vnímání účasti na správě věcí veřejných a výkonu různých veřejných funkcí, mezi které spadá i výkon funkce přísedícího [vizte § 201 odst. 1 a 2 zákoníku práce a § 74 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)].

²⁹ Vizte např. přehled literatury v učebnici od Jana Pichrta a kol. (PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Zejména s. 964.).

³⁰ Vizte např. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Zejména s. 261–273.

³¹ S ohledem na to, že se v současné době disertační práce odevzdávají již toliko v elektronické podobě, to ani není možné, nicméně výše doplněný text nebyl (přirozeně) myšlen doslovně.

legislativy (či alespoň ministerských instrukcí nebo dosavadní praxe), bude mít její sepsání smysl.³² A jako poslední věc si na tomto místě dovolím uvést, že mou snahou je napsat tuto disertační práci čtivější formou. Ačkoliv se jedná o odborný text, pokusím se do něj na některých místech „propašovat“ pár pojmů nebo slovních obrátů, které by bylo možné zařadit spíše do slovníku užívaného v populárně-naučné literatuře. Stane-li se tento text skutečně pouze lapačem prachu v knihovně, v což samozřejmě nedoufám, vykouzlí možná jeho několika málo čtenářům alespoň jeden nebo dva úsměvy na rtech.³³ I to bych (byť se smutkem ve tváři) považoval za nejmenší úspěch této práce [přirozeně vedle toho, že (snad) povede k úspěšnému zakončení mého doktorského studia].³⁴

³² V kontextu sněmovního tisku 598 z konce roku 2023 by mohlo být úspěchem této práce, pokud by se tento sněmovní tisk nestal zákonem, a pokud by došlo ke schválení příslušného návrhu zákona, pak aspoň po delší odborné diskuzi. Je nicméně otázkou, jestli tato práce bude mít šanci dostat do rukou příslušných osob včas.

³³ Zastávám totiž názor, že nehledě na povahu textu, který člověk čte, by měl být vždy napsaný srozumitelnou a zajímavou formou, která čtenáře bude motivovat číst dále, i když se například nebude jednat o jemu nejbližší téma.

³⁴ Toliko formou poznámky pod čarou ještě uvedu několik vět k formální úpravě této práce:

- Budu-li jmenovat jakékoliv osoby, budu užívat jejich úplná křestní jména i příjmení, ne jejich zkratky (s výjimkou citací).
- Zkratky budou v tomto textu využívány především u zahraničních právních předpisů.
- Zápisy právních předpisů budou odpovídat praxi a pravidlům těch států, ze kterých budou dané předpisy pocházet, a jejich názvy nebudou překládány.
- Citace právních předpisů budou na české poměry detailnější – budou citovány i jednotlivé věty a jejich části (půlvěty). Tento styl, se kterým jsem se seznámil ve Spolkové republice Německo, považuji za preciznější, a proto jej i užívám.
- Zápisy čísel budou odpovídat běžným pravidlům českého pravopisu (s výjimkou letopočtů a paragrafů, kdy se tisíce od stovek neoddělují), přičemž hodnoty do 20 budou zapisovány slovně a hodnoty od 20 včetně číselně.
- Místo tradičního zápisu rozkazovacího způsobu slovesa vidět v podobě viz, se kterým se lze běžně setkat a které se vztahuje k jednotnému číslu, budu používat podobu vizte, která cílí na oslovení více osob (navíc všem budoucím čtenářům této práce zcela jistě netykám ani tykat nebudu).
- A zcela na závěr doplňuji, že se vynasnažím, aby veškeré odkazy na elektronické zdroje zmíněné v následujícím textu obsahovaly „prokliky“ na příslušné zdroje, bude-li to možné. V jednotlivých poznámkách pod čarou však nebudou uvedené úplné adresy těchto hypertextových odkazů (s výjimkou odkazů v přílohách této práce), neboť by takový přístup zbytečně prodloužil a „zaplevelil“ text této práce. Úplné adresy hypertextových odkazů budou schované pod jejich stručnější verzí.

1. Hmotněprávní specifika pracovněprávních sporů

O několik málo odstavců výše jsem poznamenal, že tato práce bude věnována téměř výlučně specifickým individuálním pracovněprávních sporů. Bylo by proto vhodné připomenout, v jakých situacích se jedná o spor o právo. Následně budou alespoň rámcově definovány okruhy případů, které je možné označit jako individuální pracovněprávní spory.

1.1. Individuální pracovněprávní spory

1.1.1. Spor

Již Ottův naučný slovník definoval spor v právním slova smyslu, i když jej nazýval řízením. Chápal jej³⁵ jako „projednání a vyřízení věci úřadem jistou formou. Úprava řízení jest státní záležitost veliké důležitosti, neboť jím průchod zjednává se právům veřejným i soukromým, a sebe lepší zákony, na nichž práva tato se zakládají, nemohou se plně osvědčiti, dokud řízení jest tomu na závadu.“ Sporné řízení následně formuloval³⁶ jako „řízení, v němž nárok soukromoprávní na základě žaloby podrobuje se prozkoumání soudnímu, aby soudním výrokem určena byla jeho existence a objem naproti určité osobě. Nároku takto na jisto postavenému propůjčena jest možnost, aby byl veřejnou mocí proveden.“

Ve stejném duchu chápe právní spor např. i Miroslav Bělina³⁷. Protože není důvodu se od této ustálené definice odchylovat, bude mít i v této monografii uvedený význam. Nicméně vzhledem k tomu, že tato práce nebude pojednávat o rozhodčím řízení, budou individuální pracovněprávní spory popisovat pouze takové situace, kdy se účastníci pracovněprávních vztahů domáhají svých subjektivních práv u obecných soudů.

³⁵ Ottův slovník naučný. Díl dvacátýprvní R (Ř) – Rozkoš. Praha: Argo a Ladislav Horáček – Paseka, 2000, 1 072 s. ISBN 80-7203-289-5 (Argo), ISBN 80-7185-298-8 (Ladislav Horáček – Paseka). S. 838.

³⁶ Vizte výše, s. 838.

³⁷ BĚLINA, M. in BĚLINA, M.; PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8. S. 441 a 442, m. č. 604.

Lze zmínit, že Jan Pichrt, Martin Štefko a Jakub Morávek (PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 183 a 186.) nabízejí širší vymezení pojmu spor. To však není v přímém rozporu s definicemi z Ottova naučeného slovníku nebo Miroslava Běliny, protože tři společně citovaní autoři kladou důraz na „právem uznané a určitým způsobem institucionalizované způsoby řešení sporů“.

1.1.2. Pracovněprávní spor

Ne každý spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze označit za pracovněprávní. Obdobně existují spory, které vzniknou mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně mezi dvěma osobami, které nikdy v tomto postavení nebyly, ale v jistý moment k tomu směřovaly. I takové případy se považují za pracovněprávní spory. Hned na tomto místě si troufám uvést, že jasná linka, která by oddělovala svět občanského a pracovního práva, neexistuje. Lze však usilovat o co největší zúžení „šedé zóny“, která se mezi těmito dvěma světy nachází.

O velmi podrobné vymezení pracovněprávních sporů se pokusil Miroslav Hromada³⁸, a to včetně popisu nejrůznějších ne zcela typických případů. Poněkud střídmější byli v tomto ohledu Jan Pichrt, Martin Štefko a Jakub Morávek³⁹. Níže se pokusím o syntézu těch pasáží textů jmenovaných autorů, které jsou zajímavé, okomentuji je a případně je doplním o několik málo dalších (spíše výjimečnějších) situací.

*„Pracovními věcmi ve smyslu § 36a odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu je třeba rozumět spory o nárocích upravených zákoníkem práce, tj. zejména ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.“*⁴⁰ Tato definice pracovněprávních sporů, se kterou nelze nesouhlasit, je velmi obecná. Zmíněna byla ale předně z toho důvodu, protože komentuje důležité ustanovení občanského soudního řádu. To říká, že pracovněprávní spory jsou jako jediné ze všech soukromoprávních sporů, ve kterých jsou v prvním stupni věcně příslušné okresní soudy (a soudy jim na roveň postavené), projednávány a rozhodovány senáty. A právě tyto senáty jsou složené (vedle profesionálního soudce) ze dvou právních laiků – přísedících.⁴¹ To na tomto místě postačuje, čímž se lze vrátit k pracovněprávním sporům a jejich vymezení.

Základní otázka

Při úvodním zamyšlení se nad povahou konkrétního právního sporu v kontextu pracovního práva a jiných oborů soukromého práva si je nutné položit tuto otázku: Jsou práva a povinnosti stran daného právního sporu stěžejní mírou ovlivněná výkonem závislé práce? Pro zodpovězení této otázky není významné (jak bude podrobněji okomentováno dále

³⁸ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 2–21.

³⁹ PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 183–186.

⁴⁰ PŘIDAL, O. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 1 834 s. ISBN 978-80-7400-828-3. S. 161, m. č. 1.

⁴¹ Vizte § 35 odst. 2 zákona o soudech a soudcích.

v textu), jestli k výkonu závislé práce došlo, jestli je závislá práce stále vykonávána nebo jestli k výkonu závislé práce nikdy nedošlo, ale mělo/mohlo k jejímu výkonu dojít, případně jestli vztah závislosti existoval, existuje nebo měl/mohl existovat mezi stranami konkrétního právního sporu. Důležitý je toliko zmíněný výkon závislé práce a váha jeho dopadu na práva a povinnosti stran dotčeného právního sporu.

Legální definici závislé práce obsahuje § 2 odst. 1 zákoníku práce, který ji vymezuje následujícím způsobem: Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Nejvyšší správní soud České republiky (dále též jako „NSS“ nebo „Nejvyšší správní soud“) se s touto (poněkud úzce nastavenou) definicí závislé práce při svém rozhodování nespokojil a ke zmíněným čtyřem znakům závislé práce doplnil další dva/tři, a to ekonomickou/hospodářskou závislost⁴², soustavnost⁴³ a úplatnost⁴⁴, přičemž úplatnost závislé práce zákonodárce řadí mezi podmínky jejího výkonu (vizte § 2 odst. 2 zákoníku práce), nikoliv její znaky.⁴⁵

Zpět ale k výše položené otázce, tedy jestli jsou práva a povinnosti stran daného právního sporu stěžejní mírou ovlivněná výkonem závislé práce. Pozitivní odpověď na ni povede k závěru, že předmětný právní spor je sporem pracovněprávním, k jehož rozhodování bude v prvním stupni věcně příslušný senát okresního nebo obvodního soudu, případně Městského soudu v Brně.⁴⁶

K vymezení individuálních pracovněprávních vztahů se v minulosti velmi obecně, ale trefně vyjádřil Nejvyšší soud České republiky (dále též jako „NS“ nebo „Nejvyšší soud“). Ve svých rozhodnutích uvedl mimo jiné následující: *„Za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu ustanovení § 1 zák. práce⁴⁷, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem*

⁴² Blíže vizte rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014 ve věci 6 Ads 46/2013.

⁴³ Tomuto znaku závislé práce se věnoval Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 29. 9. 2011 ve věci 4 Ads 75/2011. Srov. § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, respektive jeho drobná úprava účinná od 1. 1. 2024.

⁴⁴ Opět vizte rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014 ve věci 6 Ads 46/2013.

⁴⁵ Dále vizte např. ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 280. ISBN 978-80-87146-72-9. S. 169–171.

⁴⁶ Chybné zodpovězení této otázky může vést k nesprávnému obsazení soudu, což představuje odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. a) občanského soudního řádu.

⁴⁷ Na tomto místě je nutné poznamenat, že uvedená citace se vztahuje k § 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. S ohledem na text tohoto ustanovení je nicméně možné závěry Nejvyššího soudu převzít a pracovat s nimi i nadále.

nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon nesamostatné (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 nesamostatné (závislé) práce (např. nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčku poskytnutou zaměstnavatelem zaměstnanci apod.).⁴⁸

Na tomto místě je vhodné upozornit ještě na jednu důležitou skutečnost, která vyplývá z tohoto oddílu, a to včetně posledně citované formulace Nejvyššího soudu. Aby bylo možné hovořit o pracovněprávním sporu, není nutné, aby konkrétní práva a povinnosti stran takového sporu vyplývala pouze ze zákoníku práce, ačkoliv tomu tak v drtivé většině případů bude. Zejména po roce 2014 budou existovat případy, kdy práva a povinnosti stran pracovněprávního sporu budou vyplývat ze zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále též jako „občanský zákoník“), ve spojení se zákoníkem práce, případně z jiných právních předpisů ve spojení se zákoníkem práce. Těžko si lze nicméně představit pracovněprávní spor, který by se vůbec nedotýkal právní úpravy obsažené v zákoníku práce, neboť pro každý takový právní spor by měla být relevantní otázka závislé práce.

Konkrétní typologické případy pracovněprávních sporů

Po obecném nástinu sporů/vztahů, které lze považovat za pracovněprávní, budou okomentovány jednotlivé skupiny takových případů (s několika drobnými výjimkami). Představeny budou v chronologickém pořadí, tedy od situací, ve kterých nedošlo ke vzniku pracovněprávního vztahu, přes případy, ve kterých lze hovořit o existujícím pracovněprávním vztahu, až po právní spory, ve kterých došlo k zániku pracovněprávního vztahu. V neposlední řadě budou okomentovány právní spory týkající se specifitějších skupin zaměstnanců, osob se zpravidla obdobným postavením a zvláštních případů s tím, že některé z nich budou mít pracovněprávní povahu a některé ne (to bude přirozeně výslovně zmíněno).

1) Případy, ve kterých (ještě) nedošlo ke vzniku pracovněprávního vztahu

Předsmluvní odpovědnost

⁴⁸ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 3. 2006 ve věci 21 Cdo 1165/2005, ve kterém byla podstatná část z citované pasáže přejatá z rozsudku téhož soudu ze dne 30. 8. 2000 ve věci 21 Cdo 498/2000.

Rekodifikované soukromé právo účinné od 1. 1. 2014 s sebou přineslo výslovnou úpravu předsmulvni odpovědnosti. Užití tohoto institutu, obsaženého v § 1728–1730 občanského zákoníku, přichází v úvahu nejen v občanském právu, ale i v právu pracovním.⁴⁹ K aktivaci citovaných odpovědnostních ustanovení může dojít při různých situacích. Na straně zájemce o uzavření pracovněprávního vztahu (dále též jako „zájemce o zaměstnání“⁵⁰) si lze představit uvedení nepravdivých informací o jeho osobě (týkajících se např. vzdělání v podobě předložení zfalšovaného vysokoškolského diplomu)⁵¹. Pokud by takto zájemce o zaměstnání jednal, mohla by tím jeho možnému zaměstnavateli vzniknout majetková újma spočívající v postupu takové osoby do další fáze výběrového řízení, což je proces, který zpravidla zabírá určitý čas existujícímu zaměstnanci možnému zaměstnavateli, za který mu náleží mzda/odměna/plat. Zájemce o zaměstnání by také mohl být poslán na vstupní lékařskou prohlídku, která není zdarma, a v případě kvalifikovaných zájemců o zaměstnání se lze setkat i s tím, že by možný zaměstnavatel musel zaplatit úplatu agentuře práce za zprostředkování takového zájemce o zaměstnání.

Zaměstnavatelé by si naopak měli dát pozor na správný postup při provádění tzv. „background checků“, tedy prověřování zájemců o zaměstnání. Musejí dbát zejména na § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, a na § 30 odst. 2 a na § 316 odst. 4 zákoníku práce, co se týká okruhu informací, které zaměstnavatelé smějí vyžadovat od zájemců o zaměstnání, případně které o nich smějí zjišťovat.⁵² Z pohledu soukromoprávního je však významné, jak zaměstnavatelé informují zájemce o zaměstnání o tom, že provádějí „background checky“. V případě vyšších vedoucích pozic se často jedná o procesy, které trvají delší dobu a navazují na tu fázi výběrového řízení, kdy zaměstnavatel má vážný zájem o konkrétního zájemce o zaměstnání, protože se leckdy jedná o drahý postup (proto se neprovádí u všech zájemců o zaměstnání o určitou pozici). Zájemce o zaměstnání už ale může v pokročilejší fázi výběrového řízení požadovat od možnému zaměstnavateli konkrétní nabídku, případně

⁴⁹ Vizte např. články Petra Hůrky (HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, r. 22., č. 7, s. 233–240. ISSN 1210-6410. S. 240.) nebo Miroslava Běliny (BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, r. 23., č. 2, s. 52–56. ISSN 1210-6410. S. 52.)

⁵⁰ Pod pojmem zaměstnání budou chápány všechny tři základní pracovněprávní vztahy, nebude-li v textu uvedeno něco jiného.

⁵¹ Srov. HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 7, m. č. 7.

⁵² Na druhou stranu si lze v dnešní době těžko představit možnému zaměstnavateli, který nezadá jméno a příjmení zájemce o zaměstnání do vyhledávače a nepodívá se na obsah jeho sociálních sítí, jsou-li o něm přístupné informace všem uživatelům těchto sítí. Je ale samozřejmě otázkou, jestli je takový postup v souladu s citovanou právní úpravou (a jestli tato právní úprava odpovídá potřebám 20. let 21. století).

alespoň nějakou podobnou „informaci“, za jakých podmínek by vykonával závislou práci. Dotčený zaměstnavatel ale před provedením „background checku“ a ukončením výběrového řízení nebude chtít učinit konkrétní nabídku, kterou by bylo možné přijmout prostým souhlasem, protože by se tím (předčasně) vystavil riziku uzavření pracovněprávního vztahu. Zájemci o zaměstnání by v takové situaci měl sdělit podmínky, které ho zajímají, avšak s tím dovětkem, že ještě probíhá jeho „background check“ (s menším upřesněním, o co se jedná), který bude stěžejní pro přijetí rozhodnutí, jestli mu zaměstnavatel učiní nabídku.

Jak zájemce o zaměstnání, tak zaměstnavatel musejí přirozeně jednat vážně a nesmějí pouze předstírat, že mají zájem o uzavření pracovněprávního vztahu. Takové jednání by bylo ukázkovým případem předsmluvní odpovědnosti, pokud by tím došlo ke vzniku majetkové újmy⁵³ na straně zájemce o zaměstnání nebo na straně zaměstnavatele. V případě zaměstnavatele by se mohlo jednat o výdaje spojené s postupem zájemce o zaměstnání do dalších fází výběrového řízení (vizte výše) a v případě zájemce o zaměstnání o výdaje spojené s dostavením se na pohovor nebo o ušlou mzdu/odměnu/plat, pokud odmítl jinou nabídku domnívaje se (a to důvodně), že bude úspěšný ve výběrovém řízení u zaměstnavatele.

Smlouva o smlouvě budoucí

Smlouva o smlouvě budoucí se v pracovním právu používá zejména u cizinců ze třetích zemí, kteří potřebují nějaký typ pracovního povolení pro výkon především závislé práce⁵⁴ na území České republiky. Při zamyšlení se nad tímto smluvním typem v pracovním právu se ale jedná spíše o teoretický příklad, jak by mohl vzniknout pracovněprávní spor. Ztratí-li budoucí zaměstnanec zájem pracovat u budoucího zaměstnavatele, budoucí zaměstnavatel případný právní spor o určení obsahu smlouvy o smlouvě budoucí s velkou jistotou ne zahájí, protože i kdyby vyhrál, zaměstnanec bude moci podat ihned výpověď. Ekonomický i reálný přínos pro budoucího zaměstnavatele by z toho důvodu byl minimální, ne-li záporný.

Obdobně tomu bude v situaci, ztratí-li zájem na uzavření pracovněprávního vztahu budoucí zaměstnavatel, bude-li ve smlouvě o smlouvě budoucí sjednaná zkušební doba.

⁵³ K rozsahu újmy, která bude v tom případě toliko majetková, vizte blíže např. komentář k § 1729 občanského zákoníku od Milana Hulmáka [HULMÁK, M. in HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 1335 s. ISBN 978-80-7400-535-0 IV. S. 61 a 62, m. č. 14.].

⁵⁴ Některé typy pracovního povolení se nevydávají jen zaměstnancům, ale i jiným osobám. Srov. především § 42k odst. 1–5 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále též jako „zákon o pobytu cizinců“), a § 89 odst. 1–3 zákona o zaměstnanosti.

V takovém případě by se právní spor nevyplatil budoucímu zaměstnanci. Výchozí pozice by se ale velice změnila, pokud by ve smlouvě o smlouvě budoucí zkušební doba sjednaná nebyla. Taková konstelace by mohla být výhodná pro budoucího zaměstnance a mohla by ho vést k rozhodnutí zahájit právní spor o určení obsahu smlouvy o smlouvě budoucí, a to obzvláště tehdy, pokud by ve smlouvě o smlouvě budoucí bylo stanovené, že pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou. Je však otázkou, jak často v reálném světě dochází k tomu, kdy budoucí zaměstnanec uzavře s budoucím zaměstnavatelem smlouvu o smlouvě budoucí pracovní, která neobsahuje zkušební dobu a ve které se sjednává pracovní poměr na dobu neurčitou.⁵⁵

Nedodržení povinnosti uzavřít pracovněprávní vztah po dokončení studia

Navzdory pandemii nemoci covid-19 z minulých let a probíhající útočné válce na Ukrajině vedené Ruskou federací je český pracovní trh již několik let napjatý.⁵⁶ Tato skutečnost vede některé zaměstnavatele k tomu, že oslovují potenciální zaměstnance již během jejich studia. Samotné navázání kontaktu ale mnohdy nepostačuje. Proto se lze setkat s případy, kdy zaměstnavatelé finančně podporují studující již během jejich studia výměnou za příslib, že po jeho dokončení s nimi navážou pracovněprávní vztah. Nezřídka se rovněž stává, že titíž studující vykonávají u takových zaměstnavatelů různé praxe, a to ať ji v podobě studijních stáží, nebo např. v podobě letních brigád. Co se ale stane v situaci, kdy se jedna ze smluvních stran rozhodne svou povinnost nesplnit a nepodnikne kroky k navázání pracovněprávního vztahu se druhou smluvní stranou, která se rozhodne řešit tuto situaci zahájením soudního řízení?

V první řadě je nutné si uvědomit, že závazky popsaného typu nebudou v drtivé většině případů představovat závazky plynoucí ze smlouvy o smlouvě budoucí, protože smluvní vztah zaměstnavatele a jeho budoucího zaměstnance nebude obsahovat povinné náležitosti ani jednoho ze základních pracovněprávních vztahů. Bude nicméně pravděpodobně zahrnovat povinnost zaměstnavatele finančně podporovat⁵⁷ potenciálního zaměstnance během jeho

⁵⁵ Já jsem o takovém případě dosud nikdy neslyšel.

⁵⁶ Obecná míra nezaměstnanosti v České republice přesáhla v letech 2016–2021 hodnotu 3 % toliko jednou, a to hned na začátku zmíněného období, kdy činila 4 %. Vizte tabulka s názvem „Hlavní makroekonomické ukazatele“, která je dostupná online na internetových stránkách www.czso.cz [cit. 14. 8. 2022].

⁵⁷ Zmíněná finanční podpora může představovat výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, pakliže splňuje podmínky stanovené § 24 odst. 2 písm. zu) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů: „Výdaje (náklady) podle odstavce 1 jsou také motivační příspěvek poskytnutý na základě smluvního vztahu zákoví

studia výměnou za povinnost potenciálního zaměstnance se po dokončení studia ucházet o práci u zaměstnavatele, která by odpovídala jeho získané kvalifikaci, a v případě, že mu zaměstnavatel učiní konkrétní nabídku, takovou nabídku akceptovat. Smlouvy uvedeného typu také často obsahují ujednání, která se věnují porušení povinností smluvních stran (zejména v podobě zániku povinnosti přijmout nabídku zaměstnavatele na uzavření pracovněprávního vztahu, přestane-li finančně podporovat potenciálního zaměstnance, a v podobě vzniku povinnosti vrátit vyplacenou finanční podporu, nedojde-li k akceptaci nabídky ze strany potenciálního zaměstnance na uzavření pracovněprávního vztahu).⁵⁸

Zpět ale k situaci, kdy nedojde k uzavření pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a potenciálním zaměstnancem, a to v rozporu se smlouvou, kterou jsou vázáni (buď se nebude potenciální zaměstnanec ucházet o práci u zaměstnavatele, nebo mu zaměstnavatel navzdory jeho zájmu neučiní žádnou nabídku). Oběma smluvním stranám může v takovém případě vzniknout majetková újma. U zaměstnavatele může představovat dodatečné náklady na získání jiného zaměstnance a u zájemce o zaměstnání úšlou mzdu/odměnu/plat, protože by si musel hledat jiné zaměstnání. Tento stav je téměř totožný s případem předsmluvní odpovědnosti a z toho důvodu se domnívám, že případný právní spor, jehož předmětem by byla majetková újma specifikovaná v předchozím souvětí, mezi zaměstnavatelem a potenciálním zaměstnancem by bylo možné zařadit mezi pracovněprávní spory. Dále jsem toho názoru, že bezprostřední souvislost takového právního sporu s budoucím pracovněprávním vztahem (a tedy i s výkonem závislé práce) by se dovodila, protože by mimo jiné vycházela i z postavení obou smluvních stran (zaměstnavatel jako silnější smluvní strana, potenciální zaměstnanec jako slabší smluvní strana) a z účelu jimi uzavřené smlouvy (budoucí výkon závislé práce).

Na tomto místě je nutné vypořádat se ještě s jedním problémem: Jakou povahu by měl právní spor, jehož předmětem by byla neprávem (v rozporu se smlouvou, kterou je zaměstnavatel vázán) nevyplacená finanční podpora potenciálnímu zaměstnanci

nebo studentovi připravujícímu se pro poplatníka na výkon profese, a to do výše 5 000 Kč měsíčně, v případě studenta vysoké školy do výše 10 000 Kč měsíčně; motivačním příspěvkem se pro účely tohoto zákona rozumí stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních související s budoucím výkonem profese, jízdné v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělávání a na pořízení osobních ochranných prostředků a pomůcek poskytovaných nad rámec zvláštních právních předpisů.“ I zákonodárce tedy počítá s tím, že zaměstnavatelé budou tímto způsobem vyhledávat potenciální zaměstnance.

⁵⁸ V takových smlouvách se lze mimo jiné často setkat i s ujednáními řešícími jejich vypovězení oběma smluvními stranami, a to jak bez uvedení důvodu, tak s uvedením důvodu.

zaměstnavatelem, případně jehož předmětem by byla vyplacená finanční podpora potenciálnímu zaměstnanci, pokud by se u zaměstnavatele v rozporu se smlouvou, kterou je vázán, neucházel po ukončení jeho studia o zaměstnání, což by opravňovalo zaměstnavatele požadovat vyplacenou finanční podporu zpět? Právní spor této povahy by mohl předcházet právnímu sporu popsanému v předchozím odstavci. Jeho souvislost s výkonem závislé práce je zřejmě slabší, což by mohlo vést k úsudku, že se bude jednat „toliko“ o občanskoprávní spor. Je však nutné zvážit důsledky předestřené závěru. Z hlediska logického i systematického výkladu by nebylo vhodné, aby z jedné smlouvy vznikaly spory různé povahy. Na druhou stranu nelze souvislost s výkonem závislé práce vidět i v těch nejmenších detailech nebo poněkud vzdálených skutečnostech. Po posouzení předchozích argumentů a zohlednění skutečnosti, že české právo zná větev pracovního soudnictví, která existuje z toho důvodu, že v ní jsou projednávány případy, které se svou povahou liší od běžných občanskoprávních sporů, se přikláním k názoru, že i výše popsané spory o (ne)vyplacenou finanční podporu budou spory pracovněprávními.

Diskriminace a nerovné zacházení

Již v předchozím textu byl telegraficky zmíněn § 12 zákona o zaměstnanosti, který upravuje dvě základní témata – v odstavci jedna uvádí, jaké nabídky zaměstnání nelze činit, a v odstavci dva vyjmenovává, které informace nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadovat. Výběru zaměstnanců se dále výslovně věnuje § 30 odst. 1 zákoníku práce a uplatní se na něj i pravidla stanovená v § 16 a § 316 odst. 4 zákoníku práce.

Společným poselstvím citované právní úpravy je skutečnost, že se zaměstnavatelé nesmějí v pracovněprávních vztazích (a to ani před jejich vznikem) dopouštět diskriminace nebo jiných forem nerovného zacházení.⁵⁹ Poruší-li tento příkaz, vystavují se tím nejen možným veřejnoprávním sankcím⁶⁰, ale i soukromoprávní odpovědnosti ve vztahu k jejich zaměstnancům nebo k zájemcům o zaměstnání, kteří by pro ně chtěli pracovat (vizte zejména § 17 zákoníku práce⁶¹). V případě vzniku právního sporu budou i tyto případy považovány za pracovněprávní spory, ačkoliv ještě nedošlo ke vzniku pracovněprávního vztahu, a to z důvodu

⁵⁹ Nerovné zacházení je širší pojem než diskriminace, vizte např. ŠTEFKO, M. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1 508 s. ISBN 978-80-7400-759-0. S. 80, m. č. 7.

⁶⁰ Vizte § 11 odst. 1 písm. a) a b) a § 24 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁶¹ V tomto kontextu lze zmínit především § 10 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále též jako „antidiskriminační zákon“).

velmi úzké souvislosti s možným výkonem závislé práce.⁶² Lze se však domnívat, že více právních sporů s tímto předmětem bude vznikat z existujících pracovněprávních vztahů.

2) Případy, ve kterých došlo ke vzniku pracovněprávního vztahu

Vadné právní jednání

Nežřídka dochází k případům, kdy pracovněprávní vztah vznikne, ale je postihnutý nějakou vadou. Obecnou právní úpravu právních jednání lze nalézt v §545–599 občanského zákoníku, kterou doplňuje speciální právní úprava obsažená v § 18–20 zákoníku práce.

Nejčastějším pochybením při vzniku, změně nebo zániku pracovněprávních vztahů je nedodržení formy příslušného právního jednání, které musí být vždy písemné. Ačkoliv se jedná o poměrně známé pravidlo, mnozí zaměstnavatelé i zaměstnanci jej ne vždy respektují, z čehož někdy vznikají právní spory. Z toho důvodu je judikatura věnující se této problematice celkem bohatá.

Takové právní spory mají pracovněprávní povahu, o čemž není mezi odbornou veřejností pochyb. Někteří jedinci (zpravidla právní laici) se však někdy mylně domnívají, že ústně uzavřený pracovněprávní vztah neexistuje, je zdánlivý.⁶³ Tak tomu ale není. Shodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na podstatných náležitostech jednoho z základních pracovněprávních vztahů, dojde ke vzniku příslušného pracovněprávního vztahu, byť

⁶² Srov. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 184.

⁶³ Na tomto místě je možné upozornit na text Miroslava Hromady (HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 7, m. č. 7.) z roku 2015, který zmiňuje příslib zaměstnání a odkazuje na článek Ladislava Jouzy (JOUZA, L. *Nový zákoník práce v praxi. Bulletin advokacie*, 2007, č. 5, s. 11–22. ISSN 1210-6348. S. 12.) z roku 2007. Ten ve svém článku rozumí příslibem zaměstnání „*ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že bude založen pracovní poměr*“. O několik řádků dále uvádí, že „*ústní příslib zaměstnání můžeme tedy posuzovat i jako pracovní smlouvu*“.

Již v roce 2014 (a o to spíše v roce 2015) bylo poměrně jasné, že ústně uzavřená pracovní smlouva je neplatné právní jednání, jehož neplatnosti se lze dovolat pouze tehdy, nebylo-li již započato s plněním (vizte § 20 zákoníku práce). Proto se domnívám, že Miroslav Hromada měl trošku blíže okomentovat, v čem mu je myšlenka Ladislava Jouzy sympatická, neboť citoval různé části několika vět z článku Ladislava Jouzy dohromady. Jeho citace vypadala následovně: „*I příslib zaměstnání lze posuzovat jako pracovněprávní úkon, z jehož porušení vzniká právo na náhradu škody podle občanského zákoníku.*“ S čím konkrétně Miroslav Hromada souhlasil, nelze jednoznačně říct. Možná mu byla blízká myšlenka, že příslib zaměstnání lze podřadit pod předsmělní odpovědnost.

Na závěr tohoto kratšího zamyšlení doplním, že Ladislav Jouza přišel v roce 2014 s dalším pojetím příslibu zaměstnání, a to jakou smlouvu o smlouvě budoucí v personálních vztazích (JOUZA, L. *Nový občanský zákoník a vznik pracovního poměru. Bulletin advokacie*, 2014, č. 1–2, s. 36–38. ISSN 1210-6348. S. 37).

stiženého vadou v podobě neplatnosti, které se lze dovolat jen v některých případech (blíže vizte zejména § 20 zákoníku práce).⁶⁴

K tomuto tématu si dovoluji doplnit již pouze jednu poznámku. V roce 2022 napsal Jakub Morávek článek⁶⁵, který měl potenciál rozvířít diskuzi na téma zdánlivosti právních jednání a podnítit zájem o toto téma zejména ze strany odborníků věnujících se předně občanskému právu. Poukázal totiž na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018 ve věci 29 Cdo 5943/2016, ve kterém Nejvyšší soud komentoval výraz „nepřihlíží se“ v kontextu konkurenční doložky podle § 2975 občanského zákoníku. Nejvyšší soud konkrétně (mimo jiné) uvedl: *„Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, tak se k němu nepřihlíží (§ 554 o. z.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé.“* Jedná se velmi zajímavou myšlenku, která má svou logiku. Proč by se měla považovat za zdánlivou např. ústně udělená výpověď zaměstnanci, pakliže v ní byla projevena vážná vůle zaměstnavatele, která je určitá i srozumitelná? U této rétorické otázky se zastavím, protože o tom, že spory o neplatnost/zdánlivost vzniku, změny nebo zániku pracovněprávního vztahu jsou spory pracovněprávními, nikdo nepochybuje. Bylo ale důležité upozornit na to, že tyto spory existují a stále obsahují sporné otázky.

Nájem/užívání věci ve vlastnictví zaměstnavatele a zápůjčka od zaměstnavatele

Lze se setkat s případy, kdy zaměstnavatelé uzavírají se svými zaměstnanci i takové smluvní vztahy, které bezprostředně nesouvisí s výkonem závislé práce. Jejich smyslem je zatraktivnit osobu zaměstnavatele pro nové potenciální zaměstnance a zároveň poskytnout stávajícím zaměstnancům benefity, které je budou motivovat k lepším výkonům, k setrvání v zaměstnání a které je (v ideálním případě) i trošku připoutají k zaměstnavateli.

S výjimkou benefitů skromnější povahy se lze setkat s hodnotnějšími benefity. Zpravidla výše postavení zaměstnanci mají relativně často možnost užívat (bezplatně⁶⁶/za drobnou úplatu) majetek zaměstnavatele k soukromým účelům, a to např. v podobě výpočetní techniky nebo automobilu. Někteří zaměstnavatelé rovněž disponují byty, které pronajímají svým

⁶⁴ Rovněž se jedná o přešůpek podle § 12 odst. 1 písm. b) a podle § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce.

⁶⁵ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, r. 30., č. 8, s. 285–289. ISSN 1210-6410.

⁶⁶ Na tomto místě ponechám stranou daňové důsledky takových smluvních vztahů a toliko odkážu na § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů.

zaměstnancům. A existují také zaměstnavatelé, kteří poskytují svým zaměstnancům zápůjčky např. na pořízení nebo rekonstrukci vlastního bydlení.

Zaměstnavatelé, kteří popsané benefity nabízejí, podstupují ale jisté riziko. Může se totiž stát, že jejich zaměstnanci majetek, který mají v užívání, poškodí a nebudou souhlasit s návrhem zaměstnavatele týkajícím se náhrady majetkové újmy. Stejně tak se může stát, že se dostanou do finančních problémů a nebudou dále schopní splácet poskytnutou zápůjčku nebo platit nájemné. Dojde-li v těchto případech k zahájení soudního řízení, bude jeho povaha čistě občanskoprávní, a to navzdory tomu, že žalobcem bude zaměstnavatel a žalovaným zaměstnanec. Pro práva a povinnosti dotčených osob totiž nebude významné, že mezi nimi je i pracovněprávní vztah. Významné tedy bude, že např. subjekt A (zapůjčitel) přenechal subjektu B (vydlužiteli) zastupitelnou věc, kterou subjekt B včas nevrátil. To, že subjekt A bude zároveň ve vztahu k subjektu B v postavení zaměstnavatele, nebude hrát roli.

Vyhodnocení výše nastíněných případů je většinou poměrně snadné.⁶⁷ Užívání automobilu ve vlastnictví zaměstnavatele a jeho poškození zaměstnancem ale často představuje okruh případů, které jsou trošku komplikovanější. Při jejich posuzování je důležité správně identifikovat, kdy zaměstnanec daný automobil poškodil. Jednalo se o užití při plnění pracovních úkolů, respektive v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, nebo o užití za soukromým účelem?⁶⁸ Od zodpovězení této otázky se bude odvíjet nejen povaha případného právního sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale také výše náhrady majetkové újmy, ke které bude zaměstnanec povinný (vizte zejména § 257 zákoníku práce), nebo možnost zaměstnavatele pracovněprávně sankcionovat zaměstnance (v případě dovození občanskoprávního vztahu toto oprávnění zaměstnavatel mít nebude).

Individuální právo zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy

Pro povahu právního sporu a jeho zařazení mezi pracovněprávní spory není významné, jestli právo zaměstnance vyplývá z jednoho ze základních pracovněprávních vztahů, z kolektivní smlouvy (konkrétně z její normativní části), ze mzdového/platového výměru, z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Důležité je, že se jedná

⁶⁷ Srov. PICHRT, J. in PICHRT, J.; DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 481 s. ISBN 978-80-7400-582-4. S. 1 a 2.

⁶⁸ Vizte § 273–274a zákoníku práce.

o individuální právo zaměstnance. Protože toto téma žádné výkladové problémy nečiní, je možné pokročit dále.

3) Případy, ve kterých již došlo k zániku pracovněprávního vztahu

Konkurenční doložka

Jediným institutem, který umožňuje sjednání smluvní pokuty v pracovním právu, je konkurenční doložka. I to je mimo jiné důvodem, proč je tento právní jev častým předmětem soudních sporů a odborné literární tvorby.⁶⁹

O pracovněprávní povaze soudních řízení týkajících se konkurenční doložky není sporu. Pravděpodobně se jedná o nejčastější okruh právních sporů, které vznikají téměř výlučně po skončení pracovního poměru.⁷⁰ Předem uvedené je zapříčiněno skutečností, že „k aktivaci“ konkurenční doložky dochází právě až po skončení pracovního poměru.

Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek

V souvislosti se skončením zaměstnání (a za podmínek stanovených v § 313 odst. 1 zákoníku práce) je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci pracovní posudek. Na žádost zaměstnance mu je rovněž povinen vydat i posudek o pracovní činnosti neboli pracovní posudek.

Potvrzení o zaměstnání i pracovní posudek mohou být předmětem právního sporu, nesouhlasí-li zaměstnanec s jejich obsahem (vizte § 315 zákoníku práce). Ani tyto dva případy však nepředstavují výkladové problémy, co se jejich pracovněprávní povahy týká.

V této souvislosti je vhodné zmínit, že odmítnutím zaměstnavatele vystavit bývalému zaměstnanci potvrzení o zaměstnání může posledně jmenovanému vzniknout majetková

⁶⁹ Z posledních let lze zmínit nálezy Ústavního soudu České republiky (dále též jako „ÚS“ nebo „Ústavní soud“) ze dne 2. 5. 2019 ve věci II. ÚS 3101/18 nebo nálezy Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021 ve věci II. ÚS 1889/19.

Z odborné literatury lze vyzdvihnout příspěvky Andrey Drhové a Alice Mlýnkové [DRHOVÁ, A.; MLÝNKOVÁ, A. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech (část I). *Soukromé právo*, 2019, r. VII., č. 2, s. 18–26. ISSN 2533-4239. DRHOVÁ, A.; MLÝNKOVÁ, A. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech (část II). *Soukromé právo*, 2019, r. VII., č. 3, s. 18–25. ISSN 2533-4239.] a příspěvky uvedené v monografii s názvem *Concurrentia* [PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. (eds.). *Concurrentia*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 120 s. ISBN 978-80-7676-448-4. S. 1–61.].

⁷⁰ Sjednání konkurenční doložky je přípustné i u dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Troufám si však tvrdit, že k takovému postupu se nikdy žádný zaměstnavatel neuchýlil, protože si lze těžko představit takovou (významnou) pracovní pozici, v jejímž případě by přicházelo sjednání konkurenční doložky v úvahu (vizte zejména § 310 odst. 2 zákoníku práce), zaměstnavatel by o takový postup projevil zájem, avšak zaměstnanec by vykonával závislou práci na základě jedné z dohod konaných mimo pracovní poměr.

újma, pakliže popsané jednání zaměstnavatele bude důvodem, proč bývalý zaměstnanec nebyl přijat do nového zaměstnání. K tomuto případu v minulosti došlo, a dokonce se jím Nejvyšší soud.⁷¹ Zajímavostí tohoto soudního řízení byla skutečnost, že potvrzení o zaměstnání nebylo a ani není podmínkou pro přijetí zaměstnance do nového zaměstnání. I navzdory tomu ale byla bývalému zaměstnanci přiznána majetková újma, a to v rámci pracovněprávního sporu, který byl svým předmětem velmi výjimečný.

Peněžitá práva zaměstnance po jeho smrti

Pracovněprávní spor může vzniknout nejen po skončení příslušného pracovněprávního vztahu, ale i mezi osobami odlišnými od původních stran takového pracovněprávního vztahu. Na případy tohoto typu pamatuje § 328 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje přechod peněžitých práv zaměstnance po jeho smrti na jeho nejbližší příbuzné, případně dědice, a § 338 a následující zákoníku práce, které se věnují přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti zaměstnavatele. I v případě právních sporů opírajících se o citovaná ustanovení zákoníku práce lze konstatovat, že se jedná o běžné pracovněprávní spory, jejichž povaha není předmětem diskuzí.

Posledně uvedenou skupinou případů nelze směřovat s postoupením pohledávky, tedy s jejím smluvním převodem. Takový postup zákoník práce zapovídá.⁷²

⁷¹ Jednalo se o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003 ve věci 21 Cdo 1491/2002, ve kterém jmenovaný soud mimo jiné uvedl: „Zaměstnanci, kterému jeho dosavadní zaměstnavatel nevydal v rozporu s ustanovením § 60 odst. 2 ZPr (v současné době se jedná o § 313 odst. 1 zákoníku práce) potvrzení o zaměstnání, nelze odmítnout náhradu škody tím vzniklé jen proto, že předložení potvrzení o zaměstnání není „nezbytnou podmínkou“ pro uzavření pracovního poměru u nového zaměstnavatele nebo proto, že nový zaměstnavatel měl možnost sám požádat dosavadního zaměstnavatele. Za škodu, který byla zaměstnanci způsobena tím, že s ním jiný zaměstnavatel odmítl bez předložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu, zaměstnavatel odpovídá podle § 187 odst. 2 ZPr (v současné době se jedná o § 265 odst. 2 zákoníku práce).“

⁷² Vizte § 346d odst. 4 věta první zákoníku práce. Před rokem 2014 (konkrétně v letech 2012 a 2013) bylo téma postoupení pohledávky upravené v § 4a odst. 1 zákoníku práce, který stanovoval, že pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku... o postoupení pohledávky.

Lze se ptát, co vedlo zákonodárce k vyloučení možnosti postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu. Odpověď lze nalézt v komentáři k bodům 7, 33, 54, 262 a 264 zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, která obsahovala následující: „Pracovněprávní vztah má přitom v rámci vztahů soukromoprávních velmi specifické postavení. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran. Z vnějšího pohledu je to vztah masově ve společnosti realizovaný, kdy jeho ochromení by se ve větším měřítku přineslo negativa zaměstnavateli (utlumení činnosti), zaměstnanci (ztrátu příjmu) i samotné společnosti (makroekonomické, fiskální a sociální dopady). Vycházejí ze specifické povahy základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se navrhuje omezit nebo vyloučit některé instituty občanského práva (občanského zákoníku), u nichž dochází k uplatnění individuální autonomie vůle, přičemž je zároveň

4) Právní spory týkající se specifických skupin zaměstnanců, osob se zpravidla obdobným postavením a zvláštních případů

Agenturní zaměstnávání

Mezi významnou skupinu zaměstnanců patří v České republice (dále též jako „ČR“) agenturní zaměstnanci.⁷³ Jedná se o zaměstnance agentur práce, kteří jsou těmito subjekty

oslabena ochrana slabší strany nebo dochází k ingerenci třetích osob do tohoto vztahu.“ Obdobnou argumentaci lze nalézt i v bodu 40 k části šedesáté páté – změna zákoníku práce ve zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Vyloučení práva zaměstnance postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu nepovažuji za ideální. Lze souhlasit s tím, že pracovněprávní vztah může být vztahem dlouhodobým, který vykazuje mnohá specifika ve srovnání s běžnými soukromoprávními vztahy. Proto jej je možné s jistou nadsázkou přirovnat k partnerskému svazku. Na druhou stranu je nutné porovnat dva možné scénáře: Jak moc se naruší vztah (ať ji krátkodobý, nebo dlouhodobý) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud zaměstnavatel neuspokojí (především) peněžité práva zaměstnance, rozhodne-li se zaměstnanec hájit svá práva před soudem, a o jak méně/více se naruší jejich vzájemný vztah, rozhodne-li se zaměstnanec v téže situaci svou pohledávku postoupit třetí osobě?

V prvé řadě je nutné si uvědomit, že v diskutovaném případě to je zaměstnavatel, který porušil svou povinnost. V prvním (možném) scénáři zaměstnavatel asi neocení, bude-li jej jeho zaměstnanec žalovat. Ve druhém (objektivním právem zapovězeném) scénáři by zaměstnavatel pravděpodobně rovněž neocení, že by se mohl dostat před soud, avšak s tím rozdílem, že by žalobcem nebyl jeho zaměstnanec, ale třetí osoba. Ani v jednom scénáři ale nelze zapomínat na zásadní fakt – je to zaměstnavatel, který je odpovědný za další jednání zaměstnance. Hlavním „přínosem“ současné právní úpravy je tedy podle mého názoru i zkušeností skutečnost, že méně zaměstnanců, jejichž peněžité práva ze základního pracovněprávního vztahu nebyla jejich zaměstnavateli uspokojena, se domůže svých peněžitých práv vůči svým zaměstnavatelům než v případě, pokud by postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu zaměstnancem bylo přípustné. Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem komentovaná právní úprava možná ovlivní tím způsobem, že si zaměstnavatel uvědomí, že zaměstnanec má o jednu možnost méně, jak se domoci alespoň části svých peněžitých práv (pohledávky se totiž zpravidla postupují za nižší úplatu, než na jakou částku znějí), což jej povede k opakovanému jednání. (K předchozímu textu musím doplnit, že si nemyslím, že by se všichni zaměstnavatelé chovali tímto způsobem. Tak tomu skutečně není. Stejně jako existují zaměstnavatelé, kteří nedodrží své povinnosti, existují i zaměstnanci, kteří se chovají obdobně.)

Shodný názor zastává i Miroslav Bělina (BĚLINA, M. in BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6. S. 19.). Ten se k diskutovanému tématu vyjádřil následovně: „*Vyloučení aplikace přinejmenším některých z těchto institutů na pracovněprávní vztahy vyvolává pochybnosti, např. institut postoupení pohledávky se jeví pro pracovněprávní vztahy použitelný. Navíc v praxi má peněžité pohledávky nepochybně spíše zaměstnanec za zaměstnavatelem než opačně. Úprava tedy nechrání zaměstnance, spíše je tomu naopak.*“ S posledně citovanou větou se zcela ztotožňuji a vyplývá i ze závěrečné pasáže důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. citované výše.

Zcela na závěr lze k tomuto tématu poznamenat, že i v jeho případě je aktuální otázka výkladu slov „nepřihlíží se“, který byl předestřen shora. V § 346e zákoníku práce se totiž stanovuje, že odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.

⁷³ V roce 2019 přesahoval počet agenturních zaměstnanců v ČR hodnotu 270 000, vizte obrázek 4.23: Počet agenturních zaměstnanců (dočasně přidělených fyzických osob v letech 2016–2019) na str. 68 publikace vydané v roce 2020 s názvem „Agentury práce: Analytická studie agentur práce a využívání agenturního zaměstnávání v ČR“, která je dostupná na internetových stránkách www.spcr.cz [cit. 16. 8. 2022].

zaměstnávání za účelem výkonu závislé práce pro jiného zaměstnavatele – uživatele (vizte § 307a zákoníku práce). Ve vztahu k uživatelům představují agentury práce dodavatele služeb – v tomto případě pracovní síly a existuje mezi nimi obchodněprávní vztah.

Nastavení vztahů mezi zaměstnancem (agenturním zaměstnancem), zaměstnavatelem (agenturou práce) a třetím subjektem (uživatel) vede k tomu, že pracovněprávní spor může vzniknout pouze mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce (v tomto ohledu nevykazuje vztah agenturního zaměstnance a agentury práce žádná specifika oproti ostatním pracovněprávním vztahům). Předem uvedené platí navzdory tomu, že např. nerovného zacházení se vůči agenturnímu zaměstnanci může dopustit jak agentura práce, tak uživatel. Dopustí-li se nerovného zacházení uživatel, budou i v takovém případě veškerá pracovněprávní práva agenturního zaměstnance směřovat vůči agentuře práce.⁷⁴ Jestli následně dojde k uplatnění regresních práv agentury práce vůči uživateli, nebude pro agenturního zaměstnance významné (pravděpodobně se o to nebude ani zajímat).

Výkon veřejné funkce

Právní spory osob vykonávajících veřejnou funkci o jejich práva nebudou zpravidla spory pracovněprávními. Důvod pro předchozí tvrzení je prostý – nevykonávají závislou práci (ani jinou obdobnou činnost, která by závislou práci připomínala).

Veřejná funkce je ve smyslu § 201 odst. 1 zákoníku práce vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Následně se v § 201 odst. 2 zákoníku práce vyjmenovávají některé skupiny osob vykonávajících veřejnou funkci – poslanec Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátor Senátu Parlamentu, člen zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedící. Ani jedné ze jmenovaných osob nikdo nepřiděluje práci, nerozvrhuje pracovní dobu nebo neurčuje čerpání dovolené. Proto jsem toho názoru, že tyto osoby nevykonávají

⁷⁴ Srov. HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 12, m. č. 17. Příkladem toho, že k případům s podobným předmětem dochází, byla i obchodní společnost ŠKODA AUTO a.s., jejíž několik zaměstnanců se ke konci roku 2019 dopustili velmi vážné šikany agenturních zaměstnanců, vizte článek s názvem „Skandální šikana zaměstnanců na hale M13 byla vyšetřena, agresori potrestáni!“, který se nachází na str. 2 čísla 43 týdeníku Škodovácký odborář z roku 2019, který je dostupný na internetových stránkách www.odborykovomb.cz [cit. 16. 8. 2022]. Jestli dotčení agenturní zaměstnanci úspěšně uplatnili svá potenciální práva (v úvahu by přicházelo právo na přiměřené zadostiučinění a na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona) vůči jejich zaměstnavateli, a pokud ano, jestli ten se následně obrátil na uživatele, tedy obchodní společnost Škoda Auto a.s., se svým regresním právem, není z veřejně dostupných zdrojů zjištělné.

závislou prací (ani jinou podobnou činností, vizte dále v textu), a z toho důvodu jim z titulu výkonu jejich funkce nemohou vznikat pracovní práva.

S posledně uvedeným závěrem by pravděpodobně nesouhlasil Miroslav Hromada. Ten v případě členů zastupitelstev obcí dovozuje, že právní spor o jejich odměnu by byl sporem pracovním.⁷⁵ Svůj názor opírá o komentář Jana Břeně⁷⁶ k § 76 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění do 31. 12. 2017 (podobné ustanovení, byť trošku rozvedené, obsahuje § 79 zákona o obcích): *„Člen zastupitelstva obce by svůj peněžní nárok vůči obci měl vymáhat pravděpodobně cestou občanského soudního řízení, i když se jedná o nárok vyplývající z výkonu veřejné funkce. Podle § 7 odst. 1 OSŘ soudy projednávají a rozhodují v občanském soudním řízení spory a jiné právní věci, které vyplývají mj. z pracovních vztahů. Přesto, že zde není žádný pracovní vztah mezi členem zastupitelstva obce a obcí, lze zřejmě věcnou působnost civilních soudů nepřímo dovodit z § 76 OZř, který ve věcech splatnosti a výplaty odměn členů zastupitelstev obcí odkazuje na právní předpisy upravující platové poměry zaměstnanců obcí a na zákoník práce...“*

Pro další analýzu případných právních sporů členů zastupitelstev obcí se je nutné detailně podívat na znění § 79 zákona o obcích (vizte poznámka pod čarou⁷⁷). Je překvapující, že citované ustanovení mimo jiné říká, že zákoníkem práce se řídí odpovědnost člena zastupitelstva za škodu nebo vzdání se práva na odměnu, ačkoliv se jedná o čistě pracovní instituty.

Současnou podobu získal § 79 zákona o obcích po novelizaci provedené zákonem č. 99/2017 Sb. Návrh tohoto zákona byl veden jako sněmovní tisk 851 z roku 2016⁷⁸ a z obou vyzdvihnutých institutů obsahoval „toliko“ ustanovení věnující se vzdání se práva na odměnu. Z důvodové zprávy k zákonu č. 99/2017 Sb. ale bohužel nelze vyčíst, jaké konkrétní myšlenky vedly předkladatele návrhu tohoto zákona k tomu, že usoudil, že je potřebné stanovit, že se člen zastupitelstva obce nemůže vzdát odměny (a pokud tak učiní, že se k tomu nepřihlíží, vizte

⁷⁵ HROMADA, M. *Pracovní právní spory*. S. 14, m. č. 19.

⁷⁶ BŘEŇ, J. in VEDRAL, J.; VÁŇA, L.; BŘEŇ, J.; PŠENIČKA, S. *Zákon o obcích (obecní zřízení)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 876 s. ISBN 978-80-7179-597-1. S. 441.

⁷⁷ Splátnost a výplata odměny a dalších plnění poskytovaných v souvislosti s výkonem funkce členům zastupitelstva obce, jakož i srážky z nich, odpovědnost člena zastupitelstva obce za škodu, kterou způsobil obci v souvislosti s výkonem funkce, a postup obce v případě zjišťování průměrného výdělku, vzdání se práva na odměnu nebo další plnění a v případě smrti člena zastupitelstva obce se řídí zákoníkem práce. Pro tyto účely se obec považuje za zaměstnavatele a členové zastupitelstva obce se považují za zaměstnance (§ 79 zákona o obcích).

⁷⁸ Dostupný je na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 17. 8. 2022].

§ 346c ve spojení s § 346e zákoníku práce). Nenapadá mne žádný rozumný důvod, proč je nutné takto chránit člena zastupitelstva obce, který má zájem učinit (politické) gesto v podobě vzdání se práva na odměnu za výkon jeho funkce, jedná-li se např. o částku, která je pro něj zanedbatelná. Jsem toho názoru, že člen zastupitelstva obce není v závislém postavení k obci, a proto je toto ustanovení nekoncepční (a nesmyslné).

Druhé z výslovně zmíněných ustanovení § 79 zákona o obcích věnující se odpovědnosti členů zastupitelstev obcí bylo do návrhu zákona č. 99/2017 Sb. „propašováno“ na základě pozměňovacího návrhu Výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj. O důvodech, které vedly předkladatele k jeho předložení, ale nelze dohledat téměř nic. Dne 16. 11. 2016 na jednání výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj padla k tomuto pozměňovacímu návrhu následující slova: *„Za neúmyslně způsobenou škodu ručí zastupitelé celým svým majetkem – u PN ve variantě A, odpovědnost by byla dle zákoníku práce 4,5násobek platu. Ve druhé variantě B – nároky na úrazové pojištění zastupitelů by byly jako u zaměstnanců, a to pojištěním ze zákona.“*⁷⁹ Ani tento text nepomohl osvětlit, co vedlo autora tohoto pozměňovacího návrhu k myšlence, že je potřebné omezit odpovědnost členů zastupitelstev obcí na úroveň zaměstnanců.

Lze pochopit, že se jednalo o pozměňovací návrh vznesený na Výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj, který se věnuje *„projednávání návrhů zákonů v oblasti legislativy týkající se veřejné správy, rozvoje regionů, vytváření informačních systémů v oblasti veřejné správy, hospodaření krajů, měst a obcí“*.⁸⁰ Kdo jiný by totiž měl prosazovat zájmy územně samosprávných celků. Systematicky však tato právní úprava postrádá jakýkoliv smysl. Existují subjekty, které nepodnikají, nicméně odpovědnost členů jejich statutárního orgánu⁸¹ není žádným způsobem omezená (vizte např. společenství vlastníků). O to spíše není důvodu, proč by tomu mělo být u členů zastupitelstev obcí jinak. Současná právní úprava je proto v tomto ohledu velmi nekoncepční.

Zpět ale k výše položené otázce, tedy jestli by byl právní spor mezi členem zastupitelstva obce a obcí o jeho odměnu sporem pracovněprávním, nebo ne. Navzdory nejen ustanovením

⁷⁹ Vizte str. 7 zápisu ze 49. schůze Výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj, která se konala dne 15.–16. listopadu 2016; zápis je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 17. 8. 2022]. Z následujících (poněkud kuse zachycených) poznámek v zápisu vyplývá, že předkladatelkou diskutovaného pozměňovacího návrhu mohla být poslankyně Věra Kovářová. Jisté to nicméně není.

⁸⁰ Jedná se o popis výboru, který je dostupný na jeho internetových stránkách www.psp.cz [cit. 17. 8. 2022].

⁸¹ I když není zastupitelstvo obce jejím statutárním orgánem, jedná se podle mého názoru o dobrý případ pro následující text.

§ 79 i § 81a⁸² zákona o obcích, která vytvářejí dojem, že zejména uvolněný člen zastupitelstva obce je v podstatě jejím zaměstnancem, jsem toho názoru, že případné právní spory mezi členem zastupitelstva obce a obcí týkající se jeho výkonu funkce nebudou spory pracovněprávními, ale běžnými občanskoprávními.⁸³ A úplně stejným prizmatem lze nahlížet i na zastupitele krajů (a přirozeně i poslance, senátory a tak podobně).

Existuje nicméně jedna poměrně široká skupina osob, které vykonávají veřejnou funkci a v jejichž případě může dojít ke vzniku pracovněprávního sporu. Těmito osobami jsou soudci, jejichž funkce je (stejně jako funkce přisedících) funkcí veřejnou (§ 74 odst. 1 zákona o soudech a soudcích). Zákonodárce nazval právní vztah, ve kterém vykonávají svou funkci, jako pracovní vztah⁸⁴, na který se přiměřeně použijí ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů (§ 84 odst. 1 a 4 zákona o soudech a soudcích). S ohledem na podobu pracovního vztahu soudců vyplývající ze zákona o soudech a soudcích nebo způsob jejich odměňování⁸⁵ lze souhlasit s tím, že práva vyplývající z jejich funkce budou pracovněprávní povahy.⁸⁶

⁸² Toto ustanovení pro změnu upravuje nárok uvolněného člena zastupitelstva na dovolenou. Ani tato právní úprava není systematická a připodobňuje členy volených orgánů obcí zaměstnancům, ačkoliv pro to není žádný rozumný důvod, neboť výkon jejich funkce nepředstavuje výkon závislé (ani obdobné) práce. A kdo „nařizuje“ členovi zastupitelstva obce čerpání dovolené? Překvapivě nikdo, protože člen zastupitelstva pouze oznámí předem čerpání dovolené obecnímu úřadu prostřednictvím starosty (§ 81a odst. 9 věta druhá zákona o obcích).

⁸³ Na druhou je vhodné podotknout, že některé pasáže např. z citovaného § 79 zákona o obcích zcela jistě smysl mají, protože jsou ryze praktické povahy. Lze proto souhlasit s tím, že zákoníkem práce se řídí splatnost a výplata odměny a dalších plnění poskytovaných v souvislosti s výkonem funkce členům zastupitelstva obce, jakož i srážky z nich, a postup obce v případě zjišťování průměrného výdělku.

⁸⁴ V této souvislosti lze upozornit na fakt, že díky § 7 odst. 1 občanského soudního řádu ve znění do 31. 12. 2013 byla následující (jednalo se téměř o totožnou dikci se původním zněním citovaného ustanovení z roku 1964): V občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné právní věci, které vyplývají z občanskoprávních pracovních, rodinných a obchodních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány.

Pravděpodobně se nelze domnívat, že zákonodárce byl v roce 1963 tak osvěceny, že záměrně nepoužil slovo pracovněprávní, ale výraz pracovní, které by mohlo mít trochu širší význam než pojem pracovněprávní. To nelze vyvodit ani z textu § 84 zákona o soudech a soudcích, který pochází z roku 2002.

⁸⁵ Vizte zejména § 3 a § 28–33 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.

⁸⁶ Konkrétně lze zmínit např. to, že soudci mají pracovní dobu (§ 84 odst. 2 zákona o soudech a soudcích), může jim být nařízena pracovní pohotovost (§ 84 odst. 3 zákona o soudech a soudcích) nebo mají za určitých podmínek při výkonu přesčasové práce právo na příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno (§ 29 odst. 2 zákona č. 236/1995 Sb.).

K diskutované problematice se v minulosti vyjadřoval i Ústavní soud. V bodu 69 nálezu ze dne 19. 7. 2016 ve věci Pl. ÚS 20/15 mimo jiné uvedl: „*Pracovní vztah soudce přitom nemůže vzniknout proti jeho vůli, neboť soudce může být jmenován do funkce jen se svým souhlasem; souhlas soudce je pak výslovně vyžadován pro přidělení soudce ministrem spravedlnosti k určitému soudu a stanovení dne do funkce (§ 67 odst. 1 a 3 zákona o soudech a soudcích). I ze skutečnosti, že tento vztah – včetně jeho esenciálních náležitostí – nemůže vzniknout bez soudcova souhlasu (soudce nemůže být bez dalšího jmenován nějakým mocenským aktem veřejné moci), lze dovodit, že pracovní vztah soudce je svojí povahou sui generis, výrazně se však v některých aspektech blíží*

K výkonu závislé práce má totiž jejich každodenní činnost poměrně blízko, ačkoliv výkon funkce soudce vykazuje oproti pracovněprávnímu vztahu poměrně dost odlišností.⁸⁷ Z citovaného nálezu Ústavního soudu nicméně vyplývá, že z výkonu funkce soudce mohou vznikat i jiné právní spory, a to spory veřejnoprávní. Týkat se to bude těch případů, kdy stát (zastoupený různými osobami) bude vůči soudci vystupovat ve vrchnostenském postavení, přičemž v pracovněprávních sporech se bude jednat o rovné postavení, respektive postavení srovnatelné s jiným zaměstnavatelem.⁸⁸ Právní vztah soudce a státu lze i z toho důvodu skutečně označit za vztah zvláštní povahy, ve kterém se mísí soukromoprávní i veřejnoprávní prvky.

Dobrovolnická služba

Zajímavý okruh právních sporů mohou představovat případy vyplývající z výkonu dobrovolnické služby, která je upravená zákonem č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (dále též jako „zákon o dobrovolnické službě“).⁸⁹

Dobrovolnická služba má oproti základním pracovněprávním vztahům dvě základní odlišnosti – nevztahuje se na činnosti týkající se uspokojování osobních zájmů nebo na činnosti vykonávané v rámci podnikatelské nebo jiné výtěžné činnosti, v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo v členském poměru a za její výkon nenáleží odměna.⁹⁰ Na některá

právnímu poměru soukromoprávnímu, jehož účastníci mají rovné postavení. Důsledkem této povahy vzájemného vztahu soudce a státu potom je, že se na pracovní vztah soudce, nestanoví-li zvláštní právní předpisy jinak, subsidiárně použijí pracovněprávní předpisy. Zvláště to platí pro eventuální spory o plat, neboť v takovém případě nejde o vlastní výkon veřejné moci.“

⁸⁷ Je celkem zajímavé, že postavení státních zástupců je z pohledu pracovního práva jiné a zcela jasné – v jejich případě hovoří § 18 odst. 4 zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, o pracovním poměru těchto osob k České republice. K tomu je však nutné podotknout, že status osoby vykonávající veřejnou funkci nemají [a rovněž nejsou součástí moci soudní, ale moci výkonné, což je poměrně zvláštní – vizte MIKULE, R./SUCHÁNEK, R. in SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V./SUCHÁNEK, R.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 1 264 s. ISBN 978-80-7400-590-9. S. 818 a 819, odst. 1–3.].

⁸⁸ Vizte odst. 72 nálezu Ústavního soudu ze dne 19. 7. 2016 ve věci Pl. ÚS 20/15.

⁸⁹ Jedná se o činnost, při níž dobrovolník poskytuje (a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase, (b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo (c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací (§ 2 odst. 1 zákona o dobrovolnické službě).

⁹⁰ Vizte § 1 odst. 1 a § 2 odst. 2 a § 5 odst. 4 zákona o dobrovolnické službě.

plnění nepeněžitě i peněžitě povahy ale dobrovolník zpravidla právo má, protože při výkonu dobrovolnické služby by mu neměly vznikat náklady/výdaje.⁹¹

Většina parametrů dobrovolnické služby však odpovídá pracovněprávnímu vztahu. Při výkonu dobrovolnické služby se lze setkat s instituty, jako je místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služby, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní doba, doba odpočinku, náhrada výdajů nebo dovolená; navíc je to vysílající organizace (případně přijímací organizace), která řídí činnost dobrovolníka.⁹² A v neposlední řadě se na některé z uvedených institutů přiměřeně použijí pracovněprávní předpisy (§ 5 odst. 6 zákona o dobrovolnické službě). S ohledem na shora uvedené jsem toho názoru, že právní spory vyplývající z výkonu dobrovolnické služby lze považovat za spory pracovněprávní.⁹³

Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Poměrně častý jev představuje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte ve smyslu § 121–124 zákona o zaměstnanosti.

Po odhlédnutí od veřejnoprávních náležitostí výkonu uvedených činností a věku dětí, na které se tato právní úprava aplikuje, se jedná o činnost, která se velmi podobá závislé práci, byť tuto činnost takto nazývat nelze (srov. § 34 občanského zákoníku). To jednoznačně vyplývá i z § 121 odst. 5 zákona o zaměstnanosti, který stanovuje, jaká ustanovení zákoníku práce se na tuto činnost přímo vztahují a jaká ustanovení citovaného právního předpisu se na ni použijí přiměřeně.⁹⁴

Je proto možné uzavřít, že právní spory mezi dítětem a provozovatelem činnosti („zaměstnavatelem“) týkající se popisované činnosti budou mít pracovněprávní povahu.⁹⁵

Výkon práce vězni

⁹¹ Srov. § 5 odst. 2 písm. d) a f) a odst. 6 zákona o dobrovolnické službě nebo § 7 odst. 1 písm. m) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (dále též jako „zákon o veřejném zdravotním pojištění“).

⁹² Vizte § 5 odst. 2 písm. c), f) a g) a odst. 6 zákona o dobrovolnické službě.

⁹³ Srov. HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 16, m. č. 22.

⁹⁴ V této souvislosti lze zmínit i § 122 odst. 3 písm. d), e) a g) a odst. 5 a § 123 odst. 1, 2, 4 a 5 zákona o zaměstnanosti. Tato ustanovení se věnují zdravotní způsobilosti dítěte, druhu a místu výkonu práce, a to včetně období, ve kterém bude dítě pracovat, náhradě majetkové újmy způsobené dítětem, délce „směny“, zákazu noční práce a době odpočinku.

⁹⁵ Srov. HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 12, m. č. 15.

Zaměstnanost vězňů (za finanční odměnu) se dlouhodobě pohybuje kolem hodnoty 50 % z celkového počtu vězňů, což představuje nezanedbatelné množství pracujících osob.⁹⁶ Proto je vhodné alespoň telegraficky zmínit, jakou povahu mohou mít právní spory, které vyplývají z výkonu práce vězni.

Na úvod je vhodné poznamenat, že odsouzený je ve výkonu trestu povinen pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce; to samé se týká odsouzených straších 65 let, odsouzených požívajících invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, odsouzených, jejichž zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní nasazení, a odsouzených, jejichž pracovní povinnost je z povahy překážky vyloučená.⁹⁷ Výkon práce odsouzených probíhá buď v rámci provozu věznice, její vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti nebo smluvně u jiných subjektů (§ 30 odst. 1 zákona o výkonu trestu odnětí svobody).

Vlastní výkon práce vězni se v praxi neliší od výkonu závislé práce zaměstnanci. Proto by se nabízelo konstatovat, že případné právní spory vězně vyplývající z výkonu práce budou spory pracovněprávními. Právní úprava tohoto tématu však obsahuje četné odlišnosti od právní úpravy, která se týká zaměstnanců. Předem uvedené platí navzdory tomu, že zákon o výkonu trestu odnětí svobody a vyhláška, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, obsahují několik ustanovení, která se věnují podmínkám výkonu práce vězni a která svým obsahem podporují dojem, že výkon práce vězni představuje jen jistou obdobu výkonu závislé práce.⁹⁸ Ze zmíněných odlišností lze vyzdvihnout rozhodnutí ředitele věznice, kterým zařazuje do práce odsouzeného (§ 41 odst. 1 vyhlášky, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody).⁹⁹ O vzniku pracovněprávního vztahu tak, jak jej předvídá zákoník práce, proto nelze hovořit.

Povaze právních sporů pracujících vězňů se v minulosti již věnovaly nejvyšší české soudy. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 29. 4. 2019 ve věci 21 Cdo 846/2019 mimo jiné uvedl:

⁹⁶ Vizte tabulka s názvem „Vývoj zaměstnanosti vězňů“, která je dostupná na internetových stránkách www.vscr.cz [cit. 20. 8. 2022]; v roce 2021 bylo v České republice necelých 18 tis. vězňů, ze kterých pracovalo (za finanční odměnu) téměř 52 % z nich.

⁹⁷ Vizte § 28 odst. 1 věta první zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů (dále též jako „zákon o výkonu trestu odnětí svobody“), a § 36 odst. 2 vyhlášky č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody.

⁹⁸ Jedná se především o § 29–34 zákona o výkonu trestu odnětí svobody a § 41–46 vyhlášky, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody.

⁹⁹ Zmínit lze rovněž nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. V souvislosti s touto vyhláškou je možné poukázat na výši odměny, která náleží pracujícím vězňům. Její výše z nich totiž činí nejlevnější „zaměstnance“ legálně pracující v České republice.

„Práce je považována za účinný prostředek resocializace odsouzených a jako taková tvoří významnou součást programů zacházení... K plnění povinnosti pracovat a povinnosti vykonávat tu práci, k jejímuž výkonu byl zařazen, je odsouzený pod pohrůžkou sankce... Odsouzený je zařazen do práce rozhodnutím ředitele věznice... Z uvedeného vyplývá, že pracovnímu vztahu odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody z hlediska jeho obsahu nemůže být vzhledem k základním zásadám, z nichž soukromé právo vychází, přiznána soukromoprávní povaha... Na tom nic nemění niče ani ustanovení § 30 odst. 4 zákona (zákon o výkonu trestu odnětí svobody – poznámka autora), které stanoví jako podmínku zaměstnávání odsouzených u jiných subjektů předchozí písemný souhlas odsouzeného. Jedná se o tzv. faktický úkon odsouzeného, na jehož základě nedochází ke vzniku jakéhokoliv právního vztahu, jde pouze o podmínku pro zařazení odsouzeného do práce... Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že nároky pracujícího odsouzeného vyplývající z pracovní činnosti vykonávané v rámci výkonu trestu odnětí svobody nejsou soukromoprávní povahy a že případný spor o takový nárok nemají pravomoc rozhodovat soudy v občanském soudním řízení.“

Citovaný rozsudek Nejvyššího soudu obsahuje dva velmi dobré argumenty – je nutné si uvědomit, že vězni mají povinnost pracovat (s jistými výjimkami uvedenými shora), čímž se liší od zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztah může vzniknout toliko na základě jejich svobodné vůle, a dále platí, že jejich povinnost pracovat aktivuje ředitel věznice svým rozhodnutím. Na druhou stranu by se dalo argumentovat, že pracovní poměr může vzniknout i jmenováním, tedy jednostranným právním jednáním (byť se souhlasem zaměstnance, čímž se tato deklarovaná jednostrannost poněkud oslabuje), a že vězeň má možnost odmítnout práci, ačkoliv se takové jednání považuje za závažné porušení povinností, za něž se mu zpravidla uloží kázeňský trest (§ 41 odst. 3 vyhlášky, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody).

Miroslav Hromada¹⁰⁰ uvádí, že v případě právního sporu vězně o náhradu majetkové a nemajetkové újmy vyplývající z jeho pracovního nasazení se bude jednat o věc pracovněprávní; způsobí-li však v této souvislosti majetkovou újmu pracující vězeň, bude se jednat o správněprávní spor. Příslušnou právní úpravu obsahuje § 38 a § 39 zákona o výkonu trestu odnětí svobody. V případě prvního z citovaných paragrafů zákon o výkonu trestu odnětí svobody výslovně odkazuje na právní úpravu týkající se pracovního poměru, v případě

¹⁰⁰ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 16 a 17, m. č. 23.

druhého z citovaných paragrafů toliko zmiňuje speciální právní úpravu, nicméně příslušný odkaz směřuje opět na zákoník práce.¹⁰¹

Názor Miroslava Hromady týkající se povahy právního sporu o vznik majetkové a nemajetkové újmy pracujícímu vězni v souvislosti s výkonem práce podporuje např. nedávné rozhodnutí Okresního soudu v České Lípě¹⁰², který ve tříčlenném senátu rozhodoval o žalobě o náhradu za ztížení společenského uplatnění, nebo zpráva o šetření ve věci pracovního úrazu vydaná veřejným ochráncem práv ze dne 26. 7. 2021 ve věci 2966/2021/VOP¹⁰³, ve které se lze dočíst, že odškodnění za způsobený pracovní úraz představuje soukromoprávní, respektive pracovněprávní věc. Jaký je však rozdíl mezi právní povahou odměny, která nebyla vyplacena pracujícímu vězni, a náhradou nemajetkové újmy, která mu vznikla v souvislosti s výkonem práce, a to zejména tehdy, je-li to v obou případech Vězeňská služba České republiky (dále též jako „Vězeňská služba“), pro kterou vězeň pracoval? Upřímně musím přiznat, že odpověď na tuto otázku nemám. Z toho důvodu jsem na základě posledně citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu toho názoru, že rozdíl v těchto dvou věcech není. Podle mého názoru by se proto mělo v obou případech jednat o správněprávní spory, budou-li tyto věci rozhodovány soudy.¹⁰⁴

Zaměstnanecké dílo

Poněkud zajímavý případ může představovat situace, je-li předmětem právního sporu autorské dílo, které vytvořil zaměstnanec pro zaměstnavatele.

Příslušnou právní úpravu obsahuje § 58 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákon (dále též jako „autorský zákon“). Citované ustanovení autorského zákona upravuje především otázky majetkových a osobnostních práv autora a rovněž řeší dodatečnou odměnu autora, jestliže se

¹⁰¹ I důvodová zpráva se jak v případě § 38, tak v případě § 39 zákona o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů jednoznačně odvolává na pracovněprávní úpravu, vizte komentář k §38 a k § 39 zvláštní části důvodové zprávy ke jmenovanému zákonu.

¹⁰² Jedná se o rozsudek Okresního soudu v České Lípě ze dne 4. 5. 2022 ve věci 12 C 96/2020.

¹⁰³ Tato zpráva je dostupná na internetových stránkách eso.ochrance.cz [cit. 20. 8. 2022].

¹⁰⁴ Jediným důvodem pro tento závěr je povaha vzniku pracovního vztahu vězně. K tomu je nutné podotknout, že český právní řád zná více případů, kdy (téměř) toliko založení konkrétních právních vztahů má zásadní význam pro povahu právních sporů, které z nich mohou vzniknout, a to navzdory skutečnosti, že ve výsledku odkazují na tutéž právní úpravu, vizte například § 6 zákoníku práce ve spojení s § 269 zákoníku práce a § 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve spojení s § 124 zákona o státní službě. Navíc již výše bylo vysvětleno, že odkaz na pracovněprávní úpravu vždy neznamená, že právní spor vyplývající z příslušného právního vztahu bude sporem pracovněprávním (a naopak), byť se může jednat o podstatnou skutečnost pro takové posouzení.

mzda nebo jiná odměna vyplacená autorovi zaměstnavatelem dostane do zjevného nepoměru k zisku z využití práv k zaměstnaneckému dílu a významu takového díla pro dosažení takového zisku. Je však v případě sporu např. o zmíněnou dodatečnou odměnu autora významné, že dotčené autorské díle bylo vytvořeno při výkonu závislé práce? Vycházejí zejména z textu Miroslava Hromady¹⁰⁵ nebo Miroslava Běliny¹⁰⁶ soudím, že tomu tak není. I když jsou se vznikem zaměstnaneckého díla spojené jisté zvláštnosti, při posuzování komentované dodatečné odměny nebude mít fakt, že dílo bylo vytvořeno zaměstnancem při plnění jeho pracovních povinností, podstatný význam pro takový právní spor.

S ohledem na výše uvedené jsem toho názoru, že právní spory týkající se autorských děl (ale i jiných obdobných práv spadajících do oblasti práva duševního vlastnictví), která vznikla při výkonu závislé práce, budou mít občanskoprávní povahu.¹⁰⁷

Výkon státní služby, služebního poměru atp.

Velmi početnou skupinu osob vykonávajících činnost velmi podobnou a někdy v podstatě totožnou s výkonem závislé práce představují státní zaměstnanci ve smyslu § 6 zákona o státní službě, příslušníci bezpečnostních sborů¹⁰⁸ a vojáci z povolání¹⁰⁹.

Ačkoliv se dotčené skupiny osob mohou poměrně lišit, co se jejich práce týká, jednu velice podstatnou věc mají společnou, a to způsob vzniku jejich služebního poměru. Ten nevzniká uzavřením soukromoprávní (dvoustranné) smlouvy, ale správním rozhodnutím, tedy veřejnoprávním (jednostranným) aktem.¹¹⁰ Proto se nabízí konstatovat, že práva těchto osob vyplývající z jejich služebního poměru nemohou být předmětem pracovněprávních sporů, ale správněprávních sporů. Posledně uvedené by mělo platit navzdory tomu, že právní předpisy upravující služební poměr těchto osob často (někdy méně, někdy více) odkazují na zákoník práce.

Miroslav Hromada uvádí, že některé právní spory vyplývající ze služebního poměru budou spory pracovněprávními.¹¹¹ Usuzuje tak s ohledem na § 159 odst. 2 zákona o státní

¹⁰⁵ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 18, m. č. 26.

¹⁰⁶ BĚLINA, M. in BĚLINA, M.; PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 441, m. č. 604.

¹⁰⁷ Na tomto místě lze opět odkázat na oba posledně jmenované autory.

¹⁰⁸ Vizte § 1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁰⁹ Ve smyslu § 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

¹¹⁰ Srov. § 30 zákona o státní službě, § 17 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a § 5 zákona o vojácích z povolání.

¹¹¹ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 16, m. č. 21.

službě, který stanovuje, v jakých případech nedojde k použití ustanovení o řízení ve věcech služby ani ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, o správním řízení. Jedná se např. o jmenování na služební místo představeného, vyslání na služební cestu, povolení služebního volna, prohlubování vzdělání nebo stanovení platu. Konkrétně Miroslav Hromada zmiňuje, že právě právní spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy vyplývající ze služebního poměru budou spory pracovněprávními.¹¹²

Není sporu o tom, že se na takové případy (konkrétně např. na problematiku služebních úrazů) použije hmotné právo upravené zákoníkem práce, jedná-li se o státního zaměstnance.¹¹³ I přesto se ale bude jednat o právní spory, které budou vyvěrat z veřejnoprávního vztahu založeného správním rozhodnutím. V tomto ohledu lze odkázat na výše citované rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2019 ve věci 21 Cdo 546/2019, které se sice týkalo pracujících vězňů, avšak jehož podstatou byla otázka, jestli je vztah pracujících vězňů ve vztahu k Vězeňské službě vztahem soukromoprávním, nebo ne. Logika shora nastíněné argumentace Nejvyššího soudu mne vede k závěru, že i z téhož důvodu není možné považovat právní spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy vyplývající ze služebního poměru za spory soukromoprávní, a to konkrétně pracovněprávní. Stejný výsledek podle mého názoru vyplývá i z hlediska koncepce státní služby a ze systematického výkladu – nebylo by rozumné (a v tomto případě ani odůvodněné), aby z právního vztahu (služebního poměru podle § 6 zákona o státní službě) vznikaly dva možné typy právních sporů, k jejichž

¹¹² Srov. tamtéž. Je však hodné zmínit, že § 159 odst. 1 ani § 159 odst. 2 zákona o státní službě neobsahují ustanovení, které by se věnovalo rozhodování o majetkové nebo nemajetkové újmě. Proto se nabízí závěr, že se v takových případech použije § 160 zákona o státní službě, který uvádí: Nestanoví-li zákon jinak, v řízení ve věcech služby se postupuje podle správního řádu.

Nad zmíněným příkladem se zamýšlel i Martin Kopecký (KOPECKÝ, M. in PICHRT, J.; KAUCKÝ, J.; KOPECKÝ, M. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 1 324 s. ISBN 978-80-7598-654-2. S. 630.) a poznamenal k němu: „*Ustanovení ZSS o řízení ve věcech služby se vztahují na rozhodování ve věcech služby, které tento zákon stanoví (v § 159 odst. 1, není-li použití této úpravy vyloučeno v § 159 odst. 2). Nicméně další postupy k tomu určených orgánů ve věcech služby, jejichž účelem je vydat rozhodnutí, kterým v určité věci založí, změní nebo zruší práva anebo povinnosti jmenovitě určených osob – srov. § 9 spr. řádu, není-li pro ně výslovně vyloučena úprava správního řádu o správním řízení, budou mít charakter správního řízení, na které se bude vztahovat úprava správního řízení podle správního řádu (z úpravy ZSS o řízení ve věcech služby by se na takové případy vztahovala ustanovení kompetenční).*“

K § 159 odst. 2 zákona o státní službě je ještě vhodné doplnit, že citované ustanovení zákona o státní službě nevylučuje u taxativně vyjmenovaných případů použití správního řádu. Ve vyjmenovaných situacích „pouze“ zapovídá použití ustanovení tohoto zákona o řízení ve věcech služby a ustanovení správního řádu o správním řízení.

¹¹³ Vizte § 124 zákona o státní službě. V případě příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání existuje speciální právní úprava (§ 100 a následující zákona o příslušnících bezpečnostních sborů a § 115 a následující zákona o vojácích z povolání), která je relativně dost podobná právní úpravě obsažené v zákoníku práce.

rozhodování by byly věcně příslušné různé soudy, které by byly obsazené odlišnými členy příslušných senátů.¹¹⁴

K posledně diskutovanému tématu je nutné doplnit, že prezentovanému názoru Miroslava Hromady odpovídá rozhodnutí Okresního soudu v Rakovníku ze dne 21. 12. 2021 ve věci 9 C 35/2019, ve kterém senát jmenovaného soudu rozhodoval o majetkové a nemajetkové újmě státní zaměstnankyně jedné z okresních správ sociálního zabezpečení vyplývající z jejího služebního úrazu. I navzdory tomuto rozhodnutí se nicméně domnívám, že o uvedeném právu žalobkyně měl rozhodovat místně a věcně příslušný správní soud (v tomto případě Krajský soud v Praze), protože se jednalo o spor vyplývající z veřejného práva.¹¹⁵

Komentované téma lze uzavřít poukázáním na článek Lucie Matějky Řehořové¹¹⁶, která se ve svém příspěvku tématem náhrady majetkové a nemajetkové újmy státnímu zaměstnanci (ve smyslu dalších právních vztahů účasti na práci, srov. § 5 odst. 1 zákoníku práce) zabývá, přičemž dochází k závěru, že v těchto případech bude služební úřad vydávat správní rozhodnutí, které může být (z povahy věci) předmětem přezkumu ve správním soudnictví. V této souvislosti je ještě možné zmínit, že jmenovaná autorka opírá svůj názor o závěr č. 5 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016, který se diskutovanými (převážně procesními) otázkami také zabýval.¹¹⁷

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014 ve věci 21 Cdo 385/2014

Téměř ke konci této pasáže pojednávající o pracovněprávních sporech si dovoluji okomentovat jedno konkrétní rozhodnutí Nejvyššího soudu a jemu předcházející rozhodnutí v této věci¹¹⁸.

¹¹⁴ V neposlední řadě to poměrně jednoznačně vyplývá i z citované pasáže komentáře k zákonu o státní službě od Martina Kopeckého (KOPECKÝ, M. in PICHRT, J.; KAUCKÝ, J.; KOPECKÝ, M. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. S. 630.), a to alespoň co se týká případů, které nejsou zmíněné v § 159 odst. 1 a 2 zákona o státní službě; na rozhodnutí služebního orgánu o takových věcech by se měla vztahovat právní úprava správního řádu o správním řízení, tudíž by došlo k vydání správního rozhodnutí, tedy veřejnoprávního (jednostranného) aktu.

¹¹⁵ Na závěr této pasáže si dovoluji doplnit, že o právech žalobce – vojáka z povolání vyplývajících z jím tvrzeného služebního úrazu rozhodoval správní soud, a to Krajský soud v Brně dne 7. 12. 2016 ve věci 36 Ad 9/2015. V tomto ohledu pak lze odkázat na § 145 odst. 1 písm. c) zákona o vojácích z povolání, který výslovně stanovuje, že v řízení ve věcech služebního poměru se rozhoduje o náhradě škody podle tohoto zákona.

¹¹⁶ Vizte MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Náhrada nemajetkové újmy a další právní vztahy účasti na práci. In: TOMŠEJ, J. (red.). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2019, r. 65, č. 1, s. 107–119. ISSN 0323-0619. S. 113–114.

¹¹⁷ Závěr č. 5 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016 je dostupný na internetových stránkách www.mvcr.cz [cit. 13. 1. 2024].

¹¹⁸ Konkrétně se jedná o rozsudek Okresního soudu Plzeň – sever ze dne 3. 3. 2015 ve věci 3 C 448/2010 a rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 5. 8. 2015 ve věci 61 Co 205/2015.

Podstatou citovaného řízení byla otázka právního důvodu poskytnutí peněžitého plnění žalobcem (zaměstnavatelem) žalovanému (zaměstnanci) na zaplacení pokuty, která byla udělena žalovanému (nebo jeho manželce, která byla rovněž zaměstnankyní žalobce) španělskou policií při výkonu práce, a to za překročení povoleného limitu doby jízdy a nečerpání povinné bezpečnostní přestávky při vykládce a nakládce zboží (žalovaný i jeho manželka pracovali pro žalobce jako řidiči). Žalobce zaslal žalovanému na jeho žádost příslušnou peněžní částku z toho důvodu, aby mohlo dojít k zaplacení udělené pokuty, čímž došlo k uvolnění nákladního automobilu k další jízdě. Následně požadoval žalobce po žalovaném vrácení převažující části poskytnutých finančních prostředků, protože část mu již srazil ze mzdy.

Obrana žalovaného spočívala zejména v tvrzení, že k porušení povoleného limitu jízdy došlo na základě nátlaku dispečera zaměstnavatele, který měl hrozit neuspokojením některých pracovněprávních práv žalovaného (nebo jeho manželky). Dispečer měl rovněž přislíbit, že v případě udělení pokuty dojde k jejímu zaplacení, protože majetková újma (penále) vzniklá nedodržením doby nakládky by mohla být vyšší. V soudním řízení dispečer uvedená tvrzení odmítl a s ohledem na nekonzistentní tvrzení žalovaného a jeho manželky bylo žalobě vyhověno.

V celém řízení se řešila otázka povahy tohoto právního sporu. Ve svém rozhodnutí se k ní vyjádřil Nejvyšší soud¹¹⁹, který uvedl: *„Časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce postrádá též právní vztah založený tím, že zaměstnavatel poskytl zaměstnanci peněžní částku k zaplacení pokuty, která byla zaměstnanci uložena příslušným orgánem za přestupek (popř. právními předpisy jinak označené protiprávní jednání), a to i v případě, že se tohoto protiprávního jednání dopustil při plnění svých pracovních úkolů. Takový právní vztah proto není vztahem pracovněprávním a práva a povinnosti, které jsou jeho obsahem, proto nelze posuzovat podle zákoníku práce a další pracovněprávních předpisů, nýbrž podle předpisů občanskoprávních...“* Tento závěr Nejvyššího soudu vedl mimo jiné k tomu, že v prvním stupni byl tento případ rozhodován samosoudkyní.

Po odhlédnutí od konkrétních tvrzení, která se řešila v citovaném soudním řízení, lze konstatovat, že o skutečně prokázaných faktech týkajících se tohoto případu si lze myslet své (mnoho jich totiž není). Lze vycházet z toho (alespoň Nejvyšší soud tak výše učinil), že

¹¹⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014 ve věci 385/2014.

žalovanému nebo jeho manželce byla při plnění jeho pracovních povinností udělena pokuta španělskou policií. Aby mohli dále pokračovat v jízdě nákladním automobilem, museli zaplatit pokutu, na jejíž zaplacení poskytl žalovanému peněžní prostředky jejich zaměstnavatel (žalobce). Žalobce tedy neposlal žalovanému (ani jeho manželce) sporný finanční obnos za účelem nákupu oblečení, domu nebo splacení jejich úvěrů nebo zápůjček. Učinil tak z toho důvodu, aby jeho zaměstnanci mohli pokračovat ve výkonu práce pro něj.

Je nicméně pravda, že žalovaný a jeho manželka mohli kontaktovat někoho jiného s žádostí o zaslání (zapůjčení) uvedené částky. Pokud by k tomu bylo došlo, pracovněprávní povahu by takový vztah zcela jistě neměl. Dokáží si nicméně představit situaci, že vztah žalobce a žalovaného by pracovněprávní povahu skutečně mít mohl, pokud by žalovaný byl prokázal, že bezpečnostní předpisy porušil na základě pokynu, respektive žádosti, žalobce (učiněné prostřednictvím jeho dispečera), který mu přislíbil nahradit případnou majetkovou újmu (srov. § 2890 občanského zákoníku).¹²⁰

Ze slov, která použil Miroslav Hromada při komentování tohoto případu, spíše dovozují, že s argumentací Nejvyššího soudu nebyl plně srozuměný. Tuto domněnku zakládám na jeho doplnění, ve kterém po zopakování závěru Nejvyššího soudu uvedl: „*Jiná by ovšem byla situace v případě, poskytl-li by zaměstnavatel tuto částku z důvodu, aby předešel své vlastní újmě, byť způsobené protiprávním jednáním zaměstnance.*“¹²¹ Z citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu však podle mého názoru vyplývá, že Nejvyšší soud si byl této eventuality vědomý, nicméně i tak rozhodl tak, jak bylo uvedeno výše.

Zákoník práce a jeho specifické řešení především „pracovních“ úrazů vybraných fyzických osob

Beze zmínky nelze ponechat závěrečná ustanovení zákoníku práce věnující se toliko jednomu úzkému tématu, kterým jsou zejména „pracovní“ úrazy vybraných fyzických osob.¹²²

Jedná se o osoby vykonávající různé činnosti, a to od dětí, žáků nebo studentů přes osoby plnící veřejné funkce až po osoby vykonávající různé dobrovolné činnosti pro rozmanité

¹²⁰ Zajímavé úvahy by ještě bylo možné rozvíjet ohledně osoby pachatele daného přestupku v kontextu pokynu zaměstnavatele uděleného zaměstnanci, byť by tento pokyn směřoval k protiprávnímu jednání (srov. § 106 odst. 2 zákoníku práce).

¹²¹ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 6, m. č. 6.

¹²² V některých případech příslušná ustanovení zákoníku práce nepojednávají toliko o tématu pracovních úrazů, ale obecně o odpovědnosti za majetkovou i nemajetkovou újmu vzniklou dále diskutovaným fyzickým osobám.

osoby/subjekty (konkrétně vizte poznámka pod čarou¹²³). Jednotčím prvkem u všech těchto fyzických osob je nicméně jedna skutečnost – nehledě na to, jakou činnost pro koho vykonávají, se nikdy nejedná o zaměstnance daných osob/subjektů. Na první pohled se proto může zdát, že toto téma žádným způsobem nesouvisí s problematikou pracovněprávních sporů. Opak je ale pravdou.

Zákoník práce úrazy těchto fyzických osob upravuje z toho důvodu, že v případě jejich vzniku při výkonu příslušných činností pro uvedené osoby/subjekty jsou posuzovány jako pracovní úrazy ve smyslu zákoníku práce (srov. § 271k odst. 1 zákoníku práce).¹²⁴ Důvody pro existenci této právní úpravy jsou do jisté míry historické¹²⁵, nicméně částečně mají svou logiku. Fyzické osoby vyjmenované v § 391–393 zákoníku práce jsou často podřízené osobám/subjektům, pro které vykonávají definované činnosti, respektive s nimiž jsou v určitém (faktickém/právním vztahu), tudíž jsou povinny plnit jejich pokyny. Utrpí-li proto tyto fyzické osoby újmu především z důvodu vzniku úrazu při výkonu takových činností, nelze se zcela divit tomu, že rozsah náhrady nemajetkové újmy včetně všech souvisejících témat, jako je např. otázka zavinění, zproštění se odpovědnosti za újmu atp., se posuzuje podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

¹²³ Jedná se konkrétně o:

- žáky střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové školy nebo studenty vyšší odborné školy při teoretickém a praktickém vyučování nebo v přímé souvislosti s ním,
- děti v mateřských školách, žáky základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním,
- studenty vysokých škol při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi,
- fyzické osoby plnící veřejné funkce a funkcionáře odborové organizace,
- osoby se zdravotním postižením, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních právních předpisů,
- členy jednotek sborů dobrovolných hasičů obce a báňských záchranných sborů,
- fyzické osoby, které na výzvu správních úřadů nebo územního samosprávného celku nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, případně s jeho vědomím, osobně napomáhají při zásahu proti mimořádné události nebo při odstraňování jejich následků,
- fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, a
- členy družstev při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, zdravotníky Červeného kříže, dárce při odběru krve, členy Horské služby, jakož i fyzické osoby, které na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby, které dobrovolně vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení, a fyzické osoby, které byly pověřeny zaměstnavatelem určitou funkcí nebo činností (§ 391–393 zákoníku práce).

¹²⁴ Srov. např. NOVOTNÝ, Z. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 1 479, m. č. 2. V citovaných ustanoveních zákoníku práce tento rovněž stanovuje osoby/subjekty povinné k náhradě majetkové i nemajetkové újmy způsobené vyjmenovaných fyzickým osobám.

¹²⁵ Vizte § 206 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění do 31. 12. 2006.

Lze si nicméně položit otázku ohledně koncepčnosti komentované právní úpravy. Nebylo by vhodnější, aby tuto problematiku upravovalo obecné občanské právo, protože se nevěnuje vztahům vyplývajícím ze závislé práce? Domnívám se, že by tomu tak mělo být. V tomto ohledu lze odkázat na část 43. zákona č. 264/2006 Sb. ve znění do 31. 12. 2013, kterou měla být tato materie přesunuta ze zákona č. 65/1965 Sb. do zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Ačkoliv tato právní úprava nikdy nenabyla účinnosti¹²⁶, pozoruhodné bylo její pojetí odpovědnosti. Náhrady majetkové ani nemajetkové újmy dotčeným fyzickým osobám se totiž odpovědné osoby/subjekty neměly mít možnost zprostit.¹²⁷

Úmysl spočívající v přenesení diskutované právní úpravy ze zákoníku práce do občanského zákoníku považuji za správný, protože těžištěm probírané problematiky není výkon závislé práce. Pokud by k tomuto kroku mělo v budoucnu dojít, bylo by vhodné běžná pravidla občanskoprávní odpovědnosti trošku modifikovat. Za příliš přísný (ve vztahu k odpovědným osobám/subjektům) považuji přístup, který byl zvolen v zákonu č. 264/2006 Sb. ve znění do 31. 12. 2013, tedy objektivní odpovědnost odpovědných osob/subjektů. Příhodnější volbou by podle mého názoru bylo klasické pojetí odpovědnosti za zavinění, které by se však při vzniku újmy v souvislosti s výkonem činností pro citované osoby/subjekty předpokládalo. Tím by došlo k vyvážení pozice jmenovaných fyzických osob a daných osob/subjektů, neboť lze vycházet z toho, že ve valné většině případů disponují shora citované osoby/subjekty nezanedbatelnou zejména ekonomickou převahou nad fyzickými osobami, které pro ně vykonávají příslušné činnosti.

Někdo by se při letmé četbě § 391–393 zákoníku práce mohl domnívat, že na fyzické osoby uvedené v těchto ustanoveních by se mohlo vztahovat zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dle § 365 odst. 1 zákoníku práce, respektive dle vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Taková úvaha by ale byla ukvapená a zároveň chybná. Nejen z § 365 odst. 1 zákoníku práce, ale i z § 1 odst. 3 vyhlášky č. 125/1993 Sb. je více než zřejmé, že toto zákonné pojištění se vztahuje toliko na zaměstnance, tedy osoby vykonávající závislou práci. Pracovní úrazy (ani

¹²⁶ Část 43. zákona č. 264/2006 Sb. byla zrušena nabytím účinnosti občanského zákoníku, vizte § 3080 bod 38. občanského zákoníku.

¹²⁷ Srov. § 426b první půlvěta zákona č. 264/2006 Sb. ve znění do 31. 12. 2013, případně bod druhý části 43. důvodové zprávy k citovanému zákonu.

nemoci z povolání) fyzických osob vyjmenovaných v § 391–393 zákoníku práce tímto pojištěním kryté nejsou. Zpět ale k tématu pracovněprávních sporů.

Skutečnost, že na situace popsané v § 391–393 zákoníku práce se vztahuje právní úprava odpovědnosti za majetkovou a nemajetkovou újmu obsažená v zákoníku práce, by ještě automaticky nemusela znamenat, že případné spory vyplývající z těchto ustanovení budou spory pracovněprávními. Nejen podle Nejvyššího soudu však tato přímočará úvaha platí.¹²⁸ Po hlubší úvaze nad možnými myšlenkovými pochody soudů, které se s těmito spory setkávají, lze konstatovat, že uvedený závěr bude opodstatněný minimálně z jednoho¹²⁹ důvodu. Hmotněprávní úprava, která je předmětem těchto sporů, se nachází v zákoníku práce.¹³⁰ Je proto logické a rozumné, aby se těmito spory zabývaly ty stejné senáty, které se věnují běžným (typickým) pracovněprávním sporům. Zcela jednoznačně však nelze uzavřít, že u komentovaných případů je možné identifikovat podstatnou souvislost s výkonem závislé práce. Tomu tak skutečně není.

Souvislost s chápáním individuálních pracovněprávních vztahů

Představené názory vymezující pracovněprávní spory zcela jistě nejsou těmi jedinými, se kterými se lze v rámci širší právnické veřejnosti setkat. S ohledem na to, že právo je sociální vědou, se jedná o očekávatelný jev.

K pracovněprávním sporům neodmyslitelně patří pojetí pracovněprávních vztahů. Poněkud úžeji, nicméně v souladu s jazykovým výkladem § 1 zákoníku práce, definuje pracovněprávní vztahy Petr Hůrka, uváděje: *„Zákoník práce upravuje též některé právní vztahy, které vznikají před vznikem pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Jedná se zejména o práva a povinnosti smluvních stran před uzavřením pracovního poměru, kdy na jedné straně*

¹²⁸ Vizte např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2019 ve věci 21 Cdo 5492/2017, ve kterém citovaný soud konkrétně uvedl: *„Řízení o náhradu škody, která tímto úrazem žákům uvedených škol vznikla, je proto řízením ve věci pracovní, o níž před okresním soudem jedná a rozhoduje senát [§ 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř.]“*

¹²⁹ Druhým důvodem by mohl být fakt, jak již bylo uvedeno shora, že činnosti vykonávané fyzickými osobami vyjmenovanými v § 391–393 zákoníku práce tyto osoby často nebudou vykonávat samostatně, protože se budou muset řídit pokyny osob/subjektů zmíněných v posledně citovaných ustanoveních zákoníku práce.

¹³⁰ V tomto ohledu lze např. odkázat na § 65 odst. 3 nebo § 122 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve kterých se v případě praktického vyučování žáků středních škol výslovně odkazuje na instituty upravené zákoníkem práce. Na druhou stranu je nutné uvést (a bylo to již zmíněno výše), že na právní úpravu obsaženou v zákoníku práce odkazuje mnoho právních předpisů, např. vzpomínaný zákon o státní službě,

vystupuje zaměstnavatel a na druhé fyzická osoba, která se o práci uchází (§ 30 až § 32 ZP). Do vzniku pracovněprávního vztahu nelze jejich právní vztah považovat za pracovněprávní.“¹³¹

K širšímu pojetí pracovněprávních vztahů (a k upřednostnění spíše systematického a teleologického výkladu) se přiklání Jan Pichrt, který za pracovněprávní vztahy považuje i některé právní vztahy vzniklé před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.¹³² Podobně se k této problematice staví i v případě přechodu práv zemřelého zaměstnance na jeho příbuzné a dědice podle § 328 odst. 1 zákoníku práce nebo při sjednání smlouvy o uzavření budoucí pracovní smlouvy.¹³³

Oba výslovně zmíněné přístupy mají svou logiku a opodstatnění. V kontextu mých vlastních názorů a úvah o hlavním cíli a účelu pracovního práva ve spojení se základními zásadami pracovněprávních vztahů (vizte dále) mi je bližší pohled Jana Pichrta. Důvodem pro předem uvedené je skutečnost, že jsem příznivcem poměrně rozsáhlého, ale neopodstatněně přehnaného vymezení pracovněprávních sporů.¹³⁴

Závěrečná poznámka

Na závěr tohoto oddílu lze poznamenat toliko následující. Posouzení, jestli určitý právní spor bude sporem pracovněprávním, nebo ne, je stěžejní nejen z hlediska procesních pravidel (věcné příslušnosti soudu, od které se odvíjí, kdo bude daný případ rozhodovat), ale i z hlediska hmotného práva, které se na daný případ použije. Alfou a omegou pracovního práva je totiž nerovné, podřízené a závislé postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli. Aby došlo alespoň k určité kompenzaci a vyvážení tohoto vztahu, je hlavní funkcí pracovního práva funkce ochranná.¹³⁵ Do jakých ustanovení, která jsou relevantní pro pracovněprávní spory, se ochranná funkce pracovního práva konkrétně promítá, bude rozebráno v následujícím oddílu.

¹³¹ HŮRKA, P. in HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1. S. 23.

¹³² Srov. PICHRT, P. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 82, m. č. 24.

¹³³ Vizte PICHRT, P. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 83, m. č. 27 a 28.

¹³⁴ Zásadním pro posouzení, zda konkrétní spor je sporem pracovněprávním, by měl být fakt, jestli v dané věci mohla mít/měla/má/bude mít závislá práce (a s ní související podřízené – závislé postavení jedné osoby na druhé) vliv na uspořádání práv a povinností stran daného sporu.

¹³⁵ Podstatnou roli má v pracovním právu i funkce organizační (PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 4, m. č. 6.).

1.1.3. Hmotněprávní specifika individuálních pracovněprávních sporů

Následující pasáž tohoto textu začnu poněkud netradičně, a to (spíše rétorickou) otázkou: Bylo by smysluplné mít speciální procesní ustanovení v případě, že by hmotné právo dotčené právní oblasti nevykazovalo žádné odlišnosti od obecné právní úpravy? Zcela jistě ne, protože v takovém případě by ani nebylo možné hovořit o dalším právním odvětví. Toto konstatování platí přirozeně i v pracovním právu.

Zákoník práce a ostatní právní předpisy upravující oblast pracovního práva jsou k občanskému právu a zejména k občanskému zákoníku ve vztahu speciality. S ohledem na ochranou funkci pracovního práva se v tomto právním odvětví lze setkat především s normami kogentními, případně s relativně kogentními, co se druhů právních norem týká. Prostor pro odchýlení se od existující právní úpravy je proto pro účastníky pracovněprávních vztahů poměrně malý.¹³⁶ Lze se tak ptát, jestli je v oblasti pracovního práva realizovatelný koncept flexicity, nebo jestli se jedná toliko o jistou teoretickou vizi, která však s ohledem na dosavadní (mnohasetletý) novodobý vývoj lidské společnosti představuje pouhou utopii.¹³⁷ Čím složitější mezilidské vztahy jsou, tím více omezující a zakazující právní úpravy vzniká, a to za účelem ochrany určitých osob nebo zájmů. Toto není novinkou posledních několika desítek let, ale obecným trendem od lidských počátků, kdy se lidé naučili používat písmo a zachycovat tak dění kolem sebe. Za posledních pár století se však znatelně změnilo tempo, jakým se vyvíjí lidská společnost. Proto mají někteří lidé dojem, že nárůst nové právní úpravy je enormní.

Základní zásady pracovněprávních vztahů

S výjimkou kogentních a relativně kogentních norem se lze v pracovním právu setkat s obecnějšími právními pravidly, jejichž smysl a účel se dostává do popředí zejména při výkladu práva, nelze-li jednoznačně určit práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Tato nejobecnější právní pravidla představují základní zásady pracovněprávních vztahů a jsou obsažena v § 1a odst. 1 zákoníku práce; patří k nim zejména:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,

¹³⁶ Srov. KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1. S. 54, m. č. 128.

¹³⁷ Tomuto tématu se věnuje Petr Hůrka (HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009, 192 s. ISBN 978-80-87284-04-9.).

- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.

Miroslav Bělina¹³⁸ k významu základních zásad pracovněprávních vztahů uvádí: *„Základní zásady sehrávají mimořádně významnou roli při výkladu a aplikaci právních norem příslušného odvětví, v našem případě pracovního práva. Jednotlivá ustanovení pracovněprávních norem musí být vždy vykládána takovým způsobem, aby to odpovídalo základním zásadám. Základní zásady nemají ovšem rozhodující význam pouze pro aplikační praxi, ale stejnou měrou i pro legislativní praxi, neboť při tvorbě nových a změnách stávajících předpisů je třeba dbát, aby odpovídaly duchu stávajících zásad a byli s nimi v souladu. Základní zásady mohou však tuto roli sehrát pouze potud, pokud vyhovují následujícím požadavkům. Především to musí být právní myšlenky, tj. musí směřovat k právní úpravě pracovněprávních vztahů. Tyto myšlenky musí navazovat na základní principy společenských vztahů zakotvené především v normách ústavního práva a musí být s nimi v souladu. V neposlední řadě se tyto myšlenky musí promítat v konkrétní pracovněprávní úpravě.“*

Význam základních zásad pracovněprávních vztahů tedy nelze spatřovat toliko v interpretaci a aplikaci právních norem, ale i v legislativní činnosti. Lze si navíc povšimnout, že ani zákonodárce se nedomnívá, že by bylo „pouze“ pět základních zásad pracovněprávních vztahů. Z toho důvodu použil při tvorbě § 1a odst. 1 zákoníku práce částici zejména, která značí, že se jedná o demonstrativní výčet a že základních zásad pracovněprávních vztahů je více (tím nechal i určitý prostor pro budoucí/další výklad). V neposlední řadě lze k právním principům a zásadám obecně podotknout, že ne vždy bývají vtěleny do konkrétních norem. V případě zákoníku práce, ale i občanského zákoníku¹³⁹ nicméně normativní podobu mají.¹⁴⁰

Některé ze základních zásad pracovněprávních vztahů mají ještě jeden nezanedbatelný význam. Konkrétně se jedná o zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, které vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek (§ 1a odst. 2 zákoníku práce). Toto ustanovení bylo do

¹³⁸ BĚLINA, M. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 22 a 23, m. č. 32–34.

¹³⁹ Vizte § 3 občanského zákoníku.

¹⁴⁰ Nemají-li právní principy a zásady normativní povahu, jedná se „pouze o logické pomůcky vědeckého poznání a třídění právních norem, které nejsou součástí právního řádu, ale výsledkem vědecké abstrakce platných právních norem, tj. výroky učiněné pouze právní naukou“ (BĚLINA, M. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 18, m. č. 3.). I tehdy mají ale značný dopad na tvorbu a výklad práva.

zákoníku práce vloženo novelou provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., kterou se měnily některé zákony v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, avšak do příslušného sněmovního tisku¹⁴¹ bylo doplněno až na základě pozměňovacího návrhu schváleného Ústavně právním výborem¹⁴². Co se týká odůvodnění, proč došlo k úpravě § 1a zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2013, jisté vodítko lze dohledat v pozměňovacím návrhu poslance Jana Chvojky, který toliko drobně finalizoval znění § 1a odst. 2 zákoníku práce, a to doplněním zásady spravedlivého odměňování. Konkrétně se v něm lze dočíst následující: „*V pracovněprávních vztazích jde především o výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele v závazkovém vztahu. S ohledem na význam základních zásad pracovněprávních vztahů pro správný výklad a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce a pro řešení důsledků vad právních jednání v pracovněprávních vztazích byla formulace ustanovení nového § 1a předmětem tripartitních jednání expertů zaměstnavatelů, odborů, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva spravedlnosti, jichž se účastnil i hlavní autor nového občanského zákoníku prof. Dr. JUDr. Karel Eliáš.*“¹⁴³

Z posledně citovaného textu je možné vyvodit, že § 1a odst. 2 zákoníku práce vznikl na základě diskuze zástupců nejdůležitějších zájmových skupin na poli pracovního práva a že se dotyční snažili o nalezení takového legislativního řešení, které by podpořilo správný výklad a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce. V tomto ohledu je na místě ocenit nejen genezi citovaného ustanovení zákoníku práce, ale i jeho koncepčnost a text, včetně zmíněné části odůvodnění. Ve srovnání s kritizovaným pozměňovacím návrhem § 79 zákona o obcích se jedná o velmi povedenou právní úpravu, na které museli pracovat odborníci (v případě zmíněného pozměňovacího návrhu § 79 zákona o obcích si to tvrdit netroufám). Zpět ale k § 1a odst. 2 zákoníku práce.

Význam § 1a odst. 2 zákoníku práce lze docenit především ve spojení s § 588 větou první občanského zákoníku. Chrání-li čtyři citované základní zásady pracovněprávních vztahů veřejný pořádek, bude se tomu dít v kontextu § 588 věty první občanského zákoníku při

¹⁴¹ Vizte sněmovní tisk 930 z roku 2013, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 21. 8. 2022].

¹⁴² Jednalo se o usnesení Ústavně právního výboru č. 200 ze dne 29. května 2013 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 21. 8. 2022].

¹⁴³ Vizte str. 1 pozměňovacího návrhu poslance Jana Chvojky s označením 05227-05175, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 21. 8. 2022].

posuzování (ne)platnosti (pracovně)právního jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek.

Použití pojmu zjevně v § 588 větě první občanského zákoníku by mohlo nasvědčovat tomu, že nemalé množství právních jednání odporujících zákoníku práce by mohlo být možné posoudit jako absolutně neplatná, pakliže narušení veřejného pořádku bude dosahovat určité intenzity (většinu kogentních nebo relativně kogentních ustanovení zákoníku práce bude totiž možné subsumovat pod jednu ze zmíněných zásad). Nejvyšší soud však k tomuto tématu zaujal jiné stanovisko, a to že příslovce zjevně „*vyjadřuje důraz na zřejmost, jednoznačnost či nepochybnost závěru, že k narušení veřejného pořádku posuzovaným jednáním došlo*“.¹⁴⁴

Důležitost základních zásad pracovněprávních vztahů se dále promítla i do § 4 zákoníku práce. Ten zdůrazňuje, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze ji jej použít (protože příslušnou právní úpravu neobsahuje), řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.¹⁴⁵ Ustanovení § 4 zákoníku práce tedy deklaruje všeobecně platný princip subsidiarity občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce.

Použití principu subsidiarity se nabízí např. u již jednou zmíněné konkurenční doložky, a to konkrétně u smluvní pokuty, kterou je možné v konkurenční doložce sjednat. Právní úprava smluvní pokuty v § 310 odst. 3 zákoníku práce je totiž poněkud kusá ve srovnání s § 2048–2052 občanského zákoníku, který o ní rovněž pojednává. Typičtější ukázkou pro uplatnění principu subsidiarity bude zcela jistě použití právní úpravy občanského zákoníku

¹⁴⁴ Vizte odst. 48 rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020 ve věci 31 ICdo 36/2020.

¹⁴⁵ K tomuto ustanovení zákoníku práce toliko stručně doplním, že jeho původní znění obsahovalo delegační princip ve vztahu k občanskému zákoníku (citované ustanovení znělo následovně: Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestli to tento zákon výslovně stanoví.) Tento nekoncepční, nelogický, nesystematický a zvláštní vztah obecného soukromoprávního předpisu (občanského zákoníku) a právního předpisu speciálního (zákoníku práce) zrušil Ústavní soud, a to svým nálezem ze dne 12. 3. 2008 vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb., ve kterém se Ústavní soud zabýval i dalšími ustanoveními zákoníku práce (některá zrušil, některá ne, nicméně i tak se jednalo o největší změnu zákoníku práce od jeho schválení v roce 2006).

V odst. 209 nálezu Ústavní soud odůvodnil svůj postup ohledně § 4 zákoníku práce, když uvedl: „*Obecná teorie práva sice rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly – princip subsidiarity a princip delegace. Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné...*“

týkající se právních jednání, kterou lze nalézt v § 545–599 občanského zákoníku. Naproti tomu zákoník práce obsahuje pouze několik (byť důležitých) speciálních ustanovení, a to zejména v § 18–20 zákoníku práce.¹⁴⁶ A právě tato ustanovení budou blíže rozebrána v následující pasáži tohoto textu.

Ustanovení věnující se právním jednáním

O tématu právních jednání se pojednává v zákoníku práce velice stručně. To nicméně neznamená, že takový přístup je nedostatečný. Zákoník práce jako speciální soukromoprávní předpis by měl obsahovat zvláštní právní úpravu pouze tehdy, je-li to nezbytné pro uspokojivé fungování pracovního práva jako takového a plnění jeho hlavní funkce (ochrany slabší smluvní strany, tedy zaměstnance). Jestli § 18–20 zákoníku práce vyhovují tomuto požadavku, se pokusím okomentovat níže.

První ze zmíněných ustanovení zákoníku práce se věnuje výkladu právního jednání. Touto materií se zabývají i § 555–558 občanského zákoníku práce. Zákonodárce však usoudil, že pro účely pracovního práva se nelze s těmito výkladovými pravidly spokojit, a proto má § 18 zákoníku práce tuto podobu: Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.¹⁴⁷ Proč zákoník práce obsahuje toto výkladové pravidlo, se lze dočíst v důvodové zprávě k zákonu č. 303/2013 Sb., který byl již zmíněn výše: *„Dosavadní úprava § 18 zákoníku práce, která v pracovněprávních vztazích vyjadřuje přednost relativní neplatnosti právních úkonů z hlediska jejich obsahu před jejich neplatností absolutní, nemůže v zákoníku práce obstát. V návaznosti na základní zásadu pracovněprávních vztahů podle § 1a písm. a) zákoníku práce se však navrhuje stanovit, že v pochybnostech při výkladu právního jednání se musí použít výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější.“*¹⁴⁸

Z citované pasáže jmenované důvodové zprávy vyplývají dva závěry: zákonodárce vyjádřil myšlenku upřednostnit absolutní neplatnost právního jednání před jeho relativní neplatností (to lze chápat i jako odklon od obecného pravidla stanoveného v § 574 občanského zákoníku, tedy že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako

¹⁴⁶ V § 22–29 zákoníku práce se rovněž nachází některá ustanovení věnující se tématu právních jednání, ale toliko v kontextu kolektivních smluv, a § 21 zákoníku práce poměrně nově obsahuje pravidla k elektronickému uzavírání smluv a dohod.

¹⁴⁷ Pojetí tohoto ustanovení se podobá § 1812 odst. 1 občanského zákoníku, který stanovuje: Lze-li obsah smlouvy vyložit různým způsobem, použije se výklad pro spotřebitele nejpříznivější.

¹⁴⁸ Vizte komentář k bodu 40 v části šedesáté páté – změna zákoníku práce ve zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 303/2013 Sb.

na neplatné¹⁴⁹) a podpořit ochranu zaměstnance výkladem sporných právních jednání v jeho prospěch. Je k zamyšlení, jestli se posledně uvedené pravidlo uplatní i tehdy, bude-li to zaměstnanec, který navrhl sporný text – srov. § 557 občanského zákoníku, který stanovuje, že připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první. Jakub Morávek¹⁵⁰ se k takovému výkladu přiklání. Nejvyšší soud¹⁵¹ později tento názor potvrdil, tedy že § 18 zákoníku práce je speciálním ustanovením k § 557 občanského zákoníku, který se v pracovněprávních vztazích nepoužije.¹⁵²

Rozboru § 18 zákoníku práce se velmi podrobně věnoval Jakub Morávek. V testu proporcionality, který na něj aplikoval, došel při posuzování kritéria přiměřenosti k tomuto (velmi zajímavému) výsledku: *„Máme-li posoudit pravidlo, podle kterého „připouští-li použitý výraz různý výklad, přisoudí se mu význam pro zaměstnance nejpriznivější, byť by byl zaměstnanec jeho původcem“, v obecné rovině (tedy ve všech myslitelných případech), z hlediska shora Ústavním soudem nastíněných argumentů (empirických, systémových, kontextových a hodnotových) nelze dospět k jinému závěru, než že (mj. i s přihlédnutím k ochranné funkci pracovního práva a principu zvláštní ochrany postavení zaměstnance) takové pravidlo nemůže v testu přiměřenosti obstát. Primárním důvodem je, že postup podle něj v momentě, kdy je slabší stranou zaměstnavatel a nejasný pojem do jednání a v konečném důsledku tedy i do textu smlouvy vnesl zaměstnanec, by byl neúnosně v rozporu s principem spravedlnosti. Jinak řečeno, takové pravidlo je hrubě nelegitimní, a tudíž je třeba je*

¹⁴⁹ Je pozoruhodné, že zákonodárce zároveň v komentáři k bodu 40 v části šedesáté páté – změna zákoníku práce ve zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 303/2013 Sb. uvedl: *„Neplatnost právních jednání upravuje NOZ (§ 574 a následující). Není proto možné, aby tuto záležitost upravoval zákoník práce odlišným způsobem...“* Zajímavější je to o to spíše, že tyto věty předcházely pasáži, která byla citována výše.

¹⁵⁰ Srov. MORÁVEK, J. K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2014, r. 22., č. 13–14, s. 486–492. ISSN 1210-6410. S. 491.

¹⁵¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017 ve věci 21 Cdo 5281/2016.

¹⁵² Stejný názor zopakoval např. i Ljubomír Drápal (DRÁPAL, L. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 111, m. č. 14.). Naopak z textu Petra Bezoušky (BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. S. 84.) poměrně jednoznačně vyplývá, že § 18 zákoníku práce je doplňkovým pravidlem k obecným výkladovým pravidlům uvedeným v občanském zákoníku; k diskutované problematice uvádí: *„Nově se pro oblast pracovního práva zakotvuje výkladové pravidlo pro všechna právní jednání, která činí subjekty vystupující v rámci individuálních i kolektivních pracovněprávních závazků. Jde o doplňující pravidlo ve vztahu k § 555 a násl. OZ. Postup při výkladu právního jednání je následující – nejdříve se použijí výkladové metody stanovené v občanském zákoníku, a pokud při jejich aplikaci vyvstanou určité pochybnosti (nelze-li pomocí těchto standardních metod dospět k jednoznačnému výsledku), pak je třeba zvolit cestu výkladu, která je pro zaměstnance nejpriznivější. Obdobné pravidlo stanoví občanský zákoník v případě výkladu spotřebitelských smluv (§ 1812 odst. 1 OZ).“*

odmítnout.“¹⁵³ K citovanému textu lze doplnit to, že § 18 zákoníku práce by byl spravedlivější a vyváženější, pokud by např. obsahoval dovětek, který by vyloučil jeho aplikaci na situace, kdy sporný výraz použil jako první/vnesl do textu dotčeného právního jednání zaměstnanec.¹⁵⁴ Troufám si hádat, že ke korekci § 18 zákoníku práce ale spíše nedojde, protože se nejedná o palčivý problém pracovního práva a protože by proti jeho změně mohli rázně vystoupit zástupci zaměstnanců.

Následující ustanovení posledně jmenovaného právního předpisu, tedy 19 zákoníku práce, stanovuje speciální pravidla týkající se neplatnosti.

První dva odstavce citovaného paragrafu cílí na skupinu případů, kdy se zaměstnavatel neobrátí na příslušný orgán – zástupce zaměstnanců v podobě odborové organizace, ačkoliv tak učinil měl. V § 19 odst. 1 zákoníku se řeší situace, kdy zaměstnavateli nebyl udělen souhlas příslušného orgánu, stanovuje-li to výslovně zákoník práce nebo jiný zvláštní zákon. Tuto povinnost má zaměstnavatel typicky při jednostranném rozvázání pracovního poměru (bývalého) člena odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 61 odst. 2 zákoníku práce.¹⁵⁵ Dojde-li k naplnění hypotézy a dispozice § 19 odst. 1 zákoníku práce, nastupuje sankce v podobě absolutní neplatnosti dotčeného právního jednání. Naproti tomu § 19 odst. 2 zákoníku práce upravuje případy, ve kterých je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným orgánem určitou záležitost (vizte např. § 348 odst. 3 zákoníku práce, který pojednává o neomluveném zameškání práce), nicméně tak neučiní. Zmíněný § 19 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že následkem popsaného nesprávného postupu zaměstnavatele nemůže být neplatnost právního jednání, a to jen z důvodu absence jeho projednání s příslušným orgánem.

Třetí odstavec shora uvedeného paragrafu, tedy § 19 odst. 3 zákoníku práce, zakotvuje pravidlo říkající, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobili-li neplatnost výlučně sám. *„Znamená to v takovém případě mimo jiné, že zaměstnanec není povinen nahradit škodu, která by následkem neplatného pracovněprávního jednání vznikla*

¹⁵³ Vizte MORÁVEK, J. K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2014, r. 22., č. 13–14, s. 486–492. ISSN 1210-6410. S. 491.

¹⁵⁴ Na druhou stranu to, že někdy je fakticky silnější smluvní stranou zaměstnanec, je fakt, na který pracovní právo nereaguje. Jestli by poměrně vzácné situace tohoto typu bylo možné nějakým „jednoduchým“ způsobem upravit lépe a pomoci v několika (jednotkách/desítkách/stovkách?) případech, je otázkou, v rámci jejíhož zodpovězení by muselo přirozeně dojít i k posouzení nákladů a přínosů, a to zejména těch nepeněžité povahy. Náklady a přínosy by však měly být posuzovány u jakýchkoliv změn, a to nejen právní úpravy.

¹⁵⁵ Získání předchozího písemného souhlasu po zaměstnavateli vyžaduje i § 306 odst. 4 zákoníku práce, tedy v případě vydání nebo změny pracovního řádu.

zaměstnavateli, a že plnění přijaté na základě neplatného pracovněprávního jednání (přijaté bez právního důvodu) nepředstavuje u zaměstnance bezdůvodné obohacení... Na druhé straně, je-li pracovněprávní jednání neplatné, nemůže zaměstnanec z něho požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost nezpůsobil výlučně sám.¹⁵⁶ Význam § 19 odst. 3 zákoníku práce ale nespočívá pouze v nastíněné problematice vzniku majetkové újmy. V případě neplatně sjednané pracovní smlouvy, kterou nezpůsobil výlučně zaměstnanec, lze hovořit o tak zvaném faktickém pracovním poměru.¹⁵⁷ Režim takového právního vztahu se v mnohém podobá běžnému pracovnímu poměru.¹⁵⁸ Faktický pracovní poměr je však nutné striktně odlišovat od pracovního poměru, který vznikl na základě ústně sjednané pracovní smlouvy. A právě formu právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, upravuje § 20 zákoníku práce, který uzavírá tři zmíněná ustanovení zákoníku práce věnující se právním jednáním.

Určitou formu právních jednání nestanovují právní předpisy velice často. Existuje ale nemalé množství případů, kdy se k tomu zákonodárce uchýlil. V pracovním právu se však lze s tímto jevem setkat poněkud častěji než v dalších odvětvích soukromého práva.

Výchozím pravidlem pro veškerou soukromoprávní úpravu je § 559 občanského zákoníku, který potvrzuje zásadu neformálnosti právních jednání, vyplývající z principu autonomie vůle.¹⁵⁹ Citovaný paragraf občanského zákoníku tuto zásadu však omezuje toliko na případy, kdy ten, kdo chce právní jednání učinit, není limitován ujednáním nebo zákonem.

Pravděpodobně nejznámější případ občanského práva, kdy je nutné použít písemnou formu právního jednání, představuje zřízení nebo převod věcného práva k nemovité věci, případně změna nebo zrušení takového práva.¹⁶⁰ Existují případy, kdy ani písemná forma právního jednání nedostačuje. S tím se lze setkat např. v právu obchodních korporací u kapitálové společnosti, jejíž společenská smlouva, případně zakladatelská listina, musí mít

¹⁵⁶ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 130 a 131, m. č. 144.

¹⁵⁷ Srov. BEZOUŠKA, P. in HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. S. 85.

¹⁵⁸ V podrobnostech vizte DRÁPAL, L. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 131 a 132, m. č. 147.

¹⁵⁹ Vizte HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2 292 s. ISBN 978-80-7400-852-8. S. 1 781, m. č. 2.

¹⁶⁰ Srov. § 560 občanského zákoníku.

formu veřejné listiny.¹⁶¹ Proč se ale v některých případech určitá (minimální) zákonem stanovená forma právního jednání vyžaduje, avšak u ostatních ne?

*„Každý požadavek na formu právního jednání stanovený zákonem má určitý konkrétní důvod (účel) a míří na některou funkci (či některé funkce) formy. Identifikace takového účelu a funkce je nezbytná pro stanovení rozsahu formálního požadavku i pro následky jeho porušení.“*¹⁶² To platí přirozeně i v pracovním právu, které má obrovský význam zejména z národohospodářského hlediska. V úvodu této práce bylo zmíněno, že v roce 2021 přesahoval průměrný počet zaměstnanců v České republice hodnotu 4 milionů a že ke konci téhož roku působilo v České republice více než 280 tisíc zaměstnavatelů. Vzhledem k nastavení českého daňového systému je proto nepochybné, že většina příjmů veřejných rozpočtů v podobě daně z příjmů fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění souvisí s výkonem závislé práce.¹⁶³ Čistě z makroekonomického pohledu je proto důležité, aby pracovněprávní vztahy bylo možné prokázat. Příjem z pracovněprávních vztahů rovněž mnohdy představuje jediný/hlavní finanční zdroj zaměstnanců a je nutné jej chránit. O to důležitější je, aby pracovněprávní vztahy byly prokazatelné.

Pracovní právo předem uvedené reflektuje. Z toho důvodu platí, že právní jednání zakládající, měnící nebo rušící pracovněprávní vztahy musejí mít písemnou formu.¹⁶⁴ Z hlediska právní teorie lze dovozovat, že požadavek na písemnou formu těchto právních jednání má především funkci důkazní, kontrolní a ochrannou.¹⁶⁵ Zpět ale k neplatnosti právních jednání.

Ustanovení § 20 zákoníku práce upravuje situace, kdy nedošlo k dodržení formy právního jednání, kterou vyžaduje zákoník práce, u právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, pokud již bylo započato s plněním. V takových případech se není možné dovolat neplatnosti těchto právních jednání. Uzavře-li tedy zaměstnavatel se

¹⁶¹ Vizte § 8 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále též jako „zákon o obchodních korporacích“).

¹⁶² HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. S. 1 782, m. č. 18.

¹⁶³ Domnívám se, že tento fakt lze považovat za notorietu, kterou není nutné dokládat odkazy na konkrétní zdroje. Konkrétní data za rok 2021 je nicméně možné dohledat např. na str. 4 tabulkové části (přílohy G) návrhu státního závěrečného účtu České republiky za rok 2021, který je dostupný na internetových stránkách www.mfcr.cz [cit. 23. 8. 2022], a na str. 7 zprávy analytické komise o vývoji příjmů a nákladů na zdravotní služby hrazených z prostředků v. z. p. v roce 2021, která je dostupná na internetových stránkách www.cpzp.cz [cit. 23. 8. 2022].

¹⁶⁴ Vizte § 34 odst. 2 a § 77 odst. 1 první půlvěta zákoníku práce ve spojení s § 564 první půlvětou občanského zákoníku, co se založení nebo změny pracovněprávních vztahů týká.

¹⁶⁵ Srov. HANDLAR, J. in LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. S. 1 782, m. č. 17.

zaměstnancem pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce toliko v ústní podobě (případně dohodnou-li se tito na změně příslušného pracovněprávního vztahu tímto způsobem) a začne-li zaměstnanec následně konat práci, nebude se ani zaměstnavatel, ani zaměstnanec moci dovolat neplatnosti takového právního jednání.¹⁶⁶

Předem uvedené nicméně neznamená, že takové právní jednání bude bezvadné. Z pohledu soukromoprávního nebude dotčené smluvní strany nic nutit, nebudou-li samy chtít, zhojit tuto vadu (spočívající v nedostatku formy). Z pohledu veřejnoprávního to ale bude zaměstnavatel, který bude mít silnou motivaci napravit popsanou chybu¹⁶⁷, nebude-li se chtít dlouhodobě vystavit riziku, že by mohl sankcionován za spáchání příslušného přestupku¹⁶⁸.¹⁶⁹

V předchozím textu již bylo na dvou místech zmíněno, že v případě vzniku pracovního poměru tímto – právem nesouladným – způsobem nelze diskutovanou situaci zaměňovat s faktickým pracovním poměrem. Ústně uzavřená pracovní smlouva, na základě které začal zaměstnanec vykonávat práci, totiž vede ke vzniku „běžného“ pracovního poměru, ačkoliv příslušné právní jednání (jehož neplatnosti se nelze dovolat) nemá formu předepsanou zákonem. Naproti tomu u faktického pracovního poměru lze hovořit o neplatné (případně i zdánlivé) pracovní smlouvě, která nevede ke vzniku „běžného“ pracovního poměru.¹⁷⁰

Vybraná ustanovení obecnější povahy zakazující určitá právní jednání

Není překvapením, že zákoník práce obsahuje téměř výlučně ustanovení omezující autonomii vůle a smluvní svobodu zaměstnavatele a zaměstnance. Jejich smyslem je ochrana zaměstnance, a to v nejrůznějších oblastech souvisejících s výkonem závislé práce.¹⁷¹ Nejobecnější pravidla zákoníku práce chránící zaměstnance již byla představena výše. V tomto oddílu budou spíše telegraficky okomentována ta nejdůležitější (alespoň podle mého soudu) ustanovení zákoníku práce omezující smluvní svobodu stran pracovněprávních vztahů.

¹⁶⁶ Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 145, m. č. 21 a 22.

¹⁶⁷ K nápravě takového pochybení se nabízí postup předvídaný § 1757 odst. 1 občanského zákoníku.

¹⁶⁸ Vizte § 12 odst. 1 písm. b) a § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce.

¹⁶⁹ Srov. HŮRKA, P. in HŮRKA, P.; RANDLOVÁ, N.; DOLEŽÍLEK, J.; ROUČKOVÁ, D.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOUDOVÁ, S.; KOŠNAR, M.; HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9. S. 39.

¹⁷⁰ DRÁPAL, L. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 131, m. č. 147.

¹⁷¹ Z historického hlediska byla jednou z prvních regulovaných oblastí bezpečnost a ochrana zdraví při práci, která byla upravena již v Právu královském horníků (*Ius regale montanorum*, tedy horní zákoník Václava II.), vizte ŠTANGOVÁ, V. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 21 a 22, m. č. 2.

Jejich prvním zástupcem je § 4a odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení zákoníku práce vymezuje minimální úroveň práv zaměstnance a zároveň maximální úroveň povinností zaměstnance, když stanovuje, že odchýlná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Přirovnáním soukromého práva k fotbalovému hřišti toto ustanovení (nazývané jako „minimax“) hřiště velmi zmenšilo. Jedná se tedy o zásadní omezení autonomie vůle (srov. § 1 odst. 2 občanského zákoníku) v pracovněprávních vztazích.¹⁷²

Určitou korekci uvedeného pravidla představuje § 4a odst. 2 zákoníku práce. Ten říká, že podle odstavce 1 může dojít k odchýlné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem, nicméně k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další práva lze zaměstnanci přiznat třemi hlavními způsoby – v podobě individuální smlouvy se zaměstnancem, kolektivní smlouvy s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem.¹⁷³ Z pohledu pracovního práva, jako právního odvětví chránícího slabší smluvní stranu, tedy zaměstnance, je důležitější pravidlo stanovující, že další povinnosti nelze zaměstnanci jednostranně ukládat. Lze se s ním na nich toliko dohodnout (srov. § 23 odst. 1 věta druhá zákoníku práce), nevylučuje-li to § 363 zákoníku práce. O tomto ustanovení však bude pojednáno až v závěru tohoto oddílu.

Po § 4a odst. 3 zákoníku práce, které bude okomentováno dále v textu, následuje § 4a odst. 4 zákoníku práce. Posledně citované ustanovení zákoníku práce stanovuje, že k (právnímu) jednání zaměstnance, kterým se vzdá práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpisy, se nepřihlíží. Smysl této normy je očividný – nepřipustit, aby se zaměstnanec mohl (platně?) vzdát svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹⁷⁴ Protože však toto ustanovení obsahuje pojem „nepřihlíží se“,

¹⁷² Zajímavé zamyšlení nad tématem nejvýše přípustných práv stanovených kolektivní smlouvou nabízí Miroslav Bělina (BĚLINA, M. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 53, m. č. 18.).

¹⁷³ Srov. HŮRKA, P. in HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. S. 52. V úvahu rovněž připadá rozhodnutí zaměstnavatele, které nevychází ani z jedno ze tří vyjmenovaných způsobů přiznání dalších práv.

¹⁷⁴ Lze si povšimnout, že § 4a odst. 4 zákoníku práce hovoří o právech poskytovaných zákoníkem práce, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Může se tedy zaměstnanec vzdát práva (např. odměny), které mu přizná zaměstnavatel svým rozhodnutím nevycházejícím ze zaměstnancovi pracovní smlouvy, zákoníku práce, kolektivní smlouvy ani ze zaměstnavatelova vnitřního předpisu? K tomu srov. § 346c zákoníku práce, který hovoří „toliko“ o povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci určitá plnění. Není-li však rozhodnutí zaměstnavatele založené na jeho povinnosti, přípustné by takové jednání zaměstnance být mohlo, a to i s ohledem na skutečnost, že by se svým způsobem jednalo o darovací smlouvu, která je (jak již z názvu vypovídá) dvoustranným právním jednáním (srov. § 2055 a následující občanského zákoníku).

který se vyskytuje i v následujících paragrafech zákoníku práce, bude jeho význam blíže přiblížen až ke konci této textové pasáže.

S dalším zástupcem ustanovení omezujícího autonomii vůle v pracovním právu se lze setkat v rámci odměňování zaměstnanců. Konkrétně se jedná o § 144a odst. 1 a 2 zákoníku práce, který se předně věnuje zákazu postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu a zákazu použít vyjmenovaná práva (nebo jejich části) k zajištění dluhu.¹⁷⁵ Pokud by došlo k nerespektování uvedených zákazů, k dotčeným právním jednáním by se nepřihlíželo (§ 144a odst. 3 zákoníku práce). Peněžitá práva zaměstnanců jsou chráněna i v případě jednostranných právních jednání ze strany zaměstnavatele v podobě započtení, neboť zákonodárce v jejich případě stanovuje, že takto lze postupovat jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu (§ 144a odst. 4 zákoníku práce).¹⁷⁶

Spojujícím prvkem celého § 144a zákoníku práce je obecná idea alimentární (vyživovací) funkce mzdy, odměny nebo platu nebo jejich náhrad, které u většiny zaměstnanců představují nejdůležitější část jejich příjmů. Reálné promítnutí této (možná hlavní) funkce vyjmenovaných plnění do praxe umožňují právě citovaná ustanovení zákoníku práce.

V této souvislosti je nutné, byť trošku nesystematicky, zmínit § 346c zákoníku práce, který zaměstnanci zapovídá, aby zaměstnavatele zprostil povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů, které přísluší zaměstnanci, v souvislosti s výkonem práce. Již na začátku této kapitoly bylo heslovitě poznamenáno, že ačkoliv zákonodárce řadí úplatu za práci „toliko“ mezi podmínky výkonu závislé práce (§ 2 odst. 2 zákoníku práce), české soudy tento prvek „povýšily“ na jeden ze znaků závislé práce¹⁷⁷. Nehledě na tuto neshodu/polemiku představuje úplata za výkon závislé práce velice důležitý prvek, který je s výkonem závislé práce neodmyslitelně spjatý. Proto si nelze představit situaci, kdy by se zaměstnanec mohl

¹⁷⁵ Co se týká zajištění dluhu, § 144a odst. 2 druhá půlvěta zákoníku práce doplňuje, že tento zákaz neplatí v případy dohody o srážkách ze mzdy.

¹⁷⁶ V tomto ohledu je vhodné zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2019 ve věci 21 Cdo 238/2019, ve kterém jmenovaný soud (podle mého názoru velmi správně) konstatoval, že jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z titulu náhrady majetkové újmy není přípustné, a to s ohledem na § 147 odst. 3 větu druhou zákoníku práce. Ustanovení § 147 odst. 3 věta druhá zákoníku práce je v tomto ohledu doplňujícím – speciálním ustanovením k § 144a odst. 4 zákoníku práce, což vyplývá i ze systematiky zmíněných paragrafů.

¹⁷⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014 ve věci 6 Ads 46/2013.

„dobrovolně“¹⁷⁸ vzdát svých základních peněžitých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu. A z toho důvodu není možné takové případy připustit.¹⁷⁹

Mezi další omezující ustanovení patří § 346b zákoníku práce. V § 346 odst. 1 půlvěty první zákoníku práce se stanovuje, že zaměstnavatel nesmí finančně postihovat zaměstnance za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu. Následující půlvěta citovaného ustanovení doplňuje, že se to netýká majetkové újmy, za kterou zaměstnanec odpovídá. S diskutovaným pravidlem nepochybně souvisí § 346d odst. 7 zákoníku práce, který připouští ujednání smluvní pokuty jen tehdy, dovoluje-li to zákoník práce. Sloveso ujednat je v posledně citovaném ustanovení velmi důležité, protože cílí pouze na dvoustranná¹⁸⁰ právní jednání, přičemž § 346b odst. 1 první půlvěta zákoníku práce obsahuje slovesa ukládat a požadovat, která značí jednostranný postup.

Oba zmíněné principy jsou absolutní. Zaměstnavatel proto nesmí uložit zaměstnanci peněžní postih (ani jej po něm požadovat) na základě svého rozhodnutí ani ustanovení vnitřního předpisu, poruší-li zaměstnanec své povinnosti, které mu vyplývají ze základního pracovněprávního vztahu.¹⁸¹ Stejně tak se zaměstnavatel nemůže dohodnout se zaměstnancem, odborovou organizací ani s jiným zástupcem zaměstnanců na tom, že zaměstnancům budou za určitá jednání ukládány smluvní pokuty.

Další povinností zaměstnavatele je nepřenášet riziko závislé práce na zaměstnance (§ 346b odst. 2 zákoníku práce). Konkrétní projevy tohoto obecného pravidla lze nalézt v mnohých ustanoveních zákoníku práce. Jedná se především o definici závislé práce¹⁸², ze které následně vyvěrají konkrétní ustanovení věnující se např. povinnostem zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nastavení pravidel překážek v práci na straně zaměstnavatele, odpovědnosti zaměstnance k náhradě majetkové újmy nebo odpovědnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy.

¹⁷⁸ V závislých vztazích nejrůznější povahy jsou veškeré „dobrovolné“ kroky ze strany osob v závislém postavení velmi diskutabilní. Ve většině případů totiž není možné zjistit, jestli jednání osoby v závislém postavení skutečně pramení pouze z jejího rozhodnutí, nebo jestli byla „motivována“ osobou, vůči které je v závislém postavení. To vede zákonodárce k tomu, že některá jednání ze strany osob v závislém postavení apriorně zakazuje.

¹⁷⁹ Srov. HŮRKA, P. in HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. S. 713.

¹⁸⁰ Mohlo by se jednat i o vícestranná právní jednání, nicméně sjednání smluvní pokuty je možné toliko v případě konkurenční doložky podle § 310 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁸¹ To se přirozeně netýká situací, kdy zákonodárce takový postup výslovně předvídá. Srov. § 192 odst. 5 zákoníku práce, který se nicméně netýká povinnosti vyplývající zaměstnanci ze základního pracovněprávního vztahu, ale povinnosti stanovené § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹⁸² Srov. DRÁPAL, L. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 1 428, m. č. 16 a 17.

Zaměstnavatel rovněž nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku (§ 346b odst. 3 zákoníku práce).¹⁸³

Ustanovení § 346d odst. 1 a 2 zákoníku práce omezují, respektive vylučují, sjednání zástavního a užití zadržovacího práva v pracovněprávních vztazích. V § 346d odst. 3 zákoníku práce se stanovuje, že zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele. Pokud by taková možnost připuštěná byla, jednalo by se z pohledu zaměstnance¹⁸⁴ o poněkud nezvyklou obdobu dočasného přidělení (srov. § 43a zákoníku práce) nebo agenturního zaměstnávání (srov. § 307a a následující zákoníku práce), která však spočívají na principu, že zaměstnanec nevstupuje do smluvního vztahu s jiným zaměstnavatelem. Z pohledu zaměstnavatele¹⁸⁵ zákoník práce žádný obdobný vztah nezná.¹⁸⁶

Již výše v textu byla okomentována nemožnost postoupit pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu dle § 346d odst. 4 věty první zákoníku práce. Zákoník práce však dále stanovuje, že pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit (§ 346 odst. 4 věta druhá zákoníku práce). U tohoto ustanovení se chvíli zdržím, neboť se domnívám, že si zaslouží menší úvahu nad jeho praktickým významem.

Institut postoupení smlouvy upravuje § 1895 a následující občanského zákoníku. Vstupní ustanovení do této problematiky (§ 1895 odst. 1 občanského zákoníku) stanovuje: Nevylučuje-li to povaha smlouvy, může kterákoli strana převést jako postupitel svá práva a povinnosti ze smlouvy nebo z její části třetí osobě, pokud s tím postoupená strana souhlasí a pokud nebylo dosud plněno. Ačkoliv nemůže postupovaná strana ovlivnit, jestli dojde k postoupení smlouvy, může ovlivnit, jestli postoupení smlouvy nabyde vůči ní účinnosti, neboť tento okamžik je zcela vázaný na její souhlas (§ 1897 odst. 1 věta první občanského zákoníku).¹⁸⁷ Tím se postupované

¹⁸³ Blíže vizte HŮRKA, P. in HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. S. 712.

¹⁸⁴ Tedy za situace, že by to byl zaměstnanec, který by byl povinný uzavřít pracovněprávní vztah s dalším zaměstnavatelem.

¹⁸⁵ Zde za předpokladu, že by to byl zaměstnavatel, který by byl povinný uzavřít nový pracovněprávní vztah s dalším zaměstnancem.

¹⁸⁶ Na druhou stranu je otázkou, proč takový, respektive poměrně podobný, postup zakazovat. Lze si představit situaci, kdy zaměstnavatel z nějakého důvodu rozváže pracovněprávní vztah se zaměstnancem A, s čímž ale jiný zaměstnanec B nesouhlasí. Z toho důvodu se zaměstnanec B obrátí na zaměstnavatele s požadavkem, aby učinil zaměstnanci A nabídku na obnovení pracovněprávního vztahu, pakliže chce, aby on (zaměstnanec B) nerozvázel pracovněprávní vztah. V takové situaci by bylo toliko na zaměstnavateli, jak by se rozhodl, a z obou zaměstnanců by nikdo nebyl do ničeho nucen.

¹⁸⁷ Srov. DVOŘÁK, B. in HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. S. 794, m. č. 8–14).

straně poskytuje značná ochrana. Je proto otázkou, proč je v pracovním právu vyloučené postoupení pracovní smlouvy a obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V kontextu předem uvedeného si lze představit situaci¹⁸⁸, kdy zaměstnavatel A bude mít problémy a bude uvažovat o ukončení činnosti. Protože mu však budoucnost jeho zaměstnanců nebude lhostejná, osloví různé zaměstnavatele (včetně zaměstnavatele B) s otázkou/žádostí, jestli by pro jeho zaměstnance nenašli uplatnění (samozřejmě za předpokladu, že by s tím dotčení zaměstnanci souhlasili). Zaměstnavatel B se nad tím zamyslí a sdělí zaměstnavateli A, že některé jeho zaměstnance, kteří mají odpovídající kvalifikaci, by mohl přijmout. Následně se zaměstnavatel A sejde s příslušnými zaměstnanci a představí jim aktuální situaci, ve které se nachází, a to včetně řešení, které pro ně má. Oslovení zaměstnanci po několika dnech sdělí zaměstnavateli A, že jim je líto, do jaké situace se dostal, a že by rádi pracovali pro zaměstnavatele B.

Ustanovení § 346d odst. 4 věty druhé zákoníku práce by (bohužel) neumožnilo vyřešit celý tento problém toliko pomocí několika smluv podle § 1895 občanského zákoníku, které by uzavřeli zaměstnavatel A se zaměstnavatelem B, a to vždy se souhlasem dotčeného zaměstnance. Bylo by totiž nutné nejdříve ukončit pracovněprávní vztahy mezi příslušnými zaměstnanci a zaměstnavatelem A a následně založit nové pracovněprávní vztahy mezi týmiž zaměstnanci a zaměstnavatelem B. Jestli je paradoxní, že k přechodu pracovněprávního vztahu zaměstnance může v určitých situacích dojít (vizte § 338 a následující zákoníku práce), aniž by zaměstnanec musel s takovým postupem výslovně souhlasit, nicméně v popsaném případě tomu tak být nemůže, byť by s tím zaměstnanec explicitně souhlasil, nechť každý čtenář tohoto textu posoudí sám.

V § 346d odst. 5 zákoníku práce se lze dočíst, že dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba. Ačkoliv to text zákoníku práce výslovně nezmiňuje, bude se jednat pouze o dluh vzniklý ze základního pracovněprávního vztahu (některá ustanovení § 346d zákoníku práce tento dovětek obsahují¹⁸⁹).¹⁹⁰ Poskytne-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci zápůjčku, nebude důvodu, aby

¹⁸⁸ Pro zjednodušení celého příkladu doplňuji, že se nejedná o převod závodu (srov. § 2175 občanského zákoníku ve spojení s § 338 a následujícími zákoníku práce) a že nebude zohledněna právní úprava obsažená v § 62–64 zákoníku práce, neboť to není nutné pro účely tohoto příkladu.

¹⁸⁹ Jedná se konkrétně o § 346d odst. 1, 2 a 4 první větu zákoníku práce.

¹⁹⁰ Pro odlišný výklad neexistuje žádný rozumný důvod.

nemohlo dojít ke změně v osobě dlužníka postupem předvídaným § 1888 občanského zákoníku.

Zaměstnanci se v neposlední řadě také nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně (§ 346d odst. 6 zákoníku práce). I v tomto případě lze ale vycházet z toho, že se toto ustanovení týká toliko práv a povinností, která vyplývají ze základního pracovněprávního vztahu. Domnívám se, že smyslem § 346d odst. 6 zákoníku práce bude především zvláštní (dvoustranná) povaha pracovněprávních vztahů, jejichž předmětem je osobní výkon závislé práce.¹⁹¹ V souvislosti s tímto případem se nabízí považovat nad tím, jak by se postupovalo, pokud by toto ustanovení zákoník práce vůbec neobsahoval. Byl by to skutečně problém, respektive lze si představit případ, ve kterém by účastníci pracovněprávních vztahů chtěli přistoupit k uzavření smlouvy podle § 1872 občanského zákoníku, případně ve kterém by takový postup byl alespoň trošku smysluplný? Necht' si každý čtenář tohoto textu pokusí odpovědět na tuto otázku sám pro sebe.¹⁹²

Posledním ustanovením zbývajícím z § 346b–346d zákoníku práce, které dosud nebylo zmíněno, je § 346b odst. 4 zákoníku práce. Ten říká, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tato deklarace je podle mého názoru vlastní demokratickému (liberálnímu) právnímu státu, kterým Česká republika je (a doufám, že i zůstane). Lze si totiž těžko představit, že kdokoliv (a to nejen v oblasti pracovního práva) by mohl jednat v souladu s právem, pokud by někoho jiného mohl sankcionovat za to, že postupuje rovněž podle práva; taková úvaha by byla nelogická a úplně „zcestná“ a domnívám se, že v ten moment by se právo stalo bezprávním. Důvodem existence § 346b odst. 4 zákoníku práce by mohla být i skutečnost, že samozřejmá pravidla (možná i ta v podobě právních principů a zásad) se bez jejich výslovného ukotvení časem zapomínají, a proto je dobré si je vtělit do normativního textu, byť se to některým/mnohým nemusí zdát nutné.¹⁹³

¹⁹¹ Srov. HORNA, V. in HŮRKA, P.; RANDLOVÁ, N.; DOLEŽÍLEK, J.; ROUČKOVÁ, D.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOUDOVÁ, S.; KOŠNAR, M.; HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. S. 748.

¹⁹² K tomuto případu toliko poznamenám, že je zajímavé se nad ním zamyslet i v kontextu § 317a zákoníku práce.

¹⁹³ Z téhož důvodu by mohl také existovat § 8 občanského zákoníku, který konstatuje, že zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. K tomuto ustanovení blíže vizte Petr Lavický (LAVICKÝ, P. in LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. S. 56–61, m. č. 1–31.), který ve svém textu mimo jiné připomíná, že zákaz zneužití práva je zakotven i v ústavním pořádku, a to v podobě čl. 11 odst. 3 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále též jako „Listina základních práv a svobod“ nebo „LZPS“).

Na § 346b–346d zákoníku práce navazuje § 346e zákoníku práce. Posledně citované ustanovení má stěžejní význam nejen pro tři jemu předcházející paragrafy, jak již bylo uvedeno v předcházejících pasážích této práce, neboť stanovuje, že odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu. Na tomto místě je nutné ještě jednou (a snad již naposled) stručně zmínit dva střetávající se právní názory týkající se výkladu pojmu „nepřihlíží se“.

Do 21. 11. 2018 (respektive mnohem déle) se mezi právníky v podstatě nevyskytoval názor, který by zpochybňoval význam § 554 občanského zákoníku (k zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží). Tehdejší výklad tohoto paragrafu byl takový: stanovuje-li se někde, že se k nějakému právnímu jednání nepřihlíží, je takové právní jednání zdánlivé (nicotné), tedy právně neexistuje. Nejinak tomu bylo v oblasti pracovního práva, respektive v zákoníku práce, ve kterém se to „nepřihlíží se“ od 1. 1. 2014 jen „hemží“. Nevyskytovaly se proto pochybnosti, že ústně udělená výpověď (srov. § 50 odst. 1 zákoníku práce) nebo vnitřní předpis zaměstnavatele zakotvující pokutu za porušení zákazu kouření (§ 346b odst. 1 ve spojení s § 346e zákoníku práce) představoval zdánlivé právní jednání. Dne 21. 11. 2018 ale přišel Nejvyšší soud se svým rozsudkem ve věci 29 Cdo 5943/2016.¹⁹⁴

Ve svém rozhodnutí se Nejvyšší soud věnoval pojmu „nepřihlíží se“ v kontextu § 2975 odst. 1 občanského zákoníku, jak již bylo zmíněno shora. Nejpodstatnější byl však tento výrok: *„Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, tak se k němu nepřihlíží (§ 554 o. z.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé. Nicméně bez zřetele k tomu, zda důvodem, proč se k určitému ujednání nepřihlíží, je v tom kterém případě jeho zdánlivost, neplatnost, či dokonce pouhá (dočasná) neúčinnost, z příkazu zákonodárce nepřihlížet k němu plyne, že soud tak musí – jsou-li splněny zákonem předepsané předpoklady – učinit ex officio, bez ohledu na návrh stran. Příkaz zákonodárce k určitému právnímu jednání nepřihlížet tak má zpravidla obdobné důsledky jako v případě zdánlivých či absolutně neplatných právních jednání.“*¹⁹⁵ Dopad tohoto rozhodnutí na problematiku pracovněprávních sporů může být zejména s ohledem na znění

¹⁹⁴ O tomto rozhodnutí jsem slyšel poprvé dne 13. 11. 2019 z úst Petra Čecha, pedagoga z Katedry obchodního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy, který jej zmínil na své přednášce v rámci univerzitního festivalu Noc fakulty, a považuji jej za jedno z nejdůležitějších a z nejzajímavějších rozhodnutí, která se věnují obecnému právnímu problému soukromého práva, a to od jeho rekonstrukce, ke které došlo k 1. 1. 2014. Význam jmenovaného rozhodnutí pak spatřuji především v tom, že má reálný potenciál ovlivnit dosavadní výklad mnohých ustanovení různých soukromoprávních předpisů, a tudíž by mohlo být značný dopad i do právní praxe.

¹⁹⁵ Odstavec 22 a 23 rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018 ve věci 29 Cdo 5943/2016.

§ 72 zákoníku práce velmi podstatný, a proto je vhodné o něm zmínit ještě několik málo dalších slov.

Logika Nejvyššího soudu, kterou představil v uvedeném rozhodnutí, je zřejmá – skutečně nemůže být pravdou, že všechna právní jednání, ke kterým se nepřihlíží, jsou zdánlivá. Na druhou stranu z jeho výkladu vyplývá závěr, který také není zcela koncepční, a to tento: Právní jednání nemusí existovat (je zdánlivé), případně může být stiženo různými vadami, a to ať již v podobě absolutní/relativní neplatnosti, nebo „jen“ dočasné neúčinnosti, avšak stanoví-li v konkrétním případě zákonodárce, že se k takovému (neexistujícímu) právnímu jednání nepřihlíží, je to signál pro soud, který by měl k identifikovanému problému přihlédnout automaticky z úřední povinnosti, byť by tak měl činit typicky pouze v případě zdánlivého nebo absolutně neplatného právního jednání.

Jakub Morávek se ve svém příspěvku věnoval popisovanému tématu velmi podrobně. Mimo jiné připomněl¹⁹⁶, že zákonodárce skutečně zamýšlel identifikovat zdánlivá právní jednání dovětkem „nepřihlíží se“, vizte příslušné souvětí z komentáře k § 545–554 zvláštní části důvodové zprávy k občanskému zákoníku: *„Se zdánlivými právními jednáními (nebo ujednáními) osnova počítá na různých místech a zpravidla je označuje tak, že se k nim nepřihlíží.“* Tento přístup má nicméně také jednu poměrně značnou mezeru. Za zdánlivá právní jednání totiž považuje i taková právní jednání, která podle § 551–553 občanského zákoníku kritéria zdánlivosti nesplňují.

Ze stručného výtahu komentovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu a příspěvku Jakuba Morávka podle mého názoru vyplývá jeden společný závěr – nehledě na to, jaký z těchto dvou názorů převáží, ani jeden z nich není perfektní, protože obsahuje výjimku z existujících pravidel. Buď budou za zdánlivá právní jednání označována i taková právní jednání, jejichž náležitosti odpovídají existujícím (byť vadným) právním jednáním, nebo budou soudy z úřední povinnosti přihlížet k vadám nejen zdánlivých a absolutně neplatných právním jednání, ale i k vadám relativně neplatných nebo dočasně neúčinných právních jednání. Obě naznačené koncepce mají své klady i zápory, o kterých na tomto místě již nebudu blíže pojednávat, protože bych se dosti odklonil od tématu mé disertační práce. Zcela ale souhlasím s Jakubem Morávkem, který trefně poznamenal, že smysl § 72 zákoníku práce, tedy nastolení právní

¹⁹⁶ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. S. 287.

jistoty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem po určitém času od (domněle) neplatně skončeného pracovního poměru, se při současném výkladu pojmu „nepřihlíží se“ vytrácí.

Ustanovení zapracovávající předpisy Evropské unie

Posledním paragrafem zákoníku práce předcházejícím přechodným a závěrečným ustanovením je § 363 zákoníku práce.

Toto ustanovení zákoníku práce obsahuje taxativní výčet těch ustanovení zákoníku práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie. Na § 363 zákoníku práce odkazuje § 4a odst. 3 zákoníku práce, který říká, že od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Jedná se tedy o důležité relativně kogentní ustanovení, které rovněž podstatně omezuje autonomii vůle v pracovním právu.¹⁹⁷

Další významná ustanovení, která jsou hodná alespoň telegrafické zmínky

Zákoník práce obsahuje celou řadu dalších norem, které jsou z hlediska fungování pracovního práva (a tedy i v pracovněprávních sporech) důležité. Hodnocení jejich významu je poměrně subjektivní věc, nicméně i tak si dovoluji uvést několik málo dalších ustanovení, která považuji za ústřední.

Prvních několik ustanovení pochází z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se o § 101 odst. 1 a 6 zákoníku práce a § 104 odst. 5 zákoníku práce. Tyto paragrafy stanovují ty nejzákladnější povinnosti zaměstnavatele, co se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a poslední z nich mimo jiné zapovídá, aby zaměstnavatel nahrazoval poskytování osobních ochranných prostředků finančním plněním.¹⁹⁸

V kontextu organizace práce považuji za zásadní § 206 odst. 1 zákoníku práce. Pro zaměstnavatele je stěžejní vědět předem, je-li to objektivně možné, jestli se zaměstnanec dostaví v den své naplánované směny do práce, nebo ne. Vyskytne-li se proto na straně zaměstnance překážka v práci, která mu je předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jedná-li se o nepředvídatelnou překážku v práci, je

¹⁹⁷ V uvedeném výčtu lze nalézt ustanovení, od kterých se odchýlit nelze. Takovým příkladem je první ze zmíněných ustanovení, a to § 16 odst. 2 zákoníku práce, který zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích. V tomto a dalších obdobných případech se přirozeně jedná o kogentní ustanovení (srov. BĚLINA, M. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 1 468, m. č. 1.)

¹⁹⁸ Mnohé věci jsou v lidském životě nahraditelné. Lidské zdraví do této kategorie ale nespadá. Proto by měla být oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prioritou pro každého zaměstnavatele, a to zejména pro ty zaměstnavatele, kteří působí v průmyslových odvětvích.

zaměstnanec povinen zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání uvědomit bez zbytečného odkladu.

A poslední skupinu významných ustanovení představují paragrafy věnující se povinnosti zaměstnance k náhradě majetkové újmy a povinnosti zaměstnavatele k náhradě majetkové a nemajetkové újmy, a to zejména § 250, § 257 a § 269 zákoníku práce. Citovaná pravidla v sobě promítají jednu z nejdůležitějších podmínek výkonu závislé práce, a to skutečnost, že závislá práce je vykonávána na odpovědnost zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce). Nepochybně také souvisejí s postulátem stanovujícím, že zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance (srov. § 346b odst. 2 zákoníku práce).

Vyzdvihnuté normy v sobě podle mého názoru obsahují (někdy implicitně, jindy výslovně) tři nejdůležitější základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou určující pro elementární fungování pracovního práva. Jedná se o zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Po tomto dovětku k hmotněprávním specifikům pracovněprávních sporů se lze přesunout k tématu procesních specifik pracovněprávních sporů, avšak s malou (a velmi okrajovou) odbočkou ke kolektivním pracovněprávním sporům.

1.2. Kolektivní pracovněprávní spory

Vymezení kolektivních pracovněprávních sporů je odvislé od definice kolektivních pracovněprávních vztahů, kterých je (obdobně jako v případě individuálních pracovněprávních vztahů) více.

Velmi úzké pojetí kolektivních pracovněprávních vztahů, a tedy i kolektivních pracovněprávních sporů, vyplývá z § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivních vyjednávání. Ten říká, že kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.¹⁹⁹ Poslední věta předchozího souvětí souvisí s pojetím individuálních pracovněprávních sporů v kontextu práv plynoucích z kolektivních smluv. Ty, jak již bylo řečeno, zpravidla obsahují dva typy ustanovení, a to normativní a obligační povahy.

¹⁹⁹ Co se týká sporů o uzavření kolektivní smlouvy, Jan Pichrt, Martin Štefko a Jakub Morávek (PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 285.) k tomuto tématu trefně poznamenávají, že se v přesném slova smyslu nejedná o právní spor.

Z normativních ustanovení kolektivních smluv vznikají individuální práva jednotlivým zaměstnancům, z obligačních ustanovení kolektivních smluv vznikají práva a povinnosti stranám kolektivních smluv. Co se týká kolektivních pracovněprávních sporů, jejich vznik je možný toliko z obligačních částí kolektivních smluv, jak (jednoznačně) vyplývá z § 10 zákona o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní pracovněprávní vztahy shora uvedené povahy ale nepředstavují jediný okruh těchto vztahů. S ostatními kolektivními pracovněprávními vztahy je pojí společné znaky, a to jejich předmět a subjekt. Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce a jejich subjektem jsou (různí) zástupci zaměstnanců (spolu se zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů).²⁰⁰ Těmi jsou typicky odborové organizace, které jsou jako jediné způsobilé uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance (§ 22 ve spojení s § 286 zákoníkem práce), dále se jedná o radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 281 a následující zákoníku práce) a posledním zástupcem zaměstnanců může být evropská rada zaměstnanců (§ 288 a následující zákoníku práce).²⁰¹

Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou především následující skupiny témat a záležitostí:

- uzavírání kolektivních smluv,
- (ne)plnění závazků z kolektivních smluv,
- uplatňování/výkon práva na spolurozhodování,
- uplatňování/výkon práva na národní i nadnárodní informace a projednání a
- výkon kontrolních oprávnění v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁰²

Je otázkou, jestli lze mezi kolektivní pracovněprávní vztahy řadit i vztahy mezi členy dozorčích orgánů obchodních korporací volených zaměstnanci a těmito korporacemi. Než se na tuto otázku pokusím odpovědět, zmíním, že zcela jistě si lze představit situace, ve kterých by mezi těmito osobami mohlo dojít k právnímu sporu (o jaký typ právního sporu by se mohlo jednat, okomentuji rovněž dále v textu). Jeho předmětem by mohl být např. spor o neplatný

²⁰⁰ Vizte PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 277.

²⁰¹ Více zástupců zaměstnanců české právo výslovně neupravuje. Dalo by se polemizovat o tom, jestli členové dozorčích orgánů obchodních korporací volení zaměstnanci nepředstavují také speciální typ zástupců zaměstnanců. Domnívám se, že tomu tak je (blíže k tomuto tématu vizte dále v textu).

²⁰² Srov. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 277.

vznik nebo zánik členství člena dozorčího orgánu voleného zaměstnanci do takového orgánu nebo spor o nezpřístupnění dokladů a záznamů týkajících se činnosti společnosti.

Pro nalezení odpovědi na otázku položenou v předešlém odstavci je možné vycházet z právní úpravy dozorčí rady u akciové společnosti. Dozorčí rada jako kontrolní orgán dohlíží na výkon působnosti představenstva a na činnosti společnosti (§ 446 odst. 1 zákona o obchodních korporacích). Mezi její oprávnění patří nahlížení do všech dokladů a záznamů týkajících se společnosti a kontrola, zda jsou účetní zápisy vedeny řádně a v souladu se skutečností a zda se podnikatelská či jiná činnost společnosti děje v souladu s právními předpisy.²⁰³ Oprávnění podle předešlé věty však nemohou členové dozorčí rady využívat na základě vlastního rozhodnutí, ale toliko na základě rozhodnutí dozorčí rady, ledaže dozorčí rada není schopna plnit své funkce.²⁰⁴ Dále disponuje dozorčí rada oprávněními týkajícími se účetnictví a hospodaření společnosti, zastupování společnosti v řízení před soudy a jinými orgány proti členu představenstva nebo střetu zájmů.²⁰⁵ V neposlední řadě dozorčí rada volí a odvolává členy představenstva, určí-li tak stanovy (§ 438 odst. 1 zákona o obchodních korporacích). Z pohledu dopadů na reálné fungování společnosti, a to i na práva a povinnosti jednotlivých zaměstnanců, je tato působnost dozorčí rady zásadní a nelze ji srovnávat s oprávněními tradičních zástupců zaměstnanců, jak byli vypočtení výše.

Podmínky pro volbu členů dozorčí rady stanovuje § 448 a § 448a zákona o obchodních korporacích. V kontextu diskutované problematiky považuji za nejdůležitější ta ustanovení, která stanovují, že člena dozorčí rady voleného zaměstnanci mají právo volit a odvolat pouze zaměstnanci, kteří jsou v době volby nebo odvolání v pracovním poměru ke společnosti, a že členem dozorčí rady voleným zaměstnanci může být pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru ke společnosti, ledaže stanovy určí, že členu dozorčí rady volenému zaměstnanci nezaniká funkce skončením pracovního poměru ke společnosti, pokud odešel do důchodu.²⁰⁶

²⁰³ Vizte § 447 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

²⁰⁴ Srov. § 447 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.

²⁰⁵ Vizte § 447 odst. 3 a 4 a § 54–57 zákona o obchodních korporacích.

²⁰⁶ Srov. § 448a odst. 1 a 3 zákona o obchodních korporacích.

Na tomto místě se je vhodné krátce zastavit u § 448a odst. 3 zákona o obchodních korporacích, a to nejprve u pasivního volebního práva. Obecně platí, že toto právo svědčí pouze zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti. Stanovy však mohou určit, že členství v dozorčí radě nezaniká zaměstnanci, pokud odešel do důchodu. Z textace citovaného ustanovení vyplývá, že opětovná volba takové osoby již ale možná není. K tomu vizte komentář k bodu 498 zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon o obchodních korporacích, a další související zákony, který říká: „*Jedinou výjimku, připustí-li to stanovy společnosti, představují bývalí zaměstnanci společnosti, kteří v průběhu trvání funkce v dozorčí radě odešli do důchodu; takovým členům dozorčí rady může doběhnout funkční období.*“

Právo zaměstnanců podílet se na kontrole hospodaření společnosti tím, že mohou volit a odvolávat zákonem či stanovami určenou část členů kontrolních nebo správních orgánů obchodních korporací, se označuje jako kodeterminace nebo participace.²⁰⁷ Podle Bohumila Havla a Vlastimila Pihery „je kodeterminaci nutné odlišovat od jiných způsobů participace zaměstnanců na řízení závodu, jako je reprezentace zaměstnanců prostřednictvím podnikových rad (Betriebsräte), zástupců zaměstnanců (délégués du personnel) nebo společných závodních výborů (např. comités d'entreprise), které se vztahují primárně k pracovním podmínkám, pracovní době nebo restrukturalizaci výroby. Zatímco v těchto případech vystupují zástupci zaměstnanců jako externí partneři, kodeterminace jim dává možnost přímo ovlivňovat chování společnosti „zevnitř“.“²⁰⁸ Není ale možné označit kodeterminaci za vyšší formu uplatňování práva zaměstnanců na informování, projednání a spolurozhodování?

Při analýze účastníků kolektivních pracovněprávních vztahů se Jan Pichrt, Martin Štefko a Jakub Morávek nad zástupci zaměstnanců zamýšlejí i v kontextu jejich právní osobnosti a způsobilosti být účastníkem soudního řízení.²⁰⁹

Jediným zástupcem zaměstnanců s právní osobností jsou odborové organizace.²¹⁰ Tato skutečnost je pravděpodobně důvodem pro to, že odborové organizace mají výsadní postavení mezi zástupci zaměstnanců v rámci kolektivního pracovního práva.

Z předchozího odstavce vyplývá, že ostatní zástupci zaměstnanců nemají právní osobnost, tedy způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti (§ 15 odst. 1

Druhý zajímavý bod citovaného ustanovení představuje slovní spojení odchod do důchodu. Ačkoliv se jedná o zažitý slovní obrat, české právní předpisy jej neznají. Běžně se jím rozumí ukončení výdělečné činnosti (nehledě na její povahu) v souvislosti s dosažením věku potřebným pro získání nároku na starobní důchod a následné podání žádosti o přiznání starobního důchodu. Je proto překvapivé, že se tento ryze neprávní text dostal do textu zákona. Ke zpřesnění uvedené pasáže § 448a odst. 3 zákona o obchodních korporacích by mohlo dojít např. tímto způsobem: „Členem dozorčí rady voleným zaměstnanci může být pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru ke společnosti, ledaže stanoví určí, že členu dozorčí rady volenému zaměstnanci nezaniká funkce skončením pracovního poměru ke společnosti, pokud jeho pracovní poměr skončil v souvislosti s dosažením věku potřebným pro získání nároku na starobní důchod podle zvláštních právních předpisů; odchylné ujednání stanov nemá právní účinky.“

²⁰⁷ Srov. ŠTENGLOVÁ, I. in ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1 316 s. ISBN 978-80-7400-799-6. S. 953, m. č. 1.

²⁰⁸ HAVEL, B.; PIHERA, V. Česká úprava kodeterminace v evropském kontextu corporate governance. *Obchodněprávní revue*, 2021, r. 13., č. 1. S. 10–16. ISSN 1803-6554. S. 10.

²⁰⁹ Srov. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 278–280.

²¹⁰ Srov. § 324 zákoníku práce, § 3025 a § 3046 občanského zákoníku nebo § 121 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů.

občanského zákoníku), a proto o nich nelze hovořit jako o osobách. Zákonodárce jim však v několika málo (velmi konkrétních) případech přiznává způsobilost být účastníkem soudního řízení.²¹¹

V případě rady zaměstnanců lze odkázat na § 276 odst. 8 zákoníku práce, který navazuje na § 276 odst. 5 zákoníku práce. Posledně citované ustanovení umožňuje zástupcům zaměstnanců domáhat se, aby soud určil, že informace, která byla poskytnuta jako důvěrná a o které zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti, byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Neposkytne-li zaměstnavatel informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout. V obou možných soudních řízeních však může být účastníkem řízení (vedle odborové organizace) pouze rada zaměstnanců a s ohledem na § 289 odst. 5 větu první a druhou zákoníku práce i evropská rada zaměstnanců (ostatním zástupcům zaměstnanců zákoník práce toto právo nepřiznává).²¹²

Druhým specifickým typem soudního řízení je řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců nebo státních zaměstnanců²¹³, voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo při výkonu státní služby²¹⁴ a voleb členů zvláštního vyjednávacího výboru evropské družstevní společnosti. Účastníkem řízení²¹⁵ je člen rady zaměstnanců nebo člen rady státních zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu státní služby anebo člen zvláštního vyjednávacího výboru zaměstnanců evropské družstevní společnosti, jehož zvolení je návrhem napadeno, a příslušná volební komise. Účastníkem řízení o neplatnost volby člena zvláštního vyjednávacího výboru zaměstnanců evropské družstevní společnosti je navrhovatel a člen zvláštního vyjednávacího výboru, jehož zvolení je návrhem napadeno (§ 351 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních).

V souvislosti s oprávněními kontrolních orgánů obchodních korporací lze zmínit, že člen dozorcí rady akciové společnosti, kterého určí dozorcí rada, zastupuje společnost v řízení před

²¹¹ K tomu srov. § 19 občanského soudního řádu: Způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má právní osobnost, jinak ten, komu ji zákon přiznává.

²¹² Srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 1 096, m. č. 10.

²¹³ Blíže vizte § 134 a následující zákona o státní službě.

²¹⁴ Vizte výše.

²¹⁵ Přirozeně vedle navrhovatele (srov. HROMADA, M. in SVOBODA, K.; TLÁŠKOVÁ, D.; LEVÝ, J.; HROMADA, M. *Zákon o zvláštních řízeních soudních. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1 156 s. ISBN 978-80-7400-788-0. S. 685, m. č. 1.

soudy a jinými orgány proti členu představenstva (srov. § 447 odst. 4 zákona o obchodních korporacích). To se přirozeně může týkat i člena dozorčí rady voleného zaměstnanci společnosti. Dojít k tomu může např. při žalobě na náhradu majetkové újmy, kterou člen představenstva způsobil společnosti, při uplatnění práv z porušení zákazu konkurence²¹⁶ nebo v řízení o vyloučení člena statutárního orgánu obchodní korporace z výkonu funkce²¹⁷. Poslední ze jmenovaných řízení může mít značný dopad na dotčenou obchodní korporaci (v diskutovaném případě na akciovou společnost), a to včetně jejích zaměstnanců.²¹⁸

Z uvedeného vyplývá, že členové kontrolních orgánů obchodních korporací volení zaměstnanci disponují oprávněními srovnatelnými s právem na informace a spolurozhodování, která však mohou být za určitých podmínek o poznání širší než v případě tradičních zástupců zaměstnanců. Je nicméně pravdou, že jejich smysl spočívá v kontrole příslušného statutárního orgánu obchodní korporace, ve které působí, ne v zastupování zájmů zaměstnanců, a to ani tehdy, byli-li zvoleni zaměstnanci.²¹⁹ Na druhou stranu by bylo iluzorní vycházet z toho, že člen kontrolního orgánu obchodní korporace volený zaměstnanci, který je např. rovněž statutárním orgánem odborové organizace působící u téže obchodní korporace, bude jednat a vystupovat jako jeho kolegové, kteří byli zvoleni valnou hromadou takové obchodní korporace.²²⁰

Domnívám se, že za kolektivní pracovněprávní vztahy v nejširším možném smyslu by bylo možné označit některé vztahy členů kontrolních orgánů obchodních korporací volených zaměstnanci k dotčeným obchodním korporacím, ve kterých nebude převažovat jejich

²¹⁶ Vizte I. Štenglová (ŠTENGLOVÁ, I. in ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. S. 949, m. č. 4.)

²¹⁷ Vizte odst. 10 usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 11. 2020 ve věci 14 Cmo 284/2020.

²¹⁸ Do jisté míry proto lze tuto pravomoc dozorčí rady srovnat s případem, kdy dozorčí rada (místo valné hromady) volí a odvolává členy představenstva (srov. § 438 odst. 1 zákona o obchodních korporacích).

²¹⁹ Srov. § 159 odst. 1 věta první občanského zákoníku, který zmiňuje povinnost člena voleného orgánu vykonávat svou funkci s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Na toto ustanovení navazuje § 51 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, které říká: Pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takového rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou. Na druhou stranu povinnost loajality není absolutní (vizte ŠTENGLOVÁ, I. in ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. S. 166, m. č. 9.).

²²⁰ Důkazem toho může být článek s názvem „V Maďarsku během stávky zabavili utahovačky. „Je to pro nás inspirace“, říká předseda PR J. Povšík“, který vyšel v týdeníku Škodovický ODBORÁŘ, a to v č. 4 z roku 2019 dne 31. 1. 2019; dostupný je na internetových stránkách www.odborykovomb.cz [cit. 27. 8. 2022]. Poměrně útočně až nepřátelsky vůči obchodní společnosti Škoda Auto a.s. se v něm vyjadřoval Jaroslav Povšík, člen statutárního orgánu odborové organizace Odbory KOVO MB a jeden ze tří členů dozorčí rady jmenované obchodní společnosti volený zaměstnanci. Jeho rétorika sice zcela odpovídala jeho odborářské roli, ale podle mého názoru hrubě vybočovala ze způsobu, jakým by se měl vyjadřovat člen kontrolního orgánu obchodní korporace ve vztahu k ní.

obchodněprávní charakter. Jednat by se mohlo o oprávnění podle § 447 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, avšak i při jeho výkonu by záleželo na konkrétních okolnostech.²²¹ V ostatních případech, které byly stručně zmíněné, by dovození pracovněprávního charakteru popsaných vztahů bylo složité a neodpovídalo by smyslu, který by tyto vztahy měly být, tedy střet dvou na sobě nezávislých entit²²² hájících různé zájmy – na jedné straně zájmy zaměstnanců a na druhé straně zájmy zaměstnavatele/zaměstnavatelů.

Posledně uvedená teze uzavírá první (poněkud rozsáhlejší) kapitolu této práce, čímž lze přikročit k procesním specifikům pracovněprávních sporů v České republice.

1.3. Dílčí shrnutí

Okruh (individuálních) pracovněprávních sporů není zcela jednoznačně vymezený. Této skutečnosti se nelze divit, protože uzavřená definice okruhu těchto případů neexistuje. S ohledem na to se jedná o téma, které různí autoři/odborníci vykládají rozdílně.

Nejednoznačnost pramenící z předem uvedeného nicméně není něčím závadným. Nelze si představit, že by bylo možné přijít s definicí pracovněprávních sporů, se kterou by byli všichni spokojeni a která by byla schopná odolat času ve smyslu vývoje práva a společnosti a vzniku nových právních vztahů. Z toho důvodu jsou všechny rozumně odůvodněné názory relevantní a je pouze otázkou přesvědčivosti argumentace jejich autorů, jestli se z těch jejich stanou převládající právní názory, nebo ne.

Výše bylo dále demonstrováno, že existují vztahy, ze kterých mohou vznikat spory různé povahy, a to jak soukromoprávní (konkrétně pracovněprávní), tak i veřejnoprávní. Ne vždy je sice snadné správně posoudit, o jaký případ se jedná v konkrétní situaci, ale ani tento jev nelze označit za problematický v nastavení právní úpravy. Právo (jako sociální věda vytvářená lidmi) není černobílé a objevují se v něm místa, ve kterých se mísí různé právní obory. V ideálním případě by takových míst mělo být co nejméně, ale nelze zapomínat na to, že právní předpisy by měly být obecné a ne kazuistické, tudíž vznik souvisejících výkladových problémů nikdy nebude možné zcela eliminovat.

Někdy dochází k popsaným střetům plánovitě a záměrně, když jeden právní předpis odkazuje na použití právní úpravy z jiného právního předpisu (veřejnoprávní předpis obsahuje

²²¹ Jsem si nicméně vědomý toho, že i v případě § 447 odst. 1 zákona o obchodních korporacích se „pohybují na tenkém ledě“. Chtěl jsem toliko představit úvahu, která by mohla vést k navrženému závěru, byť (musím uznat) by se jednalo o ne zcela systematické rozdělení.

²²² Nehledě na to, jestli mají právní osobnost, nebo ne.

typicky odkaz na soukromoprávní předpis). Zejména při vzniku takových konstrukcí se projeví zkušenost tvůrce/tvůrců daného právního předpisu při promýšlení možných důsledků počinů tohoto typu. Na druhou stranu i sebezkušenější právník (v podobě legislativce) nebude nikdy schopný předem „vychytat“ všechny možné výkladové problémy, ke kterým by mohlo v budoucnu dojít.

Posouzení povahy sporu má dopad na to, jaký soud bude věcně příslušný k jeho projednání a rozhodnutí (vizte následující kapitola). Na druhou stranu vliv na povahu právního vztahu, ze kterého může vzejít spor, má hmotněprávní úprava (včetně zásad daného právního oboru) takového právního vztahu. Z toho důvodu si nelze představit pracovněprávní spor, jehož podstatou by nebyla alespoň část pracovního práva, co se týká podkladového právního vztahu. Může se nicméně stát (vizte výše), že se určitá část právního vztahu bude řídit pracovním právem, ale spor, který z ní vznikne, pracovněprávním sporem nebude.

Z předem uvedeného by šlo vyvodit, že za (ryze) pracovněprávní spory lze považovat takové soudní spory, jejichž

- 1) podstata zásadně souvisí s výkonem závislé práce a
 - 2) řešení záleží na posouzení otázky hmotného práva upravené pracovním právem,
- příčemž k projednání a rozhodnutí takových sporů jsou věcně příslušné obvodní/okresní soudy, respektive Městský soud v Brně, dosud²²³ složené z tříčlenných senátů, a to z jednoho soudce a ze dvou přisedících (blíže vizte následující kapitola). Výše nicméně bylo demonstrováno, že k projednávání a rozhodování věcí odpovídajícím oběma bodům z předchozího souvětí mohou být v konečném důsledku příslušné i jiné soudy²²⁴ v odlišném složení. Takové soudní spory se ale za pracovněprávní nepovažují, ačkoliv s nimi mají mnoho společného, co se úpravy hmotného práva týká.²²⁵

²²³ Ke dni sepsání této práce.

²²⁴ Ve správněprávních věcech lze však za zásadní rozdíl považovat skutečnost, že o právech a povinnostech dané osoby (účastníka) již bylo autoritativně rozhodnuto ve správním řízení, ve kterém účastník nevystupoval jako rovnoprávný protějšek správního orgánu, který rozhodoval o jeho právech a povinnostech. Následný přezkum vydaného správního rozhodnutí ve správním soudnictví má proto jinou povahu než pracovněprávní spor vedený před soudem prvního stupně, který teprve o právech a povinnostech žalobce a žalovaného autoritativně rozhodne.

²²⁵ Případy tohoto typu by bylo možné nazývat nepravými pracovněprávními spory, byť ani pojem spor není v případě správního soudnictví správný.

2. Procesní specifika individuálních pracovněprávních sporů

V České republice na rozdíl od jiných států (např. Spolkové republiky Německo, dále též jako „Německo“ nebo „SRN“) neexistuje pracovní soudnictví jako speciální odvětví civilního práva procesního, které by komplexně upravovalo oblast pracovněprávních sporů. To by již samo o sobě (bez podrobnější znalosti právní úpravy) mohlo napovídat tomu, že v rámci civilního práva procesního nebude existovat mnoho specifík, která by byla aplikovatelná jen na pracovněprávní spory. Jestli tomu tak skutečně je, bude předmětem této kapitoly.

2.1. Občanské soudní řízení a jeho druhy

Civilní právo procesní se v České republice rozpadá do dvou hlavních právních předpisů, a to do občanského soudního řádu a do zákona o zvláštních řízeních soudních.

Podle občanského soudního řádu soudy projednávají a rozhodují především spory a jiné právní věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány (srov. § 7 odst. 1 občanského soudního řádu). Tyto případy dříve občanský soudní řád blíže konkretizoval. Citované ustanovení občanského soudního řádu ve znění do 31. 12. 2013 nehovořilo o sporech a jiných právních věcech vyplývajících z poměrů soukromého práva, ale o sporech a jiných právních věcech, které vyplývaly z občanskoprávních, pracovních, rodinných a obchodních vztahů. Cílem této změny bylo *„vyjádřit jednu ze základních nosných myšlenek občanského zákoníku, jehož přijetím došlo k obnovení občanského zákoníku jakožto obecného kodexu soukromého práva jako celku. S tím souvisel návrh již napříště nerozlišovat „občanskoprávní, pracovní, rodinné a obchodní vztahy“, ale vyjádřit myšlenku jednotného rekodifikovaného soukromého práva rovněž v právní úpravě občanského soudního řízení, jehož primárním účelem je právě řešení sporů z něj vyplývajících.“*²²⁶

Soudy v občanském soudním řízení dále projednávají a rozhodují ještě jeden okruh případů. Jedná se o spory a jiné právní věci (než ty uvedené v předchozím odstavci), o nichž podle zákona rozhodly jiné orgány než soudy (§ 7 odst. 2 občanského soudního řádu). Tyto případy jsou více přiblížené v § 244 odst. 1 občanského soudního řádu, který stanovuje: Rozhodl-li orgán moci výkonné, orgán územního samosprávného celku, orgán zájmové nebo

²²⁶ Vizte komentář k bodu 5 a 144 zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 293/2013, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

profesní samosprávy, popřípadě smírčí orgán zřízený podle zvláštního právního předpisu (dále jen „správní orgán“) podle zvláštního zákona o sporu nebo jiné právní věci, která vyplývá ze vztahů soukromého práva (§ 7 odst. 1), a nabylo-li rozhodnutí správního orgánu právní moci, může být tatáž věc projednána na návrh v občanském soudním řízení.²²⁷ Pod definovaný okruh případů spadá např. rozhodnutí o náhradě za vyvlastnění pozemku, rozhodnutí o zamítnutí vkladu vlastnického práva do katastru nemovitostí nebo některá rozhodnutí Českého telekomunikačního úřadu.²²⁸

Podle zákona o zvláštních řízeních soudních²²⁹ soudy projednávají a rozhodují nesporná řízení, ve kterých se (na rozdíl od sporných řízení) běžně nelze setkat s účastníky, kteří mají v rámci řízení postavení proti sobě stojících stran, byť i v některých nesporných řízeních zájmy účastníků mohou být (a i bývají) protichůdné.²³⁰ V § 2 zákona o zvláštních řízeních soudních je obsažený výčet nesporných řízení, se kterými se lze v tomto právním předpisu setkat. To však neznamená, že se jedná o taxativní výčet všech nesporných řízení, na která je možné v soukromém právu narazit; jedná se spíše jen o pomůcku sloužící snadnější orientaci uživatelům tohoto právního předpisu.²³¹

Individuální pracovněprávní spory představují sporná řízení. Z toho důvodu se na ně aplikují pravidla stanovená občanským soudním řádem. Konkrétní specifika občanského soudního řízení v tomto typu sporů budou předmětem následujícího textu.

2.2. Věcná, funkční a místní příslušnost soudů

Základní pravidlo věcné příslušnosti soudů obsažené v § 9 odst. 1 občanského soudního řádu, tedy že k řízení v prvním stupni jsou příslušné okresní soudy, nestanoví-li zákon jinak, platí i pro pracovněprávní spory. Z uvedené normy existuje pouze jedna výjimka, kterou představují spory týkající se cizího státu nebo osob požívajících diplomatických imunit a výsad, jestliže tyto spory patří do pravomoci soudů České republiky.²³² O takový spor by se mohlo

²²⁷ Ustanovení § 244 odst. 2 občanského soudního řádu obsahuje několik výjimek, kdy neplatí pravidlo zakotvené v § 244 odst. 1 občanského soudního řádu.

²²⁸ Vizte SVOBODA, K. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 1 118, m. č. 3.

²²⁹ Protože zákon o zvláštních řízeních soudních neobsahuje veškerá pravidla potřebná pro projednávání a rozhodování věcí podle tohoto zákona, použije se v souladu § 1 odst. 3 a 4 také občanský soudní řád.

²³⁰ Srov. LEVÝ, J. in SVOBODA, K.; TLÁŠKOVÁ, D.; LEVÝ, J.; HRMADA, M. *Zákon o zvláštních řízeních soudních. Komentář*. S. 2, m. č. 3.

²³¹ Vizte LEVÝ, J. in SVOBODA, K.; TLÁŠKOVÁ, D.; LEVÝ, J.; HRMADA, M. *Zákon o zvláštních řízeních soudních. Komentář*. S. 4, m. č. 1.

²³² Srov. § 9 odst. 2 písm. c) občanského soudního řádu.

jednat tehdy, vystupoval-li by cizí stát nebo osoba požívající diplomatikou imunitu a výsadu v pozici zaměstnavatele.²³³

Od věcné příslušnosti se odvíjí funkční příslušnost. V tomto ohledu nepředstavují individuální pracovněprávní spory žádnou výjimku z pravidel stanovených v § 10 a 10a občanského soudního řádu.²³⁴

Na rozdíl od věcné a funkční příslušnosti se lze v případě místní příslušnosti setkat se speciálními pravidly, nicméně uplatní se i obecná pravidla. Smyslem zmíněných speciálních ustanovení, a to v podobě příslušnosti dané na výběr, je umožnit vedení sporu především tam, kde se žalobce a žalovaný pravidelně vyskytují/zdržují. Proto je možné zahájit soudní řízení tam, kde má žalovaný své stálé pracoviště²³⁵, nebo tam, kde je umístěna organizační složka závodu fyzické nebo právnické osoby, která je žalovanou, týká-li se spor této složky.²³⁶ V pracovněprávních sporech lze také zahájit soudní řízení tam, kde došlo ke skutečnosti, která zakládá právo na náhradu újmy, nicméně užití tohoto ustanovení připadá v úvahu i v jiných typech soukromoprávních sporů, tudíž se nejedná o odlišnost, která by se týkala pouze pracovněprávních sporů.²³⁷

2.3. Soudní poplatky

Po identifikaci soudu, u kterého lze zahájit pracovněprávní spor, je nutné zjistit, jestli zahájení takového soudního řízení podléhá poplatkové povinnosti.

Téma soudních poplatků upravuje zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích. Nejčastěji se lze v pracovněprávních sporech setkat se třemi skupinami řízení – se spory týkajícími se zejména odměňování, se spory týkajícími se především náhrady majetkové a nemajetkové újmy a se spory týkajícími se předně pracovního poměru.²³⁸ Z těchto skupin

²³³ Vizte HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 28 a 29, m. č. 47.

²³⁴ O odvoláních proti rozhodnutím okresních soudů, respektive jednoho z obvodních soudů v Praze nebo Městského soudu v Brně, rozhodují krajské soudy, respektive Městský soud v Praze, a o odvoláních proti rozhodnutím krajských soudů, respektive Městského soudu v Praze, jako soudů prvního stupně rozhoduje vrchní soud. O dovoláních proti rozhodnutím krajských soudů, respektive Městského soudu v Praze, nebo vrchních soudů jako soudů odvolacích rozhoduje Nejvyšší soud.

²³⁵ Miroslav Hromada (HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 31, m. č. 52.) ke stálému pracovišti trefně poznamenal, že se jedná o zajímavou textaci, protože § 87 písm. a) občanského soudního řádu nehovoří o zaměstnanci, ale žalovaném, a rovněž neomezuje užití tohoto ustanovení pouze na pracovněprávní spory.

²³⁶ Vizte § 87 písm. a) a c) občanského soudního řádu.

²³⁷ Jedná se o § 87 písm. b) občanského soudního řádu.

²³⁸ Z celkového počtu 2 600 pravomocně rozhodnutých pracovněprávních sporů za rok 2020 spadalo do první skupiny 1 051 sporů, do druhé skupiny 830 sporů a do třetí skupiny 664 sporů. Vizte str. 9 a 10 tabulky s názvem

právních sporů jsou od poplatkové povinnosti osvobozené pouze spory o náhradu majetkové a nemajetkové újmy z pracovního úrazu a nemoci z povolání.²³⁹ Převažující většina pracovněprávních sporů tudíž od poplatkové povinnosti osvobozená není. Je otázkou, jestli současný právní stav toliko přiměřenou a racionální formou omezuje právo na soudní ochranu²⁴⁰, nebo jestli může v některých případech představovat odepření tohoto práva.²⁴¹ Nehledě na odpověď na předchozí otázku ale může hrát zmíněný fakt nezanedbatelnou roli, a to zejména tehdy, bude-li se potenciální žalobce – (současný/bývalý) zaměstnanec rozhodovat, jestli podá žalobu, nebo ne.

V souvislosti se zahájením soudního řízení se lze krátce zmínit i o návrhu na vydání předběžného opatření (§ 74 a následující občanského soudního řádu). V kontextu soudních poplatků v pracovněprávních sporech nevykazuje tento institut žádné odlišnosti od ostatních soukromoprávních sporů, avšak ve věci složení jistoty k zajištění náhrady majetkové nebo nemajetkové újmy ano. Ve většině případů je navrhovatel povinen složit nejpozději v den podání návrhu na nařízení předběžného opatření jistotu k zajištění náhrady majetkové nebo nemajetkové újmy, která by mohla vzniknout předběžným opatřením.²⁴² Ve věcech pracovních však toto ustanovení neplatí, což lze hodnotit jednoznačně pozitivně.

2.4. Zastoupení

V rámci civilního řízení (včetně pracovněprávních sporů) se lze setkat s povinným zastoupením pouze před dvěma soudy, a to před Nejvyšším soudem při podání dovolání a před Ústavním soudem. V případě podání dovolání to neplatí u dovolatele – fyzické osoby, která má právnické vzdělání.²⁴³ V řízeních před Ústavním soudem žádné výjimky z uvedeného

„Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů“ za rok 2020, která je dostupná na internetových stránkách cslav.justice.cz [cit. 17. 4. 2022].

²³⁹ Srov. § 11 odst. 2 písm. d) zákona o soudních poplatcích, který se nevěnuje příčině vzniklé újmy, a vizte § 11 odst. 2 písm. e) zákona o soudních poplatcích, který výslovně zmiňuje pracovní úraz a nemoc z povolání. Za povšimnutí stojí druhé z citovaných ustanovení, které pracuje toliko se slovním spojením náhrada škody. Domnívám se však, že se jedná pouze o nepřesnost zákonodárce, neboť příslušný text se nezměnil od 1. 1. 1993.

²⁴⁰ Srov. čl. 36 Listiny základních práv a svobod.

²⁴¹ V kontextu možnosti soudu (částečně/zcela) osvobodit účastníka soudního řízení od soudních poplatků podle § 138 občanského soudního řádu se spíše bude jednat o první případ. K tomuto tématu srov. Jan Pichrt, Martin Štefko a Jakub Morávek (PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 197 a 198.).

²⁴² Vizte § 75b odst. 1 věta první občanského soudního řádu.

²⁴³ Vizte § 241 odst. 2 písm. a) občanského soudního řádu.

pravidla neexistují.²⁴⁴ V ostatních případech je zastoupení dobrovolné a záleží na účastnících soudního řízení, jestli si zvolí zástupce.²⁴⁵

Občanský soudní řád v rámci ustanovení věnujících se zastoupení obsahuje několik speciálních typů zástupců, se kterými se lze setkat výlučně/zejména v pracovněprávních sporech. Někteří z nich jsou obecně známí, někteří poněkud méně. Všichni však budou alespoň stručně zmíněni.

2.4.1. Odborovou organizací

Na prvním místě je nutné uvést odborovou organizaci, která může (s výjimkou věcí týkajících se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti) v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem (§ 26 odst. 1 občanského soudního řádu). Z citovaného ustanovení vyplývá, že možnost osoby nechat se zastoupit odborovou organizací, jíž je členem, se neomezuje pouze na pracovněprávní spory, ale i na jiné soukromoprávní věci. Ačkoliv se to může zdát překvapivé, je pravdou, že odborové organizace nemají danou působnost toliko v oblasti pracovního práva. Ve své podstatě se jedná o právnické osoby spolkové povahy²⁴⁶, které vznikají na základě z čl. 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, nicméně jejich hlavní účel vyplývá z čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. V této souvislosti si je nutné povšimnout, že ochrana hospodářských a sociálních zájmů podle čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod se neomezuje pouze na oblast pracovního práva. I to je pravděpodobně příčinou toho, proč je zástupčí oprávnění odborových organizací vymezené v § 26 odst. 1 občanského soudního řádu popsán způsobem.²⁴⁷

Se speciálním ustanovením týkajícím se zastupování osob odborovou organizací se lze setkat v insolvenčním právu. V insolvenčním řízení a v incidenčních sporech může odborová organizace zastupovat dlužníka zaměstnance, jde-li o uplatňování jeho pracovněprávních

²⁴⁴ Srov. HOLLÄNDER, P. in FILIP, J.; HOLLÄNDER, P.; ŠIMÍČEK, V. *Zákon o Ústavním soudu*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 929 s. ISBN 978-80-7179-599-5. S. 136.

²⁴⁵ Výjimku z tohoto pravidla představují § 22, § 23 a § 29–31 občanského soudního řádu, které pojednávají o zastoupení na základě zákona a na základě rozhodnutí soudu.

²⁴⁶ Srov. § 3025 občanského zákoníku.

²⁴⁷ Tomuto tématu se věnoval i Nejvyšší soud, který k němu dne 23. 4. 2014 ve věci Cpnj 202/2013 zaujal stanovisko, ve kterém mimo jiné uvedl (již z tohoto faktu plyne, že se jednalo o poměrně podstatnou záležitost, když se Nejvyšší soud uchýlil k postupu podle § 14 odst. 3 zákona o soudech a soudcích): „*Odborová organizace brání zájmy (zejména hospodářské a sociální) svých členů a vykonává další činnosti uvedené v jejích stanovách nebo jiných pravidlech, které přijala, jakož i provádí další „program“, který odborová organizace schválila o předmětu své činnosti. Zmíněná hlediska je samozřejmě třeba uplatnit také při řešení procesněprávní otázky, jaké jsou předpoklady k tomu, aby odborová organizace mohla v občanském soudním řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem.*“

pohledávek.²⁴⁸ V insolvenčním právu tak není nutné, aby byl zaměstnanec dlužníka členem odborové organizace, kterou se v uvedených typech řízení nechal zastupovat.²⁴⁹ V tomto ohledu je proto možnost nechat se zastoupit odborovou organizací v insolvenčním řízení nebo v incidenčních sporech širší než v ostatních soudních řízeních. Na druhou stranu se ale limituje pouze na oblast pracovněprávních pohledávek. Byť se může zdát toto zúžení významným „detailem“, v praxi se nebude jednat o podstatný dovětek. Nestává se totiž často (pokud vůbec někdy), že by měl zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli (peněžitou) pohledávku, která by nebyla pracovněprávní povahy. K tomuto tématu je ještě vhodné poznamenat, že ani podle § 26 odst. 1 občanského soudního řádu, ani podle § 20 odst. 2 insolvenčního zákona není nutné, aby odborová organizace zastupující svého člena/zaměstnance dlužníka působila u protistrany/dlužníka.²⁵⁰

Diskutované ustanovení občanského soudního řádu věnující se možnosti nechat se zastoupit odborovou organizací, je-li osoba jejím členem, je (při nejmenším) v pracovněprávních sporech téměř jen teorií. V praxi k tomu dochází pouze v minimu případů, což je (s ohledem na smysl a účel odborových organizací) poněkud smutné.²⁵¹ Co je příčinou tohoto faktu, lze jen spekulovat. Mohlo by se jednat o malou odborovou organizovanost zejména u menších zaměstnavatelů, nedostatek zaměstnanců odborových organizací a jejich funkcionářů s právnickým vzděláním, neochotu odborových organizací k zastupování svých členů před soudy nebo o nedůvěru členů odborových organizací v jejich odborný aparát.

2.4.2. Právníckou osobou poskytující ochranu před diskriminací

Dalším typem zástupce, který může zastupovat účastníka soudního řízení ve věcech ochrany před diskriminací na základě taxativně vypočtených znaků uvedených v § 26 odst. 3 občanského soudního řádu, je právnícká osoba vzniklá na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

²⁴⁸ Vizte § 20 odst. 2 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (dále též jako „insolvenční zákon“).

²⁴⁹ Srov. SMOLÍK, P. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 110, m. č. 5.

²⁵⁰ Srov. Miroslav Hromada (HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. S. 49, m. č. 85.) nebo Petr Smolík (SMOLÍK, P. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 110, m. č. 5.).

²⁵¹ Vizte PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 200.

Stejně jako v případě § 26 odst. 1 občanského soudního řádu necílí tato právní úprava toliko na pracovněprávní spory, nicméně i v jejich případě ji lze aplikovat.²⁵²

Právní úprava tohoto okruhu případů cílí na právnické osoby ve smyslu § 11 antidiskriminačního zákona. Aby mohly takové právnické osoby zastupovat účastníky soudních řízení, musí být otázka diskriminace řešena alespoň jako předběžná otázka.²⁵³

2.4.3. Právnickou osobou chránící práva cizinců

Poměrně zajímavým ustanovením, co se hypotézy normy týká, je § 26 odst. 5 občanského soudního řádu. Ten stanovuje, že je-li ve věcech pracovních žalobcem cizinec, může se dát v řízení zastupovat též právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana práv cizinců. Za právnickou osobu v takovém případě jedná²⁵⁴ k tomu pověřený její zaměstnanec nebo člen, který má vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních právních předpisů vyžadováno pro výkon advokacie.

Je neobvyklé, že citované ustanovení zmiňuje výslovně pouze žalobce. Je-li tedy ve věcech pracovních žalovaným cizinec, nemůže využít zastoupení podle § 26 odst. 5 občanského soudního řádu. Důvodem pro tuto pozoruhodnou textaci citovaného ustanovení byla transpozice dvou směrnic Evropského parlamentu a Rady²⁵⁵, které členskými státy (nyní) Evropské unie ukládaly povinnost zajistit jednak dostupnost účinných postupů neoprávněně zaměstnaným cizincům ze třetích zemí k vymožení dlužné úplaty z takového vztahu a dále možnost využití účinného prostředku právní nápravy neoprávněně pobývajícím cizincům ze třetích zemí k obraně proti rozhodnutí o navrácení.²⁵⁶ Obě zmíněné směrnice

²⁵² Srov. SMOLÍK, P. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 112, m. č. 13.

²⁵³ Vizte DOLEŽÍLEK, J. in DRÁPAL, L.; BUREŠ, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9. S. 164, m. č. 3.

²⁵⁴ Na tomto místě by bylo s ohledem na koncepci jednání za právnické osoby po 1. 1. 2014 vhodnější použít pojem zastupuje (srov. § 161 občanského zákoníku), nicméně se jedná o pojem použitý zákonodárcem, který použil na více místech § 26 občanského soudního řádu. Proto s ním budu pracovat i já.

²⁵⁵ Jednalo se o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí a o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. 12. 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navrácení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Od 1. 1. 2014 se právní úprava § 26 odst. 5 občanského soudního řádu již netýká druhé z obou jmenovaných směrnic, protože došlo ke změně právní úpravy (blíže vizte SMOLÍK, P. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 113, m. č. 17.).

²⁵⁶ Blíže vizte komentář k bodům 2 a 3 zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

ukládaly členským státům Evropské unie povinnost zavést příslušná opatření pouze při aktivních krocích cizinců ze třetích zemích, tedy tehdy, chtěli-li se domoci svých práv podáním soukromoprávní žaloby. Český zákonodárce zřejmě necítil potřebu rozšířit ochranu cizinců ze třetích zemí i na případy, stáli-li by na straně žalovaných, byť by se takový postup mohl zdát rozumnější (a možná i systematictější – je skutečně zvláštní, že jeden subjekt může zastupovat určitou fyzickou osobu pouze tehdy, je-li v postavení žalobce, avšak v situaci, kdy je tatáž osoba v právním sporu téže povahy v postavení žalovaného, tak činit nesmí).

Obdobnou genezi lze vysledovat i v případě § 26 odst. 6 občanského soudního řádu. Podle něj se může dát cizinec, který na území České republiky pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání, v řízení zastupovat taktéž právnickou osobou, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana práv cizinců, jedná-li se o věc pracovní nebo vyplývající ze zákona o pobytu cizinců.²⁵⁷

Z koncepčního hlediska si lze v případě § 26 odst. 5 a 6 občanského soudního řádu položit následující otázku: Nebylo by jednodušší umožnit zastupování cizinců ze třetích zemí právnickou osobou, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana práv cizinců, ve všech pracovněprávních sporech a v soudních řízeních vyplývajících ze zákona o pobytu cizinců? Mohlo by se zdát, že ano, nicméně se lze setkat i s argumenty proti takovému postupu (uvedeny budou v následujícím oddíle). Stejně tak je otázkou, proč § 26 odst. 5 občanského soudního řádu obsahuje dovětek, že za právnickou osobu jedná k tomu pověřený její zaměstnanec nebo člen, který má vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních právních předpisů vyžadováno pro výkon advokacie, nicméně podle § 26 odst. 6 občanského soudního řádu tomu tak být nemusí. Nehledě na to, která z obou možností zmíněných v předešlém souvětí je vhodnější, jsem toho názoru, že odlišnost mezi citovanými ustanoveními občanského soudního řádu není odůvodněná.

2.4.4. Právnickou osobou chrání práva subjektů údajů

Poslední možnost zastoupení²⁵⁸, se kterou se lze setkat i v pracovněprávních sporech, představuje zastoupení právnickou osobou, jejíž zisk se nerozděluje a k jejímž činnostem

²⁵⁷ Srov. komentář k bodu 1 části druhé zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²⁵⁸ S výjimkou zastoupení podle § 26 odst. 4 občanského soudního řádu. I toto ustanovení se může týkat zaměstnanců, avšak již výše bylo uvedeno, že se bude jednat o spory občanskoprávní.

uvedeným v zakladatelském právním jednání patří ochrana práv subjektů údajů (§ 26 odst. 7 občanského soudního řádu). Tohoto zastoupení mohou využít pouze subjekty údajů²⁵⁹, a to jen ve věcech ochrany osobních údajů.

Posledně citované ustanovení občanského soudního řádu bylo do tohoto právního předpisu doplněno z důvodu transpozice tak zvaného „GDPR“²⁶⁰. Uvedené právo subjektu údajů (byť trošku jinak/obecněji definované) zakotvil čl. 80 GDPR, a protože česká právní úprava nebyla v tomto ohledu dostačující, došlo k jejímu doplnění.

Lze si povšimnout, že i v případě § 26 odst. 7 občanského soudního řádu²⁶¹ zákonodárce stanovil, že za právnickou osobu jedná k tomu pověřený její zaměstnanec nebo člen, který má vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních právních předpisů vyžadováno pro výkon advokacie. Textace citovaného ustanovení občanského soudního řádu byla odůvodněná následujícím způsobem: „Z výše uvedených důvodů je proto nutné upravit znění o. s. ř. tak, aby vyhovovala unijní legislativě. V této souvislosti je nezbytné zdůraznit, že výchozím principem takového návrhu může být nutně toliko princip minimální transpozice, neboť je třeba respektovat českou koncepci soudních řízení, která obecně zastupování právnickými osobami nepřipouští... Důvodů pro tato omezení je hned několik. Primárním účelem a smyslem zastoupení je z pohledu soudů (ale i účastníků) zjednodušit a zrychlit průběh sporu. Proto také jsou strany zpravidla zastoupeny advokáty, u nichž se předpokládá dobrá znalost právního řádu. Zájem státu je v tomto ohledu demonstrován i existencí zvláštní právní úpravy regulující poskytování právních služeb, mezi které patří i zastupování v rámci soudních řízení. Přijetím výjimky, kdy budou moci zastupovat i právnické osoby, by ovšem mohlo docházet k obcházení státem nastaveného systému, což rozhodně není žádoucí.“²⁶²

Zvolená úprava občanského soudního řádu je koncepční a systematická a v tomto ohledu lze zákonodárce (respektive předkladatele zákona č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů) pochválit. Uvedené argumenty rovněž odpovídají na otázku položenou výše, a to proč není zástupčí

²⁵⁹ Subjektem údajů se rozumí fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují (§ 3 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů).

²⁶⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále též jako „GDPR“).

²⁶¹ Srov. § 26 odst. 5 občanského soudního řádu.

²⁶² Vizte komentář k § 26 občanského soudního řádu části druhé zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů.

oprávnění právnických osob chránících práva cizinců podle § 26 odst. 5 a 6 občanského soudního řádu širší. Proč však § 26 odst. 6 občanského soudního řádu neobsahuje dovětek s určením fyzické osoby, kterou lze při zastupování právnické osoby pověřit, jako tomu je v případě § 26 odst. 5 a 7 občanského soudního řádu, zůstává ale stále záhadou.

2.5. Obsazení soudů při projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů

Nejpodstatnější odchylku pracovněprávních sporů od ostatních soukromoprávních sporů představuje obsazení soudu prvního stupně. Běžně se lze v civilním soudním řízení u okresních soudů (a u soudů jim na roveň postavených²⁶³) setkat se samosoudcem, nicméně věci pracovní, a to pouze je, projednává a rozhoduje senát.²⁶⁴

Samotná skutečnost, že soud prvního stupně je obsazený senátem, by nebyla nikterak specifická, pokud by jeho členové byli toliko soudci. V pracovněprávních sporech jsou ale senáty okresních soudů obsazené dvěma přísedícími – právními laiky – a jedním soudcem, který senátu předsedá (§ 35 zákona o soudech a soudcích).²⁶⁵ Tato konstelace je v českém civilním soudním řízení velmi výjimečná, a proto je vhodné se jí blíže věnovat.

Tématem této podkapitoly budou různé aspekty výkonu funkce přísedícího. Diskutovány budou předpoklady pro výkon funkce přísedícího, výběr takových osob, jejich vzdělávání, odměňování a konečně i jejich procesní role v občanském soudním řízení.²⁶⁶

2.5.1. Přísedící v ústavním pořádku

Možnost účasti na rozhodování soudů nejen soudci, ale i dalšími občany předpokládá čl. 94 odst. 2 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále též jako „Ústava“). Protože však citované ustanovení Ústavy toliko stanovuje, že zákon tuto možnost může

²⁶³ Jedná se o obvodní soudy v Praze a Městský soud v Brně. Dále v textu již toto zpravidla opakováno nebude a budou zmiňovány toliko okresní soudy.

²⁶⁴ Vizte § 36a odst. 1 písm. a) a odst. 2 občanského soudního řádu.

²⁶⁵ Se stejným obsazením soudu prvního stupně se lze dále setkat v některých případech v trestním řízení. Srov. § 35 odst. 1 a 2 zákona o soudech a soudcích, § 2 odst. 9 a § 314a odst. 1 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení (dále též jako „trestní řád“).

²⁶⁶ Co se týká historie právních laiků na území České republiky, vizte LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 18–47. V této práci nicméně nebudou diskutovány ty otázky institutu soudních laiků, které s pracovněprávními spory a s jejich projednáváním přímo nesouvisejí, a to zejména zánik funkce těchto osob, včetně jejich dočasného zproštění funkce.

připustit, nejedná se o povinnost.²⁶⁷ Zákodárce se nicméně rozhodl (vizte výše), že se touto cestou vydá, byť ve velmi omezeném okruhu případů.

Čl. 94 odst. 2 Ústavy zní následovně: Zákon může stanovit, ve kterých věcech a jakým způsobem se na rozhodování soudů podílejí vedle soudců i další občané. Vladimír Lajsek z tohoto ustanovení vyvozuje, že „rozhodování má příslušet primárně právě soudcům, zatímco jiní občané mají hrát spíše vedlejší úlohu“²⁶⁸. S tímto názorem se lze ztotožnit a podporuje jej rovněž nastavení českého právního řádu, které nepřipouští, aby přísedící v některých případech rozhodovali sami bez alespoň jednoho soudce.²⁶⁹ To nicméně neznamena, že přísedící nemohou přehlasovat soudce v rámci soudního senátu.²⁷⁰ Často k tomu ale nedochází. Z čl. 94 odst. 2 Ústavy rovněž vyplývá, že pouze zákon může připustit účast právních laiků na rozhodování soudů.²⁷¹ Podzákoným právním předpisem tuto eventualitu proto není možné aktivovat.

2.5.2. Smysl a účel přísedících

Proč by se měli soudní laici podílet na rozhodování soudů (a jestli vůbec by tuto možnost měli mít), je otázkou, na kterou neexistuje jednoznačná ani pravděpodobně správná odpověď.

Vladimír Sládeček²⁷² k participaci soudních laiků na rozhodování soudů poznamenal, že „účelem je zřejmě prohloubení demokratičnosti výkonu soudnictví i zajištění jisté formy kontroly ze strany „veřejnosti““. Tyto dva zmíněné (a poměrně teoretické) argumenty pro účast právních laiků na rozhodování soudů lze doplnit dalšími (spíše prakticky orientovanými) důvody pro totéž. Soudní laici mohou do rozhodování soudů vnášet „zdravý rozum“, protože nejsou „deformovaní“ profesí soudce (a nezřídka kdy letitým výkonem této funkce). Soudní rozhodnutí mohou být také díky soudním laikům objektivnější (více hlav může více vědět) a účastníci řízení (a následně také veřejnost) mohou mít více důvěry v rozhodování soudů

²⁶⁷ Srov. SLÁDEČEK, V. in SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V./SUCHÁNEK, R.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky. Komentář*. S. 1 088, odst. 9.

²⁶⁸ LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 48.

²⁶⁹ Václav Hora (HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-540-3. Díl I. S. 66.) k možnosti, že by některé soudy byly složené pouze z právních laiků, uvedl, že by to zcela nepochybně znamenalo osudný krok zpět.

²⁷⁰ Srov. § 37 odst. 1 a 2 věta první občanského soudního řádu.

²⁷¹ Blíže vizte LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 48 a 49.

²⁷² Vizte SLÁDEČEK, V. in SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V./SUCHÁNEK, R.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky. Komentář*. S. 1 087, odst. 7.

(případně i ve správnost jejich rozhodnutí), podílejí-li se na rozhodování soudních sporů také běžní lidé, tedy jedni z nich.

Pohled Václava Hory na argumenty svědčící pro účast soudních laiků na rozhodování soudů je také poměrně praktický. K pozitivům soudních laiků uvedl: *„Naproti tomu se právě jako přednost soudců – laiků uvádí, že mají k nim strany důvěru, že zejména působením soudců – laiků na strany přibývá ochoty ke smírům, spokojenosti s rozhodnutím, ubývá dovolávání se stolic vyšších, že je takovými soudci laickými soudce učený vhodně kontrolován, ale také v úřadě soudcovském vychováván, jelikož naučí se znáti nazírání lidu na právní stránku věci a přichází s lidem do přímého styku.“*²⁷³

Posledně citovaný autor toho k právním laikům a k jejich účasti na soudním rozhodování poznamenal mnohem více. Za zmínku stojí následující pasáž: *„Připomeneme-li si dále, že působením soudců z lidu na lavici soudcovské bude se šířit v lidu nejenom znalost práva, ale i úcta k němu, poněvadž široké vrstvy právě v soudní síni zblízka poznají a teprve náležitě ocení, co pro stát znamená právní řád a spořádaný jeho výkon, můžeme tvrditi, že spojením živlu právníckého s živlem lidovým na lavici soudcovské oba tito živlové stejně dávají a berou, a to na prospěch výkonu spravedlnosti ve státě. Ovšem se sluší s důrazem upozorniti na jednu věc. Tento názor o spolupůsobení soudců z lidu při výkonu soudnictví předpokládá jen takové soudce z lidu, kteří by svými znalostmi životními zaručovali splnění toho, co by bylo lze od nich pro zlepšení soudnictví shora naznačeného očekávati, a kteří by při tom byli proniknutí poctivou snahou, dopomáhati k vítězství jen pravdě, právu a spravedlnosti, naprostou nestranností a úzkostlivou svědomitostí, kteří by nespátřovali ve svém úřadu ani nepohodlné břemeno ani vhodný plášť pro uplatňování svého stranictví (ať v jakémkoliv směru), nýbrž jen a jen nejvyšší a nejodpovědnější poctu občanskou. K tomu bude zapotřebí ještě dlouholeté výchovy občanské. Na každý způsob nejde při celé toto otázce tak o to, mají-li se připustiti soudcové z lidu vůbec k výkonu soudnictví, jako o to, kdo má býti k tomuto úřadu povolán a jakým způsobem vybrán.“*²⁷⁴

K textu Václava Hory je nutné doplnit následující. Čtvrté vydání jeho knihy pochází z roku 1934, tedy ze druhé poloviny meziválečného období, kdy se demokracie v Československu teprve vyvíjela a lidé zjišťovali, jaká pozitiva (a přirozeně i negativa) s sebou demokracie

²⁷³ Vizte HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl.* Díl I. S. 63.

²⁷⁴ Vizte HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl.* Díl I. S. 65. Pro zájemce o úvahy tohoto druhu lze doporučit str. 63–66 citovaného textu.

a svoboda nese. Bohužel v tomto roce pravděpodobně nikdo předvídal, co se do konce třicátých let dvacátého století ještě přihodí a jaké to bude mít dalekosáhlé následky.

Domnívám se, že nyní (v roce 2024) není česká společnost o moc dále (pokud vůbec), co se vývoje demokracie a občanské společnosti týká. To si troufám tvrdit i o respektu lidí k právnímu řádu a o víře v hodnoty, ze kterých lze vyzdvihnout spravedlnost a bez kterých nelze (vy)budovat demokratický (a ideálně i liberální) právní stát.²⁷⁵ Nejen v tomto ohledu (vizte dále) lze citovaný text Václava Hory považovat za velmi nadčasový.

V zahraničních právních úpravách se lze na rozdíl od české právní úpravy²⁷⁶ setkat s různými typy právních laiků, kteří se podílejí na rozhodování soudů, a to v různých právních odvětvích. Tyto skupiny právních laiků budou velmi stručně okomentovány dále v textu, nicméně na tomto místě je vhodné uvést, co se lze dočíst v zahraničí o smyslu a účelu právních laiků v pracovněprávních sporech.

Ve Spolkové republice Německo se právní laici působící v pracovněprávních věcech nazývají čestní soudci²⁷⁷. Pro německou právní úpravu je typické, že čestní soudci pocházejí z kruhů/zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů a že v každém stupni soudního řízení je jejich zastoupení paritní.²⁷⁸ Tento fakt se promítá do role čestných soudců. K ní Ulrich Koch uvádí: *„Paritní účast čestných soudců z kruhů zaměstnanců a zaměstnavatelů má u pracovních soudů*

²⁷⁵ Domnívám se, že i 34 let po pádu komunistického režimu se značná část obyvatelstva drží hesla „kdo nekrade, okrádá vlastní rodinu“. Sloveso okrádat v tomto případě nepředstavuje skutkovou podstatu krádeže podle § 205 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ale veškerá protiprávní jednání (ať již soukromoprávní, nebo veřejnoprávní povahy), kterými si lidé chtějí přilepšit na úkor někoho jiného. Jestli je tím někým jiným jejich klient, stát, zaměstnavatel nebo kdokoliv jiný, proto není významné.

Někdy se jedná o „drobnosti“, které vedou ke vzniku majetkové újmy v řádech několika desítek či stovek korun, jindy zase o významnější případy, kdy majetková újma může dosahovat desetitisíců, statisíců či milionů korun. Výše majetkové újmy se ale zpravidla odvíjí od možností konkrétních jedinců vyplývajících z jejich povolání.

Předem uvedenému by bylo možné zabránit, pokud by se každý držel poučky „nečiň jinému to, co tobě nepříjemné jest“. Lidé, kterým se ale nepříčí porušovat právo, si však spíše řeknou, že když to, co není správné, dělají ostatní, tak proč oni by to nedělali také (to by přeci byli „hloupi“). Dokud se tento přístup ve společnosti nezmění a nebude normální dodržovat právo, i když se to jeho konkrétním adresátům nehodí/nelíbí, cílů, které zmiňoval Václav Hora ve výše citovaném textu, nebude nikdy dosaženo.

²⁷⁶ Jak již bylo uvedeno výše (byť pouze v poznámce pod čarou), přísedící působí v České republice i v trestním řízení. V právní úpravě však není žádný rozdíl, co se týká přísedících působících v pracovněprávních sporech a v trestním řízení.

²⁷⁷ V originále – ehrenamtliche Richter, srov. § 6 odst. 1 des Arbeitsgesetzes in der Fassung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 8. Oktober 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 272) geändert worden ist (dále též jako „Arbeitsgerichtsgesetz“ nebo „ArbGG“).

²⁷⁸ Srov. § 6, § 16, § 35 odst. 1 a 2, § 41 odst. 1 a 2 a § 45 odst. 5 věta první ArbGG.

více než 100letou tradici. Jejím prostřednictvím se má dosáhnout toho, že se při nalézání práva zohlední zkušenosti zúčastněných profesních skupin a že rozhodnutí získají větší uznání.“²⁷⁹

Na větší akceptaci či uznání soudních rozhodnutí pracovních soudů²⁸⁰, které jsou složené i z čestných soudců, poukazuje také Peter Bader, který se ke smyslu a účelu těchto soudních laiků vyjadřuje poněkud podrobněji než Ulrich Koch. Konkrétně Peter Bader k čestným soudcům poznamenává: „Působení čestných soudců v pracovním a sociálním soudnictví vedlo v obou těchto soudních větvích v uplynulých desetiletích – po zrušení v době nacionálního socialismu – k posílení důvěry dotčených osob ve správnost a přesvědčivost soudních rozhodnutí, na kterých se podíleli čestní soudci z jejich okolí. Důvěra v justici stejně jako její objektivita a odbornost jsou stěžejní, má-li justice přispívat ke vzrůstajícímu významnému úkolu spočívajícímu ve snižování a překonávání napětí a rozporů. S ohledem na to je nutné setrvat dnes i v budoucnu na rovnoprávném působení čestných soudců v pracovním a sociálním soudnictví. Tato spoluúčast je nezbytná, protože posiluje demokratickou legitimaci pracovního a sociálního soudnictví, zvyšuje transparentnost a průběh řízení a zlepšuje akceptaci jejich rozhodnutí.“²⁸¹

Odborné laické soudce²⁸² považují za důležitou součást pracovního soudnictví²⁸³ i v Rakouské republice (dále též jako „Rakousko“). Např. Matthias Neumayr²⁸⁴ vyzdvihuje jejich důležitou roli spočívající „v poskytnutí jejich speciální odbornosti, ale také ve zvýšení uznání rozhodnutí pracovních a sociálních soudů“.

²⁷⁹ KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 17., nově přepracované vydání. Mnichov: C. H. Beck, 2017, 2 976 s. ISBN 978 3 406 69612 1. S. 356, m. č. 1.

²⁸⁰ V Německu představují pracovní soudy zvláštní soudní větev v rámci civilního práva procesního, srov. § 1 ArbGG. Obdobně tomu je v případě sociálních soudů, které mají stejné postavení, avšak v rámci správního soudnictví, srov. § 1 des Sozialgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch Artikel 16a des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 408) geändert worden ist (dále též jako „Sozialgerichtsgesetz“ nebo „SGG“).

²⁸¹ BADER, P. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. 13., nově přepracované a rozšířené vydání. Hemsbach: C.F. Müller, 2012, 315 s. ISBN 978-3-8114-7014-9. S. 2, m. č. 4.

²⁸² V originále – fachkundige Laienrichter, srov. § 10 odst. 2 des Bundesgesetzes vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG), BGBl. Nr. 104/1985 idF BGBl. Nr. 612/1986.

²⁸³ Na rozdíl od Spolkové republiky Německo není v Rakouské republice pracovní ani sociální soudnictví samostatnou soudní větví, nicméně pro tyto dvě právní oblasti existují speciální procesní pravidla a specializované soudní senáty, srov. § 1 a § 2 ASGG.

²⁸⁴ NEUMAYR, M. in NEUMAYR, M.; REISSNER, G.-P. *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Manz Verlag. Komentář je dostupný online na www.rdb.at, stav ke dni 1. 1. 2018. Konkrétně se jedná o komentář k § 10 ASGG, m. č. 3.

V neposlední řadě lze zmínit méně teoretickou roli laických soudců²⁸⁵ v Anglii a ve Walesu, která je uvedena v úvodu brožury pro zájemce o výkon této funkce.²⁸⁶ V úvodu této publikace se uvádí: „*Rovnováha pohledů, které poskytují laičtí soudci, pomáhá zajistit, že rozhodnutí pracovních soudů náležitě zohledňují realitu na pracovišti. Tato rovnováha zvyšuje důvěryhodnost soudních rozhodnutí v očích zaměstnavatelů a zaměstnanců stejně jako manažerů a vlastníků závodů, odborů a veřejnosti. To podporuje zdání nestrannosti.*“²⁸⁷ A praktická funkce laických soudců je rovněž vyzdvihnutá v učebnici pracovního práva od Iana Smithe, Aarona Bakera a Owena Warnocka: „*Jednu z hlavních rolí laických soudců představuje využití jejich pracovních zkušeností, které soudu napomůžou dospět k rozumnému a praktickému rozhodnutí.*“²⁸⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že – nehledě na konkrétní právní úpravu – panuje všeobecná shoda nad možným přínosem právních laiků podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů. Nejčastěji se lze setkat s argumenty zdůrazňujícími větší akceptaci soudních rozhodnutí a transparentnost soudnictví.

Na druhou stranu je nutné konstatovat, že účast soudních laiků na rozhodování pracovněprávních sporů neskýtá pouze potenciální pozitiva, ale i negativa. K nim Václav Hora poznamenal: „*Ovšem nejsou ani soudcové laičtí bez stinných stránek; jako takové lze uvést závislost na obecnstvu, neschopnost rozeznávat právně důležité okolnosti od podřízených, rozhodování „dle nálady“, nejistota právní.*“²⁸⁹ Případných negativ může být i více. Zmínit lze ovlivnitelnost soudních laiků soudcem nebo neschopnost orientovat se v soudním řízení.

Jestli převáží nastíněná pozitiva vyplývající z účasti soudních laiků na rozhodování pracovněprávních sporů nad uvedenými negativy, závisí na dvou skutečnostech. Tou první je kvalitní právní úprava (včetně navazujících postupů a procesů) a tou druhou je praxe vycházející z předem uvedeného. Domnívám se, že sebelepší praxe nenahradí deficity právní

²⁸⁵ V originále – lay judges, nicméně velmi často se o těchto osobách hovoří jako o non-legal panel/tribunal members, srov. § 4 odst. 1 písm. b) a § 28 odst. 2 Employment Tribunals Act 1996 (dále též jako „ETA 1996“).

²⁸⁶ Pracovní soudnictví (zejména v podobě prvostupňových pracovních soudů/tribunálů – employment tribunals) představuje v Anglii a ve Walesu zvláštní soudní větev v rámci civilního práva procesního, srov. § 1 odst. 1 Employment Tribunals Act 1996. I v Anglii a ve Walesu se lze dále setkat se speciálním sociálním soudnictvím, ve kterém také vystupují laičtí soudci. V případě sociálního soudnictví je ale role laických soudců velmi odborná, protože se nejčastěji jedná o lékaře a o osoby se zkušenostmi s osobami se zdravotním postižením/zdravotními obtížemi, srov. § 36 The Social Security and Child Support (Decisions and Appeals) Regulations 1999.

²⁸⁷ *Candidate Information Pack: Non-legal Members of the Employment Tribunals*. S. 2. Tato brožura je dostupná na www.judiciary.uk [cit. 3. 9. 2022].

²⁸⁸ SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 28.

²⁸⁹ Vizte HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl*. Díl I. S. 63.

úpravy. A stejně tak i výborná právní úprava nedosáhne svého cíle, pokud se podle ní v praxi nepostupuje.²⁹⁰ Následující oddíly této podkapitoly představí existující právní úpravu a navazující postupy a procesy a v rámci sedmé kapitoly bude na základě vybraných empirických dat posouzeno, jestli se teorie a existující právní úprava potkává se stávající praxí.

2.5.3. Předpoklady pro ustanovení do funkce přisedícího

Zákonných náležitostí pro ustanovení do funkce přisedícího²⁹¹ je poměrně/velmi málo.²⁹² To by však samo o sobě nemuselo být překážkou pro správné nastavení činnosti přisedícího a výkon této veřejné funkce v praxi, existují-li nějaké další (navazující) postupy a procesy, které by obecné náležitosti pro výkon funkce přisedícího konkretizovaly. Jestli se lze s takovými pravidly v české právní úpravě setkat, bude mimo jiné okomentováno v tomto oddílu.

Státní občanství

Výkon soudnictví (§ 60 odst. 1 zákona o soudech a soudcích) a některých činností v oblasti veřejné správy²⁹³ představují typické oblasti, ve kterých se lze setkat s požadavkem na české státní občanství, chce-li se jim člověk věnovat. Nejinak tomu je u přisedících.

Toto kritérium pro ustanovení za přisedícího je poměrně jasné. Proto toliko stručně okomentuji, jestli by mohlo být problematické, pokud by se o výkon funkce přisedícího ucházela osoba s mnohonásobným občanstvím. Z dikce citovaného ustavení zákona o soudech a soudcích toto neplyne, a to ani nepřímě.²⁹⁴ Za vyloučení osob s mnohonásobným občanstvím z možnosti ucházet se o výkon funkce přisedícího ale pléduje Jiří Grygar, který by takovou možnost považoval za logičtější.²⁹⁵ Já upřímně nevidím žádnou překážku, která by

²⁹⁰ Tyto teze nejsou ničím převratným. Měly by ale být brány v úvahu při hodnocení všech právních jevů (totéž se týká úvah o tom, jestli je nutná legislativní úprava jakékoliv stávající právní úpravy).

²⁹¹ Zákon o soudech a soudcích (ani jiný právní předpis) nerozlišuje mezi přisedícími působícími v pracovněprávních sporech a v trestním řízení, respektive mezi kandidáty do funkce přisedícího. Požadavky jsou tedy pro všechny přisedící nebo kandidáty do funkce přisedícího stejné.

²⁹² Základní požadavky na ustanovení do funkce přisedícího stanovené v § 60 odst. 1 a 2 zákona o soudech a soudcích jsou totožné i pro soudce.

²⁹³ Vizte např. § 25 odst. 4 zákona o státní službě nebo § 9 odst. 1 zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů.

²⁹⁴ Srov. KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 472 s. ISBN 978-80-7400-292-2. S. 132 a 133.

²⁹⁵ Vizte GRYGAR, J. *Zákon o soudech a soudcích: včetně tzv. generátoru náhodného přidělování a GDPR. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 600 s. ISBN 978-80-7598-162-2. S. 193. Naopak Vladimír Lajsek (LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 52.) se domnívá, že takové řešení by mohlo zakládat nepřípustnou diskriminaci.

mohla vést k racionální úvaze, že osoba s mnohonásobným státním občanstvím by měla být apriori méně způsobilá k výkonu funkce přisedícího. Pokud by tomu tak v konkrétním případě bylo, a to z jakéhokoliv důvodu, zákon o soudech a soudcích obsahuje nejméně tři kontrolní body v rámci procesu volby přisedícího, které by volbu takového jednotlivce neměly připustit (blíže k tomu vizte dále).²⁹⁶

Plná svéprávnost

Zcela logickým kritériem pro možnost ucházet se o funkci přisedícího je plná svéprávnost. Lze si totiž jen těžko představit situaci, že by se přisedícím mohla stát osoba s omezenou svéprávností.²⁹⁷ Pokud by tomu tak teoreticky mohlo být, bylo by soudní řízení ve věcech pracovněprávních sporů loterií, která by nemohla vést ke spravedlivému procesu tak, jak je chápán ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Bezúhonnost

Dalším rozumným požadavkem, který se klade na kandidáty do funkce přisedícího, je bezúhonnost. Tomuto kritériu se blíže věnuje § 60 odst. 2 zákona o soudech a soudcích.

Citované ustanovení zákona o soudech a soudcích uvádí, že podmínku bezúhonnosti nesplňuje ten, kdo byl pravomocně odsouzen za trestný čin, jestli se na něj podle zvláštního právního předpisu nebo rozhodnutí prezidenta republiky nehledí, jako by nebyl odsouzen. Na první pohled nelze tomuto textu nic vytknout. Neobsahuje totiž žádné výjimky např. pro přečiny²⁹⁸ nebo trestné činy, za jejichž spáchání byli jejich pachatelé odsouzení „toliko“ k nepodmíněnému trestu odnětí svobody²⁹⁹. Výkon spravedlnosti, a to nejen v pracovněprávních sporech, ale i v trestním řízení by zcela jistě měl náležet pouze osobám bezúhonným (alespoň) ve shora uvedeném smyslu.

²⁹⁶ Již na tomto místě lze stručně poznamenat, že zmíněnými třemi body jsou: (1) návrh kandidáta do funkce přisedícího (ačkoliv se kandidát o funkci přisedícího uchází, příslušné zastupitelstvo jej nemusí vůbec navrhnout; na takový postup zastupitelstva není právní nárok – srov. § 64 odst. 3 věta první zákona o soudech a soudcích), (2) sepis vyjádření předsedy příslušného soudu k navrženému kandidátovi (k navrženému kandidátovi by se měl vyjádřit předseda příslušného soudu; není-li kandidát vhodný, lze očekávat, že vyjádření nebude pozitivní – srov. § 64 odst. 3 věta druhá zákona o soudech a soudcích) a (3) následná volba kandidáta do funkce přisedícího (lze doufat, že nevhodný kandidát by nebyl zvolen do funkce přisedícího – srov. § 64 odst. 1 a 2 zákona o soudech a soudcích).

²⁹⁷ Srov. § 57 občanského zákoníku.

²⁹⁸ Srov. § 14 odst. 2 trestního zákoníku.

²⁹⁹ Blíže vizte § 81 odst. 1 trestního zákoníku.

Bezúhonnost se zjišťuje prostřednictvím výpisu z Rejstříku trestů.³⁰⁰ Co se týká případů, kdy se na pachatele hledí, jako by nebyl odsouzen, lze odkázat na § 366–370 zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád.³⁰¹

Je k zamyšlení, jestli je současná právní úprava dostačující, vhodná. Zejména v kontextu působení přísedících v trestním řízení si lze klást otázku, jestli by osoba, která byla v minulosti pravomocně odsouzena za spáchání jakéhokoliv trestného činu, měla mít možnost ucházet se o funkci přísedícího. Na tuto otázku nemám konkrétní odpověď (mimo jiné i z toho důvodu, že tato práce není o trestním právu), nicméně si dokáži představit debatu o kladech a záporech, pokud by se uvažovalo nad změnou diskutované právní úpravy v nastíněném duchu. Pokud by k takové rozpravě došlo, a to o úmyslných trestných činech, jejichž spáchání (ve spojení s pravomocným odsouzením za ně) by osobu navždy vylučovalo z možnosti ucházet se o funkci přísedícího, jsem toho názoru, že by byla velmi zajímavá, a to včetně jejího výsledku.³⁰²

Zkušenosti a morální vlastnosti

Mezi předpoklady pro ustanovení do funkce přísedícího je kritérium zkušeností a morálních vlastností zcela jedinečné. Jak v případě státního občanství, tak v případě plné svéprávnosti a bezúhonnosti je totiž právní úprava téměř jednoznačná, protože se jedná o určité právní pojmy (to se samé se týká ještě dvou požadavků na kandidáty do funkce přísedícího, které zatím nebyly zmíněny, a to minimální věk 30 let a souhlas s ustanovením do funkce přísedícího). Z toho důvodu by se dalo očekávat, že právě v případě zkušeností a morálních vlastností zájemce o výkon funkce přísedícího se bude možné setkat s navazujícími postupy a procesy, které se tomuto kritériu budou blíže věnovat.

S vymezením smyslu a účelu diskutovaného požadavku se lze setkat v § 60 odst. 1 zákona o soudech a soudcích, který mimo jiné stanovuje, že soudcem nebo přísedícím může být ustanoven občan České republiky..., jestliže jeho zkušenosti a morální vlastnosti dávají záruku, že bude svou funkci řádně vykonávat... Explicitně vyjádřeným cílem zákonodárce je tudíž řádný výkon/řádné zastávání funkce přísedícího, což je zcela nepochybně správný cíl.

³⁰⁰ Srov. § 2 odst. 1 věta druhá a třetí, § 12 a § 13 odst. 1 věta první zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů.

³⁰¹ Blíže vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 134.

³⁰² Jsem si vědomý toho, že takový návrh by byl v kontextu českého právního řádu nezvyklý, co se požadavku bezúhonnosti týká. Na druhou stranu je rozhodování pracovněprávních sporů a případů v trestním řízení tak důležitá a specifická činnost, která by požadavek na bezúhonnost vyššího stupně (a v podstatě i na morální integritu, k tomu vizte následující kritérium k ustanovení do funkce přísedícího) mohla ospravedlňovat.

Toho by se mělo dosáhnout pravděpodobně tím způsobem, že přísedícími (i soudci) se budou stávat pouze osoby s dostatečnými zkušenostmi a s pevným morálním základem. Tyto dva pojmy – zkušenosti a morálku – je tedy nutné blíže vyložit.

Pod zkušenostmi lze obecně chápat odborné zkušenosti a životní zkušenosti. Obojí se ve většině případů odvíjí od věku osoby – starší lidé mívají běžně více zkušeností než lidé mladší, a to jak po odborné stránce, tak po stránce životní.³⁰³ Faktor věku však pod tímto kritériem pravděpodobně hledat nelze, protože se jedná o samostatné kritérium pro ustanovení do funkce přísedícího (a soudce).

V kontextu § 60 odst. 3 zákona o soudech a soudcích se nabízí úvaha, že odborné zkušenosti v případě přísedících také nebudou tou správnou odpovědí na otázku, jaký konkrétní okruh zkušeností zákonodárce považuje u přísedících za nezbytný. V případě soudců se jedná o vysokoškolské právnické vzdělání magisterského typu absolvované v České republice, složení odborné justiční zkoušky a úspěšné absolvování výběrového řízení na funkci soudce, jak stanovuje citované ustanovení. Ani jedno z těchto kritérií přirozeně neznamená, že soudcem se stanou pouze ti nejlepší a nejzkušenější právníci, nicméně je zde patrná snaha o směřování k tomuto cíli. Ten je v případě soudců dále konkretizován, a to vyhláškou č. 516/2021 Sb.³⁰⁴ V případě přísedících se však s žádným podobným právním předpisem setkat nelze. Z toho tedy vyplývá, že u přísedících se zcela jistě neklade důraz na odborné právní znalosti.

Na základě úvah uvedených výše lze dospět k závěru, že pod zkušenostmi zákonodárce pravděpodobně rozumí zkušenosti životní. Tomuto výkladu by nasvědčovaly i teoretické úvahy Václava Hory³⁰⁵, který ve svém textu citovaném shora uvedl: „*Tento názor o spolupůsobení soudců z lidu při výkonu soudnictví předpokládá jen takové soudce z lidu, kteří by svými znalostmi životními zaručovali splnění toho, co by bylo lze od nich pro zlepšení soudnictví shora naznačeného očekávat...*“ Je přirozeně otázkou, jestli se úvahy zákonodárce při přípravě

³⁰³ Zkušenosti (zejména životní) zmiňuje český právní řád v různých právních předpisech, a to jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní povahy, protože si byl zákonodárce vědomý toho, že byt někdo může být plně svéprávný, neznamená to, že je natolik zkušený, aby si mohl poradit (a jednat racionálně) v každé situaci. Z toho důvodu se lze setkat s ustanoveními, které osoby s nedostatkem zkušeností ochraňují. V tomto ohledu lze odkázat např. na § 1796 občanského zákoníku nebo § 41 písm. b) trestního zákoníku.

³⁰⁴ Název citované vyhlášky zní vyhláška o odborné justiční zkoušce, výběru a odborné justiční přípravě justičních kandidátů, výběru uchazečů na funkci soudce, výběru předsedů soudů a o změně vyhlášky č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁵ HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl.* Díl I. S. 65.

zákona o soudech a soudcích ubíraly nastíněnou cestou, nicméně bylo by „hezké“ věřit, že tomu tak bylo.

V neposlední řadě se ještě (spíše jen v rovině teorie) nabízí úvaha, že zákonodárce měl na mysli zkušenosti pracovní povahy, které by spočívaly ve znalosti pracovního prostředí, jako tomu je u čestných soudců ve Spolkové republice Německo. Tato myšlenka však velmi pravděpodobně nebude správná, protože zákonné předpoklady pro výkon funkce přisedícího v pracovněprávních sporech i v trestním řízení jsou tytéž. I proto lze vycházet z toho, že § 60 odst. 1 zákona o soudech a soudcích skutečně hovoří o zkušenostech životních.

V roce 2013, respektive v roce 2018, Ministerstvo vnitra České republiky popsalo postup obce při volbě přisedících okresních soudů, byť pouze velmi málo nad rámec dotčeného ustanovení zákona o soudech a soudcích. K tématu zkušeností toliko poznamenal: „*V případě hodnocení kritéria odpovídajících zkušeností a morálních vlastností navrženého kandidáta zaručujících řádný výkon funkce přisedícího může jako vodítko sloužit vyjádření předsedy okresního soudu. Nelze totiž opominout, že předseda soudu má zkušenosti s prací přisedících a měl by být tedy velmi dobře schopen posoudit, zda vlastnosti kandidáta budou dávat dostatečnou záruku řádného výkonu funkce přisedícího.*“³⁰⁶ Toto konstatování bohužel žádné dodatečné informace k bližšímu vymezení pojmu zkušenosti přisedícího neobsahuje a ve své podstatě pouze odkazuje na § 64 odst. 3 zákona o soudech a soudcích, který stanovuje, že k navrženým kandidátům si zastupitelstvo vyžádá vyjádření předsedy příslušného soudu.

Druhým kritériem diskutovaným v této části textu jsou morální vlastnosti přisedícího. Již výše bylo uvedeno, že tento předpoklad nemá být zárukou pouze pro řádný výkon funkce přisedícího, ale i soudce. Z toho důvodu jsou morální vlastnosti soudce zkoumány v rámci odborného psychologicko-diagnostického vyšetření, kterému se každý uchazeč o funkci soudce musí podrobit.³⁰⁷ U přisedících se ale s žádným takovým vyšetřením nepočítá. Je tak na členech zastupitelstev obcí³⁰⁸, kteří navrhují kandidáty do funkce přisedícího, předsedech příslušných soudů, kteří se k navrženým kandidátům do funkce přisedícího vyjadřují, a na

³⁰⁶ Vizte stanovisko odboru veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra České republiky č. 4/2013, které je dostupné na internetových stránkách www.mvcr.cz [cit. 1. 10. 2022].

³⁰⁷ Blíže vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 135.

³⁰⁸ Přisedící působící na krajských soudech a na Městském soudu v Praze volí zastupitelstva krajů, respektive zastupitelstvo hlavního města Prahy. Na těchto soudech se však rozhodují toliko trestní kauzy, ne pracovněprávní spory. Proto se omezím na komentování toliko zastupitelstev obcí (včetně městských částí v Praze). Uvedené závěry nicméně budou platit i pro zastupitelstva krajů a hlavního města Prahy, nebude-li z textu vyplývat něco jiného.

zastupitelstvech obcí, která kandidáty do funkce přisedícího volí, aby vybrali pouze takové kandidáty, jejichž morální vlastnosti je budou činit způsobilými pro výkon funkce přisedícího.³⁰⁹

Ve zmíněném stanovisku Ministerstva vnitra České republiky k postupu obce při volbě přisedících okresních soudů se lze k tomuto tématu dočíst následující: *„Nejprve je vhodné posoudit splnění zákonných předpokladů kandidátů na základě poskytnutých materiálů a vyloučit z dalšího výběru kandidáty, kteří předpoklady evidentně nesplňují (např. z důvodu věku, trvalého pobytu, místa výkonu práce, bezúhonnosti). V případě potřeby je možné si o kandidátech zjistit další informace. Zbývající kandidáty je účelné pozvat na veřejné zasedání zastupitelstva obce, neboť osobní setkání může ovlivnit rozhodování zastupitelů o splnění podmínky morálního kreditu (zastupitelé mohou kandidátovi klást dotazy vztahující se k výkonu funkce přisedícího a sami si tak učinit o něm úsudek, důležitou roli mohou také hrát připomínky ke kandidátům z řad veřejnosti). Seznam vybraných kandidátů spolu s podklady ke splnění podmínky morálního kreditu (zjištění z přestupkových komisí, doložená doporučení, motivační dopisy, zápis z jednání zastupitelstva obce k bodu týkajícímu se výběru kandidátů) zašle zastupitelstvo obce předsedovi soudu za účelem získání jeho vyjádření. Teprve po obdržení stanoviska předsedy soudu a jeho prostudování je vhodné přistoupit k samotné volbě přisedících, tj. na dalším zasedání zastupitelstva obce.“³¹⁰*

Doporučenému postupu nelze nic vytknout, avšak především s ohledem na to, že se s žádným „oficiálnější“ postupem nelze v České republice setkat.³¹¹ Lze si představit např. pravidla vydaná v podobě nařízení vlády, která by se věnovala výběru přisedících, nebo alespoň podrobnější metodiku, jak výběr přisedících realizovat, nicméně s ohledem na absenci takových materiálů představuje citované doporučení umění možného.

Jsem toho názoru, že každý kandidát do funkce přisedícího by měl v první řadě uvést to, co jej motivuje/vede k tomu, aby se o funkci přisedícího ucházel. Dále by měl doložit svůj profesní životopis a rovněž by měl sdělit, jaké jsou jeho koníčky, v jakých spolcích (a jiných právnických osobách) působí a tak podobně. Obecně by o sobě měl poskytnout co možná nejkomplexnější informaci, která by v maximální míře mohla napomoci členům zastupitelstev obcí v rozhodování, jestli daného kandidáta do funkce přisedícího navrhnout.

³⁰⁹ Srov. LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 55.

³¹⁰ Stanovisko odboru veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra České republiky č. 4/2013.

³¹¹ Tomuto bodu se ještě budu věnovat dále v textu.

V kontextu čl. I odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS, o vedení evidence přísedících a o průkazkách přísedících, a s ohledem na skutečnost, že přísedící v České republice mohou působit v pracovněprávních sporech a v trestním řízení, by měl každý kandidát do funkce přísedícího rovněž uvést, o jakou oblast justiční problematiky má zájem. I tomuto „detailu“ by se zastupitelstva obcí měla věnovat.

Názory lidí, a tedy i indicie týkající se jejich (ne)vhodnosti pro výkon funkce přísedícího, lze v dnešní době častého využívání sociálních sítí zjistit poměrně jednoduše právě na sociálních sítích. Při náboru zaměstnanců je využití tohoto zdroje informací zejména s ohledem na § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a na § 316 odst. 4 zákoníku práce poněkud omezené. Domnívám se však, že v případě kandidátů na výkon funkce přísedícího by se jednalo o zcela legitimní a řádný postup, jak si o daném kandidátovi na výkon funkce přísedícího udělat co nejlepší představu z jím poskytnutých a veřejně dostupných zdrojů. Blíže se k tomuto tématu vrátím při komentování procesu výběru a volby přísedícího.

Důležité osobnostní rysy a morální vlastnosti přísedících vyzdvihl ve svém textu Václav Hora. Ačkoliv byl příslušný úryvek citován výše v souvislosti se smyslem a účelem přísedících, dovolím si ji odcitovat ještě jednou: *„Tento názor o spolupůsobení soudců z lidu při výkonu soudnictví předpokládá jen takové soudce z lidu..., a kteří by při tom byli proniknutí poctivou snahou, dopomáhati k vítězství jen pravdě, právu a spravedlnosti, naprostou nestranností a úzkostlivou svědomitostí, kteří by nespátřovali ve svém úřadu ani nepohodlné břemeno ani vhodný plášť pro uplatňování svého stranictví (ať v jakémkoliv směru), nýbrž jen a jen nejvyšší a nejodpovědnější poctu občanskou.“*³¹²

Velmi správně Václav Hora zdůraznil význam nestrannosti přísedících, ať již v jakémkoliv směru. Její význam lze spatřovat zejména při rozhodování jednotlivých případů přísedícími, ale svůj význam by měla mít již při volbě přísedících. Jak již bylo mnohokrát zopakováno, přísedící jsou voleni zastupitelstvy obcí. Ta jsou tvořena osobami, které někdy/často kandidovaly za nějakou politickou stranu nebo politické hnutí. Při volbě přísedících by se však zastupitelé měli oprostít od své stranické příslušnosti a měli by zvolit nestranné osoby, které budou schopné naplnit slib, který každý soudce a přísedící musí po svém jmenování, respektive zvolení, složit, aby mohl vykonávat svou funkci (srov. § 62 odst. 4 zákona o soudech a soudcích). Tento slib zní následovně: Slibuji na svou čest a svědomí, že se budu řídit právním řádem České republiky,

³¹² HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl. Díl I. S. 65.*

že jej budu vykládat podle svého nejlepšího vědomí a svědomí a že v souladu s ním budu rozhodovat nezávisle, nestranně a spravedlivě.³¹³

Nejen v textu od Václava Hory, ale i v citovaném slibu soudce a přísedícího se skloňuje pojem spravedlnosti. Není pochyb o tom, že smysl pro spravedlnost hraje při rozhodování podstatného množství případů projednávaných před soudy významnou roli. Je tomu tak zejména v těch případech, kdy je nutné vyložit neurčité právní pojmy. Jejich typickým příkladem v pracovním právu je porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (dále též jako „porušení pracovní kázně“) zvláště hrubým způsobem. Soudy se výkladu tohoto neurčitého právního pojmu věnovaly již mnohokrát a existuje několik kritérií, která je nutné při posuzování každého případu zohlednit. Nikdy však nebude možné jednoznačně říct/stanovit, jestli např. krádež cigarety kolegovi v práci, čehož se pachatel takového přestupku³¹⁴ se značnou pravděpodobností dopustil již opakovaně v minulosti, představuje porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

Důvodem pro konstatování uvedené v poslední větě předchozího odstavce je v první řadě skutečnost, že pojem spravedlnosti se vyvíjí spolu s vývojem společnosti. I proto se dlouhou dobu ve starověku i ve středověku považovalo za spravedlivé pravidlo oko za oko, zub za zub, což je pro mnohé z dnešní perspektivy nepřijatelné. Na druhou stranu není spravedlnost a ani morálka něčím, co by bylo stejné pro všechny. Tomu tak nikdy nebylo a jsem téměř přesvědčen, že ani nikdy nebude, protože lidé jsou různí.³¹⁵ Ideálním příkladem pro demonstraci tohoto faktu jsou např. politické názory lidí. Ty nepochybně souvisejí se smyslem pro spravedlnost a s nastavením lidské morálky, protože přerozdělování bohatství, které je jedním z nejzásadnějších politických témat, souvisí toliko s tím, co který jedinec považuje za spravedlivé. Nelze ale kategoricky prohlásit, že pravicová politika je lepší než levicová politika, případně že tomu je naopak. Obě tyto politiky mají své projevy (výhody i nevýhody) a je na každém jedinci, aby si pro sebe vyhodnotil, co je mu bližší.

„Správné“ morální vlastnosti jsou pro řádný výkon funkce soudce i přísedícího velmi důležité. V ideálním případě by se soudci i přísedícími měli stávat pouze jedinci s nejvyšším morálním kreditem s tím, že přirozeně musejí mít další důležité schopnosti a vlastnosti. Stejně tak by tomu mělo být i v případě těch, kteří je jmenují, respektive volí. V případě přísedících

³¹³ Vizte § 62 odst. 1 věta druhá zákona o soudech a soudcích.

³¹⁴ Srov. § 8 odst. 1 písm. a) bod 1. zákona č. 261/2016 Sb., o některých přestupcích.

³¹⁵ Jaké faktory lidskou různost a názory člověka významně formují a ovlivňují, není nutné na tomto místě podrobně rozebírat. Zcela jistě se však jedná o rodinné prostředí, školu a nejbližší okolí člověka.

se jedná o členy zastupitelstev obcí (a samozřejmě i krajů, případně hlavního města Prahy).³¹⁶ Bohužel ani ti ale nejsou nejlepšími z nejlepších, ale „pouze“ jistým vzorkem lidské společnosti, která je různá.

Představa jiného – lepšího systému volby přisedících je pravděpodobně iluzorní. Stejně tak by nebylo proveditelné ani rozumné vtělit do právních předpisů, co se konkrétněji rozumí zkušenostmi a morálními vlastnostmi, které dávají záruku tomu, že přisedící bude svou funkci řádně zastávat. Kritéria, ke kterým by se ale mělo při volbě přisedících přihlížet, by ale blíže konkretizována být mohla.

Věk alespoň 30 let

Minimální věk pro soudce i přisedící je stejný. Od 1. 7. 2003 platí, že v den ustanovení musí soudce i přisedící dosáhnout nejméně 30 let. Před uvedeným datem platila věková hranice 25 let, nicméně zákonem č. 192/2003 Sb. došlo k jejímu navýšení, a to na základě pozměňovacího návrhu ústavněprávního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky schváleného dne 25. 4. 2003; důvod pro jeho předložení v příslušném usnesení tohoto výboru zmíněn nebyl.³¹⁷

Uvedené téma nicméně oslovil na plénu Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky dne 13. 5. 2003 tehdy 27letý poslanec Jiří Pospíšil. Konkrétně k němu uvedl: *„Považuji za nejvíce zásadní ten bod, tu část novely předloženou ODS, která řeší otázku otevření justice. Konkrétně se pak jedná o návrh, který posouvá věkovou hranici pro výkon soudcovské funkce na 30 let. Současný model, kdy se absolventi právnických fakult stávají justičními čekateli a po uplynutí tříleté čekatelské lhůty se stávají, pokud složí justiční zkoušku, soudci, je v tuto chvíli, kdy máme dostatek soudců, systém nevyhovující a je třeba se zamyslet nad určitými změnami. Nesmíme totiž zapomenout, že funkce soudce klade zvýšené nároky nejen na právní erudici a odborné znalosti soudce, ale též na jeho sociální vyzrálost a též na praktické zkušenosti. Mohu si to dovolit vzhledem ke svému věku říci a nemůže toto nikdo vnímat jako aroganci starších nad mladšími.“*³¹⁸

Jiří Pospíšil ve své řeči oslovil dvě témata – nejprve tehdy aktuální počet soudců a následně požadavky na jejich odbornost a zkušenosti. Z jeho projevu mám nicméně dojem,

³¹⁶ Soudce jmenuje do funkce prezident České republiky (§ 63 zákona o soudech a soudcích).

³¹⁷ Příslušné usnesení tohoto výboru je dostupné na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 1. 10. 2022].

³¹⁸ Vizte příslušný zápis z uvedeného jednání, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 1. 10. 2022].

že hlavním důvodem pro posunutí věkové hranice pro výkon funkce soudce (a přísedícího) byla skutečnost, že stát měl dostatek soudců. Aby to ale nebyl jediný argument pro uvedenou změnu, došlo i ke zmínění požadavku týkajícího se odbornosti a zkušenosti soudce.³¹⁹

Abych však toliko nekritizoval Jiřího Pospíšila a jeho tehdejší kolegy z poslaneckých řad, odcituji ještě navazující odstavec jeho řeči: „*Předložený návrh, pokud bude přijat, nás posune směrem k zahraničním právním úpravám, zvláště pak zahraničním právním úpravám charakteristickým pro právní státy, které mají dlouholetou právní tradici a kde funkce soudce patří k nejprestižnějším právnickým povoláním. Toto zde též řekl pan ministr ve svém úvodním slově. Já však musím dodat, že samotný posun věkové hranice je pouhým počátkem celého procesu otevření justice, neboť bude nutno řešit, jak naložit s mladými právníky, kteří budou chtít pracovat v justici, kteří ukončí čekatelské období, složí justiční zkoušku a nedosáhnou věku 30 let. Myslím si, že toto je otázka, která by měla být* (slovo být zápis neobsahuje, ale pravděpodobně se jedná jen o drobnou chybu – poznámka autora) *Ministerstvem spravedlnosti a též předložena Poslanecké sněmovně. Sám osobně bych se přikláněl k modelu, kdy mladí právníci, kteří nedosáhnou věku 30 let, budou např. fungovat v pozici přísedících krajských soudů a nahradí tak dle názoru dnes již nefungující model laických přísedících.*“³²⁰

Nehledě na to, jestli by zrušení přísedících bylo dobrým krokem, byla zajímavá úvaha Jiřího Pospíšila, ve které se věnoval mezičasu, ve kterém budou mít justiční čekatelé složenou justiční zkoušku, ale ještě se nebudou moci stát soudci. Zaučení takových osob, případně mladých soudců, pod vedením zkušenějšího soudce – předsedy senátu je myšlenkou, kterou bych já osobně podpořil. V rámci výkonu koncipientské praxe jsem se na půdě České advokátní komory účastnil jednoho semináře, na kterém přednášel jeden soudce Vrchního soudu v Praze, jestli se nepletu (pokud se pletu, byl soudcem Městského, nebo Krajského soudu v Praze). Během hovoru o tématu, kterému se věnoval, poznamenal, že práce soudce odvolacího soudu je podle jeho názoru snazší než práce soudce prvního stupně, protože soudce odvolacího soudu má již případ v podstatě zpracovaný, a to právě od soudce soudu prvního stupně, který se musel věnovat skutkovým otázkám daného případu. Své hodnocení

³¹⁹ V této souvislosti je otázkou, jestli věk 21 let, ve kterém se člověk – občan České republiky může stát poslancem Parlamentu České republiky, je z hlediska životních zkušeností věkem dostatečným. Hýbe-li se s věkovými hranicemi pro výkon různých funkcí, je vhodné se zamyslet nad tím, proč došlo v minulosti k jejich zakotvení právě v dané výši, s jakými věkovými hranicemi se lze setkat jinde v právním řádu a jaká je právní úprava v zahraničí, a to včetně důvodů, které zahraniční zákonodárci vedly ke stanovení příslušných pravidel.

³²⁰ Vizte zápis ze 16. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky ze dne 13. 5. 2003, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 1. 10. 2022].

následně doplnil tezí, že z jeho pohledu by bylo lepší, aby mladí soudci začínali svou kariéru na odvolacích soudech jako „prostí“ členové senátů, kteří by se mohli učit od zkušenějších předsedů senátů; po osvojení si práce soudce odvolacího soudu by se následně mohli věnovat náročnější práci v podobě působení na soudu prvního stupně, na kterém by se již zpravidla nevěnovali „pouze“ právní strážce projednávaných případů, ale i jejich skutkové strážce. Vyjádření Jiřího Pospíšila mi v tomto ohledu přijde stejné a s ohledem na můj názor na tuto problematiku sympatické.

Nad rámec uvedeného lze k minimálnímu věku pro výkon funkce přísedícího poznamenat jen to, že ideální/správná věková hranice neexistuje. Neměla by však být ani příliš nízká, ani příliš vysoká. Současný i předchozí minimální věk pro výkon funkce přísedícího podle mého názoru toto velmi obecné vymezení splňuje, respektive splňoval. A vzhledem k tomu, že stěžejními kritérii pro volbu kandidáta do funkce přísedícího by měly být zkušenosti a morální vlastnosti dané osoby, se domnívám, že debata o drobných nuancích týkajících se jeho minimálního věku není až tak podstatná.

Souhlas s ustanovením do funkce a s přidělením k určitému soudu

Posledním předpokladem pro výkon funkce soudce i přísedícího je souhlas s ustanovením do této funkce a s přidělením k určitému soudu. Zejména v případě přísedících se jedná spíše o formální požadavek, protože kandidát na tuto funkci se o ni vždy uchází u konkrétního soudu, čímž (alespoň dle mého názoru) implicitně vyjadřuje svůj souhlas s případným ustanovením do funkce přísedícího a s přidělením k příslušnému soudu. Tomu by bylo možné oponovat tím, že kandidaturu osoby na funkci přísedícího může podat osoba odlišná od samotného kandidáta. Pro takové případy má souhlas dané osoby přirozeně smysl. Na druhou stranu je otázkou, jak často (a jestli vůbec) k takovým případům dochází.³²¹

Další předpoklady pro ustanovení do funkce přísedícího

Osoby narozené před 1. 12. 1971 musejí rovněž splňovat podmínky stanovené zákonem č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky

³²¹ Blíže vizte LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 57 a 58.

a Slovenské republiky (dále též jako „lustrační zákon“). Mezi funkce, na které se lustrační zákon vztahuje, spadá i funkce přísedícího a soudce.³²²

Pro zájemce o toto téma toliko odkazuji na příslušnou literaturu, protože se nejedná o významné specifikum pracovněprávních sporů.³²³ Dovolím si toliko poznamenat, že je poměrně zajímavé (a pro mě ne zcela snadno pochopitelné), že český zákonodárce byl „rozumně přísný“, co se nastavení lustračního zákona týká, ale neměl problém s tím, aby se přísedícími a soudci mohly teoreticky stát osoby, které byly pravomocně odsouzeny za trestný čin (vizte § 60 odst. 2 zákona o soudech a soudcích). Ačkoliv bylo toto téma okomentováno již výše, domnívám se, že zmínit jej opět, a to spolu s požadavky kladenými na přísedící a soudce lustračním zákonem, je vhodné a může vyvolávat oprávněné otázky, jestli by zákonodárce neměl být přísnější, pokud jde o potenciální trestní minulost přísedících a soudců.

Podmínka trvalého pobytu, respektive výkonu práce

Zákon o soudech a soudcích obsahuje ještě jednu podmínku, kterou je nutné splnit, aby mohl být občan České republiky zvolen do funkce přísedícího. Obecně ji lze popsat jako podmínku, která by měla zajistit místní sepětí přísedícího a soudu, na kterém by měl působit.

Ustanovení § 64 odst. 4 zákona o soudech a soudcích předepisuje, že přísedícím může být zvolen občan, který je přihlášen k trvalému pobytu v obvodu zastupitelstva, jímž je do funkce volen, a v obvodu soudu, pro který je do funkce volen, nebo který v těchto obvodech pracuje. O funkci přísedícího se tudíž mohou ucházet osoby, které mají alespoň formální vztah k obvodu soudu, na kterém chtějí působit, a k obvodu zastupitelstva obce, které je do funkce volí, a to v podobě trvalého pobytu, tedy administrativní adresy vedené v základním registru obyvatel³²⁴, která o skutečném bydlišti³²⁵ osoby nic nevyovídá. O funkci přísedícího se ještě mohou ucházet osoby, které v uvedených obvodech pracují, byť ani místo výkonu práce, respektive sídlo (nebo pobočka) v případě osob samostatně výdělečně činných, nemusí zaručovat, že se osoba v daném místě zdržuje, potažmo jak často se na daném místě zdržuje.

³²² Vizte § 1 odst. 4 ve spojení s § 20 lustračního zákona.

³²³ LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 58.

³²⁴ Vizte § 10 odst. 1 věta první zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů.

³²⁵ Srov. § 80 odst. 1 věta první občanského zákoníku nebo § 5 odst. 6 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

Myšlenka zákonodárce, která stojí za snahou, aby u soudů působili jen ti přísedící, kteří v jejich obvodech (ideálně skutečně) bydlí nebo (ideálně i) pracují, může mít podle mého názoru nejméně dvě příčiny. V první řadě je důležité, aby výkonem funkce přísedícího netrávili přísedící ne nezbytně nutný čas. Doprava do sídla soudu takovým časem zcela jistě je, a proto je racionální požadavek, aby byla cesta přísedícího do sídla soudu, na kterém přísedící působí, co nejkratší. A za druhé je zájmem státu, aby náklady na činnost přísedících nebyly zbytečně vysoké. Případné placení cestovních nákladů³²⁶ z jednoho konce České republiky na druhý by zmíněnému kritériu nepochybně neodpovídalo, a proto je nejen racionální, ale i ekonomické, aby se přísedící (ideálně fakticky) zdržovali co nejblíže sídlu soudu, na kterém působí.

Požadavek na místní sepětí přísedícího a soudu, na kterém působí, má ještě další souvislosti. Přísedící fakticky, nejen formálně, splňující požadavek zákonodárce mohou mít znalosti o zaměstnavatelích, kteří působí v obvodu daného soudu, případně s nimi mohou mít i vlastní zkušenosti, tudíž svými znalostmi a osobními zkušenostmi mohou napomoci předsedovi senátu řádně objasnit projednávané případy (přirozeně v souladu se zásadou projednávací a vycházejí toliko ze soudního spisu). Na druhou stranu je pravděpodobnější, že mohou být podjatí, a to s ohledem na jejich poměr k projednávané věci, k účastníkům daného řízení nebo k jejich zástupcům, pokud pracují nebo žijí v obvodu soudu, na kterém působí.³²⁷ Skutečné místní sepětí s obvodem soudu, na kterém přísedící působí, může mít tedy své klady i zápory, a to stejně jako má mince dvě strany.³²⁸

³²⁶ Srov. § 93 odst. 3 zákona o soudech a soudcích a vizte dále v textu).

³²⁷ Srov. § 14 odst. 1 občanského soudního řádu.

³²⁸ V kontextu diskutované podmínky pro zvolení do funkce přísedícího si dovoluji uvést mou osobní zkušenost s tímto tématem. Jako přísedící působím na Okresním soudu v Náchodě, přičemž trvalý pobyt mám v Hronově, kde jsem vyrůstal. Posledních několik let však žiji v Praze. Abych Okresnímu soudu v Náchodě, respektive českému státu, nepůsobil zvýšené náklady, rozhodl jsem se neuplatňovat své právo na cestovní náhrady, jsem-li pozván k soudu. Jednak by mi to nepřišlo správné, protože bylo mým svobodným rozhodnutím ucházet se o funkci přísedícího cca 140 km od místa mého bydliště, a rovněž musím upřímně přiznat, že bych se obával, že v případě uplatnění mého práva bych už k soudu nemusel být pozván (to je ale jen má obava, která není založená na žádných faktech).

V této souvislosti ještě doplním, že toto je téma, kterému by se zastupitelstva obcí a krajů, která přísedící do funkce volí, měla věnovat. Pokud bych byl zastupitelem já a nějaký kandidát do funkce přísedícího by žil cca 150 km od sídla soudu, u kterého by chtěl působit, dotázal bych se jej (mimo jiné), jestli mu tato skutečnost nebude působit časové obtíže, respektive jestli by nemohlo dojít k tomu, že bude mít problém dopravit se (včas) do sídla soudu, bude-li pozván k jednání.

2.5.4. Ustanovení do funkce přisedícího

Aby se mohl stát člověk – státní občan České republiky přisedícím, musí se o tuto funkci nejprve ucházet, případně na ni musí být někým nominován. Následně musí taková osoba získat podporu členů zastupitelstva dané obce, kteří kandidáty do funkce přisedícího navrhnou.³²⁹ K navrženým kandidátům si zastupitelstvo obce vyžádá vyjádření předsedy příslušného soudu. A na závěr celého procesu dochází k volbě přisedících, a to zastupitelstvem dané obce. Tyto kroky budou popsány v následujících odstavcích.

Kandidatura do funkce přisedícího

Tématu kandidatury do funkce přisedícího se český právní řád nevěnuje ani na jednom místě. Tímto konstatováním by teoreticky bylo možné postoupit dále v procesu ustanovení do funkce přisedícího, ale k tomu se neuchýlím.

Je velmi zarážející a podle mého názoru i velkým zklamáním, že téma kandidatury do funkce přisedícího i otázka výběru kandidátů do funkce přisedícího, jak již bylo uvedeno shora, stojí v České republice zcela mimo zájem kohokoliv, a to nejen veřejnosti, ale především orgánů veřejné moci.³³⁰ Tento nezájem vede k tomu, že s výjimkou zmíněného stanoviska odboru veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra České republiky č. 4/2013 týkajícího se postupu obce při volbě přisedících okresních soudů neexistuje žádný materiál, a to ani v podobě příručky, který by se tomuto tématu věnoval. Proto je poměrně nelehké (spíše je to nemožné) uvést cokoli, co by mělo mít obecnou platnost.

Ve své publikaci Vladimír Lajsek³³¹ uvedl, že „*kandidát nejčastěji vyplňuje dotazník na příslušném odboru daného zastupitelstva*“, přičemž konkrétně odkazoval na přihlášku dostupnou na internetových stránkách Městské části Praha 1. Jestli k tomu jmenovaný autor provedl nějaký průzkum, nelze z jeho textu vyčíst, nicméně po několikaminutovém hledání na internetu je možné narazit na stejnou/podobnou přihlášku, a to v případě několika jiných obcí. Na druhou stranu, na internetových stránkách obdobného množství obcí žádná přihláška k dohledání nebyla. Nehledě na (ne)existenci přihlášky platí výše uvedené – žádná formální pravidla pro kandidaturu do funkce přisedícího zakotvená nejsou. Proto je možné podat přihlášku na předpřipraveném formuláři, lze ji i sepsat podle vlastního uvážení nebo si lze

³²⁹ Vizte § 64 odst. 3 věta první zákona o soudech a soudcích.

³³⁰ Na tomto místě se omlouvám těm několika málo jednotlivcům, kteří o tuto problematiku mají zájem, nicméně mé paušální tvrzení považuji za reálné a odpovídající převažujícímu obrazu v české společnosti.

³³¹ LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 59 a 172.

představit situaci, že bude sepsána úředníky na příslušné obci, budou-li ochotní. A jak již bylo poznamenáno shora v textu, není vyloučené, aby do funkce přisedícího byl navržen kandidát jinou osobou.

Zmíněná přihláška se s výjimkou základních identifikačních a kontaktních údajů dotazuje kandidáta do funkce přisedícího pouze na jeho trvalého bydliště a na pracoviště (vizte výše) a dále toliko na to, jestli daný kandidát do funkce přisedícího v minulosti působil jako soudce z lidu, respektive přisedící (a pokud ano, v jakém období a kde). V neposlední řadě obsahuje potřebné souhlasy včetně čestného prohlášení pro kandidáty narozené před 1. 12. 1971. Jejím prostřednictvím tak členové příslušných zastupitelstev obcí, které ji používají, nezjistí o jakémkoliv kandidátovi nic, co by mělo hrát roli při jejich rozhodování, jestli jej zvolit do funkce přisedícího, nebo ne. Jakým způsobem poté potřebné informace zjišťují, je otázkou.

Již výše bylo uvedeno, že každý kandidát do funkce přisedícího by o sobě měl poskytnout co možná nejkomplexnější informaci, na základě které by bylo možné posoudit, jestli je vhodným kandidátem, nebo ne, a to zejména z pohledu jeho morálních vlastností a zkušeností. Vedle údajů formální povahy, které vyloučí/potvrdí, že (ne)splňuje obecné – základní předpoklady pro výkon funkce přisedícího, se jedná o motivační dopis, profesní životopis, přehled koníčků a zájmů, přehled členství ve spolcích a dalších právnických osobách, zájem o určité oblasti justiční problematiky a přehled případné publikační činnosti³³², a to zejména s právní tematikou.³³³

Pokud již obce nějaké přihláškové formuláře používají, měly by podle mého názoru obsahovat kolonky alespoň v rozsahu uvedeném v předchozím odstavci a měly by být zcela jistě dostupné i v online podobě. S ohledem na prověření aktivity kandidáta do funkce přisedícího na sociálních sítích (a obecně ve veřejném – často velmi anonymním – prostoru) by mohla být relevantní i otázka na jméno/jména, které/která na sociálních sítích používá. Neposkytne-li kandidát do funkce přisedícího veškeré relevantní informace hned při podání své kandidatury, měl by být vyznán k jejich doplnění.

³³² Srov. čl. I odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS.

³³³ Při mé kandidatuře do funkce přisedícího jsem zastupitelům obce Hronov, kteří mě do funkce přisedícího zvolili, poskytl (zaslal) motivační dopis, můj profesní životopis, který obsahoval rovněž přehled mých koníčků a přehled mé publikační činnosti, a tehdy aktuální výpis z rejstříku trestů. V mém motivačním dopisu jsem také zmínil, o jaké právní obory se zajímám, že souhlasím s mým ustanovením a přidělením k Okresnímu soudu v Náchodě a že rovněž souhlasím s poskytnutím všech mnou poskytnutých podkladů jmenovanému soudu, aby se k mé osobě mohla vyjádřit tehdejší předsedkyně uvedeného soudu.

V ideálním případě by mělo dojít také k ověření analytické schopnosti kandidáta do funkce přísedícího, jeho schopnosti logického uvažování, zdali umí „odfiltrovat“ nepodstatné informace z podání a z přednesů činěných vůči soudu a jestli se jedná o osobu s dostatečnou morální integritou. Naplnění uvedeného cíle by bylo možné dosáhnout vytvořením testu, který by obsahoval otázky zaměřené na zmíněná témata, a provedením pohovoru s každým kandidátem do funkce přísedícího. Nejpozději na tomto místě si musí čtenáři tohoto textu, kteří jsou znalí českých realit týkajících se přísedících (zejména poměrně malého zájmu o výkon této funkce, pokročilejšího věku kandidátů do funkce přísedícího a nízké kompenzace času stráveného výkonem funkce přísedícího), pravděpodobně říkat, že jsem musel „spadnout z višně“, případně z výšky, a to přímo na hlavu, myslím-li vážně, co jsem právě napsal. Do jisté míry souhlasím s tím, že to může znít jako sci-fi, nicméně pokud by institut přísedících měl fungovat lépe, než tomu je nyní, nastíněné kroky by tomu mohly napomoci (další budu prezentovat dále v textu).

Pokud by se chtěl český zákonodárce vydat nastíněnou cestou, byla by nutná harmonizace procesu kandidatury do funkce přísedícího, pakliže by měl být zachován dosavadní model, tedy že přísedící volí zastupitelstva obcí. Při takové roztříštěnosti volitelů přísedících by tomu ani jinak být nemohlo. Navíc by se jednalo i o neekonomičtější řešení.

Navržení kandidáta do funkce přísedícího

Kandidáty do funkce přísedícího navrhuje členové příslušného zastupitelstva (§ 64 odst. 3 věta první zákona o soudech a soudcích). U tohoto – na první pohled jasného – ustanovení je vhodné se na chvíli zastavit, a to s ohledem na to, že na něj navazuje další krok spočívající ve vyžádání si vyjádření předsedy příslušného soudu k navrženým kandidátům, a to ze strany zastupitelstva³³⁴.

V případě ustanovení zákona o soudech a soudcích citovaného na úvod předchozího odstavce se je nutné zamyslet nad tím, co přesně znamenají slova „navrhují členové příslušného zastupitelstva“. Podle mého názoru se jedná o omezení práva předkládat návrhy ve smyslu § 82 písm. a) a § 94 odst. 1 zákona o obcích³³⁵, které přísluší především jednotlivým členům zastupitelstva, právě pouze ve prospěch jednotlivých členů zastupitelstva. Nikdo jiný

³³⁴ Vizte § 64 odst. 3 věta druhá zákona o soudech a soudcích.

³³⁵ Respektive podle příslušných ustanovení zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, a zákona č. 129/2000 Sb., o krajích.

by proto neměl být oprávněný k navržení kandidáta do funkce přisedícího.³³⁶ Pokud by takový návrh podal nečlen zastupitelstva a žádný člen zastupitelstva by jej nepodpořil, nemělo by zastupitelstvo o takovém návrhu vůbec jednat. Každý kandidát do funkce přisedícího by tudíž měl mít podporu alespoň jednoho člena zastupitelstva, aby se jeho kandidaturou příslušné zastupitelstvo mohlo zabývat.³³⁷

Vyžádání si vyjádření předsedy příslušného soudu k navrženým kandidátům

Ustanovení § 64 odst. 3 věty druhé zákona o soudech a soudcích ukládá zastupitelstvu vyžádat si k navrženým kandidátům vyjádření předsedy příslušného soudu. Tato věta podle mého názoru implicitně předpokládá, že takoví kandidáti do funkce přisedícího mají podporu zastupitelstva, tedy že o jejich kandidatuře muselo být přijato pozitivní usnesení podle § 87 zákona o obcích³³⁸.

Důvody pro tvrzení v předešlé větě jsou následující. Bylo by nelogické i nesystematické, pokud by postačoval návrh toliko jednoho člena zastupitelstva, který by se následně předkládal k vyjádření předsedovi příslušného soudu, aniž by o něm hlasovalo zastupitelstvo.³³⁹ Bez podpory zastupitelstva by se někdy/mnohdy mohlo jednat o zbytečné zatěžování předsedy příslušného soudu, což zcela jistě nebylo úmyslem zákonodárce. Je však otázkou, jaká je v této věci praxe. Nehledě na odpověď na položenou otázku a vzhledem k povaze komentovaného ustanovení zákona o soudech a soudcích a jeho zařazení do postupu ustanovení do funkce přisedícího by však měl mít kandidát do funkce přisedícího, k jehož osobě se bude vyjadřovat předseda příslušného soudu, podporu zastupitelstva, které by jej do funkce mělo zvolit.

Již výše bylo uvedeno, že je povinností zastupitelstva vyžádat si k navrženým kandidátům do funkce přisedícího vyjádření předsedy příslušného soudu.³⁴⁰ Co by se nicméně stalo, pokud by této povinnosti zastupitelstvo nedostálo? Zákon o soudech a soudcích takovou situaci neřeší.³⁴¹ Domnívám se, že v případě zvolení kandidáta do funkce přisedícího, ke kterému by

³³⁶ Srov. např. § 84 odst. 2 písm. g) nebo j) zákona o obcích.

³³⁷ Srov. LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 62.

³³⁸ Respektive podle příslušných ustanovení zákona o hlavním městě Praze a zákona o krajích.

³³⁹ K takovému výkladu se však přiklání Michal Hájek a Daniel Prouza (HÁJEK, M., PROUZA, D. Laický prvek při soudním rozhodování v trestních věcech aneb přisedící ano či ne? *Trestněprávní revue*, 2010, r. 9., č. 7, s. 201–208. ISSN 1213-5313. S. 204.).

³⁴⁰ Srov. KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 157.

³⁴¹ Neřeší nicméně více jednotlivostí, které by bylo vhodné upravit. Blíže vizte LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 63.

se předseda příslušného soudu nevyjádřil, by takový postup nezakládá nezákonnost volby takové osoby³⁴², protože v konečném důsledku není názor předsedy příslušného soudu v podobě jeho vyjádření k danému kandidátovi do funkce přisedícího rozhodujícím kritériem pro (ne)zvolení kandidáta do funkce přisedícího³⁴³; mělo-li by tomu být jinak, musela by tato problematika být podrobněji rozepsána v zákonu o soudech a soudcích. I přes nesouhlas předsedy příslušného soudu je proto možné takovou osobu do funkce přisedícího zvolit, byť taková situace určitě nepředstavuje žádoucí stav. Předem uvedený závěr přirozeně vychází z toho, že kandidát do funkce přisedícího/zvolený přisedící zákonem stanovené předpoklady pro výkon této funkce splňuje.

Předseda příslušného soudu nicméně má faktickou (ale nezákonnou) možnost zamezit výkonu funkce přisedícímu, pokud by např. došlo k situaci popsané výše a pokud by se k takovému postupu odhodlal. K případu nastíněnému shora před více než deseti lety skutečně došlo a není překvapivé, že se jím zabývaly české soudy na různých stupních soudní soustavy, a to včetně Nejvyššího soudu České republiky ve věci 30 Cdo 1711/2017.³⁴⁴ Ten v uvedeném případě nicméně konstatoval, že postup předsedy soudu, který neumožnil složit slib přisedícímu v přiměřené lhůtě po jeho volbě, která byla v souladu se zákonem, byť zastupitelstvo, které jej do funkce zvolilo, nepožádalo předsedu příslušného soudu o vyjádření ke kandidátovi do funkce přisedícího, byl nesprávným úředním postupem.

Ve zmíněném případě zvolilo v roce 2010 zastupitelstvo města Kostelec nad Orlicí do funkce přisedícího osobu, ke které si nevyžádalo vyjádření předsedy příslušného soudu, a to Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou. Poté, co byla předsedovi uvedeného soudu

³⁴² Stejný názor zastává i Ministerstvo vnitra České republiky, vizte rozsudek Nejvyššího soud České republiky ze dne 29. 4. 2019 ve věci 30 Cdo 1711/2017, který bude blíže okomentován dále v textu. S analogickou argumentací k argumentaci Nejvyššího soudu České republiky se lze setkat v § 19 odst. 3 zákoníku práce, ačkoliv se jedná o dost odlišné téma.

³⁴³ Roli předsedy příslušného soudu při skládání slibu přisedícího je do jisté míry možné přirovnat např. k roli prezidenta republiky při jmenování profesorem [srov. § 73 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (dále též jako „zákon o vysokých školách“)]. I když je prezident republiky toho názoru, že daná osoba není význačnou a uznávanou vědeckou nebo uměleckou osobností ve svém oboru, má povinnost ji jmenovat profesorem (srov. odst. 49 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. 4. 2018 ve věci 10 A 174/2016).

K výše uvedenému lze doplnit, že ani v rámci zastupitelstva nemusí být jednomyslná shoda na vhodnosti konkrétního kandidáta do funkce přisedícího. Shodne-li se však potřebná většina na tom, že daný kandidát má být zvolen přisedícím, jedná se o vůli, kterou musí nesouhlasící zastupitelé respektovat, a to včetně předsedy příslušného soudu.

³⁴⁴ Nebude-li dále v textu uvedeno jinak, informace o popisovaném případě budou pocházet z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 4. 2019 ve věci 30 Cdo 1711/2017.

oznámena volba daného přísedícího, tento odmítl ustanovit tohoto přísedícího do funkce (zamezil složení jeho slibu), a to s tím odůvodněním, že přísedící „v rámci svých písemných podání velmi ostře až nekultivovaně napadl soudkyni“ téhož soudu v řízení vedeném pod sp. zn. 10 T 143/2004³⁴⁵. Své stanovisko zastupitelstvu města Kostelec nad Orlicí předseda Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou sdělil a vyzval zastupitelstvo, aby přísedícího odvolalo z funkce postupem podle § 97 odst. 1 zákona o soudech a soudcích. Zastupitelstvo města Kostelec nad Orlicí tomuto návrhu nevyhovělo, a naopak setrvalo na volbě daného přísedícího. Ani předseda Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou však své stanovisko nezměnil a danému přísedícímu neumožnil složit slib do uplynutí jeho funkčního období. Celý případ měl tu dohru, že se daný přísedící domáhal náhrady majetkové újmy (dále též jako „škoda“) ve výši 74 496 Kč s příslušenstvím a náhrady nemajetkové újmy ve výši 3 500 000 Kč, čímž se následně zabýval (vedle soudu prvního a druhého stupně) i Nejvyšší soud České republiky ve věci 30 Cdo 1711/2017.

K popisovanému případu lze ještě doplnit, že velice zevrubně se mu, včetně různých souvislostí, věnoval i veřejný ochránce práv, a to (vedle průběžné zprávy o výsledku šetření³⁴⁶) ve svém závěrečném stanovisku ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP.³⁴⁷ Při komentování rozhodnutí zastupitelstva města Kostelec nad Orlicí mimo jiné uvedl: „*Pokud ministr vnitra³⁴⁸ trvá na názoru, že základem problému je správní uvážení, u kterého by Ministerstvo vnitra mohlo vykonat dozor pouze při překročení mezí, dovolím si připomenout, že za vybočení z těchto mezí je považováno i takové rozhodnutí, které je v rozporu se stanoveným účelem pravomoci správního orgánu (zde zvolení nezávislého přísedícího – tzv. soudce z lidu, jehož hlas*

³⁴⁵ V tomto trestním řízení byl uvedený přísedící nejdříve odsouzen k zaplacení pokuty ve výši 15 000 Kč, nicméně následně bylo příslušné rozhodnutí Ústavním soudem České republiky zrušeno. Vizte zpráva a reportáž s názvem „Přísedící v Rychnově nemohou soudit, soud vede spor s jedním z nich“ ze dne 17. 8. 2012, které jsou dostupné na internetových stránkách ct24.ceskatelevize.cz [cit. 1. 10. 2022].

³⁴⁶ Průběžná zpráva o výsledku šetření byla vydána dne 23. 4. 2012 ve věci 695/2011/VOP a je dostupná na internetových stránkách eso.ochrance.cz [cit. 1. 10. 2022].

³⁴⁷ Nebude-li dále v textu uvedeno jinak, informace o popisovaném případě budou nadále pocházet ze závěrečného stanoviska veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP, které je dostupné na internetových stránkách eso.ochrance.cz [cit. 1. 10. 2022].

³⁴⁸ Ministerstvo vnitra České republiky odmítlo vykonat dozor nad zastupitelstvem města Kostelec nad Orlicí, a to navzdory tomu, že samo konstatovalo, že zastupitelstvo nepostupovalo dle § 64 odst. 3 věty druhé zákona o soudech a soudcích. Jedním ze stěžejních argumentů pro nezahájení dozorového procesu byla tvrzená skutečnost, že „*volba přísedících spadá do samostatné působnosti obce, je proto nutné zohlednit ústavní zásadu minimalizace zásahu státu do práce na samosprávu; Ministerstvo vnitra obecně před uplatněním dozorového zásahu zjišťuje, zda nezákonnost a s ní související ochrana zákona vyžaduje zásad do práva na samosprávu (zmiňuje zásadu účelnosti a subsidiarity)... V závěru ministr vnitra zdůrazňuje, že otázka posouzení dostatečných zkušeností a morálních vlastností kandidáta je zákonem dána výlučně zastupitelstvu obce, proto Ministerstvo vnitra odmítá provést dozor pro posouzení těchto materiálních podmínek volby.*“

má v konkrétním soudním řízení při hlasování v senátu stejnou váhu jako hlas soudce). V této souvislosti nemohu opomenout ani základní zásadu správního rozhodování, a to soulad s veřejným zájmem. Konečně za vybočení je považováno i takové rozhodnutí, které není řádně odůvodněno (odůvodnění rozhodnutí plynoucí ze správního uvážení nemusí být součástí samostatného rozhodnutí, ale postačí, pokud je obsaženo v záznamu ve spisu). V daném případě lze mít důvodné pochybnosti, že zastupitelstvo mělo dostatek podkladů pro to, aby mohlo zjistit, zda kandidát vůbec splňuje zákonné předpoklady (zastupitelstvo vycházelo pouze z podkladů, které kandidáti sami předložili).“

V závěrečném stanovisku se veřejný ochránce práv dále věnoval různým sporným aspektům výběru a volby přísedícího. Poukázal na problematický výklad požadavku na zkušenosti a morální vlastnosti, oslovil téma neslučitelnosti funkcí a některých povolání (např. u přísedících – policistů, a to v kontextu dělby moci), zmínil nedostatečnou právní úpravu přidělování přísedících ke konkrétním věcem nebo nadnesl otázku neexistující kárné odpovědnosti přísedících. V tomto ohledu veřejný ochránce práv požádal Ministerstvo spravedlnosti České republiky, aby jej ve lhůtě 30 dnů od obdržení jeho stanoviska informovalo, „*jaká opatření přijme v návaznosti na jeho doporučení v oblasti právní úpravy přísedících, tj.:*

- *metodicky ošetřit ověřování materiálních podmínek pro výkon funkce přísedících ze strany orgánů státní správy soudů (rozsah zjišťovaných informací, osobní pohovor, případné psychologicko-diagnostické vyřešení aj.),*
- *zvážit rozšíření zákonných požadavků na přísedící (s jakými dalšími činnostmi není výkon funkce přísedících slučitelný),*
- *zvážit zavedení kárné odpovědnosti přísedících,*
- *upravit postup při přiřazování přísedících k jednotlivým věcem (v souladu se zásadou zákonného soudce).“*

Ačkoliv pochází citovaná zpráva veřejného ochránce práv ze druhé poloviny roku 2012, nedoznaly oslovené oblasti žádnou změnu. Za více než jednu celou dekádu nebyla moc výkonná ani moc zákonodárná schopná uspokojivým způsobem vyřešit problémy, které jsou s tématem přísedících spojené. To svědčí buď o neschopnosti politické reprezentace a odborného aparátu dotčených ministerstev dosáhnout v této věci shody (přidělování přísedících k jednotlivým věcem je problém, který lze vyřešit z pozice ministra spravedlnosti, tudíž k této úpravě není nutná legislativní změna na úrovni Parlamentu České republiky), nebo

o absolutním nezájmu o tuto problematiku, případně o kombinaci těchto dvou faktorů. Já osobně se přikláním k nezájmu o toto téma, které nezřídka vede k „posteskům“ funkcionářů soudů a soudců, kteří s přísedícími musí spolupracovat. Zpět ale k vyjádření předsedy příslušného soudu ke kandidátům do funkce přísedícího.

Na popsaném případě se ukázalo, že konzultace předsedy příslušného soudu má svůj význam.³⁴⁹ Taktéž se však stala zřejmější skutečnost, že nejen v případě absence konzultace, kterou lze následně zhojit³⁵⁰, může dojít k názorovému střetu zastupitelstva, které kandidáta do funkce přísedícího zvolilo, a předsedy příslušného soudu, který by měl danému přísedícímu umožnit složení slibu a zařadit jej do rozvrhu práce, aby mohl být přidělován k jednotlivým případům [v případě opakované volby přísedícího se slib již neskládá (§ 62 odst. 2 zákona o soudech a soudcích)]. Je otázkou, jak takový názorový střet územního samosprávného celku a orgánu moci soudní řešit, týká-li se výkladu neurčitěho právního pojmu³⁵¹, tedy zkušeností a morálních vlastností dávajících záruku řádného výkonu funkce přísedícího, který představuje předpoklad pro ustanovení do funkce přísedícího a jehož pozbytí může vést k odvolání přísedícího z funkce [srov. § 97 odst. 1 písm. b) zákona o soudech a soudcích].³⁵²

³⁴⁹ Ten lze spatřovat i v tom, že předseda každého soudu je osoba práva znalá, a z toho důvodu (v rámci svého práva/povinnosti vyjádřit se ke kandidátům do funkce přísedícího) v podstatě potvrzuje/vyvrací splnění všech zákonných předpokladů pro volbu kandidáta do funkce přísedícího (srov. průběžná zpráva o výsledku šetření ze dne 23. 4. 2012 ve věci 695/2011/VOP). Je tedy jistým garantem toho, že na rozhodování soudů se budou podílet jen způsobilí přísedící, a to ve všech ohledech, ačkoliv konečnou zodpovědnost za jejich volbu mají zastupitelstva územních samosprávných celků. V tomto ohledu lze zmínit § 127 odst. 1 písm. a) první půlvětu a písm. e) zákona o soudech a soudcích, který hovoří o povinnostech předsedy okresního soudu při výkonu státní správy okresního soudu, respektive § 126 odst. 1 písm. a) první půlvětu a písm. i) zákona o soudech a soudcích, který hovoří o předsedovi krajského soudu.

³⁵⁰ Za zhojení absence vyžádání si vyjádření předsedy soudu ke kandidátovi na přísedícího lze považovat situaci, umožní-li předseda soudu složit slib zvolenému přísedícímu a zařadí-li jej do rozvrhu práce.

³⁵¹ Na tomto místě je nutné vyzdvihnout analýzu veřejného ochránce práv uvedenou v jeho závěrečném stanovisku ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP. Veřejný ochránce práv se v ní neopomenul věnovat rozdílu mezi neurčitým právním pojmem, jejichž výkladem se soudy běžně zabývají, a správním uvážením, které je také poměrně často předmětem soudního přezkumu, nicméně značně omezeného. Konkrétně veřejný ochránce práv (odkazuje na nález Ústavního soudu České republiky ze dne 29. 5. 1997 ve věci III. ÚS 31/97) uvedl: „Rozlišování mezi správním uvážením a neurčitými právními pojmy má zásadní význam pro praxi. Zatímco správní uvážení může být soudem přezkoumáno pouze při překročení mezí, „interpretaci neurčitých právních se správní soudy věnují stejně jako při výkladu jiných právních pojmů v zákoně aplikovaném správním úřadem“.“

³⁵² Lze se zamyslet nad tím, jestli by nebyla vhodnější konstrukce, která by automaticky vedla k zániku funkce přísedícího, který přestane splňovat předpoklady pro ustanovení do funkce přísedícího spočívající ve zkušenostech a morálních vlastnostech dávajících záruku řádného výkonu funkce přísedícího. S ohledem na značnou míru subjektivity v chápání tohoto kritéria (vizte rovněž výše) se domnívám, že by takové řešení nebylo realizovatelné ani smysluplné.

Problematické by dále bylo např. určení okamžiku, ke kterému funkce přísedícího zanikla, nebo orgánu, který by zánik funkce přísedícího alespoň deklaratorně potvrdil. To by ale vyvolávalo otázku, jak se vypořádat s časovým obdobím mezi okamžikem, ke kterému zanikla funkce přísedícího, a rozhodnutím orgánu, který zánik funkce přísedícího deklaratorně potvrdil, a to z pohledu soudních řízení, která by takový přísedící spolurozhodoval.

V kontextu úvah nad nesplňováním diskutovaného předpokladu již při volbě kandidáta do funkce přisedícího je legitimní zabývat se otázkou, které se veřejný ochránce práv v diskutovaném případě také dotkl, tedy jestli taková skutečnost předem nevylučuje volbu dané osoby do funkce přisedícího. V průběžné zprávě o výsledku šetření³⁵³ k tomuto tématu veřejný ochránce zpráv poznamenal následující: „*Zná-li však předseda z činnosti soudu okolnosti, které vylučují splnění zákonných předpokladů stanovené pro přisedící, má zároveň i povinnost s ohledem na svoji odpovědnost za řádný chod soudu oznámit tyto skutečnosti zastupitelstvu. V takovém případě spočívá nezákonnost volby nejen v absenci vyjádření předsedy, která může být zhojena, tak i v nesplnění zákonných předpokladů pro osoby přisedící, které však zhojit nelze (např. věk kandidáta, nedostatek zkušeností a morálních vlastností zaručujících řádný výkon funkce, bezúhonnost).*“

Zcela jednoznačně lze souhlasit s tezí veřejného ochránce práv spočívající v tom, že nesplnění zákonných předpokladů pro volbu přisedícího, jako je nedostatek zkušeností a morálních vlastností dávajících záruku řádného výkonu funkce přisedícího, bude mít za následek nezákonnost volby takového přisedícího. Na druhou stranu nemohu souhlasit s tím, že absence vyjádření předsedy příslušného soudu povede k témuž závěru v případě kandidáta do funkce přisedícího splňujícího požadavek zkušeností a morálních vlastností zaručujících řádný výkon funkce přisedícího (k tomu vizte výše). To, že takový postup není v souladu se zákonem, je jednoznačné, nicméně nejsem toho názoru, že by se jednalo o tak závažnou vadu procesu volby kandidáta do funkce přisedícího, která by vedla k nezákonnosti volby takto zvoleného přisedícího.

Nezákonná volba přisedícího může mít velmi závažné následky. Ten pravděpodobně nejzávažnější by spočíval v tom, že rozhodnutí soudu prvního stupně, na kterém by se podílel nezákonně zvolený přisedící, by mohlo být zrušeno [zřejmě z důvodu uvedeného v § 205 odst. 2 písm. c) ve spojení s § 219a odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu]. To je však nejméně žádoucí situace, ke které by mohlo dojít. Předejít by se jí dalo dvěma různými postupy – postupem uvedeným v § 97 odst. 1 písm. b) zákona o soudech a soudcích [eventuálně ve spojení s postupem dle § 101 odst. 1 písm. b) a odst. 2 zákona o soudech a soudcích] nebo postupem uvedeným v § 124 zákona o obcích.

I s ohledem na posledně uvedené je zřejmé, že idea spočívající v automatickém zániku funkce přisedícího z důvodu nesplňování zákonných předpokladů pro výkon této funkce není tou správnou.

³⁵³ Vizte průběžná zpráva o výsledku šetření ze dne 23. 4. 2012 ve věci 695/2011/VOP.

V případě diskutovaném výše však ani jeden z nastíněných postupů nepřipadal v úvahu, a to z těch důvodů, že zastupitelstvo obce Kostelec nad Orlicí na svém rozhodnutí trvalo a že Ministerstvo vnitra České republiky odmítlo vykonat dozor nad problematickým rozhodnutím zmíněného zastupitelstva. Z toho důvodu se předseda Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou uchýlil k postupu, který nebyl zákonný, ale který zřejmě považoval na „nutné zlo“ v nastalé situaci.

2.5.5. Volba přisedícího

Úspěšnou kandidaturu do funkce přisedícího téměř završí akt volby zastupitelstvem příslušného územně samosprávného celku. Nehledě na to, jestli se jedná o zastupitelstvo obce, hlavního města Prahy, její městské části nebo kraje, je ke zvolení kandidáta do funkce přisedícího nutný souhlas nadpoloviční většiny všech členů zastupitelstva.³⁵⁴

Při volbě své osoby do funkce přisedícího nemusí být daný kandidát přítomný na jednání zastupitelstva. Na druhou stranu je podle mého názoru více než vhodné, aby se členové zastupitelstva s kandidátem do funkce přisedícího alespoň jednou setkali a měli možnost mu pokládat otázky, pakliže nějaké mají. Osobní rozhovor navíc může napomoci členům zastupitelstva učinit si obrázek o chování a vystupování kandidáta do funkce přisedícího, což s ohledem na to, že taková osoba bude zastupovat stát v soudních řízeních, může být relevantním kritériem pro rozhodnutí členů zastupitelstva.

2.5.6. Složení slibu a vydání osvědčení o zvolení

Poslední formální náležitost předcházející oprávnění a povinnosti přisedícího vykonávat po svém zvolení funkci přisedícího představuje složení slibu. Tu přisedící skládají do rukou předsedy soudu, k němuž byli zvoleni (v případě opětovného zvolení přisedící slib již neskládají).³⁵⁵

Jsem toho názoru, že složení slibu by nemělo být pouhým formálním ani slavnostním aktem, kterým se přisedící ujme své funkce, byť tomu tak u (placených) veřejných funkcí bývá. V případě přisedících, kteří jsou právními laiky, často/zpravidla nemají žádnou zkušenost s justicí a tuto veřejnou funkci budou vykonávat/vykonávají spíše méně často³⁵⁶, by se je měl

³⁵⁴ Srov. § 87 zákona o obcích, § 62 a 90 zákona o hlavním městě Praze a § 40 odst. 2 zákona o krajích.

³⁵⁵ Vizte § 62 odst. 1, 2 a 3 písm. b) ve spojení s § 66 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

³⁵⁶ Srov. § 65 odst. 1 věta druhá zákona o soudech a soudcích.

předseda příslušného soudu pokusit co nejvíce zasvětit do funkce, které se dobrovolně zhostili, a to buď přímo, nebo pověřením někoho jiného.

S posledně uvedeným nepochybně souvisí to, že je to předseda okresního a krajského soudu, který pečuje o odbornou přípravu přísedících.³⁵⁷ Na tomto místě lze k tomuto tématu ve stručnosti poznamenat, že není možné zajistit, aby přísedící, kteří nemají právní vzdělání, disponovali právními znalostmi jako soudci. Měli by však vědět, jaká jsou jejich základní procesní práva a povinnosti, jak jich mohou využívat, respektive jak je musí plnit, a jak by obecně měli u soudu vystupovat. Domnívám se, že alespoň část těchto informací může přísedícím předat předseda soudu při skládání slibu, aby se nejednalo pouze o několikaminutový časový úsek, kdy se přísedící dostaví na soud, složí slib a odejde.

Není překvapivé, že odmítnutí složení slibu nebo složení slibu s výhradou má za následek, že se na přísedícího hledí, jako by nebyl zvolen (§ 62 odst. 4 zákona o soudech a soudcích).

Po složení slibu, případně po opětovném zvolení, pokud přísedící slib neskládá, vydá předseda soudu přísedícímu osvědčení o zvolení. Tento dokument představuje (vedle průkazky přísedícího³⁵⁸) formální potvrzení toho, že přísedící byl zvolen do funkce přísedícího. Není totiž povinností zastupitelstva vyrozumět kandidáta do funkce přísedícího, že byl zvolen.³⁵⁹ Pokud tedy taková osoba nebyla přítomná na příslušném jednání zastupitelstva a jeho jednání nesleduje, může se o skutečnosti, že byla zvolena do funkce přísedícího, dozvědět až tehdy, kdy ji předseda soudu vyzve, aby se dostavila ke složení slibu, respektive k převzetí osvědčení o zvolení, neskládá-li slib.

U ustanovení zákona o soudech a soudcích věnujících se složení slibu přísedícího si lze povšimnout, že (jako i jiné právní předpisy³⁶⁰) neobsahují žádnou lhůtu, ve které musí předseda soudu vyzvat přísedícího ke složení slibu. Lze však vycházet z toho, že by měl jednat bez zbytečného odkladu poté, co se dozví o tom, že došlo k volbě přísedícího. Taková lhůta by tedy určitě neměla být delší než několik málo jednotek týdnů.

³⁵⁷ Vizte § 126 odst. 1 písm. i), respektive § 127 odst. 1 písm. e), zákona o soudech a soudcích.

³⁵⁸ Blíže vizte instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS.

³⁵⁹ Zakotvení takové povinnosti by však bylo vhodné, případně alespoň vydání metodického doporučení Ministerstva vnitra České republiky vůči územně samosprávným celkům, že by měly takto postupovat.

³⁶⁰ Např. jako prezident při jmenování člena vlády podle čl. 62 písm. a) Ústavy České republiky.

2.5.7. Zařazení přísedícího do rozvrhu práce

Zvolení přísedícího ani složení slibu však nezaručuje, že se přísedící začne podílet na rozhodování příslušného soudu. Aby tomu tak mohlo být, musí být přísedící zařazen do rozvrhu práce, konkrétně musí být jmenovitě určen pro působení v jednotlivém soudním oddělení.³⁶¹

Tomuto tématu se dosti podrobně věnuje Vladimír Lajsek v jeho publikaci.³⁶² Jeho teze a citovaná soudní rozhodnutí není nutné opakovat (s jednou výjimkou), protože je sám citovaný autor je na str. 123 velmi trefně shrnul, a to následujícím způsobem: „*V kapitole bylo zjištěno, že zásada zákonného přísedícího jakožto obdoba zákonného soudce skutečně existuje. Oproti soudcům však možnost účelového přiřazování přísedících k projednávání jednotlivých bohužel vyloučena není. Na vině je zejména velmi častá praxe soudů, jež způsobem sestavování rozvrhů práce jednotlivým soudcům umožňují, aby si přísedící vybírali sami. Takové přiřazování osob podílejících se na rozhodování soudu ovšem není nahodilé, což je v rozporu se zásadou zákonného přísedícího. Lze tvrdit, že vhodné zvolení přísedících může ovlivnit dokonce i podobu konečného verdiktu. Fakt, že danou praxi potvrdily soudy s nevyšší autoritou v zemi, lze přikládat hlavně obavám z možného spuštění velké laviny revizí celé řady předchozích soudních řízení.*“³⁶³

Před stručným okomentováním tohoto tématu je vhodné zmínit avizovanou výjimku, kterou představuje náleží Ústavního soudu ze dne 3. 8. 2016 ve věci II. ÚS 2430/15. V dané věci (jednalo se o trestní řízení vedené u Krajského soudu v Brně) stěžovatel poukázal na to, že věc měl rozhodovat senát složený z předsedkyně senátu, z jedné přísedící a z jednoho přísedícího, aniž by rozvrh práce stanovil jakákoliv pravidla, z nichž by bylo možné v den nápadu této věci dovodit, že členy dotčeného trestního senátu se mají stát konkrétní přísedící.³⁶⁴ Interní pravidla pro takový postup však existovala, přičemž dotčená předsedkyně senátu pracovala se seznamem přibližně patnácti přísedících, které na základě jí užívaných kritérií vybírala k jednotlivým případům, aby byli rovnoměrně vytížení a nezasedali více než 20 dnů v roce.³⁶⁵

³⁶¹ Blíže vizte § 42 odst. 1 písm. a) zákona o soudech a soudcích a § 1 odst. 2 věta třetí instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 1/2002 SIS, kterou se vydává vnitřní a kancelářský řád pro okresní, krajské a vrchní soudy. Okrajově se tématu rozvrhu práce dotýká i vyhláška č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy.

³⁶² LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 111–123.

³⁶³ Vizte výše.

³⁶⁴ Vizte odst. 6 náleží Ústavního soudu ze dne 3. 8. 2016 ve věci II. ÚS 2430/15.

³⁶⁵ Vizte odst. 45 posledně uvedeného náleží.

Nastíněný postup výběru přísedících pro jednotlivé případy nebyl shledán závadným. Ústavní soud k němu konkrétně uvedl následující: *„Není bez dalšího porušením práva na zákonného soudce podle čl. 38 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, pokud se prvotní přidělování přísedících uskutečňuje z veřejně přístupného seznamu a způsobem, který je racionální, přiměřeně zohledňuje právní i faktické rozdíly v postavení přísedících oproti profesionálním soudcům, zejména jejich časové možnosti účastnit se jednání, a nezakládá tak důvod k domněnce o libovůli či účelové manipulaci při výběru přísedících. Absence výslovného pravidla pro postup při přidělování přísedících není formálním selháním rozvrhu práce, které by v materiální rovině přímo implikovalo porušení práva na zákonného soudce nevyžadující konkrétní zkoumání, zda k takovému porušení skutečně došlo.“*³⁶⁶

Rozdílů mezi soudci a přísedícími si byl vědomý i zákonodárce při nastavení jejich práv a povinností. Na druhou stranu to byl také on, který je zodpovědný za znění § 42 odst. 1 písm. a) zákona o soudech a soudcích, které obsahuje a stanovuje (tedy nedoporučuje, ale přikazuje) náležitosti rozvrhu práce ve vztahu k přísedícím. Nejsou-li pravidla zakotvená v citovaném ustanovení zákona o soudech a soudcích dodržována, je nutné si klást otázku, jestli je takový stav žádoucí. Z pohledu Ústavního soudu se zřejmě o (žádný) problém nejedná. Pokud bych měl s trochou nadsázky interpretovat závěr Ústavního soudu z předešlého odstavce, mohl bych uvést, že přísedící jsou vlastně „soudci druhé kategorie“, kteří (ačkoliv mohou přehlasovat soudce³⁶⁷) nejsou tak důležití; navíc mají svou práci³⁶⁸ či jiné aktivity/koníčky, na což je nutné brát ohledy³⁶⁹; z těchto důvodů by měl být „flexibilnější“ přístup týkající se přiřazování přísedících k jednotlivým případům logický a přirozený. S takovým pohledem však nelze souhlasit.

Tématu rozvrhu práce se věnoval veřejný ochránce práv ve svém závěrečném stanovisku ve shora komentovaném případě přísedícího, k jehož volbě si zastupitelstvo nevyžádalo vyjádření předsedy soudu. Veřejný ochránce práv k němu uvedl, že *„většina soudů do rozvrhu práce uvádí jména přísedících i číslo senátu, ke kterému jsou přiděleni. Nedostatečnou však shledal právní úpravu přidělení přísedících ke konkrétní věci (pro tento postup nejsou zákonem*

³⁶⁶ Vizte právní věta (odstavec) z výše citovaného nálezu.

³⁶⁷ Vizte § 37 odst. 2 věta první občanského soudního řádu.

³⁶⁸ To s ohledem na průměrný věk přísedících zřejmě nebude úplně pravdou, vizte dále v textu.

³⁶⁹ Je nutné si uvědomit, že každý přísedící se stává přísedícím pouze na základě svého svobodného rozhodnutí a že existuje např. § 200 věta první zákoníku práce. Svě časové možnosti by tak měl předem zvážit každý kandidát do funkce přísedícího, a pokud konkrétnímu přísedícímu jeho práce nebo jiné aktivity neumožňují výkon funkce přísedícího, měl by se uchýlit k postupu podle § 98 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

či instrukcí Ministerstva spravedlnosti stanovená žádná pravidla). Proto veřejný ochránce práv vyslovil pochybnost o tom, zda při dosazování a určení přisedících pro určité jednání soudu je vždy respektováno právo na zákonného soudce. Dále veřejný ochránce práv polemizoval s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2009 ve věci 21 Cdo 1542/2008, ve kterém Nejvyšší soud uvádí, že zákonnými soudci jsou všichni přisedící, kteří jsou zařazeni rozvrhem práce do daného soudního oddělení. Na to veřejný ochránce práv navázal tím, že bez předem stanovených pravidel výběru přisedících pro konkrétní kauzu závisí konečné obsazení senátu pro danou věc pouze na rozhodnutí předsedy senátu. V praxi může také docházet k neodůvodněnému upřednostňování některých přisedících před ostatními.³⁷⁰

S argumentací veřejného ochránce práv se plně ztotožňuji. Stejně tak s ní souzní i Vladimír Lajsek.³⁷¹ I z toho důvodu mi je vlastní výzva veřejného ochránce práv, který v posledně diskutované věci vybídl Ministerstvo spravedlnosti České republiky, aby (mimo jiné) upravilo postup při přiřazování přisedících k jednotlivým věcem (v souladu se zásadou zákonného soudce).³⁷²

Jsem toho názoru, že příslušná úprava by nemusela být nikterak náročná, a to z pohledu administrativního nebo časového. Soudy, které již nyní jmenovitě přiřazují jednotlivé přisedící k soudním senátům, by do rozvrhů práce doplnily pouze to pravidlo, že přisedící jsou k jednotlivým případům přiřazováni abecedně podle jejich příjmení, a pakliže se oslovený přisedící z objektivního důvodu nemůže účastnit nařízeného jednání³⁷³, bude osloven další přisedící v pořadí. Pokud by tak v konkrétním soudním senátu byli přisedící s příjmeními Dlouhý, Nováková, Rázná a Zelený, pak by v prvním případě byl osloven pan Dlouhý a paní Nováková, a pakliže by se např. paní Nováková nemohla nařízeného jednání účastnit, byla by oslovena paní Rázná. V případě dalšího případu by byl osloven pan Zelený a pan Dlouhý atd.

K tématu zařazení přisedícího do rozvrhu práce lze uvést ještě pár komentářů. Vladimír Lajsek v citované pasáži své publikace³⁷⁴ trefně shrnul velmi shovívavý přístup nejvyšších

³⁷⁰ Vizte závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP.

³⁷¹ LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 111–123.

³⁷² Vizte závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP.

³⁷³ Takovou skutečnost by bylo vhodné evidovat např. alespoň poznámkou do spisu, že daný přisedící byl určitého dne konkrétním způsobem kontaktován, ale z uvedeného důvodu se nařízeného jednání nemůže zúčastnit.

³⁷⁴ LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 111–123. Jmenovaný autor se tomuto tématu rovněž věnoval ve svém příspěvku zaměřeném toliko na toto téma (LAJSEK, V. *Přisedící a zásada zákonného soudce v českém právním řádu*. *Právník*, 2019, r. 158, č. 11, s. 1 031–1 045. ISSN 0231-6625.), čerpaje z článku Zdeňka Koudelky, který se věnoval totožné materii (KOUDELKA, Z. *Přisedící a právo na zákonného soudce*. *Právo a bezpečnost*, 2016, č. 2, s. 119–131. ISSN 2336-5323.).

českých soudů ve vztahu k právu na zákonného přísedícího v kontextu tvorby rozvrhu práce jednotlivými soudy. To již před ním učinil sám Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 3. 8. 2016 ve věci II. ÚS 2430/15 (odst. 39, 40 a 42), ve kterém se věnoval své předchozí judikatuře komentující tuto problematiku a ze kterého lze vyzdvihnout následující teze:

- *„V rámci obecných východisek sice vyslovil, že základní pravidla pro soudce se vztahují i na přísedící, a lze je vyvodit ze zákonné úpravy založené na tom, že přísedící musí splňovat v zásadě stejné podmínky jako profesionální soudce (vyjma odbornosti), při rozhodování má také stejné postavení – jeho hlas má stejnou váhu, současně však uvedl, že požadavky na zákonného soudce (přísedícího) není možné absolutizovat.“*
- *„..., v němž řešil skutkově i právně obdobnou problematiku jako nyní, tedy absenci předem daných pravidel v rozvrhu práce soudu stran přísedících, kteří měli spolurozhodovat v trestní kauze. Je třeba rozlišovat rozsah konkrétnosti určení mezi soudci a přísedícími, a to především s ohledem na rozdíly v povaze jejich funkcí. Zatímco soudce je jmenován natrvalo, přísedící je volen, a to na určité období, soudce je na rozdíl od přísedícího v pracovním vztahu, v senátu je to především soudce, komu procesní předpisy ukládají povinnost vést řízení, zatímco kompetence přísedícího jsou omezeny toliko na rozhodování.“*
- *„S východisky i závěry vyslovenými v citovaných usneseních i v nálezu Ústavního soudu je možno se ztotožnit i v nyní posuzované věci, která se nijak neodlišuje od případů již řešených... Zohlednit je třeba i praktickou stránku věci, kdy přísedící jsou povoláváni k rozhodování jednotlivých věcí podle svých časových, pracovních a zdravotních možností a délce mandátu, a to především tak, aby nedocházelo k průtahům v jednotlivých řízeních.“*

Je nutné v první řadě posoudit, jestli citované výroky Ústavního soudu nalézají oporu v právní úpravě. Ustanovení § 42 odst. 1 zákona o soudech a soudcích i § 1 odst. 2 věta druhá a třetí instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 1/2002 SIS umožňují odlišný postup při jmenování určení soudců a přísedících ve vztahu ke konkrétním soudním jednotkám. V případě přísedících se tento požadavek vyčerpává již na úrovni jednotlivých soudních oddělení, u soudců jde tento požadavek dále až na úroveň senátů. Bližší konkretizaci ve vztahu k přísedícím však ani jeden ze jmenovaných pramenů práva neobsahuje. Formálně vzato by teze Ústavního soudu měly být správné. Na druhou stranu se je nutné ptát po smyslu

instrumentu, kterým je rozvrh práce, a v tomto kontextu se nad touto problematikou zamyslet.

Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 31. 8. 2021 ve věci IV. ÚS 3011/20 k tématu práva na zákonného soudce uvedl (jednalo se o odst. 39 daného rozhodnutí): *„Ustanovení čl. 38 odst. 1 Listiny, které zakotvuje požadavky na vymezení příslušnosti orgánu soudní moci, je třeba vykládat tak, že současně vymezuje požadavky na osoby, které budou nezávisle a nestranně soudní moc vykonávat a které se tak budou také jevit. Pravidla pro jejich určení musí splňovat i kvalitativní požadavky vylučující jejich účelové zneužití k nelegitimnímu cíli, kterým je především ad hoc výběr soudců, ať již z jakýchkoliv důvodů. Odnětí již přidělené věci musí být podle Ústavního soudu vždy až poslední možností a musí se tak stát na základě předem daných, známých a transparentních pravidel vylučujících libovůli; takovým důvodem nemůže být pouze potřeba zajištění „plynulého chodu“ orgánu soudní moci, popř. běžné nerovnoměrné zatížení jednotlivých soudců v již přidělených věcech, a to tím spíše, předvídá-li rozvrh práce příslušného soudu jiné řešení.“* A již o více než dvě dekády dříve Ústavní soud uvedl, *„že ústavní imperativ, dle něhož „nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudci“ (čl. 38 odst. 1 Listiny), je ochranou především proti libovolnému či účelovému obsazení jednajícího soudu ad hoc“.*³⁷⁵

Posledně citované zásady lze ještě doplnit o požadavek, aby *„přiřazování osob podílejících se na rozhodování soudu“*³⁷⁶ nebylo nahodilé, s čímž lze jednoznačně souhlasit. Jsem toho názoru, že posledně uvedená pravidla by měla platit nejen pro soudce, ale i pro přísedící. Nahodilost ani „ad hoc“ výběr přísedících nemají v civilním (ani v trestním) procesním právu žádné místo, a to ani za situace, kdy příslušná právní úprava není dostatečně konkrétní. Smysl a účel čl. 38 odst. 1 Listiny základních práv a svobod vystihl Ústavní soud zcela správně, a proto by měly soudy ctít nejen doslovnou (a dosti stručnou) literu zákona a navazujících právních předpisů, ale rovněž by se při tvorbě rozvrhů práce měly zamýšlet nad materiálním obsahem zásady práva na zákonného soudce, které je aplikovatelné i na přísedící, selhala-li jak moc zákonodárná, tak moc výkonná, neboť ani zákon o soudech a soudcích, ani instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 1/2002 SIS nejsou dostatečně konkrétní. Jsem toho názoru, že postup nastíněný o cca dvě a půl strany výše popisující drobnou úpravu rozvrhů

³⁷⁵ Vizte nálezu Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1998 ve věci III. ÚS 200/98.

³⁷⁶ LAJSEK, V. *Přísedící a laický prvek v justici*. S. 123.

práce ve vztahu k přisedícím v sobě obsahuje ducha čl. 38 odst. 1 LZPS a zároveň představuje přiměřenou administrativní zátěž ve vztahu ke svému cíli.

K původně komentované tezi Ústavního soudu omlouvající benevolentnější přístup soudů při zařazení přisedícího do rozvrhu práce ve vztahu k právu na zákonného přisedícího v kontextu tvorby rozvrhu práce jednotlivými soudy lze poznamenat ještě následující. Ústavní soud akcentoval časové, pracovní a zdravotní možnosti přisedících, neboť není záhodné, aby docházelo k průtahům v řízení. Se druhou částí předchozího souvětí lze bez jakýchkoliv pochyb souhlasit – průtahy v řízení nejsou žádoucí. Je ale rozvrh práce tím správným prostředkem, který by měl zamezit jejich vzniku, jsou-li diskutováni přisedící?

Výkon funkce přisedícího je zcela dobrovolný a nikdo nemůže být nucen se této funkce zhostit. Každý zájemce o výkon funkce přisedícího by měl zvážit, jestli je natolik flexibilní, aby se mohl zpravidla vždy účastnit soudního jednání, bude-li ustanoven přisedícím a následně povoláván k soudním jednáním.³⁷⁷ Funkce přisedícího je funkcí veřejnou a do jisté míry funkcí čestnou a podle toho by k ní měl každý přisedící přistupovat. To (alespoň dle mého názoru) zahrnuje mimo jiné to, že omluva z jednání bude připadat v úvahu jen z objektivních důvodů spočívajících téměř výlučně v neplánovaných a v neočekávatelných zdravotních důvodech na straně přisedícího.³⁷⁸

Nastíněné úvahy se částečně promítají i v právní úpravě – v případě pracovního práva lze zmínit § 201 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu výkonu veřejné funkce. Pracovní právo tímto způsobem upřednostňuje výkon veřejné funkce před výkonem závislé práce. Někdo by mohl říct, že Ústavní soud není složený z idealistů, kteří si nejsou vědomí reality pracovního světa, ve kterém pracovní právo není vždy dodržováno. Je však nutné položit na misky vah hodnoty, které tu porovnáváme – ústavní zásady civilního procesního práva versus realitu pracovního světa a přisedících z hlediska jejich složení (se zohledněním jejich průměrného věku a zdraví). Mít formální i neformální moc Ústavního soudu, snažil bych se spíše tlačit na zákonodárce a moc výkonnou, aby se nad institutem přisedících komplexněji zamysleli, aby Ústavní soud nemusel v diskutovaných případech „kličkovat jako zajíc“ a volit menší zlo před potenciálním větším zlem v podobě

³⁷⁷ K neexistenci bližších požadavků na výběr přisedících vizte výše.

³⁷⁸ Pravidla tohoto typu bych výslovně nezakotvoval, ale pracoval bych s nimi jako s doporučeními, která by časem mohla nabýt na významu a stát se neformálními, ale i tak respektovanými pravidly.

rušení soudních rozhodnutí z důvodu nedodržení zásady práva na zákonného přisedícího, pomáhaje si ne vždy zcela přesvědčivou právní argumentací.

V neposlední řadě si lze při úvahách nad zařazením přisedícího do rozvrhu práce představit situaci (např. jako v případě, ke kterému došlo u Okresního soudu v Rychnově, který byl v této práci poměrně detailně rozebírán), že by předseda soudu nezařadil přisedícího, který po jeho opětovném zvolení nemusí skládat slib, do rozvrhu práce, respektive že by jej z něj vyřadil, pokud by s jeho opětovnou volbou nesouhlasil. Takový postup je fakticky možný, ale stejně jako postup předsedy Okresního soudu v Rychnově by byl protiprávní (jednalo by se pravděpodobně opět o nesprávný úřední postup). Bylo by ale otázkou, jestli by se o nesprávný úřední postup skutečně jednalo, pokud by se následně ukázalo³⁷⁹, že dotčený přisedící opravdu nedisponoval zkušenostmi a morálními vlastnostmi³⁸⁰ zaručujícími řádný výkon přisedícího. Formálně vzato by se o nesprávný úřední postup spíše jednalo, nicméně z hlediska materiálního by takový postup předsedy soudu byl spíše (byť zřejmě jen neformálně a neveřejně) oceněn.

2.5.8. Práva a povinnosti přisedícího

Přisedící a soudci se přirozeně odlišují, a to nejen co se způsobu jejich ustanovení týká, ale především v rozsahu jejich práv a povinností. Tento očekávatelný fakt vyplývá ze skutečnosti, že soudce je profesionálním právníkem, pro kterého je právo denním chlebem, kdežto přisedící je ve většině případů „jen“ právním laikem, který se (kromě běžných životních situací) s právem blíže setkává pouze při výkonu své funkce.

Nastíněné východisko, odrážející se v množství práv a povinností přisedícího, nicméně neznamená, že by přisedící neměli disponovat alespoň základními právními znalostmi, naopak. K tomuto ale vizte blíže o několik odstavců níže po představení role přisedícího v soudním senátu, včetně nástroje, který je předpokladem řádného výkonu funkce přisedícího.

Zdroje informací přisedícího

³⁷⁹ Postupem uvedeným v § 97 odst. 1 písm. b) zákona o soudech a soudcích [eventuálně ve spojení s postupem dle § 101 odst. 1 písm. b) a odst. 2 zákona o soudech a soudcích] nebo postupem uvedeným v § 124 zákona o obcích.

³⁸⁰ K problematice požadavku na zkušenosti a morální vlastnosti přisedícího vizte výše.

Role přisedícího v soudním řízení je neodmyslitelně spjatá s množstvím právních a skutkových informací, kterými o daném soudním sporu disponuje. Ty může čerpat ze tří základních zdrojů, a to:

- a) od předsedy senátu,
- b) z přednesů osob majících určité postavení v daném soudním řízení a
- c) ze soudního spisu.

Před bližším okomentováním posledně zmíněného by mohlo některé čtenáře napadnout, že by uvedený výčet měl obsahovat ještě čtvrtý zdroj informací, a to právní předpisy společně s odbornou literaturou a judikaturou. Lze vycházet z toho, že přisedící s právním vzděláním budou čerpat i z toho typu zdroje. U přisedících bez právního vzdělání, tedy skutečných právních laiků, však tento předpoklad pravděpodobně platit nebude, a to z více možných důvodů.

Těmi bude v prvé řadě absence právního vzdělání projevující se v nedostatku orientace v právním řádu, neznalosti základních souvislostí a chybějících znalostech umožňujících výklad právních norem. Pokud by přisedící v konkrétní situaci příslušné pravidlo dohledal, nebylo by jisté, že by v případě potřeby dohledal související normy, přičemž je rovněž otázkou, jestli by u složitějších pravidel byl schopný jejich výkladu. Zejména v případě již neúčinných právních norem je otázkou, jestli by je byl přisedící schopný dohledat, a to ve správném znění potřebném pro posouzení daného případu.

Odborná literatura je většinou přístupná pouze za poplatek, a to ať již v podobě zdrojů dostupných online, nebo ve fyzické podobě. Nelze proto předpokládat, že by se s ní měli přisedící zájem seznamovat, pokud by za tímto účelem museli vynaložit vlastní finanční prostředky. A rovněž i v tomto případě by se projevila neznalost práva přisedícího.

Posledně uvedené do jisté míry platí i pro judikaturu. V jejím případě je výchozí situace přisedícího ještě o to složitější, že právní věty, které lze poměrně často dohledat online, jsou relevantní pouze pro skutkově velmi obdobné případy. Z toho důvodu je nutné i pečlivé studium daného soudního rozhodnutí, a to především jeho skutkových okolností, ze kterého příslušná právní věta pochází, což je mnohdy spojené s nemalou časovou náročností. Je poté otázkou, jestli má průměrný přisedící v případě složitějších případů zájem strávit hodiny studiem judikatury, a to nad rámec času, který musí vynaložit na účast na soudním jednání; to ostatně platí i pro načítání relevantní právní úpravy a příslušné odborné literatury.

Posledně uvedené může znít příliš pesimisticky, co se týká objektivních možností přisedícího seznámit s právními a skutkovými informacemi potřebnými pro posouzení daného případu. S ohledem na to, že přisedící většinou bývají právními laiky, potřebují pomoc se získáváním relevantních informací pro posuzování případů, které mají spolurozhodovat. Projev tohoto prostého faktu lze nalézt v § 2 odst. 1 písm. b) a c) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI³⁸¹. Podle citovaných ustanovení jmenované instrukce odpovídá předseda soudu za zajištění organizačních podmínek pro efektivní výkon funkce přisedících, které spočívají zejména v možnosti odborné konzultace obecných právních otázek, které mohou být významné pro tematickou oblast rozhodovací činnosti, kterou se zabývá soudní oddělení, do kterého je konkrétní přisedící zařazen, a v přístupu ke zněním právních předpisů, rozhodnutím soudů a odborné literatuře, je-li soudu dostupná³⁸². Tyto základní organizační povinnosti předsedy soudu platí obecně, tedy nikoliv ve vztahu k případu, který přisedící spolurozhoduje.

Seznámit přisedící s projednávaným případem a podat jim k němu potřebná vysvětlení je povinností předsedy senátu, jak do 6. 2. 2023 stanovoval čl. I odst. 7 věta první instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS³⁸³. Tato instrukce byla s účinností od 7. 2. 2023 nahrazena již zmíněnou instrukcí Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI, což samo o sobě není nikterak důležité ani zajímavé. Pozoruhodné nicméně je, že instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI již tuto povinnost předsedy senátu ve vztahu k přisedícím nestanovuje. Tuto změnu ale nelze vykládat tak, že od 7. 2. 2023 není povinností předsedy senátu seznámit přisedící s projednávaným případem a podat jim k němu potřebná vysvětlení.³⁸⁴ Pokud by tomu tak čistě teoreticky bylo, kdo by tuto povinnost měl nyní plnit? Nebo již není nutné seznamovat přisedící s projednávaným případem a podat jim k němu potřebná vysvětlení?

Řádný výkon funkce přisedícího, typicky právního laika, si nelze představit bez pomoci třetí osoby, která mu alespoň ve stručnosti představí projednávaný případ, a to jak po

³⁸¹ Celý název této instrukce zní instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI o organizace práce a odborné průpravě přisedících okresních a krajských soudů.

³⁸² Vizte § 2 odst. 1 písm. b) a c) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

³⁸³ Celý název této instrukce zní instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS k řízení a organizaci práce s přisedícími okresních a krajských soudů.

³⁸⁴ Lze vycházet z toho, že se jedná buď o natolik zřejmou povinnost, že ji podle Ministerstva spravedlnosti České republiky není nutné výslovně zmiňovat, nebo se jedná o opomenutí jmenované instituce při tvorbě instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

skutkové, tak po právní stránce. Osobou, která by měla mít nejvíce informací o každém případě, je předseda senátu, kterému daný případ napadl. S ohledem na to se musí jednat o předsedu senátu, který přisedící seznámí s projednávaným případem a podá jim k němu potřebná vysvětlení.

Komentovaná povinnost předsedy senátu se nevyčerpá poskytnutím potřebných informací přisedícím před prvním jednáním. Je nutné ji plnit v jakékoliv fázi daného soudního řízení, aby přisedící rozuměli jeho průběhu. Jedině takový postup napomůže tomu, že na závěr soudního sporu dospějí přisedící (a následně i celý senát) ke správnému rozhodnutí.

Posledně uvedené platí i pro informace získávané (nejen) přisedícími z přednesů osob majících určité postavení v daném soudním řízení, tedy zejména od stran a svědků. Informace od těchto osob nemusejí být vždy snadno srozumitelné, mohou být ve vzájemném rozporu, což je v případě soudních sporů velmi časté, a mohou být i zavádějící. Ačkoliv tyto informace vnímají přisedící přímo vlastními smysly, bez (alespoň následného) komentáře předsedy senátu nemusejí mít pro přisedící – právní laiky velkou vypovídající hodnotu, případně je mohou i zmást a navést k nesprávnému závěru. Význam role předsedy senátu jako právního profesionála proto může být zcela zásadní, a to především tehdy, neposkytne-li přisedícím potřebná vysvětlení.

Přisedící mají v neposlední řadě právo nahlédnout do soudního spisu.³⁸⁵ Tuto možnost zdroje čerpání informací přisedícími jsem záměrně uvedl jako poslední, a to s ohledem na očekávatelnou četnost využívání tohoto práva přisedícími – právními laiky.³⁸⁶ Lze vycházet z toho, že přisedící se většinou dostaví na jednání relativně krátký časový úsek před jeho začátkem, tudíž nebudou mít mnoho času (a možná ani chuti) na studium soudního spisu. I pokud by čas a chuť na jeho studium měli, opět by se často setkali s problémem souvisejícím s tím, že jako právní laici by neměli dostatečné schopnosti na řádné vyhodnocení obsahu spisu,

³⁸⁵ Vizte § 2 odst. 1 písm. a) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI. Na rozdíl od povinnosti předsedy senátu seznámit přisedící s projednávaným případem a podat jim k němu potřebná vysvětlení došlo v tomto ohledu přijetím instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI k pozitivnímu vývoji, neboť instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS takto konkrétně o právu přisedícího v dostatečném předstihu prostudovat soudní spis nehovořila.

K diskutovanému tématu lze doplnit, že nahlížení do soudního spisu je obecně upravené zejména § 188 odst. 1 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 1/2002 SIS. Tato úprava nicméně zprostředkovaně platí pro osoby stojící mimo soud, tedy pro účastníky řízení a další osoby, byť je zavazovat nemůže (srov. PŘÍDAL, O. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 179, m. č. 1.).

³⁸⁶ Já osobně této možnosti jako přisedící využívám vždy, a to zejména před zahájením jednání ve věci, přičemž se jedná o primární zdroj informací v každé věci, kterou spolurozhoduji. Jsem si nicméně vědomý toho, že do průměrného přisedícího, co se věku a vzdělání týká, mám poměrně daleko.

včetně potenciálních úskočných tvrzení účastníků řízení. Pokud by tohoto práva chtěli využít, bylo by vhodné, aby u toho byl předseda senátu, který by je spisem provedl.

Limitujícím prvkem práva přisedících nahlédnout do soudního spisu je dále skutečnost, že tak smějí učinit toliko v prostorách soudu [§ 2 odst. 1 písm. a) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI]. Tato skutečnost velmi pravděpodobně souvisí s tím, že vedení elektronických spisů je v České republice dosud výsadou insolvenčního řízení, pro které existuje speciální informační systém (srov. § 26a vyhlášky č. 37/1992 Sb.). Značně neelektrizovaná česká justice tak omezuje i přisedící v řádném výkonu jejich funkce.³⁸⁷

V této souvislosti je nutné zmínit, že případná asistence předsedy senátu přisedícím při nahlížení do spisu představuje i pro něj vynaložení časového úsilí. Proto lze do jisté míry chápat, pokud (někteří) předsedové senátů spíše ocení případnou pasivitu svých přisedících. Na druhou stranu by mělo být v zájmu každého předsedy senátu, aby jeho přisedící rozuměli projednávanému případu co nejlépe, má-li zájem o to, aby přisedící mohli učinit to nejsprávnější rozhodnutí (v daných objektivních mezích), tedy aby i rozhodnutí senátu jako celku bylo co nejsprávnější.

Role přisedícího v soudním senátu

Získání základních informací o případu je vstupním předpokladem pro to, aby měl přisedící jako člen senátu možnost řádně uplatňovat svá práva i během jednání.

Přisedící má jako člen senátu právo se souhlasem předsedy senátu provádět jednotlivé úkony při dokazování (§ 117 odst. 2 občanského soudního řádu). V tomto ohledu se rozsah práv a povinností přisedícího neodlišuje od člena senátu v podobě soudce, je-li senát složený pouze ze soudců. Právo provádět jednotlivé úkony při dokazování je (přirozeně) vázané na souhlas předsedy senátu, protože je to on, který je zodpovědný za průběh jednání, které řídí.³⁸⁸ Zejména v případě senátů složených z přisedících je vázanost jejich práva provádět

³⁸⁷ Přisedící by nicméně nepotřebovali celý elektronizovaný soudní spis. Postačoval by jim toliko náhled na podání stran, a to včetně jejich příloh. Těmito dokumenty navíc soudy zpravidla disponují v elektronické podobě, tudíž by ani nebylo nutné dokumenty skenovat.

Zcela vyhovující (z hlediska praktičnosti) by bylo, pokud by tyto dokumenty byly nahrané na serveru, na který by měli přístup (i) přisedící (přirozeně po použití hesla, a to toliko do případů, které spolurozhodují). S ohledem na nezájem o přisedící je ale téměř bláhové se domnívat, že by se našla vůle tento praktický nedostatek řešit, a to i z důvodu případné finanční náročnosti jakéhokoliv řešení (koupě/rozšíření serverů by s nejvyšší pravděpodobností bylo spojené s nějakými náklady).

³⁸⁸ Srov. § 117 odst. 1 věta první občanského soudního řádu, případně § 2 odst. 1 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 1/2002 SIS.

jednotlivé úkony při dokazování na souhlas předsedy senátu logická, protože přísedící častěji/zpravidla nedisponují dostatečnými právními znalostmi, které by jim umožnily řádný výkon této činnosti. Lze tak očekávat, že pokud předseda senátu někoho pověří prováděním jednotlivých úkonů při dokazování, bude se zpravidla jednat o jiného soudce, ne přísedícího.

Právo, které přísedícím dále náleží, ale není jakkoliv limitované či omezené, je klást svědkům otázky (§ 126 odst. 3 věta druhá občanského soudního řádu). Za jedinou, byť toliko drobnou, mez lze v tomto ohledu považovat skutečnost, že přísedící tohoto práva může využít až po předsedovi senátu.³⁸⁹ Tohoto práva na rozdíl od práva přísedícího se souhlasem předsedy senátu provádět jednotlivé úkony při dokazování přísedící budou využívat (a i využívají) častěji. Dalo by se usoudit, že tomu tak je z toho důvodu, že se jedná o činnost nepodléhající souhlasu předsedy senátu, jejíž výkon je snazší než provádění úkonů při dokazování. Částečně to může být pravdou, pokud se skutkově nejedná o složitý případ. Na druhou stranu má i kladení otázek svědkům svá pravidla, srov. např. kapciózní nebo sugestivní otázky. V případě pracovněprávních sporů je rovněž zcela zásadní dodržet zásadu projednávání. Tento „detail“ je dle mého názoru zcela rozhodující, neboť přísedící může spíše chybovat než předseda senátu a jedné straně soudního sporu pomoci a druhé uškodit.³⁹⁰ Přísedící působící v trestních věcech mají v tomto ohledu snazší postavení, a to s ohledem na zásadu materiální pravdy, která vládne trestnímu řízení.³⁹¹

Nejvýznamnějším právem přísedícího je jeho právo spolurozhodovat, přičemž jeho hlas má stejnou váhu jako hlas předsedy senátu (§ 36 odst. 1 občanského soudního řádu). Na rozdíl od předchozích případů se ale nejedná pouze o právo přísedícího, ale i o jeho povinnost; není tak možné, aby se přísedící (např. v případě své nerozhodnosti nebo při pochybách) zdržel hlasování (§ 37 odst. 2 věta první občanského soudního řádu).³⁹²

Již výše bylo uvedeno, že soudní jednání řídí předseda senátu. Ten může ze své pozice sám provádět jen takové úkony, jimiž se nerozhoduje ve věci (§ 36d odst. 1 občanského soudního řádu), a může činit vhodná opatření, aby zajistil splnění účelu jednání (§ 117 odst. 1 věta první občanského soudního řádu). Příslušná opatření nicméně předseda senátu není

³⁸⁹ Vizte § 126 odst. 3 věta druhá občanského soudního řádu. K pokládání otázek bývají přísedící předsedou senátu běžně vyzýváni, jakmile s dotazováním skončí předseda senátu.

³⁹⁰ Lze proto doporučit, aby přísedící nejprve předsedovi senátu pošeptal, na co se chce zeptat, aby se předešlo případným významným procesním pochybením.

³⁹¹ Srov. § 2 odst. 5 (zejména věta šestá) trestního řádu.

³⁹² Vizte rovněž PŘIDAL, O. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 165, m. č. 4.

povinen konzultovat s ostatními členy senátu, tedy ani s přísedícími; nesouhlasí-li ostatní členové senátu s opatřením předsedy senátu, mohou žádat, aby rozhodl senát, čímž jej následně mohou přehlasovat (§ 117 odst. 3 občanského soudního řádu). V případě obsazení senátu přísedícími v podobě právních laiků si však lze jen těžko představit situaci, ve které by k takové situaci prakticky mohlo dojít.

Z pohledu tématu této práce lze toliko za relativně nevýznamný detail označit pravidlo, že přísedící hlasují před předsedou senátu, přičemž mladší přísedící hlasují před staršími přísedícími (§ 37 odst. 2 věta třetí občanského soudního řádu). Jaromír Jirsa³⁹³ v takto nastavené posloupnosti spatřuje snahu zákonodárce neovlivnit přísedící názorem soudce, respektive názor mladších přísedících názorem jejich starších kolegů. Lze se domnívat, že tato myšlenka skutečně mohla být důvodem vzniku těchto pravidel, nicméně je otázkou, jak hlasování v praxi vypadá. Je skutečně tak formální, nebo se jedná spíše o debatu členů senátu, kteří následně dospějí ke společnému rozhodnutí? Z vlastní zkušenosti přísedícího mohou říci, že se spíše jedná o druhou alternativu, nicméně reprezentativními daty k tomuto aspektu výkonu funkce přísedícího nedisponuji, tudíž tuto otázku nemohu zodpovědět takovým způsobem, aby měla vypovídající hodnotu a aby se nejednalo toliko o mou domněnku.

Z posledních několika stran vyplývá, že výkon práv a povinností přísedícího, který je právním laikem, se může do značné míry odvíjet od informací, které obdrží od předsedy senátu. Ten se své role může zhostit ukázkovým způsobem, kdy se členy senátu sejde vždy před každým jednáním, poskytne jim dostatek času na studium spisu, zodpoví jejich otázky a upozorní je na důležité (nové) aspekty soudního řízení, a kdy (v případě potřeby) poskytne členům senátu potřebná vysvětlení i během jednání. Předseda senátu však může ke své roli přistoupit pasivněji a členům senátu může poskytnout jen ty informace, které budou odpovídat jeho předběžnému názoru na probíhající soudní řízení, přičemž v průběhu jednání se může omezit toliko na to, že se členů senátu dotáže na to, zdali mají nějaké otázky na strany nebo svědky. Oba tyto přístupy mohou vést k tomu, že se názor členů senátu na probíhající soudní spor bude vyvíjet odlišným způsobem, což se možná projeví i v rozhodnutí senátu jako celku ve věci samé. Přístup předsedy senátu a jeho role ve vztahu ke členům senátu v podobě právních laiků proto může mít nemalý vliv na celý výsledek soudního řízení.

³⁹³ JIRSA, J. in JIRSA, J. a kol. *Občanské soudní řízení: Soudcovský komentář. Kniha I.* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 536 s. ISBN 978-80-7598-366-4. S. 267.

Odborná průprava přísedícího

Výše v textu byla vyzdvihnuta role předsedy senátu jako osoby, která může na základě své spolupráce s přísedícími do značné míry ovlivnit průběh a výsledek soudního řízení. Není však úkolem předsedy senátu poskytovat přísedícím obecné informace o výkonu funkce přísedícího ani základní informace o pravidlech řízení, ve kterých přísedící působí.

Obecné informace spočívající zejména v právech a povinnostech přísedícího, v četnosti výkonu této funkce, v překážkách ve výkonu funkce přísedícího, v souvisejících omluvách ze soudních jednání a v odměňování³⁹⁴ za výkon této funkce by (v ideálním stavu) měli přísedící získat před tím, než se přísedícími stanou, aby ještě jako zájemci o výkon funkce přísedícího mohli učinit informované rozhodnutí o tom, jestli jsou ochotní a schopní tuto funkci řádně vykonávat. Veškeré tyto informace jsou sice dohledatelné, neboť jsou obsažené v právních předpisech, ale je otázkou, jestli by nebylo vhodnější, aby byly součástí krátké brožury – jednoho materiálu sepsaného uživatelsky přívětivějším jazykem bližším běžným přísedícím v podobě právních laiků.

Nejpozději po složení slibu by měli být přísedící poučeni o svých bližších právech a povinnostech popsaných shora. Každý přísedící by měl vědět, jaký je běžný průběh soudního řízení³⁹⁵, kdy do něj smí aktivně vstupovat, jaké typy otázek může především stranám a svědkům klást, aby jim nepomáhal, ale aby jim ani nevkládal slova do úst, jak by měla/mohla vypadat spolupráce členů senátu zejména během jednání, jaké nejčastější případy se v soudním senátu, do kterého je přísedící na základě rozvrhu práce přiřazený, projednávají a s jakými právními otázkami se lze v typických případech řešených jeho senátem setkat. Vzdělávání by měli být přísedící i během výkonu jejich funkce, dojde-li k legislativním změnám nebo k zásadním změnám ve výkladu stávajících právních norem, pokud by se s těmito změnami mohli setkat.

Zajistit dostatečnou informovanost přísedících přibližně v rozsahu popsaném v předchozích dvou odstavcích je úkolem předsedů soudů. Ti jsou povinni pečovat o odbornou průpravu přísedících vytvářením podmínek pro soustavné získávání a prohlubování odborných právních a dalších znalostí potřebných pro efektivní výkon jejich funkce, jakož i vědomostí

³⁹⁴ Přesněji řečeno se jedná spíše o kompenzaci času stráveného výkonem funkce přísedícího nebo jiných souvisejících povinností.

³⁹⁵ Civilního/trestního, a to v závislosti na tom, jakým věcem se daný přísedící ve svém soudním senátu věnuje, působí-li toliko v jednom senátu; při jeho působení v pracovněprávním i v trestním senátu by měl být přirozeně seznámen se základními pravidly civilního i trestního řízení.

o povinnostech přísedících³⁹⁶. Předem uvedené nicméně neznamená, že je úkolem předsedů soudů osobně vzdělávat přísedící. Jejich povinností je pouze zajistit, aby k edukaci přísedících docházelo.³⁹⁷

Hlavní/povinný rozsah odborné průpravy přísedících stanovuje § 3 odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI, který zní následovně:

V rámci odborné průpravy přísedících předsedové soudů či jiní pověřeni zaměstnanci soudů zejména:

- a) informují přísedící o možnostech odborné průpravy vždy po složení slibu a dále soustavně po celé funkční období jednotlivých přísedících s přihlédnutím k jejich individuálním potřebám,
- b) zpřístupňují vzdělávací materiály pro samostudium, včetně e-learningu, odpovídající individuálním potřebám přísedících a
- c) dle personálních, organizačních a finančních možností příslušného soudu organizují nebo se podílí na uskutečňování vzdělávacích aktivit pro přísedící konaných prezenčně nebo prostřednictvím videokonference.

Je logické, že činnosti uvedené v § 3 odst. 2 písm. a) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI budou vykonávat osoby ze soudu, na kterém konkrétní přísedící působí. Tyto osoby by totiž měly mít nejvíce poznatků o tom, jaké by mohly být/jsou individuální potřeby přísedících působících na jejich soudu. První indicie o přísedících mohou pocházet již z materiálů poskytnutých zastupitelstvy, která přísedící zvolila, soudu, a to v rámci žádosti adresované předsedovi soudu o vyjádření k navrženým kandidátům do funkce přísedícího.³⁹⁸ Dalším zdrojem informací jsou samotní přísedící. Informace o jejich zájmu o určité oblasti justiční problematiky, o jejich publikační činnosti nebo o jejich jiných souvisejících aktivitách jsou soudy, na kterých přísedící působí, povinny evidovat (čl. I odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS). A v neposlední řadě získávají o přísedících informace i předsedové senátů, kteří mají k přísedícím nejbliže, protože s nimi přicházejí do osobního styku.

Informace získané předsedy senátů, kteří s přísedícími spolupracují, mohou být ideálním zdrojem informací pro tvorbu vzdělávacích aktivit „šitých přísedícím skutečně na míru“. Spolu

³⁹⁶ Vizte § 3 odst. 1 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

³⁹⁷ Srov. § 3 odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

³⁹⁸ Vizte § 64 odst. 3 věta druhá zákona o soudech a soudcích.

s územní spojitostí, která (více či méně) vychází z požadavku zákonodárce na existenci trvalého pobytu či pracoviště přisedícího v obvodu soudu, u kterého má působit/působí³⁹⁹, je i v tomto případě logické, aby činnosti uvedené v § 3 odst. 2 písm. c) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI opět vykonával někdo ze soudu, na kterém konkrétní přisedící působí.⁴⁰⁰

V této souvislosti je nutné připomenout již zmíněnou a zrušenou instrukci ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023, která se rovněž věnovala odborné přípravě přisedících. Její text nebyl (vzhledem k datu jejího vzniku) tak moderní, což se projevovalo např. v tom, že nehovořila o možnosti uskutečňovat vzdělávací aktivity prostřednictvím videokonference. Na druhou stranu obsahovala konkrétnější opatření, jak pečovat o odbornou přípravu přisedících (blíže vizte dále).

Od 7. 2. 2023 je organizování či uskutečňování vzdělávacích aktivit pro přisedící relativizováno personálními, organizačními a finančními možnostmi příslušného soudu. Je tedy možné vykládat § 3 odst. 2 písm. c) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI tím způsobem, že v případě nedostatečných – v současné době zejména finančních – zdrojů soudu tento nemusí vzdělávací aktivity organizovat či uskutečňovat? Lze se domnívat, že tímto směrem citovaný text jmenované instrukce mířit bude, jinak by příslušnou relativizační pasáž neobsahoval. Instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023 žádné takové ustanovení, které by soudy vyvazovalo z povinnosti organizovat školení, neobsahovala.⁴⁰¹

³⁹⁹ Vizte § 64 odst. 4 zákona o soudech a soudcích a příslušný komentář k tomuto požadavku uvedený v textu této práce.

⁴⁰⁰ Prvek geografické spojitosti přisedícího a soudu, u kterého působí, není v současné době v kontextu vzdělávacích aktivit zcela rozhodující, neboť je lze realizovat i prostřednictvím videokonference, jak se lze dočíst v § 3 odst. 2 písm. c) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

⁴⁰¹ Ačkoliv se někomu může zdát, že se jedná o nepodstatný detail, domnívám se, že tato změna souvisí s dlouhodobou snahou části zákonodárského sboru a Ministerstva spravedlnosti České republiky o podstatnou redukci případů, které by přisedící spolurozhodovali. Kroky tohoto typu by bylo možné podpořit argumentací, že zejména právní znalosti přisedících nejsou dostačující, tudíž jejich přínos celému soudnímu řízení je malý. A v situaci, kdy vzdělávací aktivity nebude nutné organizovat ani uskutečňovat (s odvoláním na nedostatek finančních prostředků, což je realita, se kterou se české veřejné rozpočty potýkají), se právní znalosti přisedících pravděpodobně rozšiřovat nebudou.

K tomuto tématu vizte blíže dále v textu, kde bude diskutován aktuální (ve smyslu přelomu let 2023 a 2024) legislativní návrh, jehož cílem je omezení působení přisedících toliko na vybrané případy v trestním soudnictví.

K vlastnímu obsahu instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023, která bude částečně porovnána s její následovnicí, lze ve stručnosti uvést následující.

Gestorem odborné přípravy přisedících byl do posledně uvedeného data rovněž předseda soudu. Koordinační funkci pro obvod svého soudu nicméně zastával předseda příslušného krajského soudu (respektive Městského soudu v Praze).⁴⁰² Tuto funkci od 7. 2. 2023 plní Ministerstvo spravedlnosti České republiky.⁴⁰³ Minimálně v rozsahu sdílení vhodných postupů, poznatků a vzdělávacích materiálů by se mohlo jednat o krok správným směrem, neboť sdílení informací tohoto typu toliko na úrovni soudního kraje není logické.

Ocenit lze rovněž novinku spočívající v poskytování materiálů vhodných pro odbornou přípravu přisedících předsedům soudů Justiční akademii.⁴⁰⁴ Zcela určitě bude efektivnější, pokud tvorbu základních vzdělávacích materiálů zastřeší jedna instituce, která se dlouhodobě věnuje vzdělávání osob působících v justici (§ 129 odst. 2 věta první zákona o soudech a soudcích). Jistě by přípravu vzdělávacích materiálů zvládly i samotné soudy, ale nebylo by efektivní, aby na každém soudu, na kterém přisedící působí, někdo „ztrácel“ čas sepisováním dokumentů, které nemají žádná geografická specifika, tudíž mohou být (a měly by i být) totožné pro všechny soudy v České republice, na kterých přisedící působí.⁴⁰⁵

Za změnu spíše k horšímu lze naopak považovat skutečnost, že soudy, na kterých přisedící působí, již nemusí vyhotovovat roční plány výchovy a školení obsahující úkoly k odborné přípravě přisedících.⁴⁰⁶ Společně s komentovaným relativizačním ustanovením uvedeným v § 3 odst. 2 písm. c) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI se může jednat o další oslabení povinného vzdělávání přisedících. Lze se opět jen domnívat, co stálo za zrušením této povinnosti. Její účel bylo možné spatřovat jednak v nutnosti zamyslet se nad potřebami přisedících a dále ve stanovení alespoň základního rozsahu vzdělávání přisedících. Na druhou stranu ale mohlo být důvodem zrušení zmíněné povinnosti pouze snížení administrativní zátěže soudů. Bude-li se vzdělávání přisedících uskutečňovat i v budoucnu (za předpokladu, že k tomu v minulosti docházelo – k této otázce vizte praktická část této

⁴⁰² Vizte čl. II odst. 9 instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023.

⁴⁰³ Vizte § 3 odst. 4 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

⁴⁰⁴ Vizte § 3 odst. 3 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

⁴⁰⁵ Výše uvedené lze doplnit o informaci, že v České republice je 75 okresních soudů, deset obvodních soudů, Městský soud v Brně a osm krajských soudů, včetně Městského soudu v Praze, na kterých působí přisedící, vizte příloha č. 2 zákona o soudech a soudcích.

⁴⁰⁶ Vizte čl. II odst. 11 instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023.

disertační práce), nebude diskutovanou změnu možné hodnotit negativně. V tomto ohledu je nutné posečkat s hodnocením dopadu této úpravy.

Další odlišnost obou komentovaných instrukcí Ministerstva spravedlnosti České republiky lze spatřovat v míře jejich konkrétnosti. Jejich srovnáním je možné dojít k závěru, že § 3 odst. 2 a 3 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI je podrobnější než čl. II odst. 14 instrukce ministra spravedlnosti č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023. Kvitovat lze v tomto ohledu především důraz na e-learningové vzdělávání formou samostudia, které je zmíněné v § 3 odst. 2 písm. b) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI a které do 20. let 21. století nepochybně patří. Je možné vycházet z toho, že zejména tyto materiály bude připravovat Justiční akademie.⁴⁰⁷

Nelze si nevšimnout, že při tvorbě instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI byl zvolen částečně odlišný přístup, než jako tomu bylo u předchůdkyně této instrukce. Aktuální instrukce klade důraz na individuální potřeby přísedících⁴⁰⁸, přičemž do 6. 2. 2023 byla akcentována senátní příslušnost přísedících, podle které bylo třeba diferencovat náplň školení^{409, 410}. O velkou odlišnost se nejedná, nicméně se lze domnívat, že i od 7. 2. 2023 bude odborná průprava rozlišována spíše než podle individuálních potřeb jednotlivých přísedících podle jejich senátního zařazení, tedy skutečnosti, jestli působí v civilním nebo trestním soudnictví.

Jeden relativně podstatný a zajímavý rozdíl lze mezi instrukcemi ještě najít. Podle čl. II odst. 15 instrukce ministra spravedlnosti č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023 bylo třeba s plánem odborné průpravy přísedících seznámit všechny přísedící příslušného soudu v náležitém časovém předstihu. Někdo by mohl zastávat názor, že se jedná o nadbytečné ustanovení, nicméně není tomu tak. Přísedící, kteří jsou ještě ekonomicky aktivní, potřebují v dostatečném časovém předstihu vědět, kdy budou mít povinnost vykonávat svou funkci,

⁴⁰⁷ Srov. § 3 odst. 3 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

⁴⁰⁸ Vizte § 3 odst. 2 písm. a) a b) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

⁴⁰⁹ Vizte čl. II odst. 14 věta druhá instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023.

⁴¹⁰ Bylo by možné ještě zmínit, že do 6. 2. 2023 bylo při organizaci odborné průpravy bráno více ohledů na další aktivity přísedících, respektive takto lze čl. II odst. 13 instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023, který zněl následovně, vykládat:

Při stanovení organizačních forem odborné průpravy, zejména jejího časového rozvržení, personálního zabezpečení a místa konání, sledují předsedové příslušných soudů hledisko účelnosti a v tomto směru vycházejí především z místních podmínek (zejména územního obvodu soudu, počtu přísedících, dopravních a prostorových možností apod.).

kteřá zahrnuje i účast na odborné průpravě, a to z důvodu plánování vlastních pracovních aktivit (v případě zaměstnanců i z důvodu včasného požádání o pracovní volno, pokud již plán odborné průpravy přisedících obsahoval konkrétní termíny školení⁴¹¹). Je proto otázkou, z jakého důvodu instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI komentované ustanovení (či jeho obdobu) neobsahuje.

Posledně uvedené lze ještě doplnit o skutečnost, že přisedící museli být do 6. 2. 2023 vyzoomívání o termínu školení nejméně čtrnáct dnů předem.⁴¹² Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI již žádné takové ustanovení (bohužel) neobsahuje.

Zcela na závěr se nabízí okomentovat ještě jednu konkrétní pasáž instrukce ministra spravedlnosti č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023. Za tímto účelem ji je vhodné nejdříve odcitovat: Při stanovení obsahového zaměření odborné průpravy přisedících předsedové příslušných soudů vycházejí ze základních okruhů otázek stanovených Institutem pro další vzdělávání soudců, státních notářů, vedoucích a odborných pracovníků soudů a státních notářství (povinná témata ústřední výchovy), která dle svého uvážení a konkrétních potřeb soudů doplňují.⁴¹³ Tento text, který platil až do 6. 2. 2023, pozorného čtenáře zaujme zmínkou instituce, která již přes dvě dekády neexistuje a kterou je Institut pro další vzdělávání soudců, státních notářů, vedoucích a odborných pracovníků soudů a státních zástupců notářství.⁴¹⁴ Lze si tak klást otázku, z jakých materiálů předsedové soudů při stanovení obsahového zaměření odborné průpravy do začátku roku 2023 vycházeli, respektive byla vůbec odborná průprava přisedících za doby platnosti instrukce ministra spravedlnosti č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023 realizována?

Na otázku ze závěru předchozího odstavce pokusím poskytnout odpověď v praktické části této práce. Na tomto místě lze toliko konstatovat, že skutečnost, že instrukce ministra spravedlnosti č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023 vůbec nereflektovala změnu instituce zajišťující vzdělávání justičního personálu, může naznačovat, jaký je zájem moci výkonné (v podobě Ministerstva spravedlnosti České republiky) o přisedící.

⁴¹¹ Srov. § 206 odst. 1 věta první zákoníku práce.

⁴¹² Vizte čl. II odst. 15 věta druhá instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023.

⁴¹³ Vizte čl. II odst. 14 věta první instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023.

⁴¹⁴ Vizte informace o této instituci zmíněná Danielou Kovářovou v odborném časopisu soudce (KOVÁŘOVÁ, D. Justiční akademie slavila. *Soudce*, 2011, r. 13., č. 1. S. 24–26. ISSN 2788-3795. S. 24.), jehož část je dostupná na internetových stránkách www.jacz.cz [cit. 3. 1. 2024].

Nestrannost a nezávislost přisedících

Nestrannost a nezávislost soudců, včetně nezávislosti soudů, je stěžejním a rovněž i úvodním tématem čtvrté hlavy Ústavy České republiky.⁴¹⁵ Tato skutečnost je poměrně logická, neboť si nelze představit demokratický právní stát bez nezávislé justice.⁴¹⁶

Na rozdíl od soudců není výslovný požadavek na nestrannost a nezávislost přisedících zakotven přímo v Ústavě České republiky, ale v zákonu o soudech a soudcích.⁴¹⁷ Tento fakt nicméně nelze interpretovat tak, že by nestrannost a nezávislost přisedících měla být nižší či méně důležitá, než tomu je u soudců. Za dosti podstatný lze v tomto ohledu považovat čl. 81 Ústavy České republiky, který stanovuje, že soudní moc vykonávají jménem republiky nezávislé soudy. A protože participaci dalších osob (přisedících) na rozhodování soudů umožňuje čl. 94 odst. 2 Ústavy České republiky, musí se požadavek na nezávislost soudů vztahovat i na přisedící.⁴¹⁸ Lze tak konstatovat, že nestrannost a nezávislost přisedících musí kvalitativně odpovídat nestrannosti a nezávislosti soudců, byť je pravdou, že v případě hmotného zabezpečení⁴¹⁹ tomu tak není (a ani být nemůže).

Vzhledem k výše uvedenému není pro účely této práce potřebné blíže analyzovat konkrétní projevy nestrannosti a nezávislosti přisedících, neboť (s drobnými výjimkami) odpovídají nestrannosti a nezávislosti soudců. Tato témata jsou diskutována v existující odborné literatuře, tudíž postačí stručný odkaz na ni⁴²⁰.

Obecně lze pouze ve stručnosti zmínit, že i přisedící, jako člen soudního senátu, je při rozhodování vázán zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí právního řádu⁴²¹, přičemž tyto prameny práva je povinen vykládat podle svého nejlepšího vědomí a svědomí, a dále je povinen rozhodovat v přiměřených lhůtách bez průtahů, nestranně a spravedlivě a na

⁴¹⁵ Vizte čl. 81 a čl. 82 odst. 1 Ústavy České republiky.

⁴¹⁶ Požadavek na projednání věci (záležitosti) nezávislým a nestranným soudem je výslovně zakotvený v čl. 6 odst. 1 větě první Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, jejíž signatářem se stala Česká a Slovenská Federativní Republika v roce 1991 a která byla vyhlášena pod č. 209/1992 Sb.

⁴¹⁷ Srov. čl. 81 Ústavy České republiky a § 79 odst. 1 věta první a odst. 2 zákona o soudech a soudcích.

⁴¹⁸ K nezávislosti přisedících a ke směšování nezávislosti soudů a nezávislosti soudců vizte např. Vladimír Sládeček (SLÁDEČEK, V. in SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V./SUCHÁNEK, R.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky. Komentář*. S. 863 a 864, odst. 4 a 5.).

⁴¹⁹ Srov. § 75 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

⁴²⁰ Vizte např. SLÁDEČEK, V. in SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V./SUCHÁNEK, R.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky. Komentář*. S. 860–874, odst. 1–16.

⁴²¹ Srov. čl. 94 ve spojení s čl. 95 odst. 1 Ústavy České republiky a dále § 79 odst. 1 věta první zákona o soudech a soudcích.

základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem⁴²². A i přisedící, jako osoba vykonávající veřejnou funkci⁴²³, se musí chovat určitým způsobem, neboť přisedící je jednak povinen vykonávat svou funkci svědomitě a dále se musí při výkonu funkce a v občanském životě zdržet všeho, co by mohlo narušit důstojnost funkce přisedícího nebo ohrozit důvěru v nezávislé, nestranné a spravedlivé rozhodování soudů.⁴²⁴

Odpovědnost přisedícího

Funkce přisedícího je čestnou funkcí. Tato skutečnost však neznamená, že by přisedící neměl být odpovědný za neřádný výkon své funkce, naopak.

Právní řád pracuje se třemi hlavními projevy odpovědnosti přisedícího. Jednak se jedná o trestněprávní odpovědnost, dále o odpovědnost správněprávní a v neposlední řadě o odpovědnost občanskoprávní. Tyto tři typy odpovědnosti přisedícího se (přirozeně) odlišují podle objektu, který chrání.

Trestněprávní odpovědnost přisedícího se odvíjí od jeho postavení jako úřední osoby, byť to nemusí být na první pohled zcela jasné. Nahlédnutím do § 127 odst. 1 trestního zákoníku pozorný čtenář zjistí, že mezi osobami vypočtenými v tomto ustanovení a podílejícími se na výkonu veřejné moci přisedící zmíněný není. V komentářové literatuře⁴²⁵ se lze nicméně dočíst následující: *„Za soudce je třeba považovat i přisedícího, kterého sice § 127 odst. 1 písm. a) výslovně neuvádí, ale s ohledem na to, že se bezprostředně podílí na výkonu soudní moci (soudnictví) a vykonává soudcovskou funkci (srov. i znění § 80 odst. 1 SSZ, které i ve vztah k přisedícímu hovoří o „soudcovské funkci“ a o „rozhodování soudů“), je třeba ho považovat za soudce v širším smyslu. Také funkce přisedícího je veřejnou funkcí (srov. § 74 odst. 1 SSZ) a jeho postavení při výkonu soudní moci je zásadně rovnocenné s postavením soudce, neboť podle § 79 SSZ jsou soudci i přisedící při výkonu své funkce nezávislí a jsou vázáni pouze zákonem.“* S nastíněným výkladem pojmu úřední osoby ve smyslu trestního zákoníku lze souhlasit. Bylo by totiž nedůvodné, nesystematické a zcela nelogické, aby soudce za úřední

⁴²² Vizte § 79 odst. 1 věta druhá zákona o soudech a soudcích. Povinnost rozhodovat bez průtahů dopadá ale spíše na předsedu senátu, srov. § 117 odst. 1 věta druhá občanského soudního řádu.

⁴²³ Vizte § 74 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

⁴²⁴ Srov. § 80 odst. 1 věta první zákona o soudech a soudcích.

⁴²⁵ Vizte ŠÁMAL, P. in ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 4933 s. ISBN 978-80-7400-893-1. S. 1744, m. č. 2.

osobu považován byl, ale přisedící ne, byť má jejich hlas při rozhodování stejnou váhu⁴²⁶. Trestné činy, kterých se přisedící při výkonu své funkce může dopustit, lze nalézt v hlavě X dílu 2 a 3 trestního zákoníku, která pojednává o trestných činech proti pořádku ve věcech veřejných.

Bližší komentář k jednotlivým skutkovým podstatám příslušných trestných činů není pravděpodobně nutný, protože žádná specifika týkající se přisedících neobsahují. Za zmínku stojí toliko skutečnost organizační, respektive procesní, povahy. Má-li být zahájeno trestní stíhání soudce⁴²⁷ nebo má-li být vzat do vazby pro činy spáchané při výkonu funkce soudce nebo v souvislosti s výkonem funkce soudce, je k takovému kroku potřeba souhlas prezidenta České republiky (§ 76 odst. 1 zákona o soudech a soudcích). V případě zahájení trestního stíhání přisedícího postačuje pouze oznámení této skutečnosti předsedovi příslušného soudu a zastupitelstvu, které přisedícího zvolilo (§ 77 zákona o soudech a soudcích).⁴²⁸

Lze se ptát, co je smyslem a účelem rozdílného přístupu diskutované právní úpravy vůči soudcům a přisedícím. Nahlédnutím do sněmovního tisku 878⁴²⁹ z roku 2001, tedy návrhu zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přisedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, případně do důvodové zprávy k zákonu o soudech a soudcích⁴³⁰, odpověď na tuto otázku částečně získat lze. Původně se koncepce zahájení trestního stíhání ani vzetí přisedícího do vazby pro činy spáchané při výkonu funkce přisedícího nebo v souvislosti s výkonem funkce přisedícího neměla lišit od úpravy této problematiky u soudce, neboť i v případě přisedícího měly být jmenované kroky podmíněné souhlasem orgánu, který přisedícího do funkce zvolil, tedy zastupitelstva příslušné obce⁴³¹. Po zásahu ústavně

⁴²⁶ Srov. § 36 odst. 1 věta první občanského soudního řádu; v přípravě trestněprávního řízení srov. § 127 odst. 2 věta první a odst. 3 věta první trestního řádu, případně vizte LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 67 a 68.

⁴²⁷ Za zmínku v této souvislosti stojí rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 1998 ve věci 11 Tz 124/98, ve kterém jmenovaný soud rozhodl, že souhlasu prezidenta České republiky je třeba i tehdy, pokud osoba, která trestný čin měla spáchat, soudcovskou funkci již nevykonává.

⁴²⁸ I tuto linku lze sledovat u soudců, neboť v případě zahájení trestního stíhání soudce je orgán, který trestní stíhání zahájil, povinen o této skutečnosti vyrozumět Ministerstvo spravedlnosti České republiky a předsedu příslušného soudu (§ 76 odst. 2 zákona o soudech a soudcích).

⁴²⁹ Vizte § 76 odst. 1 sněmovního tisku 878 z roku 2001 (jedná se o str. 20), který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 3. 1. 2024]. Znění citovaného ustanovení jmenovaného sněmovního tisku vypadalo následovně: „Pro činy spáchané při výkonu funkce přisedícího nebo v souvislosti s výkonem této funkce lze přisedícího trestně stíhat nebo vzít do vazby jen se souhlasem zastupitelstva, které ho zvolilo.“

⁴³⁰ Vizte odůvodnění k § 73–77 sněmovního tisku 878 z roku 2001 (jedná se o str. 64).

⁴³¹ V případě hlavního města Prahy by se muselo jednat o zastupitelstvo příslušné městské část a v případě přisedících působících na krajských soudech se muselo jednat o zastupitelstvo příslušného kraje. Dále v textu již budou zmiňována toliko zastupitelstva obcí bez předem uvedeného doplnění a případných vazeb s tím souvisejících, neboť v případě hlavního města Prahy se jedná o drobnou nuanci a neboť je tato práce zaměřená na pracovněprávní spory, které se řeší pouze u okresních soudů, obvodních soudů a Městského soudu v Brně.

právního⁴³² výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, který přijal pozměňovací návrh odpovídající současnému (a jedinému) znění § 77 zákona o soudech a soudcích, však byl zvolen odlišný přístup.

Proč k popisované úpravě došlo, bohužel v zápisu z 88. schůze jmenovaného výboru⁴³³ není uvedené. O důvodu této změny by bylo možné spekulovat, nicméně k tomu se uchylovat nebudu. Racionální důvod k rozdílnému přístupu k tomuto tématu mne ale nenapadá, byť si lze představit, že by někdo mohl argumentovat tím směrem, že prezident České republiky disponuje relativně početným odborným právním aparátem, se kterým by otázku důvodnosti trestního stíhání či vzetí do vazby soudce mohl konzultovat, což v případě menších obcí platit nebude. Na druhou stranu by tomuto názoru bylo možné oponovat tím způsobem, že pokud byla zastupitelstvům všech obcí svěřena pravomoc volit a odvolávat přísedící⁴³⁴, není důvodu, aby zastupitelstva obcí neměla pravomoc vyjadřovat (ne)souhlas s trestním stíháním přísedících a s jejich vzetím do vazby.

Za správněprávní odpovědnost přísedícího lze považovat situaci, kdy přísedící bude odvolán ze své funkce z důvodu porušení povinnosti přísedícího⁴³⁵ závažným způsobem, a to postupem podle § 97 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona o soudech a soudcích.⁴³⁶ Zákon o soudech a soudcích blíže nekonkretizuje, kdy se může přísedící dopustit porušení svých povinností závažným způsobem. Lze tak souhlasit s Jiřím Kocourkem, který posuzování intenzity porušení povinnosti přísedícího připodobňuje k posuzování intenzity porušení pracovní kázně zaměstnancem.⁴³⁷ Je zcela v pořádku, že zákon o soudech a soudcích není v tomto ohledu konkrétnější ani že neobsahuje žádné příklady závažného porušení povinnosti

⁴³² Za drobnou jazykovou zajímavost lze považovat různé formy zápisu slova ústavněprávní/ústavně-právní. V roce 2001 se u ústavně-právního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky používal zápis „ústavně právní“, přičemž u téhož výboru Senátu Parlamentu České republiky se používal zápis „ústavně-právní“. Od současného volebního období (od podzimu roku 2021) se však již v případě obou jmenovaných výborů obou komor Parlamentu České republiky používají shodné zápisy, a to „ústavně-právní“, vizte internetové stránky www.psp.cz a www.senat.cz [cit. 3. 1. 2024].

⁴³³ Srov. zápis z 88. schůze ústavně právního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 3. 1. 2024].

⁴³⁴ A to nehledě na vyjádření předsedy příslušného soudu, srov. § 64 odst. 3 věta druhá zákona o soudech a soudcích.

⁴³⁵ K povinnostem přísedícího vizte výše. K porušení povinnosti přísedícího lze doplnit, že proces jeho odvolání z funkce může být podnícen podáním stížnosti, srov. § 170–174 zákona o soudech a soudcích.

⁴³⁶ Odvolání přísedícího z funkce připadá v úvahu ještě ve dvou dalších případech, a to (1) přestane-li splňovat předpoklady uvedené v § 60 odst. 1 a 4 nebo (2) nedovoluje-li mu jeho zdravotní stav řádně vykonávat povinnosti přísedícího [§ 97 odst. 1 písm. b) a c) zákona o soudech a soudcích]. Ani jedna z těchto situací ale nemá odpovědnostní povahu.

⁴³⁷ Srov. KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 260.

přisedícího.⁴³⁸ Právní normy s relativně abstraktní dispozicí jsou sice spojené s menší mírou právní jistoty, nicméně dopadají na větší množství případů, přičemž jejich použitelnost a přizpůsobitelnost v čase (v kontextu společenského vývoje) je z důvodu jejich relativní abstraktnosti větší.

Proces odvolání přisedícího podle § 97 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona o soudech a soudcích musí obsahovat následující tři kroky, aby proběhl řádně:

- a) návrh předsedy soudu, na kterém přisedící působí, na odvolání přisedícího z jeho funkce,
- b) poskytnutí možnosti přisedícímu ze strany zastupitelstva obce, které jej do funkce zvolilo, vyjádřit se k podanému návrhu na jeho odvolání z funkce přisedícího a
- c) rozhodnutí zastupitelstva obce, které přisedícího do funkce zvolilo, o odvolání přisedícího z funkce přisedícího.

V nastíněném procesu lze spatřovat nejméně tři problematické aspekty. Prvním z nich je skutečnost, že návrh na odvolání přisedícího z jeho funkce je oprávněný podat toliko předseda soudu, na kterém přisedící působí. Obdobný postup, se kterým se lze setkat u soudců, přiznává právo podat návrh podle § 92 odst. 1 zákona o soudech a soudcích nejen předsedovi soudu, k němuž byl soudce přidělen nebo přeložen, ale i ministrovi spravedlnosti. Proč byl v případě přisedících zvolen odlišný přístup, je otázkou, na kterou bohužel neznám odpověď. Jsem nicméně toho názoru, že pro takovou diskrepanci neexistuje racionální důvod.⁴³⁹

Druhým problematickým aspektem popisovaného procesu je dle Jiřího Kocourka skutečnost, že bez návrhu podle § 97 odst. 1 zákona o soudech a soudcích „nemůže zastupitelstvo o odvolání přisedícího vůbec jednat“⁴⁴⁰. Problematická by dle jmenovaného autora rovněž byla skutečnost, pokud by přisedící neměl možnost se k návrhu na jeho odvolání z funkce přisedícího vyjádřit.⁴⁴¹ Co kdyby však zastupitelstvo obce, které přisedícího do funkce zvolilo, o odvolání přisedícího z jeho funkce rozhodovalo i bez návrhu předsedy soudu⁴⁴², na kterém přisedící působí, respektive by o odvolání přisedícího z jeho funkce rozhodovalo na základě návrhu předsedy soudu, ale nevyžádalo by si vyjádření přisedícího k tomuto návrhu? Nepochybně by oba dva postupy, případně i jejich kombinace, byly vadné. Toto „prosté“

⁴³⁸ Právní předpisy, včetně jednotlivých právních norem, které obsahují, navíc musejí být obecné povahy, neboť v opačném případě by se jednalo o individuální akty, srov. KNAPP, V. *Teorie práva*. S. 149 a 150, m. č. 364.

⁴³⁹ Srov. závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP, ve kterém se téma odvolání přisedícího z funkce rovněž diskutuje.

⁴⁴⁰ Vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 259.

⁴⁴¹ Vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 260.

⁴⁴² Srov. § 94 zákona o obcích.

konstatování nicméně neříká zhola nic o tom, k čemu by takové vady, pokud by přisedící byl ze své funkce odvolán, vedly.

Druhý z předestřených postupů by podle Jiřího Kocourka zapříčinil neplatnost rozhodnutí zastupitelstva obce o odvolání přisedícího z jeho funkce. Co to však přesně znamená? Inspirovat se v tomto ohledu lze u shora popsaného a komentovaného případu, ke kterému došlo u Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou, přičemž u obou z nastíněných postupů, respektive i u třetího, který by vznikl jejich kombinací, by bylo možné dospět ke stejnému závěru. Je obecně platným a známým pravidlem, že zahájení jakéhokoliv řízení bez procesní legitimace navrhovatele je zcela zásadní vadou takto zahájeného řízení, není-li příslušný orgán oprávněný k zahájení řízení z moci úřední. Je-li k podání návrhu podle § 97 odst. 1 zákona o soudech a soudcích aktivně legitimovaný toliko předseda soudu, u kterého daný přisedící působí, nemůže zastupitelstvo obce, které přisedícího do funkce zvolilo, o odvolání přisedícího z funkce rozhodovat bez návrhu předsedy příslušného soudu.⁴⁴³ Odvolání přisedícího z funkce přisedícího bez návrhu předsedy soudu, u kterého daný přisedící působí, by z popsaného důvodu bylo jednoznačně nezákonné, byť by mohly být splněné hmotněprávní podmínky pro jeho odvolání.

To samé by platilo i v situaci, pokud by přisedící neměl možnost vyjádřit se k návrhu předsedy soudu, u kterého daný přisedící působí, na jeho odvolání z funkce dle § 97 odst. 2 zákona o soudech a soudcích. Právo na vlastní obhajobu je imanentní součástí trestního práva procesního (srov. § 2 odst. 13 nebo § 33 odst. 1 věta první trestního řádu). Obdobně tomu je ve správním právu procesním, ve kterém se lze setkat s povinností správního orgánu umožnit dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy (vizte § 4 odst. 4 správního řádu) nebo se vyjádřit k podkladům rozhodnutí (vizte § 36 odst. 3 věta první půlvěta první správního řádu). Ačkoliv rozhodování o odvolání přisedícího z funkce přisedícího zejména z důvodu stanoveného v § 97 odst. 1 písm. a) zákonu o soudech a soudcích nelze považovat za správní řízení, určité rysy tohoto řízení (s jednoznačnými prvky správního trestání) v něm spatřovat lze. I z toho důvodu je nutné umožnit přisedícímu vyjádřit se k návrhu na jeho odvolání z funkce přisedícího. Neumožnění realizace tohoto práva přisedícímu by v případě jeho odvolání z funkce přisedícího představovalo zásadní procesní nedostatek vedoucí

⁴⁴³ Citovaný § 97 odst. 1 zákona o soudech a soudcích je tak speciálním ustanovením k § 94 zákona o obcích.

k nezákonnosti odvolání přisedícího z funkce přisedícího, a to opět nehledě na splnění hmotněprávních podmínek pro jeho odvolání.⁴⁴⁴

Obranou nezákonně odvolaného přisedícího z funkce přisedícího proti předem uvedenému by mohlo být podání podnětu Ministerstvu vnitra České republiky k postupu podle § 124 zákona o obcích, podle kterého by celý případ mohl dospět až do správního soudnictví.⁴⁴⁵ K právu takto poškozeného přisedícího na realizaci postupu podle § 124 zákona o obcích vizte polemika ministra vnitra a veřejného ochránce práv zachycenou v závěrečném stanovisku veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP, který byl diskutován výše.⁴⁴⁶

Lze se zamyslet nad tím, jestli by nezákonně odvolaný přisedící neměl k dispozici silnější právní prostředek vedoucí ke zrušení rozhodnutí zastupitelstva obce, které jej z funkce přisedícího odvolalo. Odpověď na tuto otázku by byla pozitivní, pokud by takové rozhodnutí zastupitelstva obce bylo možné posoudit jako správní rozhodnutí.⁴⁴⁷

Třetím problematickým aspektem procesu odvolání přisedícího podle § 97 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona o soudech a soudcích je skutečnost, že zastupitelstvo obce, které přisedícího do funkce zvolilo, nemusí návrhu předsedy soudu, u kterého přisedící působí, vyhovět, ačkoliv byly splněné hmotněprávní podmínky pro jeho odvolání. Taková situace by byla velmi podobná případu, ke kterému došlo u Okresního soudu v Rychnově nad Kněžnou. S ohledem na to, že není nutné opakovat již jednou vyřčené, lze toliko odkázat na výše uvedený text.

Posledním typem odpovědnosti je odpovědnost občanskoprávní. Téma odpovědnosti za majetkovou a nemajetkovou újmu způsobenou nezákonným rozhodnutím, rozhodnutím o vazbě, trestu nebo ochranném opatření a nesprávným úředním postupem se dle § 78 odst. 1 zákona o soudech a soudcích řídí speciálním právním předpisem, a to zákonem

⁴⁴⁴ Srov. ŠÁMAL, P. in ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní řád. Komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 4700 s. ISBN 978-80-7400-465-0. S. 55.

⁴⁴⁵ Vizte § 124 odst. 3 zákona o obcích, případně HEJČ, D. in POTĚŠIL, L.; FUREK, A.; HEJČ, D.; CHMELÍK, V.; RIGEL, F.; ŠKOP, J. *Zákon o obcích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 862 s. ISBN 978-80-7400-739-2. S. 708, m. č. 16 a 17.

⁴⁴⁶ K (ne)existující povinnosti Ministerstva vnitra České republiky vykonat dozor podle § 124 zákona o obcích lze ještě poznamenat, že pokud by sdělení tohoto ministerstva o nerealizaci postupu podle citovaného ustanovení zákona o obcích (na rozdíl od vyjádření ministra vnitra) představovalo správní rozhodnutí, výchozí pozice týkající se obrany nezákonně odvolaného přisedícího by byla snazší. To samé by platilo tehdy, pokud by Ministerstvo vnitra České republiky na podnět nezákonně odvolaného přisedícího vůbec nereagovalo, srov. § 80 odst. 1 správního řádu.

⁴⁴⁷ Tuto úvahu nicméně ponechám stranou.

č. 82/1998 Sb.⁴⁴⁸ Ve vztahu k soudcům, po kterých lze regresní úhradu nahrazené majetkové a nemajetkové újmy vymáhat podle § 78 odst. 2 zákona o soudech a soudcích ve spojení s § 17 odst. 1 a 2 zákona č. 82/1998 Sb., se jedná o speciální právní úpravu, neboť bez ní by se jejich odpovědnost řídila příslušnými ustanoveními zákoníku práce.⁴⁴⁹

O odpovědnosti přisedících zákon o soudech a soudcích výslovně nehovoří. Lze si tak klást otázku, jestli lze i v případě přisedících dovodit obdobnou odpovědnost jako u soudců, a pokud ano, v jakém rozsahu budou odpovědní. Na ústavní úrovni odpověď ani na jednu z těchto otázek nalézt nelze. Nad rámec obecně známého pravidla, že každý má právo na náhradu majetkové a nemajetkové újmy způsobené mu nezákonným rozhodnutím soudu nebo nesprávným úředním postupem (srov. čl. 36 odst. 3 a 4 Listiny základních práv a svobod), a zmínky, kdo se podílí a může podílet na rozhodování soudů (srov. čl. 81 a 94 odst. 2 Ústavy České republiky), nic relevantního příslušného právní předpisy neobsahují.

Navzdory skutečnosti, že zákon o soudech a soudcích o odpovědnosti žádné ustanovení odpovídající § 78 odst. 2 tohoto zákona ve vztahu k přisedícím neobsahuje, mnoho z povinností soudce má i přisedící (vizte výše). Navíc váha hlasu přisedícího je stejná jako váha hlasu soudce (rovněž vizte výše), tudíž by bylo velmi nelogické a nesystematické, pokud by (na rozdíl od soudce) přisedící žádnou občanskoprávní odpovědnost neměl.⁴⁵⁰ Na druhou stranu by bylo možné nalézt protiargument spočívající v tom, že hmotné zabezpečení soudce je zejména ve vztahu k mediánu/průměru příjmu běžného jednotlivce dosti nadstandardní⁴⁵¹, a protože je přisedícímu v podstatě⁴⁵² toliko kompenzována jeho ušlá mzda⁴⁵³, aniž by byla zajištěná její výše srovnatelná s platem soudce, nebude žádnou občanskoprávní odpovědnost mít. Z tohoto hlediska lze přisedícího připodobnit k zastupiteli územního samosprávného celku, který odpovídá za majetkovou újmu způsobenou obci v souvislosti s výkonem své

⁴⁴⁸ Jeho úplný název zní zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávním úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád).

⁴⁴⁹ Srov. § 84 odst. 4 zákona o soudech a soudcích.

⁴⁵⁰ LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 71.

⁴⁵¹ Srov. § 75 odst. 1 a 2 zákona o soudech a soudcích ve spojení zejména s § 3 a § 28–33 zákona č. 236/1995 Sb.

⁴⁵² Na tomto místě si dovoluji pominout případnou náhradu hotových výdajů a paušální náhradu za výkon funkce přisedícího dle § 93 odst. 3 a odst. 4 zákona o soudech a soudcích ve spojení s § 4 a § 5 vyhlášky č. 44/1992 Sb., o náhradách za vykonávání funkce přisedícího.

⁴⁵³ Respektive ušlá odměna, ušlý plat (dále v textu již bude pracováno pouze s pojmem mzdy, a to i v případě odměny a platu) nebo výdělek, srov. § 93 odst. 1 a 2 zákona o soudech a soudcích. V případě ušlého výdělků přisedícího lze hovořit pouze o jeho částečné kompenzaci, srov. § 1–3 vyhlášky č. 44/1992 Sb.

funkce, avšak pouze v rozsahu stanovém zákoníkem práce.⁴⁵⁴ Ve světle posledně uvedeného není důvodu, proč by občanskoprávní odpovědnost přisedícího neměla existovat.

Základním východiskem zákona č. 82/1998 Sb. je pravidlo, že stát odpovídá za podmínky v něm stanovených za majetkovou a nemajetkovou újmu způsobenou při výkonu státní moci.⁴⁵⁵ Majetková a nemajetková újma může být způsobena (mimo jiné) rozhodnutím vydaným v občanském soudním řízení, pod které se řadí i pracovněprávní spory, a nesprávným úředním postupem.⁴⁵⁶ Nahradil-li stát škodu, ke které došlo při činnosti státního orgánu, nebo poskytl-li ze stejného důvodu zadostiučinění za vzniklou nemajetkovou újmu, může požadovat regresní úhradu od těch, kteří se podíleli na vydání nezákonného rozhodnutí nebo na nesprávném úředním postupu, pokud byli k vydání rozhodnutí nebo k úřednímu postupu oprávněni (§ 17 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb.).

Posledně citované ustanovení, stanovující obecnou regresní zásadu v případě, že stát nahradil majetkovou či nemajetkovou újmu, kterou při výkonu státní moci způsobil, dopadá na všechny osoby mající podíl na vydání nezákonného rozhodnutí nebo na nesprávném úředním postupu, byly-li k tomu oprávněné, neobsahuje-li zákon č. 82/1998 Sb. nebo jiný právní předpis výjimku z tohoto pravidla. V té souvislosti si lze položit (spíše jen řečnickou) otázku, jaký je význam již zmíněného § 78 odst. 2 zákona o soudech a soudcích, který v podstatě toliko avizuje, že nějaký zvláštní právní předpis upravující toto téma ve vztahu k soudcům existuje.⁴⁵⁷

Mnohem významnější dopad než § 78 odst. 2 zákona o soudech a soudcích má ve vztahu k soudcům § 17 odst. 2 zákona č. 82/1998 Sb., který stanovuje, že regresní náhradu za uhrazenou majetkovou a nemajetkovou újmu může stát po soudci požadovat pouze tehdy, byla-li jeho vina zjištěna v kárném nebo trestním řízení. Toto podstatné doplnění představuje největší odchylku platnou pro soudce a státní zástupce a odlišuje je tak od ostatních osob podílejících se na výkonu státní moci. Lze jej ale vztáhnout i na přisedící, nebo se v jejich případě uplatní výchozí pravidlo zakotvené v § 17 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb.?

⁴⁵⁴ Srov. zejména § 79 věta první zákona o obcích. K tomu je možné ve stručnosti poznamenat, že zmíněná (z pohledu autora této práce neopodstatněná) limitace odpovědnosti zastupitele obce byla kritizována výše v textu této práce.

⁴⁵⁵ Vizte § 1 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb.

⁴⁵⁶ Vizte § 5 zákona č. 82/1998 Sb.

⁴⁵⁷ Obdobný vztah panuje mezi § 1 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb. a § 78 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

K analýze tohoto tématu lze na úvod uvést, že přisedící na rozdíl od soudců kárně odpovědní nejsou.⁴⁵⁸ Jestli je tento diametrálně odlišný přístup vůči osobám, které se rovněž podílejí na rozhodování soudů a které mají poměrně dosti shodných povinností se soudci (k tomuto tématu vizte výše), racionálně zdůvodnitelný a systematický, ponechám na posouzení každého čtenáře tohoto textu, nicméně se jedná o fakt, se kterým je nutné pracovat. Lze však připomenout již několikrát citované závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP, ve kterém k této otázce veřejný ochránce práv zaujal poměrně jednoznačné stanovisko.⁴⁵⁹ Analogické uplatnění celého § 17 odst. 2 zákona č. 82/1998 Sb. tak zcela jistě možné nebude. V úvahu by teoreticky mohla připadat možnost aplikace pouze části § 17 odst. 2 zákona č. 82/1998 Sb. na přisedící, a to v rozsahu viny přisedícího prokázané v trestním řízení.⁴⁶⁰

Selektivní přístup k pojetí občanskoprávní odpovědnosti přisedícího nastíněný v závěru předchozího odstavce považuji za nekoncepční. Z toho důvodu s se s ním neztotožňuji a jsem toho názoru, že § 17 odst. 2 zákona č. 82/1998 Sb. nelze vztáhnout na přisedící, ale skutečně toliko na soudce a státní zástupce, a to navzdory shora uvedenému výkladu slovního spojení soudcovská funkce.

Úvahy nad občanskoprávní odpovědností přisedícího podle zákona č. 82/1998 Sb. je možné dále rozvíjet s ohledem na starší znění tohoto právního předpisu. V té souvislosti je nutné se zaměřit na současné a poslední znění § 17 odst. 4 zákona č. 82/1998 Sb., který dosud nebyl zmíněn. Hlavním poselstvím posledně citovaného ustanovení zákona č. 82/1998 Sb. je pravidlo, že výše regresní náhrady uplatňované proti osobě v pracovním, mu na roveň postaveném nebo služebním poměru se řídí zvláštními předpisy, které upravují odpovědnost těchto osob, náležel-li výkon veřejné moci k povinnostem těchto osob vyplývajících ze zmíněných poměrů. S ohledem na to, že soudce lze v některých ohledech připodobnit zaměstnanci (srov. výše), nicméně jeho občanskoprávní odpovědnost je upravena speciálně § 17 odst. 2 zákona č. 82/1998 Sb., a vzhledem k tomu, že přisedícího zcela jistě nelze považovat za zaměstnance, se současné znění § 17 odst. 4 zákona č. 82/1998 Sb. diskutovaného tématu na první pohled netýká.

⁴⁵⁸ Vizte § 2 písm. a) zákona č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců, státních zástupců a soudních exekutorů.

⁴⁵⁹ S názorem veřejného ochránce práv spočívajícím v tom, že by kárná odpovědnost přisedících měla být zavedena, jednoznačně souhlasím.

⁴⁶⁰ Srov. LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. S. 71.

Do konce roku 2013 obsahoval § 17 odst. 4 zákona č. 82/1998 Sb. ve znění do 31. 12. 2013 ještě druhou a třetí větu, které zněly následovně: V ostatních případech nesmí výše regresní úhrady přesahovat jednu šestinu částky zaplacené tím, kdo regresní částku požaduje, nejvýše však 5 000 Kč. Toto omezení neplatí, jde-li o škodu způsobenou úmyslně. Systematickým výkladem lze dospět k závěru, že § 17 odst. 4 věta druhá a třetí zákona č. 82/1998 Sb. ve znění do 31. 12. 2013 cílily na případy, kdy regresní náhrada byla uplatňována vůči osobě, která nebyla v pracovním, mu na roveň postaveném nebo služebním poměru, ačkoliv výkon veřejné moci patřil k jejím povinnostem.⁴⁶¹ Takovou osobou mohl být i přísedící, vykonávající veřejnou funkci⁴⁶², protože k jeho povinnostem patřil (a nadále patří) výkon veřejné moci.

Závěr z poslední věty předchozího odstavce jednoznačně vyplývá i z komentáře Petra Vojtky⁴⁶³ k citovanému ustanovení, který k němu uvedl: „*S účinností od 1. 1. 2014 (zákon č. 303/2013 Sb.) byla odstraněna původní druhá a třetí věta § 17 odst. 4 vylučující pracovníprávní omezení u regresní povinnosti ostatních subjektů, např. osob vykonávajících pravomoci z titulu čestné funkce; zákon pro ně sám stanovil poměrný limit v rozsahu jedné šestiny částky, kterou poškozenému zaplatil stát (popřípadě úřední osoby či územní celky státu podle odstavce 3), a kombinoval je s limitem absolutním, vyčísleným částkou 5 000 Kč. Ani zde se omezení nevztahovalo na úmyslné zavinění. Nyní je tedy rozsah regresní povinnosti těchto osob nelimitován.*“⁴⁶⁴ Výkon funkce přísedícího mezi čestné funkce patří, tudíž (i s ohledem na

⁴⁶¹ S ohledem na existenci speciální právní úpravy, obsažené v § 17 odst. 2 zákona č. 82/1998 Sb., se netýkala ani soudců a státních zástupců.

⁴⁶² Vizte § 74 odst. 1 zákona o soudech a soudcích.

⁴⁶³ VOJTEK, P.; BIČÁK, V. *Odpovědnost za škodu při výkonu veřejné moci. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 439 s. ISBN 978-80-7400-670-8. S. 205, m. č. 10.

⁴⁶⁴ Bylo by možné najít argumenty pro i proti existenci limitace pro popisované případy, odhlédnu-li od jejího konkrétního nastavení. I v kontextu shora komentované pasáže týkající limitace odpovědnosti zastupitelů územních samosprávných celků (konkrétně zastupitelů obcí) jsem nicméně toho názoru, že výjimky z pravidel by měly existovat jen tehdy, existuje-li pro ně racionální důvod s pevným základem odborného (a ne politického) charakteru. S ohledem na to považuji zrušení § 17 odst. 4 věty druhé a třetí zákona č. 82/1998 Sb. ve znění do 31. 12. 2013 za správný krok.

K tomuto tématu si dovoluji ještě doplnit, že vyloučení/nedůvodné omezení odpovědnosti osoby související s výkonem jakýchkoliv jejích povinností může mít negativní důsledky spočívající zejména v nedůsledném výkonu povinností takovou osobou. Do jisté míry bych situaci tohoto typu přirovnal morálnímu hazardu, byť se jedná o slovní spojení vyhrazené oblasti financí [historicky oblasti pojišťovnictví].

komentář Petra Vojtky) by přisedící měl mít občanskoprávní odpovědnost podle § 17 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb.⁴⁶⁵

Závěr o existenci občanskoprávní odpovědnosti přisedícího, jejíž právní základ se odlišuje od téže odpovědnosti soudce, není ideální. Shodnost jejich mnohých povinností i skutečnost, že přisedící může rozhodovat pouze jako člen soudního senátu⁴⁶⁶, by spíše svědčily pro jednotnou úpravu občanskoprávní odpovědnosti přisedícího a soudce.

Náhrady za vykonávání funkce přisedícího⁴⁶⁷

Z osob podílejících se na rozhodování soudů⁴⁶⁸ se stát rozhodl finančně zabezpečit toliko soudce (srov. § 75 odst. 1 zákona o soudech a soudcích). Tento přístup je možné považovat za legitimní i správný, a to z toho důvodu, že funkce přisedícího je funkcí čestnou. To nicméně neznamená, že stát přisedícím neposkytuje žádné peněžité plnění.

Na rozdíl od soudců nemají přisedící právo na hmotné zabezpečení, ale „toliko“ na kompenzaci jim vzniklých nákladů. Rozsah těchto nákladů je zakotvený v § 93 zákona o soudech a soudcích a lze je členit na:

- a) náhradu mzdy, respektive ušlého výdělku,
- b) náhradu hotových výdajů a
- c) paušální náhradu za výkon funkce přisedícího.⁴⁶⁹

Před bližším, byť stručným, okomentováním těchto náhrad lze toto téma uvést jednou obecnou poznámkou platnou pro náhradu mzdy, respektive ušlého výdělku, a paušální náhradu za výkon funkce přisedícího. Vyhláška č. 44/1992 Sb., která tyto dvě náhrady upravuje již téměř od začátku roku 1992, byla naposledy novelizována v roce 1995, a to s účinností od 1. 1. 1996. Vzhledem k tomu, že obsahuje konkrétní výše obou zmíněných náhrad, musí být každému více než jasné, že po 28 letech nebudou tyto částky odpovídat nejen růstu cen, ale

⁴⁶⁵ Občanskoprávní odpovědnost by se odvíjela nejen od citovaného § 17 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb., ale i od jeho zbývajících obecnějších ustanovení, mezi která patří zejména § 17 odst. 5, § 18 a § 34 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb.

⁴⁶⁶ K tomu srov. § 18 odst. 3 zákona č. 82/1998 Sb.

⁴⁶⁷ Některé teze z této pasáže vycházejí z již publikovaného textu autora této práce (srov. STONJEK, P. Odměňování přisedících. In: Pichrt, J.; TOMŠEJ, J. (eds.). *Proměny odměny*. S. 92–97.).

⁴⁶⁸ Srov. čl. 94 odst. 2 Ústavy České republiky.

⁴⁶⁹ Právem přisedícího je také právo na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu funkce přisedícího, vizte § 200 věta první a § 201 odst. 1 a 2 zákoníku práce, které umožňuje participaci na rozhodování soudů i osobám – přisedícím v zaměstnaneckém postavení.

ani mezd. Např. v roce 1996 činila průměrná hrubá měsíční mzda 9 825 Kč⁴⁷⁰, přičemž ve třetím čtvrtletí roku 2023 dosahovala výše 42 658 Kč, což představuje nárůst o přibližně 330 %, který však nebyl jakkoliv reflektován. Lze proto zcela souhlasit s konstatováním Daniely Zemanové⁴⁷¹, že tento fakt „je smutným důkazem pasivního přístupu státu k funkci přísedících“. Já osobně bych nebyl při hodnocení přístupu moci výkonné a moci zákonodárné⁴⁷² tak smířlivý a použil bych pregnantnější výrazivo, neboť demonstrováný příklad i v kontextu ignorování doporučení obsažených v závěrečné zprávě veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP vypovídá o absolutním nezájmu o přísedící, a tím i zprostředkovaně o část soudní moci. Zpět ale k jednotlivým náhradám poskytovaným přísedícím.

Právní úprava upravující kompenzaci ušlého příjmu přísedícího, který je v pracovním poměru nebo obdobném vztahu, je poměrně vyhovující. Přísedícím v tomto postavení je kompenzována jejich ušlá mzda ve výši průměrného výdělku, a to po bodu výkonu funkce přísedícího nebo plnění jiných povinností s ní spojených, přičemž náhradu mzdy jim je povinen poskytovat stát⁴⁷³ (§ 93 odst. 1 zákona o soudech a soudcích).

Pravidla kompenzace ušlého výdělku přísedícím, kteří nejsou v pracovním poměru nebo obdobném vztahu, stanovují zejména⁴⁷⁴ § 1–3 vyhlášky č. 44/1992 Sb. Nejproblematictější z těchto ustanovení je hned § 1 vyhlášky č. 44/1992 Sb., který maximální výši náhrady ušlého výdělku u přísedících v uvedeném postavení limituje na 80 Kč za hodinu⁴⁷⁵ nebo 680 Kč za jeden den. Na tomto aspektu náhrad poskytovaných přísedícím lze snadno demonstrovat, k jakým neodůvodnitelným a neospravedlnitelným rozdílům může dojít při kompenzaci jejich

⁴⁷⁰ Vizte tabulka s názvem „Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství ČR (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví“, která je dostupná na internetových stránkách www.czso.cz, a údaj k aktuální výši průměrné hrubé mzdy, který je dostupný rovněž na internetových stránkách www.czso.cz [cit. 9. 1. 2024].

⁴⁷¹ ZEMANOVÁ, D. *Zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 268 s. ISBN 978-80-7400-888-7. S. 151.

⁴⁷² Ačkoliv ke změně vyhlášky č. 44/1992 Sb. postačuje akt moci výkonné, nelze si představit, že by k takovému kroku Ministerstvo spravedlnosti České republiky bez dodatečných finančních prostředků přistoupilo. Z toho důvodu kritizují nejen moc výkonnou, ale i moc zákonodárnou, respektive toliko Poslaneckou sněmovnu Parlamentu České republiky, která schvaluje státní rozpočet (vizte čl. 42 Ústavy České republiky).

⁴⁷³ Konkrétně tak stát činí prostřednictvím soudu, u něhož přísedící působí (vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 251.).

⁴⁷⁴ Vedle § 93 odst. 2 zákona o soudech a soudcích.

⁴⁷⁵ K citované částce lze pro kontext doplnit, že od 1. 1. 2024 činí hodinová sazba minimální hrubé mzdy 112,50 Kč (vizte § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí). Náhrada ušlého výdělku osobám, které nejsou v pracovním poměru nebo obdobném vztahu, tak nedosahuje ani výše minimální mzdy.

ušlého příjmu, a to toliko v závislosti na tom, jakou formu ekonomické aktivity si vybrali. Jedné skupině přisedících (v pracovním poměru nebo obdobném vztahu) se kompenzuje ušlá mzda v plné výši, respektive dokonce v podobě průměrného výdělku⁴⁷⁶, který bývá nezdědk⁴⁷⁷ vyšší než výdělek, kterého by byl přisedící dosáhl, kdy byl pracoval a nevěnoval se výkonu funkce přisedícího nebo povinností spojeným s touto funkcí, a druhé skupině přisedících (v jiném než pracovním poměru nebo obdobném vztahu) je kompenzace ušlého výdělku limitovaná částkami, které byly stanovené v roce 1995.

Nelogičnost a nespravedlnost popsaná v předchozím odstavci může mít negativní dopad na motivaci osob samostatně výdělečně činných ucházet se o funkci přisedícího, neboť jejich ušlý výdělek by adekvátně kompenzován nebyl. V případě pracovněprávních sporů, u kterých části jednání trvají zpravidla maximálně několik málo jednotek hodin, účast přisedícího – osoby samostatně výdělečně činné k tak velkému výpadku jeho výdělku nepovede. V případě trestních řízení, která ale někdy trvají několik celých dní za sebou, přičemž takových několikadenních bloků může být i více, může být výpadek výdělku přisedícího – osoby samostatně výdělečně činné již značný. A ačkoliv je funkce přisedícího funkcí čestnou, ke snížení příjmů přisedícího by její výkon nebo plnění souvisejících povinností vést neměly.

K mechanismu výpočtu náhrady ušlého výdělku přisedících – osob samostatně výdělečně činných lze poznamenat především to, že podkladem pro příslušnou kalkulaci je základ daně z příjmů fyzických osob.⁴⁷⁸ Zajímavostí na této skutečnosti je, že příslušné ustanovení vyhlášky č. 44/1992 Sb. obsahuje odkaz na již více než tři dekády zrušený zákon č. 389/1990 Sb., o dani z příjmů obyvatelstva, ve znění do 31. 12. 1992. Ačkoliv se jedná o nedůslednost moci výkonné, která by tento nedostatek mohla rychle napravit, nejedná se o nic fatálního. Více za zamýšlení stojí problematika osob samostatně výdělečně činných, které platí paušální daň ve smyslu § 7a zákona o daních z příjmů. Měsíční záloha na daň z příjmů fyzických osob poplatníka v paušálním režimu může pro zálohové období roku 2024 činit 100 Kč, 4 963 Kč a 9 320 Kč, a to v závislosti na výši rozhodných příjmů.⁴⁷⁹ V případě poplatníků

⁴⁷⁶ Vizte pravidla pro výpočet průměrného výdělku zakotvená v § 351 a následujících zákoníku práce.

⁴⁷⁷ Jedná se o logický důsledek pravidel pro výpočet průměrného výdělku, kdy se zohledňují příjmy za delší období, což je relevantní u zaměstnanců a osob v obdobném postavení, kterým jsou vypláceny odměny, respektive byly vypláceny odměny (srov. § 354 zákoníku práce).

⁴⁷⁸ Vizte § 2 odst. 1 vyhlášky č. 44/1992 Sb.

⁴⁷⁹ Vizte např. informace dostupná na internetových stránkách www.financnisprava.cz [cit. 9. 1. 2024].

daně z příjmů fyzických osob v paušálním režimu si lze položit otázku, jaký je jejich základ této daně, respektive jestli lze jej s ohledem na tento režim stanovit, a pokud ano, v jaké výši.⁴⁸⁰

Vyhláška č. 44/1992 Sb. také myslí na situaci, pokud se přisedícímu – osobě samostatně výdělečně činné nepodaří prokázat výši ušlého výdělku. V takovém případě činí náhrada ušlého výdělku 28 Kč za hodinu, nejvýše však 238 Kč za jeden den.⁴⁸¹

Kromě práva na náhradu mzdy, respektive ušlého výdělku, má každý přisedící právo na přiměřenou paušální náhradu za výkon funkce přisedícího za každý den jednání.⁴⁸² Právo na tuto náhradu má přisedící nehledě na to, jestli je výdělečně činný, nebo ne, a pokud ano, jakou formu ekonomické aktivity si vybral.⁴⁸³ Paušální náhradu za výkon funkce přisedícího vyplácí stát a činí 150 Kč⁴⁸⁴ za každý den jednání, přičemž není významné, jak bylo jednání dlouhé.⁴⁸⁵

V kontextu neměnnosti peněžních částek zmíněných ve vyhlášce č. 44/1992 Sb. od roku 1995, respektive od 1. 1. 1996, je poměrně úsměvné, že v § 93 odst. 4 věty první zákona o soudech a soudcích je uvedené, že paušální náhrada za výkon funkce přisedícího má být přiměřená. S ohledem na pasivitu moci výkonné a moci zákonodárné lze konstatovat, že tyto složky státní moci se zřejmě téměř tři desetiletí domnívají, že peněžní částky, které byly přiměřené v roce 1996, jsou přiměřené i nyní. To je (samozřejmě) nesmysl a jedná se pouze o další upozornění na nezáměr o téma přisedících z řad odborníků i politiků, a to na příkladu velmi stručného výňatku ze současné právní úpravy. K tomu lze ještě doplnit, že český právní řád s přívlastkem přiměřený v souvislosti s peněžními částkami pracuje i na ústavní úrovni. Je možné zmínit čl. 26 odst. 3 větu druhou nebo čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Dávky, které jsou určeny k řešení okruhů sociálních situací uvedených v citovaných

⁴⁸⁰ Účetnictví, daňovou evidenci ani evidenci příjmů tito poplatníci vést nemusejí, přičemž ani nemusejí podávat daňové přiznání. Asi by tedy měli „spadnout“ do režimu popsaném v následujícím odstavci.

⁴⁸¹ Vizte § 3 vyhlášky č. 44/1992 Sb.

⁴⁸² Vizte § 93 odst. 4 věta první zákona o soudech a soudcích.

⁴⁸³ Na tuto náhradu tak mají právo i přisedící – starobní důchodci, kteří nemají právo na náhradu mzdy, respektive ušlého výdělku, neboť jim žádný příjem neuchází. V té souvislosti lze upozornit na chybu, které se dopustila Daniela Zemanová ve svém komentáři, když uvedla, že „se náhrada ušlého výdělku (ve smyslu § 1 vyhlášky č. 44/1992 Sb.) degraduje na částku, která se může blížit jejich ušlému výdělku jen v případě přisedících pobírajících velmi nízký starobní či jiný důchod“ (ZEMANOVÁ, D. *Zákon o soudech, soudcích, přisedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů. Komentář*. S. 152.).

⁴⁸⁴ Tato částka podléhá zdanění, přičemž se zní odvádí daň z příjmů fyzických osob a pojistné na veřejné zdravotní pojištění [§ 6 odst. 1 písm. a) bod 2. ve spojení s odst. 10 písm. b) bodem 2. zákona o daních z příjmů, § 3 odst. 1 věta první zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve spojení s § 2 odst. 2 a 3 zákona č. 48/1997 Sb.]. Přisedící z ní tak obdrží 121 Kč čistého.

⁴⁸⁵ Vizte § 93 odst. 4 věta druhá zákona o soudech a soudcích ve spojení s § 5 vyhlášky č. 44/1992 Sb.

ustanoveních Listiny základních práv a svobod, se za necelé poslední tři dekády signifikantně navýšily, tudíž nějaká peněžitá plnění se v České republice navýšují, ale jiná ne.

Paušální náhradu za výkon funkce přisedícího je nutné ještě zasadit do kontextu náhrady mzdy, respektive ušlého výdělku. Pozorný čtenář si při studiu § 93 odst. 1 věty první a odst. 4 věty první zákona o soudech a soudcích všimne skutečnosti, že paušální náhrada za výkon funkce přisedícího se poskytuje toliko za dny, kdy se přisedící účastnil jednání, avšak náhrada mzdy, respektive ušlého výdělku, se poskytuje nejen za výkon funkce přisedícího, ale i za plnění jiných povinností spojených s touto funkcí. Na tomto místě se je tak vhodné zamyslet nad tím, co se rozumí plněním povinností souvisejících s výkonem funkce přisedícího. Povinnosti byly spolu s právy přisedícího diskutovány shora. Nedošlo však ke zmínění faktu, že povinnosti a práva přisedícího jsou stranami jedné a téže mince.

Zákon o soudech a soudcích nestanovuje, jakým způsobem má přisedící plnit své povinnosti⁴⁸⁶. Jsou to pomyslné cíle, kterých musí dosáhnout každý přisedící, nicméně vzhledem k tomu, že přisedící tvoří poměrně pestrá směsice různých osob, směřuje k dosažení tohoto cíle více různých cest. Tyto cesty jsou popsány zejména v instrukci Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI, přičemž se jedná o organizační podmínky pro výkon funkce přisedícího a odbornou přípravu přisedících. Jmenovaná instrukce Ministerstva spravedlnosti stanovuje povinnosti na první pohled zejména předsedům soudů, na kterých přisedících působí, Justiční akademii a Ministerstvu spravedlnosti České republiky. Při hlubším zamyšlení se nad obsahem této instrukce v kontextu povinností přisedících lze však dojít k závěru, že implicitně ukládá povinnosti i samotným přisedícím.

Řádný výkon funkce přisedícího předpokládá, že přisedící bude mít alespoň ty nejzákladnější právní znalosti a že se vždy bude po skutkové stránce orientovat v případě, na jehož rozhodování se podílí (po právní stránce by orientace přisedícího měla být alespoň na té úrovni, aby rozuměl, co je jeho právní podstatou). Pokud příslušnými právními znalostmi nedisponuje, měl by se povinně účastnit odborné přípravy ve smyslu § 3 odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI, bude-li uskutečňována. Při nedostatečném

⁴⁸⁶ V tomto ohledu bych zmínil zejména povinnost přisedícího vykládat zákon podle svého nejlepšího vědomí a svědomí a rozhodovat v přiměřených lhůtách bez průtahů, nestranně a spravedlivě a na základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem (§ 79 odst. 1 zákona o soudech a soudcích) a povinnost přisedícího vykonávat svědomitě svou funkci (§ 80 odst. 1 věta první zákona o soudech a soudcích).

obeznámení se skutkovým stavem případu a s jeho právní podstatou by měl přisedící povinně využít možností vedených v § 2 odst. 1 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.⁴⁸⁷

Čas strávený činnostmi komentovanými v několika předchozích odstavcích by z výše popsaných důvodů měl být hodnocen jako plnění povinností souvisejících s výkonem funkce přisedícího. Přisedící by proto měl mít po danou dobu právo na náhradu mzdy, respektive ušlého výdělku, ale ne na paušální náhradu za výkon funkce přisedícího (vizte § 93 odst. 1 věta první, odst. 2 věta první a odst. 4 věta první zákona o soudech a soudcích).

Vedle paušální náhrady za výkon funkce přisedícího má každý přisedící právo na náhradu hotových výdajů, které vzniknou vykonáváním funkce přisedícího nebo jiných povinností spojených s touto funkcí.⁴⁸⁸ Bližší podrobnosti k tomuto tématu ale neobsahuje ani vyhláška č. 44/1992 Sb., ale až ustanovení zákoníku práce věnující se cestovním náhradám⁴⁸⁹ a vyhláška č. 398/2023 Sb.⁴⁹⁰ Za zajímavost lze při analýze tohoto tématu považovat skutečnost, že není třeba posuzovat, jestli přisedící absolvoval pracovní cestu, nebo ne, neboť se případné právo přisedícího na náhradu hotových výdajů neodvívá od zákoníku práce.⁴⁹¹ Praktický dopad bude mít tento fakt zejména tehdy, bude-li se přisedící účastnit delšího soudního jednání nebo školení. Budou-li uvedené, ale i jiné aktivity přisedícího trvat alespoň pět hodin a budou-li spočívat ve vykonávání funkce přisedícího nebo jiných povinností spojených s touto funkcí, bude mít přisedící právo na stravné, které se (spolu s jeho konkrétní výší) bude odvíjet od čtyř právních předpisů.⁴⁹²

⁴⁸⁷ Posledně citované ustanovení komentované instrukce Ministerstva spravedlnosti České republiky hovoří konkrétně o poskytnutí „příležitosti pro studium spisu v dostatečném předstihu a v odpovídajících prostorách soudu“ a „možnosti odborné konzultace obecných právních otázek, které mohou být významné pro tematickou oblast rozhodovací činnosti, kterou se zabývá soudní oddělení, do kterého je konkrétní přisedící zařazen“ [§ 2 odst. 1 písm. a) a b) instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI]. V obou citovaných případech se jeví, že je na rozhodnutí přisedícího, jestli těchto možností využije, a pokud ne, není to nikterak problematické. V kontextu povinností přisedícího tomu tak (alespoň podle mého názoru a výkladu) není.

⁴⁸⁸ Vizte § 93 odst. 3 věta první a § 93 odst. 4 věta první zákona o soudech a soudcích.

⁴⁸⁹ Vizte § 151 a následující zákoníku práce.

⁴⁹⁰ Vizte § 93 odst. 3 věta druhá zákona o soudech a soudcích ve spojení s § 4 vyhlášky č. 44/1992 Sb., který však (opět) obsahuje odkaz na zrušený právní předpis, který již byl také zrušen (oba se věnovaly tématu cestovních náhrad). K vyhlášce č. 398/2023 Sb. lze uvést, že její úplný název je vyhláška č. 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024.

⁴⁹¹ Vizte KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. S. 255.

⁴⁹² A to od § 93 odst. 3 věty druhé zákona o soudech a soudcích ve spojení s § 4 vyhlášky č. 44/1992 Sb. ve spojení s § 163 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a ve spojení s § 2 písm. a) vyhlášky č. 398/2023 Sb.

Náhrady za vykonávání funkce přisedícího byly posledním tématem zařazeným pod práva a povinnosti přisedícího. Lze se tak posunout k posledním dvěma specifickým pracovněprávních sporů.

2.6. Obrácení důkazního břemene

Zákaz diskriminace a nerovného zacházení je něčím, bez čeho si současné pracovní právo nelze představit. Tyto zásady, které jsou vlastní nejen pracovnímu právu⁴⁹³, mají ve jmenovaném právním oboru stěžejní význam.

Velký důraz na dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se odráží již v § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce, který ji řadí mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. S další výslovnou zmínkou komentovaného pravidla se lze dále setkat v § 16 a 17 nebo v § 110 zákoníku práce. Jmenovaná ustanovení zákoníku práce jsou však součástí hmotného práva. Ani právo procesní toto téma neopomíjí, byť trošku z jiného úhlu.

Uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci z důvodů uvedených v § 133a odst. 1 občanského soudního řádu, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení⁴⁹⁴. V citovaném § 133a odst. 1 [zejména v písm. a)] občanského soudního řádu se nehovoří toliko o výkonu závislé práce, ale i o jiných činnostech, při kterých může k diskriminaci dojít. Důkazní břemeno se z toho důvodu obrací ve všech případech, které lze podřadit pod jmenované ustanovení občanského soudního řádu. K historii této právní úpravy lze poznamenat, že *„zvláštní pravidla pro důkazní břemena v případech diskriminace byla vytvořena na základě obecné zkušenosti, že v těchto případech je často extrémně obtížné získat relevantní důkaz, neboť ten se zpravidla nachází v dispozici žalovaného“*⁴⁹⁵.

Pod obrácením důkazního břemene nicméně nelze rozumět situaci, kdy žalobce toliko prohlásí, že je toho názoru, že byl diskriminován z důvodu uvedených § 133a odst. 1 občanského soudního řádu. Již samotné citované ustanovení občanského soudního řádu

⁴⁹³ Srov. § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

⁴⁹⁴ Vizte § 133a odst. 1 občanského soudního řádu.

⁴⁹⁵ Vizte HROMADA, M. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 649, m. č. 4. Srov. odst. 14–16 rozsudku Soudního dvora (Evropské unie) ze dne 17. 10. 1989 ve věci 109/88, který je dostupný na internetových stránkách eur.lex-europa.eu [cit. 9. 1. 2024].

jednoznačně stanovuje, že za účelem aktivace tohoto pravidla je nutné, aby žalobce uvedl skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že k přímé nebo nepřímé diskriminaci došlo.⁴⁹⁶

Od 1. 8. 2023 byla zásada obrácení důkazního břemene rozšířena i na další okruh situací. Konkrétně se jedná o případy související s ochranou oznamovatelů před odvetnými opatřeními (§ 133a odst. 2 občanského soudního řádu).⁴⁹⁷ Hlavním prvkem zákona o ochraně oznamovatelů je ochrana poskytovaná především oznamovateli, pokud učiní oznámení⁴⁹⁸. Stane-li se tak, nesmí vůči němu být v souvislosti s učiněným oznámením postupováno tak, aby mu byla způsobena újma, a pokud by se tak stalo, představovalo by takové jednání či opomenutí odvetné opatření.⁴⁹⁹ Oznamovatelem nemusí být pouze zaměstnanec (srov. § 2 odst. 1, 3 a 4 zákona o ochraně oznamovatelů), ale i osoba v jiném postavení. Často se však bude jednat o osobu v základním pracovněprávním vztahu či v obdobném postavení.

Výhodnější procesní postavení zajištěné § 133a odst. 2 občanského soudního řádu má pomoci žalobci, uvede-li „*před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že byl ze strany žalovaného vystaven odvetnému opatření proto, že je oznamovatelem podle zákona o ochraně oznamovatelů*“; stane-li se tak, bude povinností žalovaného „*dokázat, že přijetí tvrzeného opatření bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a představovalo k tomuto cíli přiměřený a nezbytný prostředek*“. Logika § 133 odst. 1 a 2 občanského soudního řádu je tedy tatáž – žalobce musí nejen tvrdit, že byl diskriminován/vůči němu bylo přijato odvetné opatření, ale musí pro svá tvrzení předložit rovněž důkazy, které jeho tvrzení budou (alespoň částečně) prokazovat.⁵⁰⁰

⁴⁹⁶ Vizte HROMADA, M. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 649 a 650, m. č. 6–8.

⁴⁹⁷ Nová právní úprava vznikla v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů, přičemž příslušným zákonem, který rozšířil § 133a občanského soudního řádu ve znění do 31. 7. 2023, byl zákon č. 172/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů.

⁴⁹⁸ Definici oznámení obsahuje § 2 odst. 1 zákona o ochraně oznamovatelů a lze jím (ve velmi zjednodušené podobě) rozumět protiprávní jednání určité intenzity, respektive kvality.

⁴⁹⁹ Srov. § 4 odst. 1 první půlvěta zákona o ochraně oznamovatelů.

⁵⁰⁰ V tomto ohledu lze odkázat na komentář Miroslava Hromady, který se zabývá odlišným přístupem k této otázce ze strany Ústavního soudu a Nejvyššího soudu (HROMADA, M. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 649 a 650, m. č. 6–8.). Mně osobně je bližší přístup Nejvyššího soudu, který vyjádřil ve svém rozsudku ze dne 28. 8. 2020 ve věci 21 Cdo 3834/2018, ve kterém (mimo jiné) uvedl: „*Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v § 133a písm. a) OSŘ (ve znění do 31. 7. 2023) projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá.*“

Komentovaný § 133a občanského soudního řádu byl v roce 2023 rozšířen ještě jednou, a to od 1. 10. 2023.⁵⁰¹ Na rozdíl od předchozích dvou odstavců téhož ustanovení občanského soudního řádu se § 133a odst. 3 občanského soudního řádu vztahuje pouze na základní pracovněprávní vztahy. Tato odlišnost, která se někomu může zdát jako zanedbatelná, však zásadním způsobem omezuje případy, na které je § 133a odst. 3 aplikovatelný.

K obrácení důkazního břemene podle § 133a odst. 3 občanského soudního řádu dojde tehdy, pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru nebo okamžitě zrušil pracovní poměr nebo zrušil právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti výpovědí nebo okamžitým zrušením proto, že

a) se žalobce domáhal některých svých práv⁵⁰², nebo

b) žalobce zaměstnavatele o požádal o jistá plnění, případně tato plnění čerpal⁵⁰³;

stane-li se tak, je žalovaný povinen dokázat, že k výpovědi nebo okamžitému zrušení došlo z jiného důvodu. I v tomto případě je nutné, aby žalobce za účelem aktivace tohoto pravidla uvedl skutečnosti, ze kterých lze dovodit stanovené závadné jednání žalovaného.

2.7. Předběžná vykonatelnost

České civilní právo procesní vyjmenovává dva případy, kdy je rozsudek předběžně vykonatelný. Je tomu tak (pouze) tehdy, má-li rozsudek odsuzující povahu, přičemž odsuzuje k plnění výživného nebo pracovní odměny za poslední tři měsíce před vyhlášením rozsudku (§ 162 odst. 1 občanského soudního řádu).

Citovaná právní úprava nenaznala žádnou změnu za celou dobu své existence. Rozsah předběžně vykonatelných rozsudků se sice drobně měnil, ale ve dvou výše uvedených případech nikoliv. Lze proto konstatovat, že na naléhavosti splnění obou vyjmenovaných povinností panuje dlouhodobě shoda.⁵⁰⁴

⁵⁰¹ Oba nové odstavce, které byly do § 133a občanského soudního řádu doplněny v roce 2023, souvisejí s implementací směrnic Evropské unie. V případě § 133a odst. 2 občanského soudního řádu se jedná o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, a v případě § 133a odst. 3 občanského soudního řádu se jedná o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

⁵⁰² Blíže vizte § 133a odst. 3 písm. a) občanského soudního řádu.

⁵⁰³ Blíže vizte § 133a odst. 3 písm. b) a c) občanského soudního řádu.

⁵⁰⁴ Srov. HRNČIŘÍK, V. in SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. S. 783, m. č. 4.

Lze si však všimnout jedné dosti podstatné odlišnosti zmíněných případů. Rozsudek odsuzující k plnění výživného je předběžně vykonatelný bez jakéhokoliv omezení, kdežto rozsudek odsuzující k plnění pracovní odměny toliko v rozsahu posledních tří měsíců před vyhlášením rozsudku. S ohledem na alimentární funkci mzdy/odměny/platu si lze klást (spíše jen řečnickou) otázku, jestli je omezení rozsahu předběžné vykonatelnosti u pracovní odměny správné, případně jestli by předběžná vykonatelnost neměla být obecně nastavena šířeji.

2.8. Snazší možnost zahájení dovolacího řízení

Pracovněprávní spory se od ostatních sporů neliší tím, že nezřídka nekončí rozsudkem soudu prvního stupně. Často je některá ze stran sporu s výsledkem soudního řízení nespokojená a podá odvolání. Ani s rozhodnutím odvolacího soudu se však každý nespokojí. V takové situaci je možné uvažovat o podání dovolání.

Přípustnost dovolání se posuzuje ve více krocích, které jsou popsány v § 236–238a občanského soudního řádu. Představovat tento celý proces není s ohledem na zaměření této práce potřebné (očekávatelným čtenářům této práce je pravděpodobně dobře známý, a pokud ne, jedno rychlé přečtení citovaných ustanovení občanského soudního řádu to zcela jistě napraví). U jednoho aspektu posuzování přípustnosti dovolání se je ale vhodné zastavit, protože obsahuje odchylku pro pracovněprávní spory.

Oním rozdílem je výjimka z pravidla, že dovolání není přípustné proti rozsudkům a usnesením vydaným v řízeních, jejichž předmětem bylo v době vydání rozhodnutí obsahujícího napadený výrok peněžité plnění nepřevyšující 50 000 Kč, která neplatí toliko pro pracovněprávní spory, ale i pro spory vyplývající ze spotřebitelských smluv [§ 238 odst. 1 písm. c) první půlvěta občanského soudního řádu]. Potřebnost či rozumnost tohoto pravidla ani zvolenou částku není nutné komentovat.⁵⁰⁵ Lze si však položit otázku, proč jedinými typy sporů privilegovaných z tohoto pravidla jsou spory pracovněprávní a spory vyplývající ze spotřebitelských smluv.

Komentovaná právní úprava má téměř aktuální podobu od 1. 1. 2013 od přijetí zákona č. 404/2012 Sb. Nahlédnutím do důvodové zprávy k citovanému zákonu lze zjistit, že

⁵⁰⁵ Cílem tohoto pravidla, které v základní podobě bez obou zmíněných výjimek platí i pro odvolání, ačkoliv je pro něj stanovena nižší částka ve výši 10 000 Kč (§ 202 odst. 2 první půlvěta občanského soudního řádu), pravděpodobně bude nezatežování vyšších soudů bagatelními spory.

důvodová zpráva o tomto zcela mlčí, a to navzdory skutečnosti, že příslušný sněmovní tisk⁵⁰⁶ v této věci nenaznal žádnou změnu. Lze se nicméně domnívat, že předkladatel tohoto zákona a zákonodárce mohli být toho názoru, že za účelem sjednocení judikatury v těchto dvou typech sporů by bylo vhodné, aby hodnota sporu co nejméně omezovala dosažení tohoto cíle. Další myšlenkou, která za touto změnou občanského soudního řádu mohla být, mohla být úvaha, že průměrný spotřebitel/zaměstnanec bude zpravidla fakticky slabší stranou (srov. § 433 občanského zákoníku) vůči podnikateli/zaměstnavateli, a z toho důvodu by bylo vhodné alespoň trochu vylepšit postavení spotřebitele/zaměstnance, bude-li se spojit o právo s podnikatelem/zaměstnavatelem.

Nehledě na to, jestli jsou představené domněnky správné, představuje § 238 odst. 1 písm. c) první půlvěta občanského soudního řádu výjimku platnou pro pracovní právní spory.

2.9. Dílčí shrnutí

Pracovní právní spory v České republice jistá procesní specifika vykazují, nicméně s výjimkou podílu přisedících na jejich projednávání a rozhodování se jedná spíše o marginálie. Z toho důvodu byl v této kapitole kladen největší důraz právě na institut přisedících.

Konkrétně byly diskutovány a komentovány různé aspekty funkce přisedícího. Těmi nejhlavnějšími byly:

- smysl a účel zapojení právních laiků do soudního rozhodování,
- předpoklady pro ustanovení do funkce přisedícího,
- samotné ustanovení do funkce přisedícího a jeho volba,
- zařazení přisedícího do rozvrhu práce soudu a
- práva a povinnosti přisedícího.

V rámci analýzy zmíněných témat však bylo jen okrajově osloveno jedno dílčí téma spadající do smyslu a účelu zapojení právních laiků do soudního rozhodování. Pokud by mělo být toto téma popsáno formou otázky, mohla by vypadat následovně:

- Je-li je žádoucí, aby se na projednávání a rozhodování (některých) soudních řízení podíleli právní laici, o jaká soudní řízení by se mělo jednat, respektive proč by mezi taková soudní řízení měly spadat i pracovní právní spory?

⁵⁰⁶ Jedná se o sněmovní tisk 686 z roku 2012, který je dostupný na internetových stránkách www.psp.cz [cit. 11. 1. 2024].

Odpořed' na tuto otázku se pokusím podat až v samotném závěru této práce. Důvodem pro předem uvedené je skutečnost, že teprve v ten moment bude většina argumentů pro její zodpovězení již obsažená v tomto textu. Nyní ale zpět ke shora představenému výčtu dílčích témat vztahujících se k funkci přisedícího.

Vřechny zmíněné aspekty týkající se funkce přisedícího vykazují nedostatky týkající se jejich nastavení (projevy některých z nich v praxi budou analyzovány v praktické části této disertační práce). Na některé z nich (konkrétně na ověřování předpokladů pro ustanovení do funkce přisedícího a zařazení přisedícího do rozvrhu práce) již poukázal veřejný ochránce ve svém závěrečném stanovisku ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP, který se rovněž věnoval některým dílčím povinnostem přisedících, a to zejména s ohledem na nedodržování povinností přisedícími. Neoslovil však jedno z dlouhodobě neřeřených témat, kterým jsou náhrady poskytované přisedícím, což mu však nelze mít za zlé, neboť se to netýkalo případu, který byl předmětem citované věci.

Nedostatky nastavení funkce přisedícího popsané blíže v jednotlivých částech této kapitoly by bylo v některých případech možné odstranit pouze v Parlamentu České republiky. Několik témat by však mohlo být vyřeřeno toliko ingerencí moci výkonné, a to buď prostřednictvím metodické činnosti, nebo prostřednictvím podzákonných právních předpisů. Bohužel ale není využíván ani jeden z těchto způsobů koordinace (o harmonizaci, či dokonce unifikaci ani nemluvě) přístupu k funkci přisedícího, což svědčí o konzistentním a trvajícím nezájmu o toto téma (s výjimkou relativně častých návrhů na omezení/zrušení přisedících).

Popsaná laxnost moci výkonné a zákonodárné může mít různé negativní důsledky. Za ty nejhlavnější lze považovat tyto:

- nedostatek zájmu o funkci přisedícího ze strany ekonomicky aktivních osob,
- ucházení se nevhodných osob o funkci přisedícího,
- volba nevhodných osob do funkce přisedícího,
- neřádný výkon funkce přisedícího a
- nepřispění k projednání ani k rozhodnutí soudního sporu ze strany přisedícího.

Výskyt některých z těchto možných a potenciálně dosti závažných projevů nesprávného nastavení funkce přisedícího bude okomentován v praktické části této práce. Na tomto místě si o nich nedovolím spekulovat, neboť nepovažuji za správné ani vědecké, byť o vědeckosti zkoumání sociálních věd by možná nejen někteří přírodovědci dosti pochybovali, vynášet jakékoliv soudy na základě omezeného pozorování několika jednotlivců, s jejichž (někdy spíše

populárně-naučnými) články se lze na toto téma setkat.⁵⁰⁷ Nejsem si totiž vědomý toho, že články, které jsem na toto téma četl, by vycházely z nějakých sociologických šetření, tudíž že by mohly mít všeobecnější platnost na jisté hranici chybovosti.

Tímto lze uzavřít kapitolu věnující se specifikům pracovněprávních sporů v České republice. V následujících třech, respektive čtyřech, kapitolách budou diskutována toliko vybraná procesní specifika pracovněprávních sporů ze třech evropských států, a to zejména taková, která je možné vyzdvihnout bez podrobnějších komentářů k obecné úpravě tamního civilního procesu⁵⁰⁸ a která vykazují signifikantní odlišnosti od české právní úpravy. Ke struktuře následujících kapitol lze uvést, že bude odpovídat struktuře této kapitoly, byť důraz bude kladen vždy na rozdílné aspekty specifik pracovněprávních sporů, aby jich bylo představeno co nejvíce. Diskutovaná témata tak budou komentována chronologicky v tom pořadí, ve kterém by se s nimi bylo možné setkat, pokud by člověk zamýšlel zahájit pracovněprávní spor.

⁵⁰⁷ Ti, kteří si přečtou celou tuto práci, možná dojdou k závěru, že mé (taktéž zcela nevědecké) komentáře vyplývající z mé praxe přisedícího budou odpovídat datům, která budou prezentována dále v textu. Pokud by tomu tak nebylo, komentářů bych se (přirozeně) zcela zdržel.

⁵⁰⁸ Detailnějšího výkladu bych ani schopný nebyl, neboť takovými znalostmi určitě nedisponuji.

3. Specifika pracovněprávních sporů v Rakouské republice

3.1. Obecný (spíše historický) úvod

Modernější české a rakouské pracovněprávní zákonodárství mělo stejné kořeny v podobě zákona č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský, ve znění do 14. 6. 1846. Ty však, bohužel, vzaly za své ne dlouho po konci druhé světové války, kdy se v Československé republice změnilo politické zřízení.⁵⁰⁹

Obecný zákoník občanský byl v Československé socialistické republice zrušen k 31. 12. 1965⁵¹⁰, nicméně v Rakouské republice je nadále platným a účinným právním předpisem. Jeho zásadním pracovněprávním ustanovením byla námezdní smlouva. Ta zahrnovala dva různé smluvní typy, které byly smíšené do jednoho.⁵¹¹ Konkrétně se jednalo o smlouvu služební (pracovní) a o smlouvu o dílo.⁵¹²

V průběhu více než dvou staletí existence naznal (rakouský) obecný občanský zákoník mnoho změn, včetně oddělení služební (pracovní) smlouvy od smlouvy o dílo, přičemž právě první z obou zmíněných smluv je základním stavebním kamenem rakouského individuálního pracovního práva.⁵¹³ Ani téměř 80 let odděleného právního vývoje českého a rakouského práva tedy nezapříčinilo, že alfou a omegou individuálního pracovního práva v obou jmenovaných státech je výkon závislé (nesamostatné) práce.⁵¹⁴

Obdobná společná východiska právní úpravy nelze najít v pracovním právu procesním. Svůj podíl na tom bude mít odlišný politický a společenský vývoj zejména od konce druhé světové války, kdy Rakouská republika mělo to štěstí, že se její budoucnost mohla ubírat (a ubírala) toliko demokratickou cestou. Jestli se tato skutečnost odrazila i na pracovním právu procesním, bude prezentováno v této kapitole.

⁵⁰⁹ Následný vývoj byl (přirozeně) doprovázen změna právními, čímž došlo k výrazné právní diskontinuitě.

⁵¹⁰ Do této doby existoval i § 1151 obecného zákoníku občanského ve znění do 31. 12. 1965, který do uvedeného data upravoval služební smlouvu i smlouvu o dílo.

⁵¹¹ Příslušné ustanovení (§ 1151) obecného občanského zákoníku ve znění do 31. 12. 1916 měl tuto podobu: „Zaváže-li se někdo konati služby nebo zhotoviti dílo za jistou mzdu v penězích, vzniká námezdní smlouva.“

⁵¹² BĚLINA, M. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 23, m. č. 11.

⁵¹³ V současnosti má § 1151 odst. 1 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches für die gesammten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie (ABGB), JGS Nr. 946/1811, tuto podobu: „Zaváže-li se někdo na určitou dobu poskytovat služby někomu jinému, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo zhotovení díla za odměnu, smlouva o dílo.“

⁵¹⁴ Srov. MARHOLD, F.; FRIEDRICH, M. *Österreichisches Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: Verlag Österreich, 2016, 782 s. ISBN 978-3-7046-6494-5. S. 11.

3.2. Povinné členství v komorách pracovníků

V Rakouské republice jsou všichni zaměstnanci členy komor pracovníků a zaměstnanců (dále též jako „komora pracovníků“).⁵¹⁵ Jejich účelem je „zastupovat a podporovat sociální, hospodářské, profesní a kulturní zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň“ (§ 1 AKG), což má své projevy i v pracovněprávních sporech.

Komory pracovníků jsou korporacemi veřejného práva⁵¹⁶, které povinně sdružují všechny zaměstnance. Nelze je však směřovat s odborovými organizacemi. Posláním komor pracovníků je jiné a bylo by možné je popsat jako výkon expertní činnosti v těch oblastech, které mohou mít dopad na různé životní etapy zaměstnance (srov. § 4 odst. 2 AKG).

Pojem zaměstnance ve smyslu členství v komorách pracovníků blíže upravuje § 10 AKG. Podle něj se za zaměstnance považují i nezaměstnaní, byť jen při splnění stanovených podmínek, někteří zaměstnanci veřejného sektoru⁵¹⁷ nebo osoby podobající se českým osobám samostatně výdělečně činným (§ 10 odst. 1 bod 1., 3. a 7 AKG). Za zaměstnance se naopak nepovažují někteří zaměstnanci územně samosprávných celků, jednatelé nebo členové představenstev, lékaři nebo zaměstnanci pracující v zemědělství nebo lesnictví (§ 10 odst. 2 bod 1., 2., 3. a 6. AKG).

Činnosti vykonávané komorami pracovníků je nutné financovat. Na jejich financování se podílejí samotní členové komor pracovníků, a to prostřednictvím příspěvku, jehož maximální výše nesmí přesáhnout 0,5 % základního zákonného vyměřovacího základu pojistného na veřejné zdravotní pojištění (§ 61 odst. 1 a 2 AKG).

Z hlediska pracovněprávních sporů je stěžejní, že každý člen komory pracovníků má nárok na právní poradenství a na právní ochranu ve stanoveném rozsahu (§ 14 AKG). Komory pracovníků jsou totiž povinny radit svým členům v pracovněprávních a sociálněprávních záležitostech a zajistit jim zejména právní ochranu prostřednictvím zastupování v pracovněprávních a sociálněprávních záležitostech (§ 7 odst. 1 AKG). I pro ne zcela dobře situované zaměstnance je díky existenci komor pracovníků a povinnému členství v nich poměrně snadné získat v případě potřeby odborné právní poradenství. Zmíněný nárok je

⁵¹⁵ Vizte § 10 odst. 1 věta první des Bundesgesetzes über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz 1992 – AKG).

⁵¹⁶ Vizte § 3 odst. 1 AKG.

⁵¹⁷ A to nehledě na to, jestli byl pracovněprávní vztah založen soukromoprávní smlouvou nebo svrchovaným aktem (správním rozhodnutím).

nicméně limitovaný na případy, ve kterých tato služba reálně „dává smysl“ a může být účelnou (srov. § 7 odst. 5 AKG), což ze svého (spíše laického) pohledu považuji za velmi správný přístup.

3.3. Pracovněprávní spory

Na rozdíl od české právní úpravy se rakouský zákonodárce vydal při vymezení pracovněprávních sporů zcela odlišnou cestou. Jejich vymezení neponechal na doktríně, neboť přišel s taxativním výčtem těchto věcí.

Nahlédnutím do § 50 ASGG lze zjistit, že na rozdíl od české právní úpravy je rakouská právní úprava dosti odlišná, a to zejména s ohledem na existující hmotněprávní specifika pracovního práva. Z toho důvodu není účelné rozebírat citovanou právní úpravu.⁵¹⁸ Za zmínku nicméně stojí, že pracovněprávními spory mohou být i spory mezi zaměstnanci v souvislosti se společnou prací (§ 50 odst. 1 bod 3 ASGG)⁵¹⁹, neboť toto téma nebylo diskutováno v první kapitole této práce při vymezení pojmu pracovněprávních sporů.⁵²⁰

Výše bylo uvedeno, že člen komory pracovníků má nárok i na poradenství a právní ochranu v sociálněprávních záležitostech. Definici těchto sporů, respektive věcí, lze nalézt v § 65 ASGG.

3.4. Zahájení soudního řízení

Pracovní soudnictví (spolu se sociálním soudnictvím) tvoří v Rakouské republice oddělený typ soudnictví. Tato právní agenda je svěřena specializovaným senátům zemských soudů, které nejsou soudy nejnižšími⁵²¹, a to s výjimkou Vídně, ve které existuje zvláštní Pracovní a sociální soud ve Vídni (§ 3 ASGG).

Podání žaloby je běžně spojené se zaplacením soudního poplatku. Nejinak tomu je v Rakouské republice.⁵²² V pracovněprávních sporech se však lze setkat s drobnou odchylkou.

⁵¹⁸ Základní vymezení pracovněprávních sporů je však stejné jako v České republice. Jedná se primárně o spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v souvislosti s pracovním poměrem nebo jeho založením (§ 50 odst. 1 bod 1. ASGG).

⁵¹⁹ Nejen k tomuto tématu vizte komentář Klause Mayra [MAYR, K. *Arbeitsrecht*. Manz Verlag. Komentář je dostupný online na www.rdb.at, stav ke dni 1. 3. 2017. Konkrétně se jedná o komentář k § 50 ASGG, a to zejména oddíl D odst. E 141–163.].

⁵²⁰ Vznik pracovněprávního sporu mezi zaměstnanci si v českém právu pravděpodobně představit nelze. Nad tímto tématem jsem se zamýšlel zejména v kontextu odpovědnosti za újmu, ale i s ohledem na § 346d odst. 6 zákoníku práce mne žádná uspokojivá konstrukce nenapadla.

⁵²¹ Vizte § 1 des Gesetzes vom 1. August 1895, über die Ausübung der Gerichtsbarkeit und die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte in bürgerlichen Rechtssachen (Jurisdiktionsnorm – JN), RGB. Nr. 111/1895.

⁵²² Vizte § 1 odst. 1 a § 2 bod 1. des Bundesgesetzes vom 27. November 1984 über die Gerichts- und Justizverwaltungsgebühren (Gerichtsgebührengesetz – GGG), BGBl. Nr. 501/1984.

Spory, jejichž hodnota nepřevyšuje 2 500 euro, jsou osvobozené od soudních poplatků, a to včetně řízení před soudem druhého a třetího stupně.⁵²³ Zahájení soudního sporu s menší hodnotou se tak díky této skutečnosti stává pro zaměstnance dostupnějším, čímž se zvyšuje šance, že se reálně domůžou svého práva, pokud jim svědčí.

3.5. Složení soudního senátu

Stejně jako v České republice se lze i v Rakouské republice setkat s laickými soudci. Nebylo by však přesné nazývat rakouské laické soudce přísedícími, neboť jejich odbornost se nejen teoreticky, ale i fakticky liší od odbornosti průměrných českých přísedících.

K účasti právních laiků na rozhodování soudů v Rakouské republice je však více než vhodné uvést několik málo vět, protože se toto téma od českých realit dosti odlišuje. V Rakouské republice se lze setkat s:

- porotci a přísedícími⁵²⁴ a
- odbornými laickými soudci.

Funkce porotce a přísedícího, která je čestnou funkcí, představuje občanskou povinnost (ne možnost) spočívající v účasti lidu na soudnictví.⁵²⁵ Tuto povinnost mají osoby přibližně ve věku 25–65 let, nejsou-li od ní ze zákona osvobozené (zpravidla z důvodu výkonu určité funkce/profese) nebo nejsou-li od ní osvobozené na základě podané žádosti (§ 1 odst. 2 a § 2–4 GSchG).

S porotci a přísedícími se lze setkat v trestním řízení.⁵²⁶ Je zajímavé, že v případě trestných činů mladistvých by porotci a přísedící měli mít (zjednodušeně řečeno) zkušenosti s prací s dětmi.⁵²⁷ Posledně uvedený požadavek lze zcela jistě kvitovat.

Odborní laičtí soudci se kromě rozhodování pracovněprávních a sociálněprávních sporů podílejí ještě na rozhodování:

- obchodněprávních sporů⁵²⁸,

⁵²³ Vizte bod 8. a dále bod 5. a rovněž bod 5. poznámek ke všem třem tabulkám vztahujících se k poplatkům v civilním řízení v GGG.

⁵²⁴ V originálně se jedná o Geschworene a Schöffen.

⁵²⁵ Vizte § 1 odst. 1 des Bundesgesetzes vom 25. April 1990 über die Berufung der Geschworenen und Schöffen (Geschworenen- und Schöffengesetz 1990 – GSchG), BGBl. Nr. 256/1990.

⁵²⁶ Vizte § 31 odst. 2 a 3 der Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975.

⁵²⁷ Vizte § 18 odst. 1 GSchG.

⁵²⁸ Vizte § 7 odst. 2 věta první a odst. 3 JN.

- sporů vyplývajících ze soutěžního práva⁵²⁹ a
- správněprávních věcí⁵³⁰.

Funkce odborného laického soudce v obchodněprávních sporech a ve správněprávních věcech je funkcí čestnou a dobrovolnou.⁵³¹ Princip dobrovolnosti platí i pro laické přisedící ve sporech vyplývajících ze soutěžního práva, nicméně tito odborní laičtí soudci již mají právo na odměnu, čímž nelze hovořit o tom, že by se jednalo u funkci čestnou.⁵³²

Proč se tyto osoby ale označují za odborné laické soudce a ne toliko za laické soudce? Odpověď na tuto otázku je poměrně snadná. Odborní laičtí soudci působící v obchodněprávních sporech musejí disponovat přesnou znalostí o obchodním styku a o platných zákonech a zvyklostech z důvodu výkonu své profese.⁵³³ Odborní laičtí soudci podílející se na rozhodování sporů vyplývajících ze soutěžního práva musejí mít dostatek pracovních zkušeností z oblasti hospodářství nebo práva.⁵³⁴ K odbornosti laických soudců působících ve správněprávních věcech lze odkázat na text Johanna Stolla.⁵³⁵

Věk popisovaných odborných laických soudců se obdobně jako v případě porotců a přisedících musí pohybovat přibližně mezi 25–65 lety.⁵³⁶ Posledně uvedené nicméně neplatí pro odborné laické soudce, v jejichž případě je úprava na spolkové úrovni poměrně stručná.⁵³⁷ Zpět ale k pracovněprávním sporům.

Senáty soudů prvního stupně (jedná se o již zmíněné zemské soudy a Pracovní a sociální soud ve Vídni) jsou složeny z jednoho soudce a ze dvou odborných laických soudců, senátů soudů druhého stupně (vrchních zemských soudů) a jednoduché senáty Nejvyššího soudu ze tří soudců a ze dvou odborných laických přisedících.⁵³⁸ Nejvyšší soud může zasedat

⁵²⁹ Vizte § 59 odst. 1 a 2 des Bundesgesetzes gegen Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz 2005 – KartG 2005), BGBl. Nr. 61/2005.

⁵³⁰ Vizte čl. 135 věta čtvrtá des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930, příp. § 7 odst. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichtes (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz – BVwGG), BGBl. I Nr. 10/2013. Působení laických soudců ve správněprávních věcech v Rakouské republice ještě poměrně nové na rozdíl od jejich zapojení ve zbylé části rakouského soudnictví, srov. STOLL, J. *Fachkundige Laienrichter*. Verlag Österreich: Vídeň, 2018, 231 s. ISBN 978-3-7046-7954-3. S. 1 a násl.

⁵³¹ Vizte § 15 odst. 1 věta první a § 16 odst. 1 bod 2. JN, resp. § 12 odst. 1 BVwGG.

⁵³² Vizte § 64 odst. 3 a 4 a § 66 bod 1. KartG 2005.

⁵³³ Vizte § 16 odst. 1 bod 3. JN.

⁵³⁴ Vizte § 66 bod 4. KartG 2005.

⁵³⁵ STOLL, J. *Fachkundige Laienrichter*. S. 45 a násl.

⁵³⁶ Vizte § 16 bod 1. JN, resp. § 66 bod 2. KartG 2005, resp.

⁵³⁷ Srov. STOLL, J. *Fachkundige Laienrichter*. S. 28.

⁵³⁸ Vizte § 11 odst. 1 ASGG.

i v jedenáctičlenném posíleném senátu, přičemž v takovém případě se skládá ze sedmi soudců a ze čtyř odborných laických soudců.⁵³⁹

Složení senátu pro každý případ určuje jeho předseda.⁵⁴⁰ Při svém rozhodování, které odborné laické soudce pozvat, ale není volný a je povinen se řídit jedním velmi důležitým pravidlem – polovina odborných laických soudců musí pocházet z okruhu zaměstnavatelů a polovina z okruhu zaměstnanců.⁵⁴¹ Pokud by došlo k porušení tohoto pravidla a senát v nesprávném složení by již rozhodl ve věci, jednalo by se o důvod ke zrušení příslušného rozhodnutí z důvodu jeho nicotnosti (s jistou výjimkou).⁵⁴²

K obsazení senátu odbornými laickými soudci lze ještě doplnit, že by měli být vybráni z profesních skupin odpovídajícím stranám daného sporu.⁵⁴³ Tomuto požadavku lze rozumět, neboť čím bližší (profesně) si odborní laičtí soudci se stranami sporu budou, tím spíše budou schopni napomoci svými znalostmi ke správnému rozhodnutí ve věci.

3.6. Volba odborného laického soudce

Setkání s odbornými laickými soudci i u vyšších soudních instancí ani specifika jejich výběru pro jednotlivé případy nepředstavují poslední rozdíl mezi českou a rakouskou právní úpravou. Podstatné odlišnosti představuje i proces jejich volby.

Ze shora uvedeného již vyplynulo, že někteří laičtí soudci pocházejí z okruhu zaměstnavatelů a někteří z okruhu zaměstnanců. Tomuto vzoru odpovídá i to, kdo dané odborné laické soudce volí. Na straně zaměstnavatelů se (zjednodušeně řečeno) jedná o nejrůznější asociace (zástupce) zaměstnavatelů a profesních (zájmových) skupin.⁵⁴⁴ Na straně zaměstnanců jsou příslušnými orgány oprávněnými k volbě zejména výše zmíněné komory pracovníků.⁵⁴⁵

Pasivní volební právo mají osoby přibližně ve věku 25–65 let, které jsou ochotné se ujmout funkce odborného laického soudce, jsou členy (s jistou výjimkou) příslušné profesní

⁵³⁹ Vizte § 11 odst. 1 ASGG.

⁵⁴⁰ Vizte § 12 odst. 1 první půlvěta ASGG.

⁵⁴¹ Vizte § 12 odst. 1 druhá půlvěta ASGG.

⁵⁴² Vizte komentář Matthiase Neumayra [NEUMAYR, M. in NEUMAYR, M.; REISSNER, G.-P. *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Manz Verlag. Komentář je dostupný online na www.rdb.at, stav ke dni 1. 1. 2018. Konkrétně se jedná o komentář k § 12 ASGG, m. č. 3.] a § 477 odst. 1 bod 2. des Gesetzes vom 1. August 1895, über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung – ZPO), RGBl. Nr. 113/1895.

⁵⁴³ Vizte § 12 odst. 2 ASGG.

⁵⁴⁴ Vizte § 20 ASGG.

⁵⁴⁵ Vizte § 21 ASGG.

skupiny a splňují předpoklady pro výkon volebního práva do Národní rady.⁵⁴⁶ Na rozdíl od české právní úpravy musejí být zájemci o výkon funkce odborného laického soudce navrženi orgánem příslušné profesní skupiny.⁵⁴⁷ Lze se domnívat, že nominace konkrétních jedinců a jejich následná volba má potenciál eliminovat nekvalitní kandidáty, kteří by nejen nebyli schopni vykonávat funkci odborného laického soudce dostatečně kvalitně, ale kteří by rovněž vrhali špatné světlo na profesní skupinu, ze které pocházejí. Předpokladem pro předem uvedené nicméně je dostatečné množství kvalitních zájemců o výkon funkce odborného laického soudce, což nicméně platí obecně.

Volba odborných laických soudců zástupci příslušných profesních skupin pocházejících ze stran zaměstnavatelů a zaměstnanců by někoho mohla vést k závěru, že zvolení odborní laičtí soudci nebudou nestranní a budou upřednostňovat zájmy té skupiny, ze které pocházejí. To však právní úprava výslovně zapovídá.

Projev tohoto příkazu, resp. zákazu, se projevuje již ve slibu, který musí každý odborný laický soudce složit před prvním započítáním výkonu funkce a který zní následovně: *„Slibuji, že budu pevně dodržovat Ústavu a ostatní zákony Rakouské republiky, plnit povinnosti vyplývající z mého úřadu svědomitě, nezištně, nestranně a bez rozdílu osoby – zejména s ohledem na její příslušnost ke kruhu zaměstnavatelů nebo zaměstnanců – a zachovávat úřední tajemství.“*⁵⁴⁸ Lze konstatovat, že na nestrannost odborných laických soudců a neupřednostňování ničích zájmů je kladen velký důraz.

Odborní laičtí soudci jsou voleni na dobu pěti let a jejich opětovná volba je možná.⁵⁴⁹ Z předem uvedeného nicméně existují dvě výjimky. Odborní laičtí soudci jsou povinni i po uplynutí jejich funkčního období vykonávat svou funkci, dokud nově zvolení odborní laičtí soudci nesloží slib.⁵⁵⁰ Funkční období odborného laického soudce se prodlouží tehdy, pokud se účastnil ústního jednání, na kterém se provádělo dokazování, do vyřízení takové věci před soudem prvního stupně.⁵⁵¹

⁵⁴⁶ Vizte § 24 ASGG.

⁵⁴⁷ Vizte § 23 ASGG.

⁵⁴⁸ Vizte § 29 odst. 1 ASGG. Slib se skládá do rukou prezidenta soudu, ke kterému byl odborný laický soudce zvolen, pokud tuto pravomoc nepřenechal předsedovi senátu (§ 29 odst. 1 a 2 ASGG).

⁵⁴⁹ Vizte § 17 odst. 1 ASGG.

⁵⁵⁰ Vizte § 17 odst. 4 ASGG.

⁵⁵¹ Vizte § 17 odst. 5 ASGG.

3.7. Práva a povinnosti odborného laického soudce

Stejně jako v České republice jsou odborní laičtí soudci nezávislí a v této souvislosti disponují oprávněními jako soudce. Jejich další povinnosti vyplývají ze slibu, který skládají a který byl citován výše.

Některé povinnosti odborných laických soudců jsou na rozdíl od české právní úpravy zachycené výslovně. Zmínit lze především dvě z nich, a to povinnost ihned oznámit (1) každou okolnost, která odbornému laickému soudci brání vyhovět pozvání k soudnímu jednání, a (2) déletrvající překážku bránící výkonu funkce.⁵⁵² Oznámení se činí prezidentovi soudu, u kterého odborný laický soudce působí, případně předsedovi senátu.⁵⁵³

Funkce odborného laického soudce je funkcí čestnou.⁵⁵⁴ Za její výkon tedy nenáleží odměna. Odborní laičtí soudci nicméně mají právo na:

- 1) náhradu cestovních nákladů a nákladů na ubytování a
- 2) náhradu za ztracený čas, která náleží ve výši 7,10 euro za každou započatou hodinu i tehdy, neušel-li odbornému laickému soudci žádný příjem.⁵⁵⁵

Výkon funkce odborného laického soudce (přirozeně) předpokládá účast těchto osob na soudních jednáních. Za účelem realizace této povinnosti má odborný laický soudce – zaměstnanec právo na pracovní volno, přičemž má rovněž právo na náhradu ušlého příjmu.⁵⁵⁶ Vzhledem k této skutečnosti a s ohledem na shora uvedené bude mít odborný laický soudce – zaměstnanec právo na náhradu za ztracený čas „toliko“ ve výši 7,10 euro za každou započatou hodinu výkonu funkce, neboť mu nebude ucházet žádný příjem.

Proces volby odborných laických soudců různými skupinami zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců má svůj dopad i na jejich vzdělávání. Mělo by být v zájmu těchto organizací, aby jejich reprezentanti disponovali dostatečnými znalostmi a mohli svou funkci řádně vykonávat.

V případě komor pracovníků, respektive např. Komory pracovníků Horní Rakousko, prezentovaná domněnka (či předpoklad) platí. Na internetových stránkách této komory

⁵⁵² Vizte § 31 bod 1. a 3. ASGG.

⁵⁵³ Vizte § 31 ASGG.

⁵⁵⁴ Vizte § 15 první půlvěta ASGG.

⁵⁵⁵ Vizte § 32 ASGG ve spojení s § 17 a 18 des Bundesgesetzes vom 19. 2. 1975 über die Gebühren der Zeugen und Zeuginnen, Sachverständigen, Dolmetscher und Dolmetscherinnen, Geschworenen, Schöffen und Schöffinnen (Gebührenanspruchsgesetz – GebAG), BGBl. Nr. 136/1975. Toto právo je nutné uplatnit u soudu, u kterého odborný laický soudce působí, vizte § 32 ASGG ve spojení s § 19 odst. 1 věta první GebAG.

⁵⁵⁶ Vizte § 1154b odst. 5 ABGB, resp. MARHOLD, F.; FRIEDRICH, M. *Österreichisches Arbeitsrecht*. S. 231.

pracovníků⁵⁵⁷ lze nalézt nabídku školení pro odborné laické soudce zvolené na období let 2022–2026, která se skládá ze tří modulů.

První modul je obecný a rovněž úvodní. Jeho obsahem je organizace rakouské soudní soustavy, práva a povinnosti odborných laických soudců a úvod a přehled pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

Druhý modul se rozpadá na dvě části, přičemž první je rozdělená podle specializace na pracovní právo a právo sociálního zabezpečení. První částí druhého modulu je společná reflexe spojená s dosavadním výkonem funkce a výměna informací; v modulu zaměřeném na pracovní právo se dále na podkladu vzorového případu rozebírá průběh jednání před soudem prvního stupně s důrazem na procesní právo. Druhá část druhého modulu se věnuje tématu práva na rovné zacházení, a to především právním základům tohoto tématu, problematice důkazního břemene v těchto věcech a jednotlivým případům a důležitým rozsudkům.

Obsahem třetího modulu je opět reflexe spojená s dosavadním výkonem funkce a výměna informací. Dále je jeho cílem upevnění již získaných základních znalostí z hmotného i procesního práva, komunikace při zohlednění kladení otázek během soudního jednání a aktivní procvičení posledně uvedeného na vzorovém příkladu.

V neposlední řadě organizuje jmenovaná komora pracovníků setkání již zkušených odborných laických soudců za účelem výměny informací o právních novinkách.

Mezi veřejně dostupnými zdroji lze dále narazit na materiál pocházející z kruhu zaměstnavatelů, a to konkrétně od Hospodářské komory Tyrolsko.⁵⁵⁸ Jeho obsahem (s výjimkou textů ASGG, ArbVG⁵⁵⁹ a GebAG) je, na přibližně 30 stranách (bez textů zmíněných zákonů), poměrně srozumitelný výklad základních pojmů, se kterými se může odborný laický soudce setkat a jejichž znalost mu může usnadnit začátky spojené s výkonem funkce.

Mezi práva a povinnosti odborného laického soudce patří povinnost dostavit se na soudní jednání, bude-li pozván, eventuálně se z jednání ihned omluvit a sdělit důvod své neúčasti.⁵⁶⁰ Je nicméně možné, aby soudní jednání proběhlo i bez účasti odborného laického soudce? Na tuto výslovnou možnost ASGG pamatuje. Nedostaví-li se pozvaný odborný laický soudce na soudní jednání a není-li možné za něj získat v krátkém čase náhradníka, může vést

⁵⁵⁷ Jedná se o internetovou stránku dostupnou na oe.arbeiterkammer.at [cit. 16. 1. 2024].

⁵⁵⁸ Dostupný je na internetových stránkách www.wko.at [cit. 16. 1. 2024].

⁵⁵⁹ Jedná se o Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974.

⁵⁶⁰ Vizte § 15 druhá půlvěta a § 31 bod 1. ASGG.

předseda senátu sám jedná, pokud s tím obě strany sporu výslovně souhlasí.⁵⁶¹ Stranu nezastoupenou kvalifikovaným zástupcem⁵⁶² ale musí poučit o možnosti odmítnout udělit souhlas a o důsledcích jejího projevu vůle, přičemž toto poučení je nutné uvést do protokolu o jednání.⁵⁶³ I pokud vede předseda senátu jednání sám, nemůže vydat rozhodnutí ve věci.⁵⁶⁴ Byl-li by takový postup možný, postrádalo by senátní rozhodování smysl. Na druhou stranu jsem toho názoru, že možnost a oprávnění předsedy senátu vést výjimečně jednání sám je vysoce praktická.

3.8. Odvolání z funkce odborného laického soudce

Mezi důvody pro odvolání odborného laického soudce z jeho funkce se nenacházejí žádné důvody, které by bylo možné označit za překvapivé. Některé z nich se sice odlišují od důvodů pro odvolání českého přisedícího z funkce, ale tomu se nelze divit i s ohledem na proces volby odborných laických soudců. S odlišnostmi se lze setkat u osob, které rozhodují o odvolání odborných laických soudců z funkce.

Nejjednodušší a neproblematický důvod pro odvolání odborného laického soudce z funkce představuje žádost takové osoby o odvolání z funkce. K tomuto (spíše jen formálnímu) kroku je oprávněný prezident soudu, ke kterému byl odborný laický soudce zvolen.⁵⁶⁵ V ostatních případech se již ale jedná o složitější proces.

V případě důvodů stanovených v § 30 odst. 1 bodu 1.–4. a bodu 6 ASGG rozhoduje o odvolání odborného laického soudce z funkce soud, který by byl ve smyslu § 90 RStDG⁵⁶⁶ soudem služebním.⁵⁶⁷ V kontextu české právní úpravy je zajímavé, že o odvolání odborného laického soudce z funkce je nutné rozhodnout i tehdy, odmítne-li složit slib (§ 30 odst. 1 bod 6.

⁵⁶¹ Vizte § 11b odst. 1 věta první ASGG.

⁵⁶² Vizte § 40 odst. 1 ASGG. V této souvislosti je vhodné zmínit, že před soudem prvního stupně se mohou strany sporu nechat zastoupit kromě kvalifikovaného zástupce jen osobami uvedenými v § 40 odst. 2 ASGG. Před soudem druhého stupně je přípustné zastoupení toliko kvalifikovaným zástupcem (§ 40 odst. 1 ASGG).

K obecné právní úpravě civilního řízení lze doplnit, že dle § 447 ZPO je za účelem podání opravného prostředku nutné zastoupení advokátem.

⁵⁶³ Vizte § 11b odst. 1 věta druhá ASGG.

⁵⁶⁴ Vizte § 11 odst. 2 ASGG.

⁵⁶⁵ Vizte § 30 odst. 1 bod 7. a odst. 4 ASGG.

⁵⁶⁶ Jedná se o Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter (Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG), BGBl. Nr. 305/1961.

⁵⁶⁷ Vizte § 30 odst. 3 ASGG.

ASGG). Takové jednání ze strany přisedícího v České republice vede k tomu, že se na něj hledí, jako by nebyl zvolen (§ 62 odst. 4 zákona o soudech a soudcích).

O odvolání odborného laického soudce z funkce může ještě rozhodovat disciplinární soud ve smyslu § 111 RStDG.⁵⁶⁸ Ten tak bude činit toliko v situaci, naruší-li odborný laický soudce svým chováním nahlížení na funkci odborného laického soudce.⁵⁶⁹ Stejně jako čeští přisedící se i odborní laičtí soudci musí zdržet chování, které by mohlo narušit důstojnost soudcovské funkce (srov. § 80 odst. 1 věta první zákona o soudech a soudcích).

3.9. Specifika soudního řízení

Pracovněprávní spory obsahují některá procesní specifika, která jsou uvedena zejména v § 39 a v § 59 ASGG. Vzhledem k jejich povaze a významu nebudou okomentována všechna, ale tolika ta nejpodstatnější.

Na prvním místě je nutné vyzdvihnout zásadu rychlosti.⁵⁷⁰ Důraz na rychlý průběh řízení lze jednoznačně ocenit, protože dlouhotrvající pracovněprávní spory mohou mít na zaměstnance velmi nepříznivé dopady (např. vzhledem k alimentární funkci mzdy).

Kvitovat lze rovněž příkaz rakouského zákonodárce spočívající v povinném učinění pokusu o smíření stran daného sporu a uzavření soudního smíru.⁵⁷¹ Přirozeně je na ochotě a vůli stran sporu, jestli se usmíří, přičemž povinný pokus ze strany předsedy senátu o nalezení smírného řešení sporu (pravděpodobně) nemůže ničemu uškodit.

Vůči straně, která není nositelem pojištění a která není zastoupená kvalifikovaným zástupcem, je nutné splnit širší poučovací povinnost ze strany soudu.⁵⁷² Předem uvedené platí (poměrně překvapivě) nehledě na to, jestli je dotčená strana zaměstnavatelem, nebo zaměstnancem.⁵⁷³

V neposlední řadě lze zmínit, že právo na procesní pomoc lze přiznat i takovému žadateli, který se nechal nebo se mohl nechat zastoupit kvalifikovaným zástupcem.⁵⁷⁴ I tato odlišnost je do jisté míry nečekaná, protože mezi kvalifikované zástupce, na které je odkazováno, patří

⁵⁶⁸ Vizte § 30 odst. 3 ASGG.

⁵⁶⁹ Vizte 30 odst. 1 bod 5. a odst. 3 ASGG.

⁵⁷⁰ Vizte § 39 odst. 1 první půlvěta věty první ASGG.

⁵⁷¹ Vizte § 59 odst. 1 bod 1 první půlvěta ASGG.

⁵⁷² Vizte § 39 odst. 2 ASGG.

⁵⁷³ Vizte NEUMAYR, M. in NEUMAYR, M.; REISSNER, G.-P. *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Konkrétně se jedná o komentář k § 39 ASGG, m. č. 3.

⁵⁷⁴ Vizte § 39 odst. 5 ASGG.

i funkcionáři a zaměstnanci zájmových skupin existujících ze zákona, které by v případě daného žadatele (strany soudního sporu) připadaly v úvahu.⁵⁷⁵

3.10. Účinky rozhodnutí

Krátkou zmínku si dále zaslouží skutečnost, že včasné podané odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně má za následek toliko to, že napadený rozsudek nenabyde právní moci.⁵⁷⁶ Nutno dodat, že tato výjimka⁵⁷⁷ neplatí pro všechny pracovněprávní spory ani že neplatí vždy automaticky.⁵⁷⁸

3.11. Opravné prostředky

Kromě řízení před soudem prvního stupně se lze s některými specifiky setkat i v rámci řízení o opravných prostředcích. Základní odlišnost představuje fakt, že v případě pracovněprávních sporů se nepoužijí § 501–517 ZPO (§ 44 odst. 1 ASGG).

První a poslední ustanovení ZPO ze zmíněného výčtu obsahují omezení pro podání příslušných opravných prostředků, a to na částku přesahující 2 700 euro. Pro potřeby pracovněprávních sporů nicméně neplatí. Stejně tak se pro účely pracovněprávních sporů nepoužijí zbylá ustanovení ZPO ze shora uvedeného výčtu, která se věnují např. přípustnosti příslušných opravných prostředků či následným řízením před daným soudem.

Na zcela překvapivé pravidlo, respektive výjimku z pravidla, lze narazit v § 63 odst. 1 ASGG. Zmíněné ustanovení ASGG stanovuje, že zákaz novot podle § 482 ZPO neplatí v odvolacím řízení v případě pracovněprávních sporů podle § 50 odst. 1 a v případě sporu o trvání pracovního poměru, pokud se jedná o skutečnosti přednesené stranou, která dosud v žádné fázi řízení nebyla zastoupená kvalifikovaným zástupcem.

Podmínka spočívající v nezastoupení dotčené strany kvalifikovaným zástupcem je velmi důležitá, přičemž pro její nesplnění postačuje, aby se kvalifikovaný zástupce účastnil jednoho soudního jednání nebo připravil jedno písemné podání; nahlédnutí do spisu nicméně

⁵⁷⁵ Vizte § 40 odst. 1 bod 2. ASGG.

⁵⁷⁶ Vizte § 61 odst. 1 ASGG.

⁵⁷⁷ K tomu je možné doplnit, že jako výjimečné ustanovení je § 61 nutné vykládat restriktivně, vizte MAYR, K. *Arbeitsrecht*. Konkrétně se jedná o komentář k § 61 ASGG, odst. E 1.

⁵⁷⁸ Vizte zejména § 61 odst. 1–4 ASGG.

zastoupení v řízení nepředstavuje.⁵⁷⁹ Výjimku ze zákazu novot podle § 63 odst. 1 ASGG ale nelze uplatnit tehdy, směřuje-li odvolání proti rozsudku pro zmeškání podle § 369 ZPO.⁵⁸⁰

3.12. Informace sdělené odbornými laickými soudci

V rámci praxe, kterou jsem v létě roku 2018 absolvoval na Pracovním a sociálním soudu ve Vídni, jsem měl možnost, které jsem využil, hovořit s deseti odbornými laickými soudci⁵⁸¹ o výkonu jejich funkce.⁵⁸² Co pozoruhodného jsem se od těchto osob dozvěděl, se pokusím stručně shrnout níže.

Rozhovory to byly vždy zajímavé, přičemž někteří odborní laičtí soudci byli více sdílní, někteří méně. Mé dotazy byly spíše obecné a směřovaly na profil dotazovaných (jejich povolání), délku výkonu jejich funkce, periodicitu dostavování se k soudu, možnost studia soudního spisu, zda je výkon jejich funkce naplňuje, zda jsou jejich znalosti a zkušenosti pro soudce přínosné atp.

Většina odborných laických soudců byla spíše středního věku a zpravidla vykonávali již několikáté funkční období. Profesně se jednalo o zaměstnance, ale i o osoby samostatně výdělečně činné působící v nejrůznějších oborech, což bylo s ohledem na povinné složení soudních senátů očekávatelné. Pravidelnost účasti na soudních jednáních se lišila, a to i v závislosti na tom, jestli se jednalo o začínajícího, či o zkušenějšího odborného laického soudce.⁵⁸³ Zkušenější odborní laičtí soudci, kteří svou funkci vykonávali již delší dobu, byli zvaní častěji. Obecně se ale přisedící dostavovali k soudu přibližně dvakrát za měsíc, nicméně někdy i několikrát (např. třikrát) za týden.

Většina odborných laických soudců si vystačila se shrnutím případu od předsedy senátu (soudce), nicméně někteří se setkali i s tím, že jim soudce někdy zavolal, aby se dostavili na jednání delší dobu předem, aby si mohli případ více nastudovat. Všichni odborní laičtí soudci se shodli na tom, že je výkon jejich funkce baví, a rovněž uvedli, že se přitom mnohé přiučí

⁵⁷⁹ Vizte NEUMAYR, M. in NEUMAYR, M.; REISSNER, G.-P. *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Konkrétně se jedná o komentář k § 63 ASGG, m. č. 3.

⁵⁸⁰ Vizte § 63 odst. 3 ASGG.

⁵⁸¹ Jednalo se o čtyři dámy a šest pánů.

⁵⁸² Jeden odborný laický soudce se mi následně ještě ozval s písemnými dotazy na mé otázky.

K několika málo informacím, které budu prezentovat dále v textu, si dovoluji poznamenat, že si jsem vědomý toho, že se nejedná o data zjištěná na základě řádně provedeného výzkumu. Na druhou stranu se domnívám, že jistý (minimálně zajímavý) obraz o odborných laických soudcích mohou poskytnout.

⁵⁸³ K tomuto tématu lze ještě doplnit, že odborní laičtí soudci jsou k jednáním zvaní i podle jejich specializace, tedy cíleně s ohledem na předmět dané věci, je-li to možné.

(např. pro výkon své profese). Také se shodli na tom, že jsou přínosem pro soudce, a to s ohledem na své zkušenosti zejména z profesního světa. Svůj přínos spatřovali zejména při analýze skutkových zjištění a dále např. v tom, jaké otázky pokládat stranám sporu, či v možnosti sledovat chování stran sporu při zodpovídání otázek. Vzhledem k tomu, že odborní laičtí soudci působí nejen v pracovněprávních sporech, ale i v sociálněprávních záležitostech⁵⁸⁴, zaznělo, že v těchto věcech je přínos odborných laických soudců menší. Důvodem pro předem uvedené byla skutečnost, že výsledek těchto věcí je často závislý na odborných (lékařských) posudcích, které (přirozeně) nejsou jedinci bez příslušných odborných znalostí schopní posuzovat či přezkoumávat.

Za (téměř závěrečnou) zmínku stojí rovněž poznámka jednoho odborného laického soudce, který řekl, že na začátcích měl někdy problémy s odbornými právními pojmy, ale to po jisté době odezní.⁵⁸⁵ To mimo jiné může souviset s tím, že odborní laičtí soudci jsou školeni, což minimálně jeden z nich výslovně uvedl (zmínil dokonce, že své znalosti procvičují během simulovaných soudních řízení v rámci pořádaných školení).

3.13. Dílčí shrnutí

Rakouská právní úprava procesních otázek vztahujících se k pracovněprávním sporům vykazuje ve srovnání s českou právní úpravou nemalé rozdíly. Některé z nich mají menší a některé z nich větší dopad na ochranu subjektivních práv zaměstnanců.

Za zajímavou, byť spíše nepřenositelnou lze považovat právní úpravu povinného členství zaměstnanců v komorách zaměstnanců, ze kterého pramení některé z komentovaných výhod. Tento rakouský model nepochybně přispívá nejen větší ochraně subjektivních práv členů těchto organizací, ale i jejich většímu právnímu povědomí. Rovněž může mít zapojení odborníků komor pracovníků pozitivní vliv na spolkovou, ale i regionální normotvorbu.

Dále bylo prezentováno, že účast laického prvku na rozhodování sporů a věcí nejrůznější povahy je v Rakouské republice mnohem rozšířenější, přičemž se lze setkat i s povinným zapojením laiků do soudního rozhodování. Jestli je to správně, nebo špatně, si na tomto místě netroufám komentovat, ale se zmíněnou skutečností souvisí i to, jakým způsobem

⁵⁸⁴ Srov. § 65 ASGG.

⁵⁸⁵ Ačkoliv se jedná o osoby se zkušenostmi s pracovním právem, je přirozené, že se člověk setká s věcmi, které nezná, a to zejména tehdy, jedná-li se o jeho první funkční období.

se laici do soudního rozhodování zapojují, jak je celý systém nastavený a jak fakticky funguje. Za vhodně nastavený lze však považovat maximální věk odborných laických soudců.

Za inspirativní a přenositelnou považuji bližší úpravu práv a povinností odborných laických soudců, a to zejména těch povinností, které byly zmíněny v této kapitole. To samé platí pro proces odvolání odborného laického soudce z funkce, který je v rukou soudů a ne těch organizací, které odborné laické soudce volí. Tento přístup považuji v kontextu české právní úpravy za mnohem koncepčnější.

Z procesních specifik pracovněprávních sporů, a to včetně odlišností u mimořádných opravných prostředků, lze za účelnou považovat zásadu rychlosti. V souvislosti s povinnostmi odborných laických soudců oceňuji ideu rakouského zákonodárce spočívající ve výjimečném vedení soudního jednání i tehdy, není-li senát kompletní, aniž by oním chybějícím členem byl předseda senátu. Ostatní procesní specifika jsou určitě zajímavá a vedou k zamyšlení, ale např. prolomení zákazu novot nepovažuji za ideální, byť je pravda, že může napomoci ke skutečnému nalezení práva.

4. Specifika pracovněprávních sporů ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska – v Anglii a ve Walesu

4.1. Stručný úvod

System anglosaského práva se od českého práva, které patří do rodiny kontinentálního práva, dosti odlišuje. Tato skutečnost by však podle mého názoru neměla být překážkou pro vyzdvižení některých specifik pracovněprávních sporů, na které lze v britském, respektive anglickém a waleském⁵⁸⁶, právu narazit.

Důvodem pro předem uvedené je skutečnost, že nemám v úmyslu komentovat anglické pracovní právo hmotné⁵⁸⁷, ale toliko jeho procesní specifika, se kterými se lze setkat od 60. let 20. století, kdy se i začala rozšiřovat působnost krátce existujících pracovních tribunálů.⁵⁸⁸ Právní úpravu pracovněprávních sporů z toho důvodu nelze považovat za téma, které by bylo vlastní anglosaskému právnímu systému, což umožňuje jeho srovnání s kontinentální právní úpravou.

K anglickému civilnímu procesnímu právu je nicméně nutné doplnit, že se v některých ohledech, které jsem měl možnost poznat, dost odlišuje od toho, co by člověk vyrůstající na kontinentálním právu očekával. Proto si dovoluji zmínit i pár specifik z této oblasti, ale pouze tehdy, budou-li mít souvislost s pracovněprávními spory, byť budou spíše obecnější povahy. Vždy se však bude jednat toliko o stručné komentáře, aby se tento text nestal více textem věnujícím se civilnímu procesnímu právu než právu pracovnímu.

Na závěr tohoto úvodu možná zklamání případně zájemce o detaily a podrobnosti z anglického pracovního soudnictví. Stejně jako v případě rakouské právní úpravy vyzdvižnu

⁵⁸⁶ S ohledem na existující rozdíly v britské právní úpravě bude komentováno toliko anglické a waleské právo, které bude společně nazýváno anglickým právem.

⁵⁸⁷ Na tomto místě lze ještě uvést, že anglické právo již není tím právem, kterým bývalo ve středověku či i ve značné části novověku. S pracovním právem hmotným i procesním v podobě běžných právních předpisů se lze setkat i v Anglii, o čemž svědčí např. úvodní rejstřík právních předpisů z rukověti pracovního práva vydaného Peterem Wallingtonem [WALLINGTON, P. (ed.) *Butterworths Employment Law Handbook*. 28. vydání. Croydon: LexisNexis, 2020, 2998 s. ISBN 978-1-4743-1429-9. S. IX–XI.], který čítá přes 100 zákonů z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Už dlouho se tak nejedná pouze o precedenty, které by tvořily tamní právní systém.

⁵⁸⁸ Vizte SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 27. Dále vizte Report on the Royal Commission on Trade Unions and Employers Association (Donovan). *Relations industrielles*, 1968, r. 23., č. 4, s. 686–698. ISSN 1703-8138. S. 695 (doi: 10.7202/027959ar). Tato zpráva je rovněž dostupná online na internetových stránkách www.erudit.org [cit. 19. 1. 2024].

Pro anglické soudy bude dále v textu používán pojem pracovní tribunály, protože tato tělesa se nazývají „employment tribunals“ (§ 1 odst. 1 ETA 1996).

pouze některé odlišnosti, které není nutné rozvádět do větších podrobností, přičemž se více zaměřím na vybrané aspekty tématu laických členů pracovních tribunálů. Zevrubný popis anglického pracovního soudnictví by (mimo jiné) představoval mnohem větší výzvu, než kdyby se jednalo o analýzu německé nebo rakouské právní úpravy, které jsou českému právu (i českému právníkovi v podobě mé osoby) znatelně bližší.⁵⁸⁹

4.2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service

Cesta značné většiny potenciálních pracovněprávních sporů (k tomuto pojmu vizte další podkapitola) musí započít u nezávislé instituce s názvem Advisory, Conciliation and Arbitration Service (dále též jako „ACAS“)⁵⁹⁰, jejíž úkolem je (mimo jiné) poskytovat zaměstnavatelům a zaměstnancům bezplatné a nestranné poradenství v oblasti zaměstnaneckých práv a řešení konfliktů na pracovišti.⁵⁹¹

Konkrétní činnost ACAS⁵⁹², jak již z jejího vyplývá, spočívá (v kontextu pracovněprávních sporů) ve snaze mimosoudně usmířit strany vznikajícího sporu. Výhody tohoto v podstatě povinného mimosoudního řešení vznikajících sporů nejsou nikterak překvapivé a lze je shrnout následovně:

- jedná se o bezplatnou službu,
- tato služba je neveřejná,
- celý proces je rychlejší než řízení před pracovním tribunálem,
- vše je administrativně nenáročné – za účelem přípravy řízení před pracovním tribunálem je nutné shromáždit nemalé množství podkladů,
- služba je dobrovolná – v případě nezájmu vést dialog s protistranou tak není nutné činit,
- lze dosáhnout výstupu „šitého na míru“ – před ACAS je možné dosáhnout dohody, kterou nelze uzavřít v řízení před pracovním tribunálem, např. v podobě pracovního doporučení.⁵⁹³

⁵⁸⁹ V tomto ohledu lze doporučit publikaci od Janiny Morgenweck (MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England.*), která se této výzvy zhostila skutečně se ctí. Její práce je o to zajímavější z toho důvodu, že anglické pracovní soudnictví popisovala a srovnávala s německým pracovním soudnictvím z pozice osoby vyrůstající právě na kontinentálním právu.

⁵⁹⁰ Vizte § 18 odst. 1 a 7 ETA 1996.

⁵⁹¹ Vizte internetové stránky ACAS, které jsou dostupné na www.acas.org.uk [cit. 19. 1. 2024].

⁵⁹² Hlavní okruh činností ACAS lze nalézt v § 209–218 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. K historii ACAS vizte např. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích.* S. 347 a 348.

⁵⁹³ Vizte internetové stránky ACAS, které jsou dostupné na www.acas.org.uk [cit. 19. 1. 2024].

Ke shora uvedenému lze doplnit, že ACAS se rovněž věnuje pracovněprávnímu poradenství, jak již její název opět napovídá. Činí tak prostřednictvím organizování školení, vydáváním publikací nebo výzkumnou činností.⁵⁹⁴

Zvídavého čtenáře by mohla napadnout otázka, jak úspěšný je tento způsob povinného mimosoudního řešení téměř všech vznikajících pracovněprávních sporů. Na tuto otázku existuje jasná odpověď. Za období od dubna 2022 do března 2023, kdy ACAS obdržel 105 500 notifikací/případů, z nich toliko 32 500 dospělo až do fáze před pracovní tribunál, přičemž z tohoto počtu případů jich by neformálně a formálně vyřešeno 23 000 a rozhodnuto 9 500.⁵⁹⁵ Ačkoliv se na tomto výsledku ne vždy podílel ACAS, lze jej považovat za pozitivní.

4.3. Pracovněprávní spory

Na rozdíl od rakouské (nebo i německé⁵⁹⁶) právní úpravy nelze v anglickém právu nalézt výčet sporů, které jsou spory pracovněprávními. Rovněž nepomůže ani způsob, který byl užit v případě českého práva. Jaké spory jsou tedy spory pracovněprávními?

Již výše bylo zmíněné, že pracovní soudnictví je v anglickém právu poměrně mladou částí civilního práva procesního. Před jeho vznikem tudíž náležela veškerá pravomoc soudům obecným. Teprve od 60. let minulého století se pravomoc obecných soudů začala zužovat, a to právě ve prospěch nově etablovujících se pracovních tribunálů.⁵⁹⁷ Nastíněný legislativní vývoj vedl ke vzniku prvních pracovněprávních sporů, jejichž hmotněprávní i procesní povaha se odlišovala od ostatních oborů soukromého práva.

Za pracovněprávní spory je z uvedeného důvodu možné považovat toliko takové případy, k jejichž rozhodování jsou výslovně příslušné pracovní tribunály.⁵⁹⁸ Zjednodušeně by se dalo říci, že obecné soudy jsou i nadále příslušné ve sporech vyplývajících z common law a z porušení smluv, přičemž pracovní tribunály jsou příslušné ve sporech vyplývajících ze zákonů.⁵⁹⁹

⁵⁹⁴ Vizte § 213 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 a internetové stránky ACAS, které jsou dostupné na www.acas.org.uk [cit. 19. 1. 2024].

⁵⁹⁵ Vizte str. 22 výroční zprávy ACAS za citované období, která je v různých formátech dostupná online na internetových stránkách www.gov.uk [cit. 19. 1. 2024].

⁵⁹⁶ K tomu vizte následující kapitola, případně § 2 a 2a ArbGG.

⁵⁹⁷ Vizte SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 27.

⁵⁹⁸ Vizte § 2 Employment Tribunals Act 1996. Dále vizte MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England*. S. 25 a 26. Případně srov. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 352 a 353.

⁵⁹⁹ Vizte PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 353. Dále vizte MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England*. S. 30–33.

Shora uvedené nicméně podléhá jednomu podstatnému omezení. V případě hodnoty sporu přesahující 25 000 liber se je nutné obrátit na obecné soudy, protože pracovní tribunály nemají v takto hodnotných sporech pravomoc.⁶⁰⁰

4.4. Zahájení soudního řízení

Anglické pracovní soudnictví je tvořené speciálními soudy v podobě pracovních tribunálů.⁶⁰¹ Kromě pracovních tribunálů, jako soudů prvního stupně, dále existuje Odvolací pracovní tribunál (The Employment Appeal Tribunal), který je soudem odvolacím, avšak pouze v taxativně vyjmenovaných věcech.⁶⁰²

Odvolacím pracovním tribunálem ryzí anglické pracovní soudnictví končí. To nicméně neznamená, že proti rozhodnutí Odvolacího pracovního tribunálu již nelze brojit, naopak. Přezkoumání rozhodnutí Odvolacího pracovního tribunálu možné je, ale v takovém případě jsou příslušné obecné soudy.⁶⁰³

Zajímavostí anglického pracovního soudnictví je skutečnost, že jeho účastníky nutí pracovat s formulářovými podáními. Tato povinnost je zakotvená v § 12 odst. 1 The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013. Příslušné formuláře jsou určené nejen pro žalobce a žalovaného, ale i pro ostatní osoby (např. svědky).⁶⁰⁴

Nevyčerpávající seznam sporů, k jejichž rozhodování jsou příslušné pracovní tribunály, je dostupný na internetových stránkách www.employmenttribunals.co [cit. 20. 1. 2024] a tvoří přílohu č. 1 této práce. Spory, které rozhodují pracovní tribunály, rovněž vyplývají z jurisdikčních kódů, které lze nalézt na internetových stránkách www.courtserve.net [cit. 20. 1. 2024].

⁶⁰⁰ Vizte § 10 The Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994. V této souvislosti si nelze nevšimnout, že citovaná hranice se od roku 1994 nezměnila. Srov. rovněž SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 27 poznámka pod čarou č. 58 věta druhá a třetí.

⁶⁰¹ Vizte § 2 Employment Tribunals Act 1996.

⁶⁰² Vizte § 21 Employment Tribunals Act 1996.

⁶⁰³ Vizte § 37 a následujících Employment Tribunals Act 1996.

⁶⁰⁴ Dostupné jsou na internetových stránkách www.gov.uk [cit. 20. 1. 2024]. K těmto formulářům mohou osobně uvést, že mi případnou srozumitelné, byť jsou poměrně dlouhé (např. formulář ET1, který slouží k podání žaloby, obsahuje šestnáct stran).

K výše uvedenému mohu poznamenat, že za pozoruhodnou, ale i zajímavou považuji čtrnáctou a patnáctou stranu zmíněného formuláře ET1, který se věnuje osobním údajům, a to včetně citlivých údajů (ve smyslu § 66 odst. 6 zákona o zpracování osobních údajů), jako jsou údaje o etnickém původu nebo sexuální orientaci. Ačkoliv se jedná pouze o statistická data, domnívám se, že mnoho osob by něco podobného v České republice mohlo překvapit. Je však nutné si uvědomit, že britská společnost je v průměru mnohem rozmanitější než česká společnost, tudíž zpracování těchto dat za účelem zajištění rovného zacházení má své opodstatnění.

Podání žaloby není zpoplatněné.⁶⁰⁵ Toto pravidlo, příznivé pro žalobce, nicméně neplatí dlouho a je důsledkem judikatury Nejvyššího soudu (Supreme Court) ze druhé poloviny desátých let tohoto století, který rozhodl, že do té doby existující soudní poplatky za podání žaloby byl z pohledu common law nezákonný.⁶⁰⁶

Účast v řízení před pracovním tribunálem není podmíněná existencí jakéhokoliv zástupce, ať již kvalifikovaného, nebo nekvalifikovaného.⁶⁰⁷ Důvodem pro předem uvedené je skutečnost, že řízení před pracovním tribunálem by (stále) mělo být neformální, nenákladné, přístupné a rychlé.⁶⁰⁸

4.5. Složení soudního senátu

Před okomentováním složení soudního senátu pracovních tribunálů a Odvolacího pracovního tribunálu budou stručně zmíněny i jiné formy účasti právních laiků na výkonu anglického soudnictví.

Na prvním místě lze zmínit porotce. Porotci figurují v trestním řízení ve stanovených případech a jejich počet v porotě nemůže být nižší než dvanáct a vyšší než čtrnáct, a to v závislosti na očekávané délce řízení.⁶⁰⁹ Co se týká účasti v porotě, jedná se v podstatě o občanskou povinnost (s jistými výjimkami).⁶¹⁰

V trestním řízení ale nefigurují z právních laiků toliko porotci. Před trestními soudy je možné natrefit i na právní laiky v podobě smírčích soudců (magistrates), kteří dále působí i před civilními, rodinnými soudy a soudy pro mladistvé.⁶¹¹ Na rozdíl od porotců je funkce smírčího soudce funkcí dobrovolnou, přičemž zájemci o výkon této funkce se o ni musejí ucházet, mají-li zájem ji vykonávat. Co výkon funkce smírčího soudce obnáší, kdo se o ni může ucházet a jak vypadá výběrové řízení, lze dohledat v příručce pro případné uchazeče o výkon této funkce (Becoming a Magistrate in England and Wales – Guidance for Prospective

⁶⁰⁵ Vizte informace dostupné na internetových stránkách www.gov.uk [cit. 20. 1. 2024].

⁶⁰⁶ Vizte SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 31 a 32. Případně vizte BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. S. 23.

⁶⁰⁷ Vizte § 6 odst. 1 Employment Tribunals Act 1996.

⁶⁰⁸ Srov. SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 29. Případně srov. § 2 přílohy č. 1 The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013.

⁶⁰⁹ Vizte § 25.6 The Criminal Procedure Rules 2020.

⁶¹⁰ Vizte § 1 a 7 Juries Act 1974.

⁶¹¹ Vizte obecné informace existující k tomuto typu právních laiků podílejících se na výkonu anglického soudnictví, které jsou dostupné na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 20. 1. 2024]. Smírčí soudci mají velmi dlouhou tradici sahající až do středověku a sdružují se v asociaci s historií delší než 100 let, vizte informace dostupné na internetových stránkách této asociace, a to na www.magistrates-association.org.uk [cit. 21. 1. 2024].

Applicants).⁶¹² Na okraj lze k této příručce zmínit, že obsahuje mnohem více informací, než je možné dohledat o českých přísedících, pokud nebude mít člověk zájem probírat se právními předpisy, což může vypovídat o tom, jaký je přístup k právním laikům v České republice.

V neposlední řadě se je kromě pracovních tribunálů možné setkat s právními laiky ještě před dalšími typy tribunálů.⁶¹³ Těmto tribunálům je společné, že zpravidla rozhodují o odvoláních proti rozhodnutím ministerstev nebo agentur.⁶¹⁴ Jedná se tak v podstatě o správní soudy. Za zmínku z nich nicméně stojí The First-tier Social Security and Child Support Tribunals (dále též jako „SSCS tribunály“), které mají, jako soudy prvního stupně, pravomoc v oblasti práva sociálního zabezpečení. Tyto tribunály mohou rozhodovat v různém složení – od samosoudce po senát složený z předsedy senátu (soudce) a tří právních laiků.⁶¹⁵ V případě účasti právních laiků nicméně vždy platí, že tyto osoby mají určitou odbornost. Může se jednat o jednoho lékaře (případně dva lékaře), jednu osobu se zkušenostmi s invaliditou a jednoho účetního.⁶¹⁶ Takto složené senáty jsou ze zřejmého důvodu vždy schopné posoudit nejen právní základ daného případu, ale i jeho skutkovou část, a to bez nutnosti získávání dalších odborných posudků, neboť tito právní laici příslušnou odborností disponují sami.

Pracovní tribunály mohou rozhodovat ve dvojím, respektive trojím, možném složení. Stanovené případy, které lze rozšiřovat, rozhoduje pouze samosoudce.⁶¹⁷ O zbylých případech rozhoduje senát složený z předsedy senátu (soudce) a dvou dalších členů, respektive jednoho člena, avšak se souhlasem stran.⁶¹⁸ Odvolací pracovní tribunál může rozhodovat obdobným způsobem – buď se jedná o samosoudce, nebo o senát složený z předsedy senátu (soudce) a dvou/čtyř dalších členů, respektive jednoho dalšího člena/tří dalších členů, souhlasí-li s tím strany.⁶¹⁹

⁶¹² Dostupná je na internetových stránkách assets.publishing.service.gov.uk [cit. 20. 1. 2024].

⁶¹³ Přehled všech hlavních typů tribunálů je možné dohledat na internetových stránkách data.justice.gov.uk [cit. 20. 1. 2024], nicméně ne na všech z nich právní laici působí.

⁶¹⁴ Vizte výše.

⁶¹⁵ Vizte Child Poverty Action Group. *Welfare Benefits and Tax Credits Handbook: 2019–2020*. 21. vydání. Croydon: CPI Group, 2019, 1848 s. ISBN 978-1-910715-49-9. S. 1349.

⁶¹⁶ Vizte výše, § 36 a příloha č. 3 The Social Security and Child Support (Decisions and Appeals) Regulations 1999.

⁶¹⁷ Vizte § 4 odst. 2–5 Employment Tribunals Act 1996.

⁶¹⁸ Vizte § 4 odst. 1 Employment Tribunals Act 1996. Je-li senát složený ze tří členů, pocházejí dva členové senátu z odlišných panelů ve smyslu § 8 odst. 2 písm. b) a c) The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013 [§ 10 odst. 2 písm. b) The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013].

⁶¹⁹ Vizte § 28 Employment Tribunals Act 1996.

4.6. Volba neprávních členů (senátu)

Proces volby anglických neprávních členů (senátu), kteří dále budou nazýváni tribunálními přísedícími, se odlišuje od českého i rakouského způsobu. O to zajímavější by mohlo být jej blíže poznat.

Tribunální přísedící jsou jmenováni lordem kancléřem, který je jedním z nejvyšších členů britské vlády.⁶²⁰ Ke jmenování není lord kancléř oprávněn bez dalšího – smí tak učinit po konzultaci s organizacemi nebo asociacemi zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.⁶²¹ Povinná konzultace se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců ale neznámá, že by tribunální přísedící museli pocházet z kruhu zaměstnavatelů a zaměstnanců, jako je tomu v Rakouské republice. Tribunální přísedící si „příslušnost“ ke kruhu zaměstnavatelů nebo zaměstnanců volí sami, přičemž by tak měli činit podle toho, jaké jsou jejich zkušenosti.⁶²²

Tribunálním přísedícím může být zvolen pouze občan Velké Británie, země Commonwealthu nebo Severního Irska s právem žít a pracovat ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska.⁶²³ Minimální věk pro tribunální přísedící stanovený není. K zániku funkce tribunálního přísedícího dojde povinně v jeho 70 letech⁶²⁴ a s ohledem na to, že minimální rozumná délka funkčního období tribunálního přísedícího činí tři roky, nemůže být uchazeč o tuto funkci zvolen ve věku vyšším než 67 let.⁶²⁵ Zpravidla však činí délka funkčního období tribunálního přísedícího pět let.⁶²⁶ A opětovná volba tribunálního přísedícího je možná.

Výše uvedené (s drobnou výjimkou osoby oprávněné ke jmenování tribunálních přísedících) nepředstavuje nic překvapivého. Velmi pozoruhodný, a to dobrém slova smyslu, je ale proces výběru tribunálních přísedících.

Tribunální přísedící nejsou nikým navrhováni, ale (obdobně jako čeští přísedící) se o funkci tribunálního přísedícího musejí ucházet. Na rozdíl od české právní úpravy i reality lze proces výběru tribunálních přísedících označit za sofistikované výběrové řízení s několika stupni, které (alespoň dle mého názoru) opravdu může vést k tomu, že se tribunálním

⁶²⁰ Vizte informace dostupné na internetových stránkách www.parliament.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶²¹ Vizte § 8 odst. 2 písm. b) a c) The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013.

⁶²² Vizte s. 11 informační brožury pro tribunální přísedící (Candidate Information Pack: Non-legal Members of the Employment Tribunals), která je dostupná na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶²³ Vizte s. 6 informační brožury pro tribunální přísedící.

⁶²⁴ Srov. § 31 přílohy č. 6 Judicial Pensions and Retirement Act 1993, který však v citovaném ustanovení hovoří o skotských soudech.

⁶²⁵ Vizte s. 6 informační brožury pro tribunální přísedící.

⁶²⁶ Vizte BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. S. 28. Případně vizte informace dostupná na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 21. 1. 2024].

přisedícím nestane jakýkoliv zájemce, ale toliko osoba, která má pro výkon této funkce dostatečné předpoklady. Náborový proces vypadá, respektive v roce 2019⁶²⁷ vypadal, následovně:

- 1) vyplnění online aplikace:
 - tato část procesu spočívala v uvedení základních informací o uchazeči a o jeho volitelnosti;
- 2) vyplnění online testu:
 - v této části procesu byly posuzovány jazykové schopnosti uchazeče a jeho myšlenkové schopnosti (indukce a dedukce), včetně logického (zejména analytického) myšlení;
- 3) uvedení osobních postojů:
 - tato část procesu se věnovala osobním postojům, tvrzením týkajícím se motivace pro výkon funkce tribunálního přisedícího, požadovaným schopnostem a zkušenostem a demonstraci kompetencí;
- 4) osobní pohovor⁶²⁸:
 - v této části procesu se hodnotilo všech pět kompetencí⁶²⁹ požadovaných pro výkon funkce tribunálního přisedícího prostřednictvím zodpovězení otázek založených na kompetencích a vyhodnocení modelové situace;
- 5) provedení závěrečných kontrol před jmenováním, nabídka jmenování a jmenování do funkce tribunálního přisedícího.

Popsaný náborový proces je dle mého názoru velmi dobře nastavený. Jeho smyslem je vybrat takové uchazeče o výkon funkce tribunálního přisedícího, kteří disponují tím, čím by právní laik disponovat měl, aby měl v rámci soudního senátu přidanou hodnotu.

Citovaná informační brožura rovněž obsahuje výčet dovedností, osobních kvalit a zkušeností, kterými by tribunální přisedící měli disponovat. Tribunální přisedící by měli:

⁶²⁷ Popis náborového procesu, respektive výběrového řízení, je převzatý ze s. 16 informační brožury pro tribunální přisedící.

⁶²⁸ Toliko uchazeči s nejlepšími výsledky z předchozích částí náborového procesu/výběrového řízení byli přizváni k osobnímu pohovoru, vizte s. 22 informační brožury pro tribunální přisedící.

⁶²⁹ Jedná se o dovednosti a vlastnosti, kterými by měl být nadán tribunální přisedící a jejichž rozsah odpovídá rámci kompetencí používanému v britském soudnictví {srov. Judicial Skills and Abilities Framework, který je dostupný na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 21. 1. 2024]}. Příslušnými kompetencemi jsou (1) učinění rozhodnutí (exercising judgement), (2) disponování znalostmi a jejich získávání (possessing and building knowledge), (3) vstřebávání a ujasňování informací (assimilating and clarifying information), (4) spolupráce a komunikace s druhými (working and communicating with others) a (5) efektivní organizace času (managing work efficiently). Vizte s. 14 a 15 informační brožury pro tribunální přisedící.

- být spravedlivým člověkem s otevřenou myslí se znalostmi pracovního prostředí,
- mít porozumění a zkušenosti s řešením složitých problémů vznikajících na pracovišti,
- mít schopnost identifikovat relevantní fakta a získat je z důkazů a učinit těžká rozhodnutí v rámci vymezeného času,
- mít schopnost zapojit se do konstruktivních a vyargumentovaných debat s jinými, vážit a rozhodovat mezi protichůdnými fakty a argumenty a vysvětlovat a ospravedlňovat pohledy a učiněné závěry jasným a výstižným způsobem,
- vědět, jak jsou řízeny pracovněprávní vztahy na pracovišti a jak se jejich řízení může odlišovat podle velikosti zaměstnavatele,
- mít znalosti a zkušenosti s principy rovného (spravedlivého) zacházení a s jejich aplikací na rozdílné skupiny jednotlivců,
- mít schopnost rozpoznat potenciální střet zájmů mezi soudcovskou rolí a ostatními zájmy a adekvátně se zachovat,
- disponovat základními IT znalostmi spočívajícími v přijímání a posílání e-mailů a užívání Microsoftu Word a online materiálů,
- být schopní prokázat porozumění rozmanitému kulturnímu a socioekonomickému zázemí všech osob vystupujících před pracovním tribunálem a zacházet se všemi osobami, včetně stran, jejich zástupců, svědků a administrativních zaměstnanců pracovního tribunálu, důstojně a s respektem.⁶³⁰

Jsem toho názoru, že v tomto oddílu bylo poměrně jasně ukázáno, jaký zájem se věnuje tribunálním přisedícím. Nastavení výběrové procesu, včetně všech jeho fází, má za cíl vybrat ty nejlepší uchazeče, kteří budou (s výjimkou právních znalostí a znalostí z pracovního prostředí) srovnatelní se soudci podílejícími se na rozhodování pracovněprávních sporů. U odlišného přístupu k náboru tribunálních přisedících, který nevede k získání tak kvalitních osob, si je nutné položit otázku nad nastavením náborového procesu.⁶³¹

⁶³⁰ Vizte s. 12 informační brožury pro tribunální přisedící.

⁶³¹ Tím zcela jistě nenarážím na nastavení náborového procesu přisedících v České republice.

4.7. Práva a povinnosti tribunálního přisedícího

Tribunální přisedící podléhají jako vykonavatelé soudní moci stejným pravidlům a zásadám jako soudci a smírčí soudci.⁶³² Tato pravidla a tyto zásady jsou kodifikovány v příručce určené pro vykonavatele soudní moci.⁶³³

Třemi základními principy, ze kterých vyvěrají jednotlivá pravidla a která jsou v podstatě vlastní právním laikům podílejícím na rozhodování soudů ve všech analyzovaných státech, jsou (1) soudcovská nezávislost, (2) nestrannost a (3) integrita. V kontextu osobní integrity si dovoluji vyzdvihnout důraz kladený na charakter tribunálních přisedících. Informační brožura pro tribunální přisedící k tomuto tématu uvádí následující: „*Dobrý charakter je zásadní pro tuto roli. Tomu je tak z toho důvodu, že pro vykonavatele soudní moci je důležité si při výkonu funkce i mimo ni zachovat důvěru veřejnosti v nestranný výkon jejich funkce a v nestrannost soudní moci jako takové. Ti, kteří usilují o tuto funkci, by měli dodržovat nejvyšší standardy chování ve svém profesním, veřejném i osobním životě.*“⁶³⁴ Nejen tedy samotný výkon funkce, ale i chování tribunálního přisedícího jsou zcela zásadními kritérii pro výkon této funkce.

Odměňování tribunálních přisedících je dosti odlišné oproti odměňování českých přisedících i odborných laických soudců. Tribunální přisedící mají právo na pracovní volno po dobu účasti jednání pracovního tribunálu nebo po dobu účasti na školení za účelem výkonu této funkce⁶³⁵, nicméně právo na náhradu ušlého příjmu nemají. Právo na odměnu za výkon jejich funkce ale mají, a to ve výši 214,78 liber za den.⁶³⁶ Označit funkci tribunálního přisedícího za funkci čestnou by i z tohoto důvodu nebylo správné.

Povinností tribunálního přisedícího je rovněž absolvovat úvodní třídní školení a každoroční jedno-/dvoudenní školení.⁶³⁷ Dle výpovědi jedné tribunální přisedící⁶³⁸ i pracovního soudce, se kterým jsem měl možnost hovořit, se každoroční školení skutečně konají.

⁶³² Vizte s. 7 informační brožury pro tribunální přisedící.

⁶³³ Její původní název je Guide to Judicial Conduct a je dostupná na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶³⁴ Vizte s. 7 informační brožury pro tribunální přisedící.

⁶³⁵ Vizte § 43M odst. 1 písm. b) Employment Rights Act 1996, případně srov. BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. S. 29. Na tomto místě lze poznamenat, že porotcům toto právo náleží též (§ 43M odst. 1 písm. a) Employment Rights Act 1996).

⁶³⁶ Vizte § 5 odst. 2 písm. a) Employment Tribunals Act 1996, konkrétně pak s. 4 Judicial Daily Sitting Fees (effective 1 April 2023) – tato tabulka je dostupná na internetových stránkách assets.publishing.service.gov.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶³⁷ Vizte s. 23 informační brožury pro tribunální přisedící. Srov. § 5A Employment Rights Act 1996.

⁶³⁸ Vizte s. 13 informační brožury pro tribunální přisedící.

4.8. Odvolání z funkce tribunálního přisedícího

Tribunálního přisedícího může z funkce odvolat lord kancléř⁶³⁹ a lord hlavní soudce⁶⁴⁰, tedy i osoba odlišná od osoby oprávněné ke jmenování tribunálního přisedícího. Hlavní důvody vedoucí k odvolání z funkce mohou být dva, a to (1) neschopnost k výkonu funkce a (2) špatné chování.⁶⁴¹

Tribunální přisedící může ze své funkce rovněž odstoupit, a to písemným oznámením adresovaným osobě, která jej do funkce jmenovala, tedy lordu kancléřovi.⁶⁴² V tomto ohledu se anglická právní úprava více podobá české právní úpravě než rakouské.

4.9. Specifika soudního řízení

Řízení před pracovním tribunálem obsahuje relativně velké množství specifík (alespoň ve vztahu k české právní úpravě).⁶⁴³ Z toho důvodu budou zmíněna jen ta nejdůležitější, případně ta, se kterými se lze setkat i v komentovaných právních řádech.

Poměrně zajímavým prvkem, který se jako červená nit vine anglických pracovním soudnictvím, včetně jeho úvodu u ACAS, je snaha o vyřešení sporu smírnou cestou. Z toho důvodu by měly být strany vždy, bude-li to vhodné, vedeny ke smírnému vyřešení jejich sporu, a to nehledě na zvolený způsob.⁶⁴⁴

Ne vždy ale ke smírnému vyřešení sporu dojde. Britský zákonodárce si tohoto faktu byl vědomý a rozhodl se zpřístupnit a v rámci možností „zpřijemnit“ řízení před pracovními tribunály všem zúčastněným. Hlavní zásady tohoto úmyslu lze nalézt v § 2 The Employment Tribunals Rules of Procedure a vyplývají z požadavku na spravedlivé a správné řešení případů. Jeho promítnutí lze spatřovat v/ve:

- a) zajištění stejných podmínek pro obě strany,

⁶³⁹ Vizte § 108 odst. 1 ve spojení s přílohou č. 14 Constitutional Reform Act 2005.

⁶⁴⁰ Vizte § 5b odst. 3 písm. b) Employment Tribunals Act 1996.

⁶⁴¹ Vizte bod 8 memoranda o předpokladech ke jmenování a podmínkách výkonu funkce, které se věnuje i tribunálním přisedícím (Memorandum on conditions of appointment and terms of service), které je dostupné na internetových stránkách www.manpowergroup.co.uk, případně bod 17 nástinu předpokladů ke jmenování a podmínek výkonu funkce, který je dostupný na internetových stránkách judicialappointments.gov.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶⁴² Vizte § 8 odst. 3 The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013.

⁶⁴³ Nelze nezmínit, že se s nimi lze setkat v příloze č. 1 The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013 (dále též jako „The Employment Tribunals Rules of Procedure“).

⁶⁴⁴ Vizte § 3 The Employment Tribunals Rules of Procedure.

- b) řešení případu vhodným způsobem odpovídajícím důležitosti a komplexnosti sporných záležitostí,
- c) zbavení se zbytných formalit a hledání flexibility v řízení,
- d) vyvarování se zdržení, je-li to slučitelné s řádným posouzením sporných záležitostí, a
- e) v úspoře nákladů.⁶⁴⁵

Je inspirující, byť někdo by následující pravidlo mohl považovat za bláhové, nereálné, či dokonce utopické, že uvedenými zásadami by se měly řídit strany sporu i jejich zástupci, přičemž by všichni zúčastnění měli spolupracovat nejen se soudem, ale i spolu navzájem.⁶⁴⁶

Důraz na rychlost řízení se promítá např. v tom, že odpovědní formulář je nutné vyplnit a zaslat pracovnímu tribunálu do 28 dnů expedice kopie žalobního formuláře pracovním tribunálem.⁶⁴⁷ Dále se může jednat o volbu komunikace mezi stranami sporu a soudem. Přípustná je (přirozeně) elektronická komunikace, nicméně i v podobě e-mailu.⁶⁴⁸

Za téměř neuvěřitelné (v pozitivním slova smyslu) lze ale považovat možnost realizace soudního jednání prostředky elektronické komunikace, a to včetně telefonu.⁶⁴⁹ Tento způsob vedení řízení je dále blíže rozvinut různými způsoby, přičemž myšleno bylo na různé aspekty soudního řízení, a to především v podobě jeho veřejnosti.⁶⁵⁰ Českou právní úpravu, jmenovitě především § 102a občanského soudního řádu, lze v tomto ohledu ve srovnání s anglickou právní úpravou považovat za zcela konzervativní, neflexibilní, zastaralou a zvyšující náklady všech zúčastněných, a to nejen náklady finanční, ale i časové.

V řízení před pracovními tribunály se lze setkat s case management orders.⁶⁵¹ Case management orders lze připodobnit opatřením předsedy senátu (srov. § 117 odst. 1 věta první a odst. 3 občanského soudního řádu). Case management orders mohou být velmi různá, nicméně často se lze setkat s pokynem k vytvoření bundle, což je sada dokumentů vytvořená

⁶⁴⁵ Vizte § 2 The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁴⁶ Vizte výše.

⁶⁴⁷ Vizte § 16 The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁴⁸ Vizte § 85 odst. 1 písm. c) odst. 3 věta první a § 86 odst. 1 písm. c) The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁴⁹ Vizte § 46 The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁵⁰ Vizte Practice Direction (England & Wales) – Remote Hearings and Open Justice (PDF) a Presidential Guidance (England & Wales) – Remote and In-person Hearings (PDF) ze 14. září 2020, Presidential Guidance (England, Wales & Scotland) – Taking Oral Evidence by Video or Telephone from Person Located Abroad (PDF) z 25. července 2022, Presidential Guidance (England & Wales) – Vulnerable Parties and Witnesses (PDF) z 22. dubna 2020 a Practice Guidance on Remote Observation of Hearings – issued by Lord Chief Justice and Senior President of Tribunals (PDF) z června 2022; všechny zmíněné materiály jsou dostupné na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶⁵¹ Vizte § 29 a 30 The Employment Tribunals Rules of Procedure.

ve spolupráci obou stran sporu v maximálním rozsahu stanoveném pracovním tribunálem pro soudní jednání, kterou budou mít k dispozici (ve stejné podobě) všichni zúčastnění, tedy např. i svědci.⁶⁵² Domnívám se, že i toto může na českého čtenáře působit dosti zvláště.

V případě soudního senátu složeného ze tří osob rozhoduje většina a v případě soudního senátu složeného ze dvou osob má soudce druhý/rozhodující hlas.⁶⁵³ Zajímavé nicméně je, že ne všechna rozhodnutí pracovního tribunálu musejí být odůvodněna; v případě ústního odůvodnění rozhodnutí může soudce oznámit, že písemné odůvodnění bude poskytnuto pouze na žádost některé ze stran učiněné na jednání nebo písemně do čtrnácti dnů ode dne zaslání písemného záznamu rozhodnutí.⁶⁵⁴

V neposlední řadě lze ještě poznamenat, že k náhradě nákladů řízení dochází jen výjimečně.⁶⁵⁵ V tomto ohledu lze odkázat na § 74 a následující The Employment Tribunals Rules of Procedure.

4.10. Přehodnocení rozsudku pracovním tribunálem

Zvláštností řízení před pracovními tribunálem je možnost pracovního tribunálu přehodnotit jakýkoliv (svůj) rozsudek. Tato právní úprava je o to pozoruhodnější, že tak smí pracovní tribunál učinit i z vlastní iniciativy.⁶⁵⁶

Přehodnocení rozsudku je možné pouze tehdy, je-li to nezbytné v zájmu spravedlnosti (§ 70 věta první The Employment Tribunals Rules of Procedure). Lze konstatovat, že tento krok připadá v úvahu pouze za účelem dosažení vyššího dobra. Po přehodnocení rozsudku může být rozsudek potvrzen, změněn nebo zrušen, přičemž pokud je zrušen, musí být vyneseno opětovně.⁶⁵⁷

⁶⁵² Vizte pokyn č. 2 Presidential Guidance – General Case Management, který je dostupný na internetových stránkách www.judiciary.uk [cit. 21. 1. 2024].

⁶⁵³ Vizte § 49 The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁵⁴ Vizte § 61 a 62 The Employment Tribunals Rules of Procedure, zejména § 62 odst. 3 věta první The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁵⁵ Vizte SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 30.

⁶⁵⁶ Vizte § 70 věta první The Employment Tribunals Rules of Procedure.

⁶⁵⁷ Vizte § 70 věta druhá a třetí The Employment Tribunals Rules of Procedure.

4.11. Opravné prostředky

Nad rámec stručného textu k opravným prostředkům uvedeného výše lze v krátkosti doplnit, že Odvolací pracovní soud se v rámci odvolacího řízení zabývá toliko právními otázkami.⁶⁵⁸ Smysl tohoto pravidla je zřejmý, a to minimalizace počtu odvolání.⁶⁵⁹

4.12. Praktické poznatky zejména z anglického pracovního soudnictví

Během mé letní stáže realizované v roce 2022 v Exeteru jsem měl možnost sledovat jednání u různých soudů nacházejících se v tomto městě. Většinu času jsem strávil na jednáních u Pracovního tribunálu v Exeteru a na jednáních u The First-tier Social Security and Child Support Tribunal (soudu prvního stupně věnující se sociální agendě), který se nacházel v téže budově, nicméně jsem měl příležitost navštívit i pár civilních jednání ve vedlejší budově Exeter Crown & County Court.

Na celé praxi jsem za nejvíce fascinující a inspirující pro české procesní právo považoval již zmíněnou skutečnost spočívající v možnosti vést jednání prostředky elektronické komunikace.⁶⁶⁰ První pracovněprávní případ, jehož projednávání jsem přihlížel, probíhal tím způsobem, že každý ze zúčastněných (strany sporu, jejich zástupci, svědci i tribunální přisedící) se nacházel doma/v kanceláři a byl připojený k online jednání, které vedl soudce ze soudní místnosti, ve které byl rovněž sám (já jsem se nacházel ve vedlejší místnosti, abychom se nerušili). Během této online videokonference nicméně probíhalo vše standardním způsobem, jako by se jednalo o jednání v jednacích místnostech.

V této souvislosti lze zmínit, že jistým specifickým anglických pracovněprávních sporů je skutečnost, že jednání probíhá několik dní v kuse (ve zmíněném případě se jednalo o čtyři dny, jestli se nepletu), ačkoliv k jeho naplánování a realizaci může dojít až několik měsíců po zahájení řízení. Naplánování jednání probíhalo tak, že soudce zahájil telekonferenci se zástupci stran, domluvil se s nimi na přípravě bundle a jeho rozsahu, počtu dní jednání a úkonech, které budou každý den realizovány, a to včetně času pro poradu soudního senátu a vynesení rozsudku. Nedošlo tak k tomu, že by soud obeslal strany a jejich zástupce a oznámil jim termín jednání, načež by se mu za několik dní sešly žádosti o odročení jednání, jako tomu bývá v České republice.⁶⁶¹

⁶⁵⁸ Vizte SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 31.

⁶⁵⁹ Vizte výše.

⁶⁶⁰ Tato možnost existuje ve všech třech zmíněných typech řízení a ve všech třech případech jsem ji zažil.

⁶⁶¹ Lze se ptát, proč tento způsob komunikace ze strany soudů není využíván i v České republice.

Odlišná od české právní úpravy i praxe je dále skutečnost, že na jednom řízení se může podílet více soudců. Nejprve bývá komunikace a řízení vedeno centrálně soudcem, který působí organizačně výše (ale ne na Odvolacím pracovním tribunálu), a teprve poté je případ předán do příslušného regionu soudci, který v něm působí.

Možnost tele- i videokonferenčního jednání jsem zažil mnohokrát, a to i během projednávání případů z práva sociálního zabezpečení. Jednou došlo k případu, kdy se soudkyně, která v daný den měla předsedat příslušnému senátu, nakazila nemocí covid-19. Aby nemuselo dojít k odročení jednání, připojila se k jednání pomocí telefonu, přičemž všichni ostatní (zbylé dvě odborné členky senátu – vizte výše, žalobce, žalovaný, zapisovatel i já jako veřejnost) byli přítomní v jednacím místnosti. Jednání tímto způsobem bez problémů odřídila a vše (s výjimkou její fyzické nepřítomnosti) proběhlo zcela standardně.

Ke všem typům řízení, kterých jsem se účastnil a kterým předsedali různí soudci, mohu poznamenat, že všechna řízení (včetně řízení civilních) probíhala velmi neformálně, atmosféra na nich byla příjemná a někdy možná i přátelská. A někteří soudci, se kterými jsem se setkal, byli soudci pouze na částečný úvazek, což britská právní úprava umožňuje.

V neposlední řadě mohu uvést, že hmotněprávní základ pracovněprávních sporů, se kterými jsem se na mé stáži setkal, se zásadně neodlišoval od české právní úpravy. S ohledem na to, že pravomoc pracovních tribunálů cílí na psané právo, a vzhledem k dlouhému členství Spojeného království Velké Británie a Severního Irska v Evropské unii se nelze divit tomu, že anglické pracovní právo není od českého, respektive obecně kontinentálního, práva zcela odtržené.

4.13. Dílčí shrnutí

Anglické pracovní soudnictví je na rozdíl od českého a rakouského případu oddělené od zbývajících typů soudnictví. V kontextu rakouské právní úpravy se však nedomnívám, že by měl tento fakt zásadní dopad do praxe.

Na rozdíl od české právní úpravy je anglické pracovní právo roztržštěné a nachází se ve velkém množství právních předpisů. To se rovněž týká pravomoci pracovních tribunálů, které navíc nejsou věcně příslušné k rozhodování všech sporů vyplývajících z pracovního práva. V tomto ohledu se zdá být praktičtější rakouská právní úprava, ale i česká právní úprava, byť je ve značné míře založená na zhodnocení, jestli je konkrétní spor sporem pracovněprávním.

Za zajímavou je možné považovat existenci ACAS, u které se ve většině případů musejí potkat strany vznikajícího pracovněprávního sporu. Při současném počtu pracovněprávních sporů v České republice je ale otázkou, jestli by založení obdobné instituce ve státu velikosti České republiky bylo efektivní, a to jak z pohledu nákladovosti, tak z pohledu vymahatelnosti subjektivních práv osob.

Anglické právo klade mnohem větší důraz na účast právních laiků na výkonu soudnictví, v čemž se podobá rakouskému právu. Za velmi inspirativní lze v tomto ohledu považovat náborový proces tribunálních přísedících, který má různé fáze a jehož cílem je generovat skutečně kvalitní tribunální přísedící, kteří pomohou soudci s řešením případů. Domnívám se, že tento způsob výběru tribunálních přísedících by bylo možné implementovat i v České republice, a to z důvodu relativně nízké odborové organizovanosti a z důvodu existující sebenominace uchazečů o výkon funkce přísedícího.

Největší prostor pro inspiraci ale v anglickém právu spatřuji v možnosti realizace soudního řízení elektronickými prostředky, respektive prostředky dálkové komunikace. Jednoznačně zastávám názor, že anglické právo v tomto ohledu odpovídá právu 30. let 21. století, kdežto české právo se „zaseklo“ někde mezi dobou c. a k. a současností, což je z pohledu osoby, která osobně zažila, jak může vypadat pokrok, dosti smutné.

5. Specifika pracovněprávních sporů ve Spolkové republice Německo

5.1. Několik úvodních slov

Stejně jako předchozí dvě kapitoly bude i tato pojednávat o nejvýznamnějších specifických pracovněprávních sporů ve Spolkové republice Německo. Na rozdíl od obou předešlých kapitol si ale dovolím dosti netradičně začít citátem jednoho čestného soudce působícího v létě roku 2018 na Zemském pracovním soudu v Hammu⁶⁶², se kterým jsem měl možnost hovořit:

„V Německu máme systém, ve kterém existuje snaha dosáhnout ve společnosti sociálního konsenzu. Tento systém má různé projevy. Např. v oblasti kolektivního vyjednávání existují kolektivní smlouvy, které zpravidla bývají sjednávány mezi odborovými organizacemi a asociacemi zaměstnavatelů za účelem nalezení společné shody. Něčím v podstatě podobným je v pracovním právu také případ, kdy vedle plně kvalifikovaného právníka jako soudce dva ne – nemusí se jednat o právníky, ale s ohledem na jejich odborný původ musejí být nějak činní v oboru, tedy buď personální práce, nebo být v podnikové radě nebo odborové organizaci, tedy nějaké činnosti, které s tím jsou spojené, a tím jsou ta místa jaksi paritně obsazená, tedy z odborové, podniko-radní strany existuje někdo, kdo tu sféru nebo zájmy zastupuje. Stejně tak je tomu u mě. Pocházím ze svazu zaměstnavatelů, byl jsem navržen.“⁶⁶³

⁶⁶² Jedná se o druhoinstanční pracovní soud.

⁶⁶³ Kromě překladu si dovolím uvést slova dotčeného čestného soudce i v německém originálu, a to v trošku větším rozsahu jako demonstraci mentality alespoň jednoho Němce:

„Wir haben in Deutschland ja ein System, wo man versucht, einen sozialen Konsens in der Gesellschaft umzusetzen. Dieses System hat unterschiedliche Ausprägungen. Es gibt zum Beispiel im Tarifbereich eben Tarifverträge, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der Regel ausgehandelt werden, um ein gemeinsames (správně by tu mělo být „einen gemeinsamen“ – poznámka autora) Ausgleich auch zu finden. So etwas Ähnliches ist im Grunde auch im Arbeitsgerichtswesen der Fall, dass man neben einem Volljurist (správně by zde mělo být „Volljuristen“ – poznámka autora) als Richter zwei nicht – müssen keine Juristen sein, aber sie müssen von dem fachlichen Hintergrund schon in dem Bereich irgendwie Tätig sein, also entweder Personalarbeit, oder in dem Betriebsrat sein oder in der Gewerkschaft sein, also irgendwelche Tätigkeiten, die damit verbunden sind, und so sind die Stellen quasi paritätisch besetzt, das heißt von der gewerkschaftlichen, also betriebsrätlichen Seite gibt es jemand (správně by zde mělo být „jemanden“ – poznámka autora), der die Sphäre oder diese Interessen vertritt. Genauso ist es jetzt in meinem Fall. Ich komme vom Arbeitgeberverband, bin ich vorgeschlagen worden.“

Dále zněla slova dotčeného čestného soudce následovně:

„Ich vertrete, sozusagen, die Interessen der Arbeitgeber. Warum ist das vom Vorteil so ein System? Die Richter oder Juristen sind von ihrer Ausbildung her hier in Deutschland nicht gezwungen im Unternehmen ein Zwangspraktikum zu machen, das heißt, wir haben häufig, das ist meine Wahrnehmung, auch die Fälle, wo Juristen etwas fern von manchen realen Gegebenheiten auch stehen und auf dieser Basis natürlich auch ihre Entscheidung treffen müssen. Dem ist sich der Gesetzgeber bewusst gewesen, denke ich, und dass er gesagt hat,

První polovina shora uvedené citace by v někom mohla vyvolat dojem, že se jedná o pasáž z nějaké učebnice. Tomu tak nicméně není. Stejně tak se nejednalo ani o předem připravený text, který by někdo toliko přečetl. Byla to ukázka spontánního úvodu předcházejícího odpovědím na mé otázky týkající se institutu čestných soudců.⁶⁶⁴

Na uvedeném příkladu jsem chtěl demonstrovat, jaký vyšší cíl a smysl je také možné spatřovat v účasti právních laiků na rozhodování pracovněprávních sporů, a to zejména tehdy, pochází-li jeden z kruhu zaměstnavatelů a jeden z kruhu zaměstnanců. Někomu by se citovaná slova mohla zdát jako otřepaná klišé, nicméně já se domnívám, že právě na těchto základech je postavená (nejen) německá právní úprava specifik pracovněprávních sporů.

V této kapitole se jako v předchozích dvou kapitolách pokusím představit pouze ta nejzajímavější specifika německých pracovněprávních sporů, byť to je/bude úkol poměrně nesnadný, protože německá právní úprava je velmi robustní. Tím ale neříkám, že se jedná o nejlépe nastavenou právní úpravu. To, nechť každý ze čtenářů této práce posoudí sám.

Důraz bude v této kapitole kladen především na čestné soudce a jejich podíl na účasti na různých stupních pracovního soudnictví a dále na vybraná procesní specifika pracovněprávních sporů. A na závěr se podělím o pohled několika čestných soudců na výkon jejich funkce.

5.2. Pracovní soudnictví obecně

Německá právní úprava se na rozdíl od všech třech již diskutovaných právních úprav odlišuje v několika ohledech. Jedná se o:

- 1) existenci úplné zvláštní soudní soustavy,
- 2) komplexní úpravu soudního řízení a
- 3) zahrnutí všech sporů vyplývajících z pracovněprávních vztahů do pravomoci pracovních soudů.

wir wollen gute Entscheidungen haben und das soll auch die Praxis einfließen und deshalb möchten wir gerne auch als Regulativ jemand (správně by zde mělo být „jemanden“ – poznámka autora) von der Arbeitnehmerseite und jemand (správně by zde mělo být „jemanden“ – poznámka autora) von der Arbeitgeberseite einbinden in solche Entscheidungen und das ist das System der ehrenamtlichen Richter. Das hat sich, denke ich auch, bewehrt und das ist auch eine ganz gute Sache.“

⁶⁶⁴ Srov. LIEBSCHER, B. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. 2. vydání. Kolín: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2008, s. 2682. ISBN 978-3-504-42660-6. S. 2, m. č. 3. Uvedená autorka v citované pasáži odkazuje na texty, které autor této práce nemá k dispozici.

Soudní soustava věnující se pracovněprávním sporům v Německé spolkové republice je třístupňová, a tedy poměrně typicky nastavená (a v kontextu českých standardů i úplná). Tvoří ji pracovní soudy, zemské pracovní soudy a Spolkový pracovní soud.⁶⁶⁵ Jediným vyšším německým soudem je již toliko Spolkový ústavní soud.⁶⁶⁶

Komplexnost procesní právní úpravy pracovněprávních sporů lze spařovat částečně v tom, že její hlavní obsah je obsažený toliko v jednom právním předpisu, kterým je ArbGG. Za hlavní projev komplexnosti komentované právní úpravy lze nicméně považovat skutečnost, že zmíněný zákon upravuje značný počet zásadních odchylek oproti standardnímu průběhu běžného civilního řízení. S těmito odlišnostmi se je navíc možné setkat ve všech třech stupních soudního řízení.

Za velmi pozoruhodnou lze považovat skutečnost, že německá procesní úprava pracovněprávních sporů se rozpadá na dva základní typy řízení – Urteils- a Beschlusverfahren.⁶⁶⁷ Tyto dva typy řízení se odlišují nejen podle jejich předmětu, ale i podle zásad, které je ovládají, a také podle postavení osob, které se jich mohou účastnit.⁶⁶⁸ Dále v textu bude diskutováno téměř výlučně Urteilsverfahren, neboť jeho předmětem jsou individuální pracovněprávní spory, které tvoří hlavní část této práce.

K výše uvedenému lze doplnit, že německé pracovní soudy rozhodují o všech pracovněprávních sporech, tudíž nejen o některých, jako tomu je v případě anglické právní úpravy. Existence speciálního, samostatného a úplného pracovního soudnictví je navíc předvídaná čl. 95 odst. 1 GG.⁶⁶⁹

⁶⁶⁵ Vizte § 1 ArbGG.

⁶⁶⁶ Srov. čl. 92 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478) geändert worden ist (dále též jako „Grundgesetz“ nebo „GG“).

⁶⁶⁷ Překlad těchto dvou základních typů řízení nebude používán, protože by byl trošku krkolomnější. Slovo Urteil nicméně odpovídá slovu rozsudek a slovo Beschluss slovu usnesení. Bylo by tudíž možné hovořit o rozsudkovém řízení (Urteilsverfahren), nicméně ve druhém typu řízení obdobný překlad není jazykově možný.

⁶⁶⁸ Srov. KÜNZL, R. in OSTROWICZ, A.; KÜNZL, R.; SCHÄFER, H. *Der Arbeitsgerichtsprozess: eine systematische Darstellung des gesamten Verfahrensrechts mit einstweiligen Rechtsschutz und Zwangsvollstreckung*. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 2020, 483 s. ISBN 3-503-05883-4. S. 31, m. č. 1.

⁶⁶⁹ Srov. KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 337, m. č. 1.

Posledně uvedené ustanovení GG dále zakotvuje existenci dalších speciálních soudních větví (samozřejmě vedle obecného soudnictví), se kterými se lze ve Spolkové republice Německo setkat. Jedná se o finanční, sociální a správní soudnictví.⁶⁷⁰

5.3. Pracovněprávní spory

Vymezení pracovněprávních sporů lze obdobně jako v případě rakouské právní úpravy dohledat v pozitivním právu. Konkrétně se jedná primárně o § 2 a 2a ArbGG.

Oba citované paragrafy ArbGG obsahují pozitivní výčet typů případů, k jejichž projednávání a rozhodování jsou příslušné pracovní soudy. Urteilsverfahren zahrnuje občanskoprávní spory. Německé pojetí okruhu těchto sporů je na rozdíl od českého přístupu širší a nezahrnuje toliko individuální pracovněprávní spory (§ 2 odst. 1 bod 3 ArbGG), ale i některé spory vyplývající z kolektivního pracovního práva (§ 2 odst. 1 bod 1 a 2. ArbGG) a další spory, se kterými se v České republice nelze setkat (§ 2 odst. 1 bod 4. ArbGG).

Vztahy odvíjející se z kolektivního pracovního práva (předně ve smyslu spolupodílení se zaměstnanců na různých činnostech) jsou naproti tomu řešeny v Beschlußverfahren.⁶⁷¹ V rámci Beschlußverfahren se řeší mimo jiné i záležitosti vyplývající ze zákona o podnikových radách (§ 2a odst. 1 bod 1 ArbGG).

K podnikovým radám je možné ve stručnosti uvést, že se jedná o tělesa, prostřednictvím kterých dochází k:

- a) formulaci zájmů zaměstnanců, jejich sdělování vedení závodu a nalézání vzájemné shody (v kontextu existujících odlišných zájmů),
- b) účasti zaměstnanců závodu na úpravě hospodářských, osobních a sociálních záležitostí, které se jich týkají, a
- c) posílení právního postavení každého zaměstnance a jeho spoluzodpovědnosti za podnikové procesy.⁶⁷²

⁶⁷⁰ Z hlediska systematického je tak možné uvést, že německá právní úprava zná jednu speciální větev obecného soudnictví, kterou představují popisované pracovněprávní spory, a dvě speciální větve správního soudnictví, kterými jsou finanční a sociální věci.

⁶⁷¹ Vizte WALKER, W.-D. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 21, m. č. 1.

⁶⁷² Vizte CASPERS, G. in LÖWISCH, M.; CASPERS, G.; KLUMPP, S. *Arbeitsrecht*. 10. vydání. Mnichov: Verlag Franz Vahlen, 2014, s. 548. ISBN 978-3-8006-4823-8. S. 340, m. č. 1192–1194.

V kontextu posledně zmíněného je nutné odlišovat odborové organizace a podnikové rady.⁶⁷³ Český čtenář toto může považovat za pozoruhodné, protože v České republice existují u zaměstnavatelů zpravidla toliko odborové organizace, která vykonávají některá z výše uvedených práv. Německá praxe i tradice je v tomto ohledu však dosti odlišná.

Z výčtu individuálních pracovněprávních sporů uvedených v § 2 ArbGG lze (spíše pro srovnání, vizte shora uvedená pasáž věnující se české právní úpravě) zmínit spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vyplývající z autorského práva [§ 2 odst. 2 písm. b) ArbGG]. To platí nicméně toliko v kontextu práva na zaplacení dohodnuté odměny; ostatní spory vyplývající z autorského práva budou spory občanskoprávními.⁶⁷⁴ Obecně lze k diskutovanému výčtu individuálních pracovněprávních sporů nicméně uvést, že v základu odpovídá české právní úpravě.

5.4. Zahájení soudního řízení

Pracovněprávní spory se zahajují u pracovních soudů, nestanoví-li ArbGG něco jiného (§ 8 odst. 1 ArbGG). Ty spolu se zemskými pracovními soudy a se Spolkovým pracovním soudem tvoří oddělenou specializovanou soudní soustavu, jak již bylo uvedeno výše.

Podání žaloby v pracovněprávních věcech je ve Spolkové republice Německo přístupnější, co se otázky financí týká. Tato přístupnost se promítá v několika aspektech soudního řízení. Ačkoliv se některé z nich projeví až na jeho konci, mohou (alespoň dle mého názoru) do značné míry ovlivnit rozhodnutí zejména zaměstnance pustit se do soudního sporu.

Na prvním místě lze zmínit obecně nižší výši soudních poplatků za zahájení řízení v pracovněprávních věcech než v běžných občanskoprávních věcech.⁶⁷⁵ Další oblastí, kterou rovněž upravuje GKG, je téma záloh na soudní poplatky a splatnost soudních poplatků. Zálohy na soudní poplatky se v pracovněprávních věcech nevybírají (§ 11 GKG). Významnější odchylku však představuje skutečnost, že soudní poplatky jsou ve většině případů splatné až při

⁶⁷³ Hlavní role českých i odborových organizací, co se týká možnosti uzavírat kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, je stejná.

⁶⁷⁴ Vizte KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 346, m. č. 26.

⁶⁷⁵ Srov. § 3 odst. 2 ve spojení s přílohou č. 1 částí 1 a § 3 odst. 2 ve spojení s přílohou č. 1 částí 8 des „Gerichtskostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 2014 (BGBl. I S. 154), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 365) geändert worden ist (dále též jako „Gerichtskostengesetz“ nebo „GKG“).

ukončení řízení před soudem prvního stupně, což může být velmi důležitým faktorem pro učinění rozhodnutí, jestli (ne)podat žalobu zejména pro méně majetné osoby.⁶⁷⁶

Na placení soudních poplatků má dále podstatný vliv forma/způsob skončení soudního řízení. V případě uzavření soudního smíru ohledně celého předmětu sporu vzniklé, byť zpravidla ještě nesplatné soudní poplatky (vizte výše), odpadají.⁶⁷⁷ Motivace (či mírné nucení) ze strany státu dosáhnout kompromisu a vyřešit vzniklý spor dohodou je více než evidentní.

Vůle zahájit soudní řízení může být do značné míry ovlivněná i rizikem, že v případě neúspěchu ve sporu bude poražená strana nucená zaplatit vítězné straně náhradu za přibrání zástupce. Ani tato pravidla ale v německých pracovněprávních sporech v řízení před soudem prvního stupně neplatí (§ 12a odst. 1 věta první GKG).⁶⁷⁸

Posledně uvedené vybízí ke stručnému okomentování povinnosti opatřit si v pracovněprávních sporech zástupce. V řízení před soudem prvního stupně není zastoupení nutné (§ 11 odst. 1 věta první GKG). V případě mimořádných opravných prostředků tomu je nicméně jinak.

5.5. Složení soudního senátu

Stejně jako v předchozích dvou případech nalézají němečtí právní laici uplatnění nejen v pracovněprávních sporech. Před okomentováním složení senátů soudů zabývajících se pracovněprávními spory bude uvedeno několik odstavců i k ostatním právním oblastem, ve kterých se lze setkat s právními laiky podílejícími se na výkonu soudnictví.⁶⁷⁹

Existence čestných soudců, jak zní obecný název pro právní laiky s podílem na výkonu soudní moci ve Spolkové republice Německo, je zakotvena hned v § 1 DRiG.⁶⁸⁰ Z této skutečnosti by bylo možné usuzovat, že význam, který je přisuzován účasti právních laiků na projednávání a rozhodování věcí před německými soudy, je poměrně velký.

Označení čestný soudce se ale nepoužívání pro všechny právní laiky podílející se na výkonu soudní moci. V trestním řízení se jedná o porotce a v obchodněprávních věcech se

⁶⁷⁶ Vizte § 6 odst. 3 ve spojení s § 9 odst. 3 bodem 1. a 2. GKG.

⁶⁷⁷ Vizte příloha č. 1 část 8 předběžná poznámka č. 8 první půlvěta věty první a druhá věta GKG.

⁶⁷⁸ V této souvislosti je vhodné upozornit na to, že na tento fakt je nutné upozornit před uzavřením dohody o zastupování (§ 12a odst. 1 věta druhá GKG).

⁶⁷⁹ Zmíněných odstavců bude trochu více, a to za účelem demonstrace odlišného přístupu k právním laikům v různých částech soudnictví.

⁶⁸⁰ Zkratka „DRiG“ bude používána pro Deutsches Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 389) geändert worden ist (dále též jako „Deutsches Richtergesetz“).

jedná obchodní soudce (§ 45a DRiG). Z uvedeného vyplývá, že na německých obecných soudech působí čestní soudci ve dvou typech řízení – v obchodněprávních věcech a v trestním řízení.

Výčet obchodněprávních věcí obsahuje § 95 GVG.⁶⁸¹ Zemské soudy, které jsou v těchto věcech věcně příslušné jako soudy prvního stupně, rozhodují v senátech skládajících se z předsedy senátu – (profesionálního) soudce a dvou obchodních soudců, nerozhoduje-li soudce sám (§ 105 odst. 1 GVG). Základními předpoklady pro výkon funkce obchodního soudce jsou německé státní občanství, věk alespoň 30 let a skutečnost, že byla/je daná osoba zapsaná jako obchodník, člen představenstva, jednatel nebo prokurista v příslušném veřejném rejstříku; v případě právnických osob veřejného práva se zapsání ve veřejném rejstříku nevyžaduje, není-li zápis podle zvláštní právní úpravy nutný (§ 109 odst. 1 GVG).

Obchodní soudce navrhuje do funkce hospodářské a obchodní komory na období pěti let a jejich opětovné jmenování je možné (§ 108 GVG).⁶⁸² Obchodní soudci mají po dobu výkonu jejich funkce tatáž práva a povinnosti jako soudce (§ 112 GVG), a to (přirozeně) včetně hlasovacího práva (§ 105 odst. 2 GVG). K obchodním soudcům lze ještě poznamenat, že mají toliko právo na náhradu jízdních nákladů (§ 107 odst. 2 GVG).

V trestním řízení se lze setkat s porotci. I těmi se mohou stát pouze Němci (§ 31 věta druhá GVG), ale již od 25 let věku (§ 33 bod 1. GVG). Porotce volí do funkce výbor úředního soudu⁶⁸³ (§ 42 odst. 1 GVG), a to z navržených osob zahrnujících všechny skupiny obyvatel (§ 36 odst. 1 věta první a odst. 2 věta první GVG). Příslušné seznamy návrhů (Vorschlagslisten) se sestavují jednou za pět let, čemuž odpovídá i délka výkonu funkce porotce (§ 36 odst. 1 věta první).

S drobnou odchylkou se lze setkat u porotců příslušných pro rozhodování ve věcech mladistvých. Ty navrhuje do funkce na dobu pěti let výbor pro pomoc mladistvým (Jugendhilfeausschuss, § 35 odst. 1 věta první JGG⁶⁸⁴), přičemž navržené osoby by měly mít

⁶⁸¹ Tato zkratka („GVG“) bude používána pro Gerichtsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 1975 (BGBl. I S. 1077), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Oktober 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 294) geändert worden ist (dále též jako „Gerichtsverfassungsgesetz“).

⁶⁸² Ke jmenování obchodních soudců do funkce vizte § 93 GVG.

⁶⁸³ Do češtiny se tyto soudy spíše překládají jako obvodní nebo okresní soudy, a to navzdory tomu, že se jedná o „Amtsgerichte“.

⁶⁸⁴ Zkratka „JGG“ nahrazuje název příslušného zákona, kterým je Jugendgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3427), das zuletzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2099) geändert worden ist (dále též jako „Jugendgerichtsgesetz“).

odbornou kvalifikaci z oblasti vzdělávání a zkušenosti s výchovou mladistvých (§ 35 odst. 2 věta druhá JGG).

Stejně jako obchodní soudci mají i porotci stejné hlasovací právo jako předseda senátu – soudce (§ 30 odst. 1 GVG). Na rozdíl od obchodních soudců ale nemohou porotci výkon funkce porotce odmítnout (§ 35 GVG). Princip dobrovolnosti v případě porotců tudíž nefunguje. K tomu lze doplnit, že funkce porotce je funkcí čestnou (§ 31 věta první GVG) a že porotci mají právo na odškodnění.⁶⁸⁵

V neposlední řadě je možné uvést, že porotci by se neměly stávat osoby starší 70 let věku (§ 33 bod 2. GVG). Je zajímavé, že v případě obchodních soudců toto neplatí (srov. § 109 odst. 3 GVG). A co se týká počtu členů senátu, v obou popisovaných typech řízení jsou složené ze tří členů, tedy předsedy senátu (soudce) a dvou čestných soudců (§ 29 odst. 1 věta první a § 105 odst. 1 GVG).

S čestnými soudci se lze dále setkat ve správním soudnictví. I oni musejí mít německé státní občanství a být ve věku alespoň 25 let.⁶⁸⁶ Volba čestných soudců správních soudů odpovídá volbě porotců. Seznamy návrhů čestných soudců sestavují okresy a města bez okresu (Kreise a kreisfreie Städte) a na dobu pěti let je volí výbor správního soudu.⁶⁸⁷ Funkce čestného soudce ve správním soudnictví odpovídá funkci porotce i v tom ohledu, že její výkon není možné odmítnout (§ 29 VwGO).

Jako zajímavost lze zmínit, že do volby nových čestných soudců zůstávají dosavadní čestní soudci ve funkci (§ 29 odst. 2 VwGO). Senáty správních soudů jsou složené ze tří soudců a dvou čestných soudců (§ 5 odst. 3 věta první VwGO). Při ústním jednání a vynášení rozsudku mají čestní soudci stejná práva a povinnosti jako soudce (§ 19 VwGO) a i čestní soudci mají právo na odškodnění (§ 32 GwGO).

Oddělenou a zvláštní větev správního soudnictví představuje sociální soudnictví (§ 1 SGG). Ta je tvořena sociálními soudy, zemskými sociálními soudy a Spolkovým sociálním soudem (§ 2 SGG).

Na úvod lze k tomuto typu soudní soustavy uvést, že čestní soudci působí na všech zmíněných soudech. Senáty sociálních soudů jsou specializované (§ 10 odst. 1 SGG) a jsou

⁶⁸⁵ Ve smyslu drobné odměny a náhrad za výkon funkce (§ 55 GVG).

⁶⁸⁶ Vizte § 20 der Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 409) geändert worden ist (dále též jako „VwGO“ a „Verwaltungsgerichtsordnung“).

⁶⁸⁷ Vizte § 25, 26 a 28 věta první VwGO.

obsazené předsedou senátu – soudcem a dvěma čestnými soudci (§ 12 odst. 1 věta první SGG). Senáty zemských sociálních soudů se rovněž specializují (§ 31 odst. 1 SGG) a mají pět členů – tři soudce (jeden z nich musí být předsedou senátu) a dva čestné soudce (§ 33 odst. 1 věta první SGG). Ke Spolkovému sociálnímu soudu lze poznamenat, že složení a specializace jeho senátů odpovídá právní úpravě zemských sociálních soudů.

Čestným soudcem se může stát osoba s německým občanstvím, která dosáhla věku 25 let (§ 16 odst. 1 SGG), respektive 30 let v případě zemského sociálního soudu (§ 35 odst. 1 první půlvěta první věty SGG) a 35 let v případě Spolkového sociálního soudu (§ 47 první půlvěta věty první SGG). Za dosti zajímavé lze považovat skutečnost, že čestní soudci působící na zemském sociálním soudu a Spolkovém sociálním soudu by měli působit nejméně pět let na nižších soudech v rámci této soudní soustavy (§ 35 odst. 1 druhá půlvěta věty první a § 47 druhá půlvěta věty první SGG). K působení na vyšších sociálních soudech je tudíž nutný vyšší věk a vhodná předchozí praxe z nižších sociálních soudů.

Čestní soudci jsou navrhováni zaměstnavateli, různými odbornými zájmovými skupinami a pojištěnci (k těmto pojmům blíže vizte § 12 odst. 2–5, § 14 a § 16 odst. 3–5 SGG)⁶⁸⁸ a povolávání jsou orgány příslušných míst podle práva dané země, a to na dobu pěti let (§ 13 odst. 1 první půlvěta věty první SGG).⁶⁸⁹ I v tomto případě platí, že čestní soudci zůstávají ve funkci až do doby, než jsou povoláni jejich nástupci, a jejich opětovná volba je možná (§ 13 odst. 3 věta první a druhá, § 35 odst. 1 věta druhá a § 45 odst. 3 ASGG). A co se týká odmítnutí výkonu funkce čestného soudce, to také není možné (§ 18 odst. 1 SGG).⁶⁹⁰

S ohledem na různé organizace, které jsou oprávněné navrhopvat kandidáty do funkce čestného soudce, nelze zcela hovořit o jejich paritním zastoupení v soudních senátech. Obsazení soudních senátů se tudíž liší, a to v závislosti na specializaci daného senátu (§ 12 odst. 2–5 SGG). Čestní soudci mají stejná práva a povinnosti jako soudce (§ 19 odst. 1 SGG). A rovněž lze uvést, že i oni mají právo na odškodnění (§ 19 odst. 2 SGG).

Po dosti dlouhém, nicméně potřebném (k tomu vizte dále) intermezzu k čestným soudcům působícím v různých právních odvětvích se lze vrátit k čestným soudcům podílejícím se na rozhodování pracovněprávních sporů. Struktura a obsazení soustavy pracovního

⁶⁸⁸ Případně vizte KLEIN, H. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten.* S. 19–24, m. č. 4–22.

⁶⁸⁹ V případě Spolkového sociálního soudu jsou čestní soudci voleni Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (§ 45 odst. 2 první půlvěta věty první SGG).

⁶⁹⁰ K tomu je nutné doplnit, že v tomto ani v předchozích případech toto pravidlo neplatí absolutně.

soudnictví odpovídá posledně komentovanému příkladu. Lze se tak setkat s pracovními soudy, zemskými pracovními soudy a se Spolkovým pracovním soudem, jak již bylo uvedeno shora (§ 1 ArbGG).

Senáty pracovních soudů se skládají ze tří členů – předsedy senátu v podobě soudce a dvou čestných soudců, a to jednoho z kruhu zaměstnanců a jednoho z kruhu zaměstnavatelů (§ 16 odst. 2 ArbGG). Tvorba specializovaných senátů není povinná, nicméně tento postup § 17 odst. 2 ArbGG výslovně připouští.

Složení senátů zemských pracovních soudů je totožné se složením pracovních soudů.⁶⁹¹ Stejně tak existuje možnost tvořit specializované senáty (§ 35 odst. 3 druhá věta ArbGG).

Na Spolkovém pracovním soudu se lze setkat se dvěma⁶⁹² senáty odlišujícími se svou velikostí. „Běžné“ senáty se skládají z pěti členů – tří soudců, přičemž jeden z nich je předsedou senátu, a dvou čestných soudců, vybraných opět podle principu paritního zastoupení (§ 41 odst. 2 ArbGG). Velký senát, který posuzuje právní otázky, které by měly být posouzeny jinak než dosud, se skládá z/ze:

- prezidenta Spolkového pracovního soudu (v případě nemožnosti jeho účasti z jiného člena senátu, jehož je členem),
- jednoho soudce z každého senátu, kterému prezident Spolkového pracovního soudu nepředsedá, a
- šesti čestných soudců, přičemž polovina z nich pochází z kruhu zaměstnavatelů a polovina z kruhu zaměstnanců.⁶⁹³

5.6. Povolání čestných soudců

Čestným soudcem se může stát německý státní občan s aktivním volebním právem, který je zaměstnancem nebo zaměstnavatelem⁶⁹⁴, dosáhl věku 25 let a je činný nebo žije v obvodu pracovního soudu.⁶⁹⁵

⁶⁹¹ Vizte § 35 odst. 2 ArbGG.

⁶⁹² Podle čl. 95 odst. 3 GG je možné vytvoření společného senátu soudů zmíněných v čl. 95 odst. 1 GG. Takový senát již ale nebude senátem Spolkového pracovního soudu. Blíže vizte např. KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 395, m. č. 7.

⁶⁹³ Vizte zejména § 45 odst. 2 a 5 ArbGG.

⁶⁹⁴ K těmto pojmům vizte dále.

⁶⁹⁵ Vizte § 21 odst. 1 a 2 bod 3. ArbGG. Další předpoklady pro výkon funkce čestného soudce obsahuje § 21 odst. 2 bod 1. a 2. ArbGG, nicméně pro účely komparace nejsou až tak významné.

Pro účely volby k zemskému pracovnímu soudu nebo Spolkovému pracovnímu soudu je nutný vyšší věk, a to 30, respektive 35 let (§ 37 odst. 1 a § 43 odst. 2 věta první ArbGG). Dále je vhodné (žádoucí), aby zájemce o výkon funkce čestného soudce usilující o působení na vyšších soudech měl alespoň pět let zkušeností z pracovního soudu (§ 37 odst. 1 a § 43 odst. 2 věta první ArbGG).⁶⁹⁶

V případě uchazečů o působení jako čestný soudce na Spolkovém pracovním soudu se lze setkat ještě se dvěma dalšími předpoklady pro výkon této funkce. Nutným požadavkem jsou zvláštní znalosti a zkušenosti z oblasti pracovního práva a pracovního života a velmi kýženou vlastností je výkon výdělečné činnosti na území Spolkové republiky Německa po delší dobu.⁶⁹⁷

Pravomoc k povolání⁶⁹⁸ čestných soudců má příslušný nejvyšší zemský úřad nebo orgán pověřený k tomuto úkonu zemskou vládou prostřednictvím nařízení (§ 20 odst. 1 věta první a § 37 odst. 2 ArbGG). Posledně uvedené nemůže z logiky věci platit pro čestné soudce působící na Spolkovém pracovním soudu. Ti jsou povoláváni Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (§ 43 odst. 1 věta první ArbGG). Co se týká délky funkčního období čestných soudců, na všech třech stupních soudní soustavy pracovních soudů jsou činí pět let.⁶⁹⁹

Čestným soudcem se může stát pouze osoba uvedená na seznamu návrhů.⁷⁰⁰ Subjekty oprávněnými k podávání seznamu návrhů jsou odborové organizace, samostatné zaměstnanecké svazy se sociálním nebo zaměstnanecko-politickým účelem, zaměstnavatelské svazy a korporace nebo zaměstnavatelské svazy uvedené v § 22 odst. 2 bodu 3. ArbGG, které působí v dané zemi.⁷⁰¹ Kandidáty do Spolkového pracovního soudu mohou navrhnout tytéž subjekty, ale v případě zaměstnavatelských svazů musí mít tyto organizace značný význam pro pracovní život na celém spolkovém území.⁷⁰²

⁶⁹⁶ Od tohoto silného doporučení se lze odchylnit pouze ve výjimečných případech, např. při případném nedostatku zájemců o výkon funkce čestného soudce (HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 16, m. č. 25.

⁶⁹⁷ Za poměrně pozoruhodné lze považovat skutečnost, že v komentářové literatuře bývalo diskutováno, jestli je možné nahlížet na výkon výdělečné činnosti v Německé demokratické republice před znovusjednocením jako na výkon výdělečné činnosti ve Spolkové republice Německo (vizte LIEBSCHER, B. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 757, m. č. 16.

⁶⁹⁸ Přesněji by bylo vhodnější hovořit o povolání (Berufung), ne o volbě (Wahl),

⁶⁹⁹ Vizte § 20 odst. 1 věta první, § 37 odst. 2 a § 43 odst. 1 věta první ArbGG.

⁷⁰⁰ Vizte § 20 odst. 2, § 37 odst. 2 a § 43 odst. 1 věta druhá ArbGG.

⁷⁰¹ Vizte § 20 odst. 2 ArbGG.

⁷⁰² Vizte § 43 odst. 1 věta druhá ArbGG.

Mnohost subjektů, které mohou podávat seznamy návrhů, implikuje, že německé právo nepracuje s něčím, co by bylo možné nazvat jako obecné „výběrové řízení“.⁷⁰³ A k výše uvedenému lze ještě doplnit, že muži a ženy by měly být v celém procesu povolání do funkce čestného soudce přiměřeně zohledněni (§ 44 odst. 1a DRiG), a to již při sestavování seznamů návrhů.⁷⁰⁴

Navrhovanými osobami (uchazeči/zájemci) o výkon funkce čestného soudce smějí být pouze zaměstnanci a zaměstnavatelé. Z tohoto pravidla vyplývá, že čestnými soudci se nemohou stát osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců, muži a ženy v domácnosti a zásadně také další nepracující osoby v podobě důchodců nebo studentů.⁷⁰⁵ Za zaměstnance se kromě zaměstnanců považují úředníci, osoby podobné zaměstnancům (arbeitnehmerähnliche Personen) nebo nezaměstnaní.⁷⁰⁶ Kromě fyzických osob (zaměstnavatelů) se zaměstnanci se za zaměstnavatele považují členové statutárních orgánů zejména podnikajících právnických osob, prokuristé nebo osoby s plnou mocí s obdobným rozsahem a také vedoucí závodu nebo personálního oddělení, mohou-li přijímat nové zaměstnance, přičemž tato podmínka platí i pro jednatele.⁷⁰⁷

Ani osoba povoláná k výkonu funkce čestného soudce nesmí své povolání odmítnout, nemá-li k tomu zákonem stanovené důvody (§ 24 ArbGG). Jedná se o odraz představy, že funkce čestného soudce je funkcí čestnou, čemuž odpovídá samozřejmé převzetí povinností a práv státního občana.⁷⁰⁸

⁷⁰³ Vizte HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 7, m. č. 1.

⁷⁰⁴ K tomuto tématu vizte blíže HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 39, m. č. 7.

⁷⁰⁵ Vizte HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 7 a 8, m. č. 3 a 7. K nepracujícím osobám v podobě důchodců lze zcela na okraj doplnit, že pobírání starobního důchodu nelze alespoň v České republice jakkoliv spojovat s tím, že daná osoba již není ekonomicky aktivní. Ačkoliv je ve společnosti zažité slovní spojení „odejít do důchodu“ ve smyslu odejít z pracovního trhu, právo nic takového nepředpokládá.

K posledně uvedené lze doplnit, že s ohledem na pravidlo týkající se toho, kdo se (ne)může stát čestným soudcem, není v podstatě nutné stanovit maximální věkovou hranici pro čestné soudce (vizte výše).

⁷⁰⁶ Vizte HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 8, m. č. 4–6. Rovněž vizte § 23 ArbGG.

⁷⁰⁷ Vizte HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 9–14, m. č. 9–20. Rovněž vizte § 22 ArbGG.

⁷⁰⁸ LIEBSCHER, B. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 683, m. č. 1.

K posledně uvedenému lze doplnit, že si však lze těžko představit situaci, kdy by se na seznam návrhů dostala osoba, která by již předem vyjádřila svou neochotu a nesouhlas stát se čestným soudcem. Teoreticky by k tomu však dojít mohlo.

5.7. Práva a povinnosti čestného soudce

Čestný soudce disponuje v zásadě stejnými právy a je povinen dostát stejným povinnostem jako (profesionální) soudce.

S hlavním projevem uvedené zásady se lze setkat v § 45 odst. 1 DRiG, který stanovuje stejný rozsah nezávislosti čestného soudce v porovnání se soudcem a který mu ukládá tutéž povinnost mlčenlivosti. Čestnému soudci rovněž nelze bránit v převzetí nebo výkonu jeho funkce ani za to nesmí být znevýhodňován (§ 45 odst. 1a věta první DRiG).

Samozřejmostí je rovněž složení přísahy, respektive slibu⁷⁰⁹, před prvním veřejným jednáním (§ 45 odst. 2 věta první DRiG). Je poměrně zajímavé, že citovaný pamatuje i na povinnost zaměstnavatele poskytnout čestnému soudci – zaměstnanci pracovní volno po dobu výkonu jeho funkce (§ 45 odst. 1a věta druhá DRiG). Na druhou stranu se tomu nelze divit, a to s ohledem na značnou komplexnost tohoto právního předpisu.

Z procesních práv a povinností čestného soudce lze zmínit jeho právo klást otázky (§ 136 odst. 2 věta druhá ZPO 1950⁷¹⁰) nebo vyslýchat svědky (§ 396 odst. 3 ZPO 1950). Co se týká zahájení a vedení řízení, to (přírozeně) náleží předsedovi senátu (§ 136 odst. 1 ZPO 1950). Na (důležitých) rozhodnutích činěných během ústního jednání participují čestní soudci stejně jako předseda senátu.⁷¹¹ Rozhodující je většina hlasů (§ 196 odst. 1 GVG).

Tématu dalšího vzdělávání se spolkové právo nevěnuje v tom rozsahu, že by bylo povinností německého státu nebo jednotlivých zemí vzdělávací činnost zaměřenou na čestné soudce realizovat.⁷¹² Pokud by k tomu však došlo, jednalo by se o případ, kdy by čestnému

⁷⁰⁹ V překladu se jedná o následující slova (§ 45 odst. 4 věta druhá DRiG): „*Slibuji, že budu plnit povinnosti čestného soudce věrně ústavě Spolkové republiky Německo a zákonu, soudit podle nejlepšího vědomí a svědomí bez ohledu na osobu a sloužit pouze pravdě a spravedlnosti.*“

⁷¹⁰ Zkratka „ZPO 1950“ nahrazuje Zivilprozessordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3202; 2006 I S. 431; 2007 I S. 1781), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 411) geändert worden ist (dále též jako „Zivilprozessordnung 1950“).

⁷¹¹ Vizte BADER, P. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten.* S. 66, m. č. 1. A dále vizte § 53 ArbGG.

⁷¹² BADER, P. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten.* S. 125, m. č. 13.

soudci náleželo odškodnění.⁷¹³ Účast čestného soudce – zaměstnance na vzdělávání by představovala překážku v práci na jeho straně s právem na náhradu mzdy, byť se jedná o právo modifikovatelné i v neprospěch zaměstnance.⁷¹⁴

Čestní soudci mají právo na odškodnění v rozsahu stanoveném § 15 JVEG.⁷¹⁵ Konkrétně mají právo na:

- 1) náhradu jízdních výdajů,
- 2) stravné,
- 3) náhradu ostatních výdajů,
- 4) odškodnění za ztrátu času,
- 5) odškodnění za újmu vzniklou při vedení domácnosti a
- 6) odškodnění za výpadek příjmu (§ 15 odst. 1 JVEG).⁷¹⁶

Bližší komentář si zaslouží všechna tři zmíněná odškodnění. Odškodnění za ztrátu času odpovídá paušální náhradě za výkon funkce přisedícího ve smyslu § 93 odst. 4 věty první zákona o soudech a soudcích a činí 7 euro za hodinu (§ 16 JVEG).⁷¹⁷ Za velmi pozoruhodné a v České republice poměrně specifické plnění lze považovat odškodnění za újmu vzniklou při vedení domácnosti. Toto plnění náleží toliko těm čestným soudcům, kteří vedou domácnost více osobám a nejsou výdělečně činní, respektive jsou, ale toliko na částečný úvazek, přičemž budou povinni vykonávat svou funkci mimo sjednanou denní pracovní dobu (§ 17 odst. 1 JVEG). Odškodnění za újmu vzniklou při vedení domácnosti činí 17 euro za hodinu.

Odškodnění za výpadek příjmu představuje náhradu mzdu ve smyslu § 93 odst. 1 věty první zákona o soudech a soudcích. Toto plnění má dva velmi zajímavé prvky. Jeho výše je omezená maximální částkou (ve výši 29 euro), nicméně ta může být v případě velmi často se konajících nebo dlouho trvajících jednání v těžké věci znatelně navýšena (až na 73 euro za

⁷¹³ Vizte § 15 odst. 1 bod 1. des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes vom 5. Mai 2004 (BGBl. I S. 718, 776), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2154) geändert worden ist (dále též jako „Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz“ nebo „JVEG“).

⁷¹⁴ Vizte KLUMPP, S. in LÖWISCH, M.; CASPERS, G.; KLUMPP, S. *Arbeitsrecht*. S. 99 a 100, m. č. 354–360. Případně vizte BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 127, m. č. 17.

⁷¹⁵ Toto právo je nutné uplatnit u soudu, u kterého čestný soudce působí, vizte § 2 odst. 1 první půlvěta věta první a § 4 odst. 1 bod 1. JVEG.

⁷¹⁶ K výše uvedenému lze doplnit, že v případě plnění poskytovaných na základě hodinové sazby je nelze čestnému soudci poskytnout za více než deset hodin (§ 15 odst. 2 věta první a třetí JVEG).

⁷¹⁷ Srov. HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. S. 129, m. č. 6.

hodinu). Náhrada mzdy poskytovaná českým přísedícím ani s jedním z těchto prvků v případě zaměstnanců nepracuje.⁷¹⁸

Řádný výkon povinností čestného soudce je kromě možnosti zbavení čestného soudce jeho funkce zajištěn ještě jedním institutem. Tím je možnost uložit čestnému soudci pokutu, pokud se vyhýbá plnění svých povinností (§ 28 ArbGG). Zajímavé na tomto postupu je, že jej lze uplatnit nejen na povinnosti přímo související s výkonem funkce čestného soudce, ale i na chování čestného soudce mimo výkon jeho funkce (srov. § 39 DRiG).⁷¹⁹ Navzdory tomu, že maximální výše uložené pokuty může činit 1 000 euro⁷²⁰, se jedná o velmi dobrý způsob, jak motivovat čestné soudce k řádnému výkonu jejich funkce.

5.8. Zbavení funkce čestného soudce

Nejintenzivnější sankci za hrubé porušení povinností vyplývajících z funkce čestného soudce představuje zbavení čestného soudce jeho funkce dle § 27 věty první ArbGG. Za skutkové podstaty, které by naplňovaly předem uvedené, lze považovat:

- odmítnutí složení přísahy/slibu,
- opakovaná nedochvilnost k soudním jednáním a nedodržování jednacího řádu,
- uvádění vědomě nepravdivých omluv,
- odmítnutí poradit se a rozhodovat v jednotlivých věcech,
- zřejmé stranění,
- porušení povinnosti mlčenlivosti,
- odmítnutí podepsat se pod rozhodnutí,
- porušení povinnosti podílet se na činnosti výboru čestných soudců,
- úplatkářství.⁷²¹

V souvislosti s možností uložit čestnému soudci pokutu se jedná o výrazně intenzivnější postih, a proto k němu lze přistoupit pouze v případě hrubého porušení povinností čestného

⁷¹⁸ V případě osob samostatně výdělečně činných je tomu jinak, vizte § 93 odst. 2 zákona o soudech a soudcích ve spojení s § 1 vyhlášky č. 4/1992 Sb.

⁷¹⁹ LIEBSCHER, B. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 699 a 700, m. č. 3.

⁷²⁰ Vizte § 6 odst. 1 věta první des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469; 1975 I S. 1916) (1976 I 507), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26. Juli 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 203) geändert worden ist (dále též jako „Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch“ nebo „EGStGB“).

⁷²¹ Vizte LIEBSCHER, B. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 694, m. č. 6.

soudce. Ze shora uvedeného nicméně vyplývá, že ke zbavení čestného soudce jeho funkce lze přistoupit i tehdy, opakuje-li se méně závažné, ale i tak závadné jednání čestného soudce.⁷²²

Důvodem pro zbavení čestného soudce funkce by nicméně neměly být jeho politické, odborové, náboženské nebo sociálně-politické aktivity.⁷²³ V tomto ohledu lze odkázat na tisk (návrh zákona) 20/8761⁷²⁴, jehož předmětem je změna DRiG. Ten by měl nově obsahovat ustanovení zakazující, aby byl do funkce čestného soudce povolán někdo, kdo kdykoliv nezaručí, že bude hájit svobodné demokratické základní zřízení ve smyslu základního zákona. Domnívám se, že v současné době, kdy přibývá dezinformací a kdy se populisté nezdědky dopouštějí dosti skandálních výroků, se jedná o jeden z mála kroků k zamezení, aby se na výkonu soudní moci podíleli lidé s nedemokratickými názory.

Funkce čestného soudce se lze i vzdát. Na rozdíl od české právní úpravy je ale k takovému kroku nutné rozhodnutí příslušného orgánu (oprávněného k povolání osoby do funkce čestného soudce).⁷²⁵ S ohledem na skutkové podstaty obsažené v § 24 odst. 1 ArbGG nepředstavuje vzdání se funkce čestného soudce nic, na co by mělo být nahlíženo negativně.

V neposlední řadě přichází v úvahu i odvolání čestného soudce z funkce. K tomuto postupu je opět oprávněný příslušný orgán (vizte výše), přičemž se jedná o postup spíše sankční povahy (§ 44a DRiG).

5.9. Specifika soudního řízení

Soudní řízení před pracovními soudy se v řadě aspektů odlišuje od běžného civilního řízení. V následujících odstavcích bude stručně okomentováno několik málo odchylek, které jsou zajímavé v kontextu srovnávaných právních úprav, přičemž vyzdvihnuty budou právě ty s nejvýznamnějším dopadem.

Nelze nezačít s jinou zásadou než se zásadou rychlosti, která se vyskytuje i v ostatních diskutovaných zahraničních právních úpravách. Její výslovné zakotvení je možné nalézt na samotném začátku ArbGG a přikazuje urychlit řízení ve všech soudních instancích (§ 9 odst. 1

⁷²² V kontextu českého pracovního práva se takové případy mohou podobat soustavnému méně závažnému porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jako „porušování pracovní kázně“), vizte § 52 písm. g) druhá půlveťa zákoníku práce.

⁷²³ HOHMANN, R. in BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten.* S. 141, m. č. 3.

⁷²⁴ Tento materiál včetně jeho stavu v legislativním procesu je dostupný na internetových stránkách dip.bundestag.de [cit. 26. 1. 2024].

⁷²⁵ Vizte § 24, § 37 odst. 2 a § 43 odst. 3 ArbGG.

ArbGG). S konkrétními projevy této zásady se lze setkat v celé řadě dalších ustanoveních ArbGG, nicméně zmíněny budou toliko tři.⁷²⁶

Zásada rychlosti je projevem ústavně zaručeného příkazu poskytnout efektivní právní ochrany, tedy v rámci přiměřeného času, který by měl být úměrný předmětu soudního řízení.⁷²⁷ Zaručení soudní ochrany, ale ne v přiměřeném času může mít totiž stejný efekt jako odepření spravedlnosti.

Učebnicový příklad předem uvedeného představuje § 61a odst. 1 a 2 ArbGG. První ze zmíněných ustanovení přikazuje přednostně vyřizovat spory o (ne)existenci pracovního poměru nebo o výpověď z pracovního poměru. Důraz na rychlé vyřízení těchto typů sporů je zcela zřejmý. Otázka (ne)existence a trvání pracovního poměru bývá zcela zásadní z pohledu zaměstnance, neboť existující a trvajíc pracovní poměr představuje často hlavní/jediný zdroj jeho obživy.

Na § 61a odst. 1 ArbGG navazuje § 61a odst. 2 ArbGG, který uvádí, že smírčí jednání by se mělo konat do dvou týdnů od podání žaloby. Během mé praxe na Pracovním soudu v Münsteru, kterou jsem realizoval v létě roku 2018, jsem se účastnil několika desítek smírčích řízení. Tato smírčí jednání se sice nekonala do dvou týdnů od podání žaloby, jak by si přál zákonodárce, ale přibližně do jednoho měsíce od podání žaloby. Jestli se lze s takovou rychlostí v České republice v případě alespoň nějakých relativně běžných civilních sporů (nejen pracovněprávních) setkat, nechám na zodpovězení každého čtenáře, který má zkušenosti s českým soudnictvím.

K co nejrychlejšímu vyřízení pracovněprávních sporů slouží již zmíněné smírčí jednání, které má (jak již název napovídá) vést ke smírnému vyřešení sporu. Projev zásady rychlosti lze v tomto jednání spatřovat jednak v tom, že se realizuje toliko před předsedou senátu (čestní soudci se jej tudíž neúčastní)⁷²⁸, přičemž předchází ústnímu jednání, byť je jeho součástí, a dále ve zmíněné dvoutýdenní lhůtě od podání žaloby.⁷²⁹ Jaké výsledky smírčí jednání má, bude demonstrováno v následující kapitole na dostupných datech.

⁷²⁶ Kromě tří případů diskutovaných níže vizte zejména § 47 odst. 1, § 49 odst. 3, § 50 odst. 1, § 59 věta první, § 62 odst. 3, § 64 odst. 8, § 66 odst. 1 věta pátá, § 68, § 74 odst. 1 věta třetí nebo § 100 odst. 1 věta první ArbGG.

⁷²⁷ WETH, S. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 366, m. č. 2.

⁷²⁸ Vizte § 54 odst. 1 věta první ArbGG.

⁷²⁹ Vizte KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 428, m. č. 1.

Třetím komentovaným projevem zásady rychlosti je oprávnění předsedy senátu rozhodovat ve stanovených případech bez ostatních členů senátu. Výčet těchto případů lze nalézt v § 55 odst. 1 ArbGG, přičemž se jedná o rozhodnutí, ke kterým by čestní soudci velmi pravděpodobně nemohli žádným způsobem přispět.⁷³⁰

Druhé a zároveň poslední specifikum řízení v pracovněprávních věcech se týká druhého typu řízení (Beschlussverfahren), které upravuje řízení kolektivní povahy. Jedná se o zásadu uvedenou v § 83 odst. 1 větě první ArbGG, který stanovuje, že faktickou stránku případu (jeho skutkový stav) zjišťuje soud z moci úřední.⁷³¹ Beschlussverfahren je tudíž založené na zásadě vyšetřovací a ne projednávací. To je s ohledem na to, že se stále jedná o typ civilního řízení, skutečně nevídané. Důvodem pro použití této zásady v civilním řízení je skutečnost, že rozhodnutí v těchto typech případů mají často větší dopad než na strany daného řízení; z toho důvodu se německý zákonodárce rozhodl pro tento poměrně neortodoxní, byť racionální a účelný přístup.⁷³² Na druhou stranu je nutné doplnit (nebo spíše zdůraznit), že v Urteilsverfahren se uplatňuje zásada projednávací.⁷³³ Zásada vyšetřovací je tedy výsadou Beschlussverfahren.

5.10. Předběžná vykonatelnost některých rozsudků

Neobvyklé pravidlo představuje předběžná vykonatelnost těch rozsudků, proti kterým lze podat odvolání nebo odpor (§ 62 odst. 1 věta první ArbGG). To se týká nejen konečných rozsudků, ale i částečných rozsudků.⁷³⁴

Předběžnou vykonatelnost je možné vyloučit, avšak pouze tehdy, pokud by byla spojená s nenahraditelnou újmou a pokud její vyloučení bylo navrženo (§ 62 odst. 1 věta druhá

⁷³⁰ Jedná se např. o rozhodnutí o zpětvzetí žaloby, o vzdání se uplatněného práva, o zmeškání některé ze stran, o místní nepříslušnosti nebo o nákladech řízení (§ 55 odst. 1 bod 1., 2., 4., 7. a 9. ArbGG).

⁷³¹ K tomu lze doplnit, že osoby zúčastněné na řízení mají soudu pomoci (§ 83 odst. 1 věta druhá ArbGG).

⁷³² Vizte KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 512, m. č. 1.

⁷³³ Toto zcela neplatí v řízení vedeném podle § 103 odst. 2 věty první BetrVG [Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist (dále též jako „Betriebsverfassungsgesetz“)], ve kterém může pracovní soud na návrh zaměstnavatele nahradit nesouhlas podnikové rady s okamžitým zrušením člena podnikové rady nebo dalších obdobných zástupců zaměstnanců). Blíže vizte KANIA, T. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 1220, m. č. 13 a 14.

⁷³⁴ Vizte KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 447, m. č. 2.

ArbGG). Příslušný návrh lze učinit nejpozději do konce ústního jednání a z moci úřední se k tomuto kroku soud uchýlit nesmí.⁷³⁵

5.11. Opravné prostředky

Již zmíněnou odchylkou aplikující se i na opravné prostředky je zásada rychlosti. Výslovně se s ní lze setkat v několika ustanoveních věnujících odvolání a dovolání (k tomu vizte výše), nicméně vyzdvihnout z nich lze § 64 odst. 8 ArbGG, který (stejně jako v prvostupňovém řízení) výslovně uvádí, že je nutné přednostně vyřizovat spory o (ne)existenci pracovního poměru nebo výpověď z pracovního poměru.

K odvolacímu řízení je možné uvést následující. Přípustnost odvolání podle ArbGG záleží na dvou zásadních aspektech. Musejí být splněné formální podmínky přípustnosti (hodnota či typ sporu nebo povaha konečného rozsudku) a zároveň materiální podmínky přípustnosti (zásadní význam řešené právní otázky, dopad řešené právní otázky nebo odchýlení se od již řešené právní otázky nadřízeným zemským soudem).⁷³⁶

Kromě odlišného pojetí přípustnosti odvolání (v kontextu české právní úpravy) lze ještě zmínit jednu odchylku, se kterou se je možné setkat v odvolacím řízení. Tu představuje mírnější pojetí obecně platného zákazu novot v odvolacím řízení (srov. § 529 odst. 1 bod 2. ve spojení s § 531 odst. 2 ZPO 1950). V pracovněprávních sporech je tudíž možné uvádět v odvolacím řízení nová tvrzení, která nebyla uvedena před soudem prvního stupně, pokud to podle volného přesvědčení odvolacího soudu nezdrží vyřízení řízení nebo pokud strana uvádějící nová tvrzení dostatečně odůvodní jejich pozdní uvedení (§ 67 odst. 2 věta první ArbGG).⁷³⁷

V rámci opravných prostředků se lze setkat ještě s jedním velmi pozoruhodným institutem. Jedná se o skokové dovolání (Sprungrevision). Smyslem tohoto speciálního typu dovolání je napadnout rozsudek soudu prvního stupně, čímž tak dojde k přeskočení odvolacího řízení (proto skokové dovolání).⁷³⁸ Využití skokové dovolání je možné pouze na návrh, se souhlasem protistrany a pouze tehdy, má-li řešená právní otázka zásadní význam a týká-li se předem stanoveného okruhu případů, které (alespoň českým pohledem) mají

⁷³⁵ WALKER, W.-D. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 1335, m. č. 7.

⁷³⁶ Vizte § 64 odst. 2 a 3 ArbGG.

⁷³⁷ Blíže vizte KOCH, U. in MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. S. 464–467, m. č. 1–8.

⁷³⁸ Vizte § 76 odst. 1 věta první ArbGG.

kolektivní povahu. Smyslem skokové revize je urychlit průběh celého soudního řízení zpravidla tehdy, kdy všechny skutkové okolnosti byly vyjasněny již před soudem prvního stupně, byť její praktický význam je malý.⁷³⁹

5.12. Praktické poznatky a informace sdělené čestnými soudci a „běžnými“ (profesionálními) soudci

Na praxi, kterou jsem v létě roku 2018 absolvoval především na Pracovním soudu v Münsteru a Odvolacím pracovním soudu v Hammu, jsem měl možnost sledovat celou řadu soudních jednání a hovořit s čestnými soudci i s „běžnými“ soudci z povolání. Jednalo se o velmi cennou zkušenost a o nejzajímavější poznatky z uvedeného pobytu se ve stručnosti podělím níže.

Prvních několik poznámek si dovoluji učinit k řízení v pracovněprávních věcech. Na úvod mohu uvést, že příkaz německého zákonodárce k urychlení řízení se v praxi skutečně projevuje. Jak jsem již výše uvedl, smírčí jednání se konají z pravidla jeden měsíc po podání žaloby. Mnoho (dle mého pozorování více než polovina, k tomu vizte dále) z těchto ústních jednání navíc opravdu vede k uzavření soudního smíru.⁷⁴⁰ Tím dojde k velmi rychlému vyřízení celého sporu, což všem zúčastněným minimalizuje výdaje a šetří čas i nervy.

Uzavření soudního smíru nezřídka předchází kratší či delší přesvědčování ze strany soudce a v jeho schopnosti přivést (nebo přinutit?) dotčené strany ke smírnému vyřešení jejich sporu. Na jednom smírčím jednání vedla soudkyně znesvářené strany k dohodě dokonce jeden a půl hodiny (s ničím takovým jsem se v České republice nesetkal a ani jsem o tom neslyšel) a nutno dodat, že úspěšně.⁷⁴¹ Tatáž soudkyně jednou pronesla poměrně prostý, ale pravdivý výrok, a to že *„dobrá dohoda je taková dohoda, se kterou není ani jedna ze stran spokojená“*, což lze jedinečně podepsat. K tomu bych doplnil, že ochota dohodnout se a vyřešit spor dohodou je ve Spolkové republice Německo alespoň v pracovněprávních věcech znatelně vyšší než v České republice.

⁷³⁹ Vizte ULRICH, CH. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. S. 772, m. č. 2.

⁷⁴⁰ Během mé praxe na Pracovním soudu v Münsteru jsem se také poprvé v životě setkal s institutem podmíněně uzavřeného soudního smíru, který do určité lhůty mohla jedna z jeho stran odvolat. Možná se jedná toliko o mou neznalost či nedostatek praxe, ale v České republice jsem o užití tohoto institutu nikdy ani neslyšel, natož abych jej zažil v praxi.

⁷⁴¹ Taková snaha za účelem nalezení smírného řešení sporu by se měla uplatnit vždy, kdy spolu mají dotčené strany i nadále vůli spolupracovat, neboť se tím zvýší pravděpodobnost, že jejich budoucí spolupráce bude fungovat.

S uzavíráním soudních smírů se lze setkat nejen před soudy prvního stupně, ale i před soudy odvolacími. A rovněž u odvolacího soudu jsem získal dojem, že tento způsob vyřešení sporu je velmi závislý na osobě soudce (předsedy senátu) a na jeho trpělivosti a umu přivést strany ke společné dohodě.

Při rozhovorech s čestnými soudci tito často zmiňovali, že výkon funkce čestného soudce je velmi přínosný pro jejich profesi. Často také (poměrně přirozeně) uváděli, že je výkon této funkce naplňuje a baví. Co se jejich vlastního přínosu týká, ten spatřovali ve vnesení svých znalostí z podnikového prostředí nebo selského rozumu.

Je zajímavé, že pohled soudců, se kterými jsem hovořil, na přínos čestných soudců byl obdobný. Jednak zmiňovali jejich přidanou hodnotu v podobě znalosti podnikových procesů a podnikového prostředí a dále, což je dle mého názoru významnější, vyzdvihovali roli čestných soudců při hodnotících otázkách, jako je např. intenzita porušení pracovní kázně v kontextu udělení výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru. V tomto ohledu je totiž přínos čestného soudce i soudce stejný.

5.13. Dílčí shrnutí

V této kapitole jsem se pokusil demonstrovat, jak může vypadat zcela oddělené a úplné pracovní soudnictví, které pracuje s právními laiky na všech soudních stupních, a to na příkladu Spolkové republiky Německa. Tamní právní úprava nejen laického prvku, ale i procesních pravidel může být v mnohém inspirativní.

Zapojení právních laiků do rozhodování soudů v různých právních oborech je ve Spolkové republice Německo obdobně jako v případě anglické i rakouské právní úpravy mnohem širší, než tomu je v České republice. To je východisko, na které je nutné při hodnocení institutu čestných soudců myslet. V té souvislosti lze připomenout, že čestnost této funkce lze spatřovat v tom, že se jedná o povinnost každého německého občana se této funkce ujmout, bude-li povolán k jejímu výkonu. To je ve srovnání s českou právní úpravou značný rozdíl.

Z právní úpravy věnující se právům a povinnostem čestných soudců je nutné vyzdvihnout možnost uložit čestnému soudci pokutu, vyhýbá-li se plnění svých povinností. Zavedení normy tohoto typu do českého právního řádu by zcela jistě představovalo krok správným směrem.

Z procesních specifíků pracovněprávních sporů majících vliv na zahájení soudního sporu lze připomenout obecně nižší poplatkovou povinnost, pozdější splatnost soudních poplatků

a neexistující povinnost k náhradě nákladů na zastoupení před soudem prvního stupně. Zcela zásadním aspektem ovlivňujícím pracovněprávní spory významnou měrou je zásada rychlosti, která prostupuje všemi stupni soudního řízení. Důraz na přednostní vyřizování sporů týkajících (ne)existence nebo trvání pracovního poměru a rychlé nařizování smírčích jednání spolu se skutečným vedením stran k uzavření soudního smíru lze jednoznačně kvitovat. V tomto ohledu je německá právní úprava nepochybně velmi inspirativní.

V neposlední řadě je za pozoruhodnou zajímavost možné považovat výjimečné uplatnění vyšetřovací zásady v *Beschlussverfahren*. Její přenositelnost do české právní si nicméně nedokáží představit, a to mimo jiné z důvodu existence jiné hmotněprávní úpravy zejména v oblasti kolektivního pracovního práva.

6. Porovnání a shrnutí specifik pracovněprávních sporů v analyzovaných zemích

Cílem této kapitoly je (1) sumarizace hlavních informací uvedených v předchozích čtyřech kapitolách a (2) zasazení některých z nich do kontextu dostupných dat.

K dosažení vytyčeného cíle budou použity zejména tabulky, které by měly umožnit pohodlnější práci s informacemi obsaženými v této práci. Limitem každé tabulky je ale její stručnost a uniformita. Tato skutečnost však není ničemu překážkou, protože bližší analýza prezentovaných informací již byla provedena v předchozích kapitolách. V případě potřeby tak bude postačovat zalistovat v předkládaném textu zpět.

Předem uvedené si ještě dovolím doplnit o jednu zmínku. Následující shrnující informace budou využitelné i pro orientaci v poslední kapitole této práce, ve které budou představeny vize možných změn české právní úpravy. Ty budou cílit pouze na vybrané právní instituty a budou často vycházet ze zahraničních právních úprav komentovaných v tomto textu.

6.1. Specifika soudního řízení v pracovněprávních sporech

Níže uvedená tabulka se zaměřuje výlučně na odchylky soudního řízení vedené před soudem prvního stupně, a to z toho důvodu, že jim byla věnována největší pozornost.⁷⁴²

Tabulka č. 1⁷⁴³ – Specifika prvostupňového řízení v pracovněprávních sporech:

Téma/stát (země)	Anglie a Wales	Česká republika	Rakouská republika	Spolková republika Německo
Oddělené soudnictví	ano	ne	ne	ano
Osvobození od soudních poplatků	ano	ne (s několika výjimkami)	ano, a to do 2 500 euro	ne ⁷⁴⁴
Nižší výše soudních poplatků	x	ne	ano	ano

⁷⁴² České civilní právo procesní navíc mnoho odchylek v pracovněprávních sporech v případě využití opravných prostředků nezná.

⁷⁴³ Vlastní tvorba.

⁷⁴⁴ Některé pracovněprávní spory jsou osvobozené od soudních poplatků, vizte § 2 odst. 2 GKG.

Posunutá splatnost soudních poplatků	x	ne	ne	ano
Povinné zastoupení	ne	ne	ne	ne
Povinná formulářová podání	ano	ne	ne	ne
Senátní projednávání a rozhodování	ano	ano	ano	ano
Paritní obsazení senátu	ano	ne	ano	ano
Tvorba specializovaných senátů	ne	ne	ano	ano
Účast právních laiků	ano	ano	ano	ano
Užívaná procesní zásada	projednávací / vyšetřovací ⁷⁴⁵	projednávací	projednávací	projednávací / vyšetřovací
Možnost vedení online řízení	ano	ne	ano ⁷⁴⁶	ano ⁷⁴⁷
Důraz na rychlost řízení	ano	ne	ano	ano
Důraz na neformálnost řízení	ano	ne	ne	ne
Náhrada nákladů protistrany	ne	ano	ano, ale ne vždy ⁷⁴⁸	ne
Předběžná vykonatelnost rozhodnutí	— ⁷⁴⁹	ne (s jednou výjimkou)	ano, ale ne všech	ano, ale ne všech

6.2. Právní laici v pracovněprávních sporech

Následující tabulka obsahuje nejdůležitější informace o právních laicích podílejících se na projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů, a to v rozsahu popsáném v této práci.

⁷⁴⁵ MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England*. S. 62–64.

⁷⁴⁶ Vizte § 132a ZPO.

⁷⁴⁷ Vizte § 128 ZPO 1950.

⁷⁴⁸ Vizte § 58 odst. 1 ZPO.

⁷⁴⁹ Tuto informaci se mi (bohužel) nepodařilo dohledat.

Tabulka č. 2⁷⁵⁰ – Právní laici v pracovněprávních sporech⁷⁵¹:

Téma/stát (země)	Anglie a Wales	Česká republika	Rakouská republika	Spolková republika Německo
Pojmenování právních laiků	laičtí/neprávní členové	přisedící	odborní laičtí soudci	čestní soudci
Minimální věk	není stanoven	30 let	25 let	25 let
Maximální věk	70 let	není stanoven	65 let	není stanoven
Navrhování právních laiků do funkce	sebenominace	sebenominace	kruhy zaměstnanců a zaměstnavatelů	kruhy zaměstnanců a zaměstnavatelů
Způsob ujmoutí se funkce	jmenování (lordem kancléřem)	volba (zastupitelstvem obce)	volba (kruhy zaměstnanců a zaměstnava.)	povolání (zemským orgánem)
Dobrovolný/povinný výkon funkce	dobrovolný	dobrovolný	dobrovolný	povinný
Délka výkonu funkce	minimálně tři roky	čtyři roky	pět let	pět let
Právo na pracovní volno	ano	ano	ano	ano
Právo na náhradu mzdy	ne	ano (od státu)	ano (od zaměstnavatele)	ano (od státu)
Ostatní práva majetkové povahy	finanční odměna ve výši 214,78 liber za den (od státu)	náhrady vzniklých výdajů + 150 Kč za den (od státu)	náhrady vzniklých výdajů + 7,10 euro za hodinu (od státu)	náhrady vzniklých výdajů + 7,00 euro za hodinu (od státu)

⁷⁵⁰ Vlastní tvorba.

⁷⁵¹ Struktura tabulky byla převzata z publikace od Peteho Burgesse et al. (BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. S. 10 a 28–33.).

Povinné úvodní školení	ano	ne	ne	ne
Povinné průběžné školení	ano	ne	ne	ne
Sankce za neplnění povinností	odvolání z funkce (lordem kancléřem / lordem hlavním soudcem)	odvolání z funkce (zastupitelstvem obce)	odvolání z funkce (soudem)	uložení pokuty, případně zbavení funkce (zemským orgánem)

6.3. Počty pracovněprávních sporů

Nastavení jakýchkoliv pravidel má vliv chování lidí. Nejinak tomu je v případě právní úpravy pracovněprávních sporů.

Přirozenou nevýhodou sociálních věd (právo nevyjímaje) je skutečnost, že na rozdíl od věd přírodních neumožňují provádění experimentů.⁷⁵² Proto je v právu obtížné odhadnout, jaké konkrétní projevy bude mít určitá změna právní úpravy na chování adresátů daných norem. Lze nicméně vytvářet modelace, a to především na základě dostupných dat z minulosti a realizovaných průzkumů a šetření.

Informace o počtech pracovněprávních sporů zasazené do širšího kontextu by mohly naznačit, jaký vliv by mohla mít aktuální právní úprava na analyzovanou problematiku, případně jaký vliv měly změny v právní úpravě. Na druhou stranu určitě nemají absolutní vypovídající hodnotu, protože chování všech zúčastněných neovlivňuje pouze nastavení právní úpravy, ale i jiné aspekty. I tak by ale pohled na data z různých států v kontextu dosud uvedeného mohl být zajímavý.

Tabulka č. 3⁷⁵³ – Počty pracovněprávních sporů v širších souvislostech:

Údaj/stát	Spojené království Velké Británie	Česká republika	Rakouská republika	Spolková republika Německo
------------------	--	------------------------	---------------------------	---------------------------------------

⁷⁵² Byť některé právní počiny by alespoň někdy bylo možné považovat za experimenty.

⁷⁵³ Vlastní tvorba.

	a Severního Irska			
Počet obyvatel (v milionech)⁷⁵⁴	67,026	10,524	8,965	83,237
Počet zahájených sporů	117 926 ⁷⁵⁵	2 685 ⁷⁵⁶	15 232 ⁷⁵⁷	266 696 ⁷⁵⁸
Počet zahájených spo- rů na milion obyvatel	1 759	255	1 699	3 204

Ze shora uvedené tabulky lze poměrně snadno vyčíst, že počty pracovněprávních sporů na jeden milion obyvatel se v České republice přibližně o jeden řád odlišují od ostatních států/zemí, jejichž právní úpravy byly popisovány a komentovány.⁷⁵⁹ To je skutečně markantní rozdíl. Lze se domnívat, že tato značná odchylka bude alespoň částečně souviset s nastavením právní úpravy, protože minimálně podmínky pro zahájení soudního řízení (i v kontextu případného neúspěchu v něm) v pracovněprávních věcech jsou v analyzovaných zahraničních právních úpravách příznivější.

V kapitole věnující se anglickému soudnictví byla okomentována změna v placení soudních poplatků, které byly v roce 2017 (díky judikatuře Nejvyššího soudu) zrušeny. K tomuto tématu lze poznamenat, že placení soudních poplatků bylo zavedeno teprve v roce 2013, tudíž neměly dlouhého trvání.⁷⁶⁰ Lze se ptát, jestli obě tyto změny měly nějaký dopad

⁷⁵⁴ Jedná se o data z roku 2021. V případě Spojeného království Velké Británie a Severního Irska bylo čerpáno z internetových stránek www.ons.gov.uk a v případě zbylých států z tabulky s názvem „Population by broad age group“ dostupné na internetových stránkách ec.europa.eu [cit. 28. 1. 2024].

⁷⁵⁵ Tato data [za duben 2020 až březen (včetně) 2021] pocházejí z tabulky s názvem „Employment tribunals“ a jsou dostupná na internetových stránkách data.justice.gov.uk [cit. 28. 1. 2024].

⁷⁵⁶ Tato data (za rok 2021) pocházejí ze str. 10 tabulky s názvem „Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů“, která je dostupná na internetových stránkách cslav.justice.cz [cit. 28. 1. 2024]. Údaje za Českou republiku tudíž nepředstavují počet zahájených řízení, ale pravomocně ukončených. Data o zahájených řízeních v občanskoprávních věcech podle druhů sporů totiž nejsou dostupná. Nedomnívám se však, že by tato skutečnost podstatně ovlivnila to, co je poselstvím uvedené tabulky.

⁷⁵⁷ Tato data (za rok 2018, aktuálnější se mi nepodařilo dohledat) pocházejí ze str. 7 materiálu, vypracovaného Peterem G. Mayrem a Heizem Kranzerem, s názvem „Einige Rechtstatsachen aus der (ordentlichen) Gerichtsbarkeit“, který je dostupný na internetových stránkách www.uibk.ac.at [cit. 28. 1. 2024].

⁷⁵⁸ Tato data (za rok 2021) pocházejí z tabulky s názvem „Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht: Deutschland, Jahre, Stand der Erledigung“ a jsou dostupná na internetových stránkách www-genesis.destatis.de [cit. 28. 1. 2024].

⁷⁵⁹ K uvedeným datům za Českou republiku lze poznamenat, že se taktéž přibližně o jeden řád odlišují od dat dostupných z přelomu nultých a desátých let tohoto století z Polské republiky (vizte PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 325.).

⁷⁶⁰ Vizte SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. S. 31.

na množství zahájených pracovněprávních sporů. Odpověď na tuto otázku lze demonstrovat na následujících datech.

Tabulka č. 4⁷⁶¹ – Počet zahájených pracovněprávních sporů (v tisících) ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska v letech 2010–2020:⁷⁶²

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
218	186	192	106	61	83	88	110	121	104	118

Je nepochybné, že zavedení soudních poplatků i jejich zrušení mělo nezanedbatelný vliv na počet zahájených řízení. Jiné vysvětlení se v případě tak významných rozdílů nenabízí.

V rámci popisu mých osobních zkušeností s pracovním soudnictvím ve Spolkové republice Německo jsem uvedl, že velmi často (ve více než polovině případů) docházelo k uzavírání soudních mírů. Jestli má pozorování odpovídají i skutečným datům, je možné porovnat s dostupnými údaji.

Tabulka č. 5⁷⁶³ – Celkový počet vyřízených pracovněprávních sporů ve Spolkové republice Německo v letech 2018–2022 a jejich počet vyřízený uzavřením soudního smíru v tomtéž období (v tisících):⁷⁶⁴

	2018	2019	2020	2021	2022
Počet sporů vyřízených uzavřením soudního smíru	202	207	221	190	169
Celkový počet vyřízených sporů	319	320	333	289	259

Z uvedené tabulky vyplývá, že přibližně dvě třetiny všech pracovněprávních sporů řešených německými pracovními soudy se vyřídí smírnou cestou. Pro srovnání – v České

⁷⁶¹ Vlastní tvorba.

⁷⁶² Tato data pocházejí z tabulky s názvem „Employment tribunals“ a jsou dostupná na internetových stránkách data.justice.gov.uk [cit. 28. 1. 2024]. S ohledem na britský způsob vykazování se nevztahují vždy k celému kalendářnímu roku, ale k období od dubna daného roku do března (včetně) následujícího roku.

⁷⁶³ Vlastní tvorba.

⁷⁶⁴ Tato data pocházejí z tabulky s názvem „Vor dem Arbeitsgericht erledigte Urteilsverfahren: Deutschland, Jahre, Art der Erledigung“ a jsou dostupná na internetových stránkách www-genesis.destatis.de [cit. 28. 1. 2024].

republice bylo v letech 2012–2016 vyřízeno smírnou cestou přibližně pět procent všech případů.⁷⁶⁵

Takto nápadný rozdíl v podílu vyřízení všech pracovněprávních sporů uzavřením soudního smíru je skutečně překvapivý. Lze se tázat, co je jeho příčinou. Napadá mne především nízká ochota stran vystupujících před českými soudy k uzavření dohody, odlišný styl práce jejich zástupců a nedostatečné přesvědčovací schopnosti především předsedů pracovněprávních senátů. Pravděpodobně se bude jednat o kombinaci všech uvedených faktorů. Netroufám si však spekulovat, který z nich má uvedeném rozdílu největší podíl.

6.4. Dílčí shrnutí

Nastavení právní úpravy, ale i praktický přístup soudů ke znesvářeným stranám bude mít velmi pravděpodobně vliv na vůli zahájit soudní řízení. Výše shrnuté informace a prezentovaná data by teoreticky mohla mít i jiné vysvětlení, ale toto se jeví být tím nejlogičtějším (vizte zejména zmíněný britský experiment).

Nad rámec tohoto stručného, ale výstižného konstatování, se kterým se již bylo možné setkat shora v textu této práce, je poměrně zřejmé, že česká úprava procesního práva v případě pracovněprávních sporů je ve srovnání se zkoumanými zahraničními právními úpravami velmi úsporná. To lze přeložit tak, že na rozdíl od anglické, německé a rakouské právní úpravy nevykazuje mnoho specifik oproti běžné úpravě civilního práva procesního. Lze si položit otázku, proč má český zákonodárce na tuto problematiku dosti odlišný názor než zahraniční zákonodárci, a to nehledě na to, jestli pocházejí ze systému kontinentálního, nebo anglosaského práva.

Rozdílný přístup spatřuji ve dvou aspektech. První z nich vychází z toho, co již řekl jeden z německých čestných soudců, se kterým jsem měl možnost hovořit. Pracovní soudnictví je jedním z prostředků sloužících k tvorbě sociálního smíru, tedy ke spojování společnosti. Druhý aspekt vidím v rozvoji občanské společnosti, a to v podobě přímého zapojení fyzické osoby (občana) do výkonu státní moci.

Události po druhé světové válce tomuto způsobu participace na správě věcí veřejných pravděpodobně pokazily reputaci, ale jedná se (nebo by se aspoň jednat mělo) o velmi zodpovědnou činnost, která může mít nemalý dopad na třetí osoby, a to ať již na (bývalé)

⁷⁶⁵ Vizte PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 220.

zaměstnanec nebo zaměstnavatele v pracovněprávních sporech, nebo na obžalované/odsouzené v trestním řízení. Je proto otázkou, jestli je vhodné účast lidí na správě věcí veřejných omezit toliko na volby, nebo se jí naopak snažit vhodnými způsoby podporovat, protože se to v budoucnu může vrátit v podobě angažovanějších jedinců se smyslem pro demokracii, právo a spravedlnost⁷⁶⁶ a svobodu, kteří (možná) nedopustí změny, se kterými se lze v posledních letech setkat v některých státech, které nám geograficky nejsou vzdálené.

Samozřejmě ale nelze zapomínat na to, že specifika pracovněprávních sporů by měla vést i k lepší vymahatelnosti práva v pracovněprávní oblasti. A v té souvislosti je také nutné zmínit, že účast právních laiků na výkonu soudnictví přispívá k rozšiřování právního povědomí, což je určitě něco pozitivního.⁷⁶⁷

⁷⁶⁶ Nejedná se o narážku na jednu polskou politickou stranu, to skutečně ne.

⁷⁶⁷ Lepší znalost konkrétně pracovního práva by mohla vést i k tomu, že by orgány typu Národní ekonomické rady vlády nevydávaly materiály, ve kterých se lze dočíst, že „*problémoví zaměstnanci nebo zaměstnanci bez výkonu, pokud hrubě neporuší pracovní kázeň, jsou v České republice nepropustitelní*“, vizte str. 14 materiálu s názvem „Návrhy NERV k vyššímu dlouhodobě udržitelnému ekonomickému růstu“, který je dostupný na internetových stránkách vlada.gov.cz [cit. 28. 1. 2024].

7. Výsledky dotazníkového šetření realizovaného v České republice a věnujícímu se institutu přísedících

7.1. Obecné informace o cíli dotazníkového šetření

Ve veřejném prostoru lze narazit na nemalé množství publicisticky zaměřených článků, které často ne zcela pochvalně hovoří o přísedících. Vykreslují je jako straší osoby (starobní důchodce), které usínají v soudních síních, pokud se k soudu vůbec dostaví. A ještě větším problémem je, že těchto „spáčů“ je málo.

Odhlédnou-li od mírně nadsazeného úvodního odstavce této kapitoly, jedná se skutečně o teze, které v médiích kolují. Nikdy (s jednou výjimkou) v nich nicméně není uvedené, že prezentované informace a teze mají zevšeobecnující základ, tedy že se nejedná o „stesky“ jednotlivců, ať již advokátů, předsedů soudů, soudců, či spořících se stran o právo (a ideálně i spravedlnost) před soudy. Lze se tak ptát, které z těchto tradovaných informací se zakládají na pravdě.

Zmíněnou výjimkou, kterou jsem uvedl v předchozím odstavci, je fakt, že přísedícími se stávají skutečně starší lidé. Dle aktuálních dat vztahujících se k roku 2022 působilo v České republice na obvodních a okresních soudech (včetně Městského soudu v Brně) 4 026 přísedících, přičemž 60,73 % z nich bylo ve věku 60 a více let.⁷⁶⁸ O jaké osoby se ale jedná? K tomu již řádné agregované informace nejsou.⁷⁶⁹

Předem uvedené mne vedlo k realizaci dotazníkového šetření mezi předsedy soudů, na kterých přísedící působí, mezi samotnými přísedícími a také mezi soudci, kteří s přísedícími působí v senátech.⁷⁷⁰ Především jsem měl zájem zjistit, jestli je přísedících skutečně nedostatek, zdali se jim dostává nějakého vzdělávání ze strany soudů, jestli se opravdu často nedostavují k soudním jednáním, jaká je jejich přidaná hodnota, je-li nějaká, co je motivuje k výkonu funkce přísedícího, jak se vidí oni, co se týká jejich příspěvku k výkonu soudní moci, a jestli má institut přísedících v současné podobě smysl.⁷⁷¹

⁷⁶⁸ Vizte str. 20 a 21 výroční statistické zprávy o českém soudnictví za rok 2022, která je dostupná na internetových stránkách justice.cz [cit. 29. 1. 2024].

⁷⁶⁹ S výjimkou informací o jejich pohlaví a věkovém rozvrstvení.

⁷⁷⁰ Při přípravě dotazníků jsem vycházel z knihy Miroslava Dismana (DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-2619-2.), kterou mohu doporučit všem zájemcům o sociologii.

⁷⁷¹ Bližší obecné informace k realizovanému dotazníkovému šetření se nacházejí v příloze č. 2 této práce.

Předestřené oblasti mého zájmu a informace z veřejného prostoru mne vedly k formulaci dvou hypotéz, které jsem se pokusil během mého výzkumu otestovat. Jednalo se o tyto:

- 1) Přisedícími se stávají osoby, které mají relativní dostatek volného času, a to nehledě na příčinu této předpokládané skutečnosti.
- 2) Nedostatek přisedících je zapříčiněn nesprávným nastavením této veřejné funkce.

Vzhledem k malému množství vstupních informací jsem rovněž pracoval s eventualitou, že samotné testování obou hypotéz nebude muset být hlavním výsledkem realizovaných dotazníkových šetření. Tím by mohly být právě informace získané z dotazníkové šetření. Na nich by mohly stavět další budoucí výzkumy nebo moc zákonodárná při zvažování, jestli by nebylo vhodné upravit celou koncepci účasti právních laiků na výkonu soudní moci v České republice, případně upravit její parametry.

7.2. Realizace dotazníkové šetření

Za účelem realizace dotazníkového šetření jsem připravil čtyři dokumenty. První z nich byl zmíněn výše v poznámce pod čarou a obsahoval bližší obecné informace k celému výzkumu. Zbývající tři již představovaly samotné dotazníky s otázkami pro každou ze třech zainteresovaných skupin osob, které jsem vyjmenoval výše (předsedové soudů, přisedící a soudci), a také tvoří přílohy (č. 3–5) této práce.

Dotazníkové šetření jsem realizoval tím způsobem, že jsem na začátku dubna roku 2022 prostřednictvím e-mailu oslovil všechny soudy prvního stupně, které se zabývají pracovněprávními spory, a požádal jsem je o pomoc/spolupráci při realizaci tohoto výzkumu, který jsem v daném e-mailu stručně přiblížil. E-mail jsem adresoval přímo předsedům soudů, byly-li jejich e-mailové adresy dohledatelné, případně jiným osobám pracujícím na příslušných soudech, eventuálně na e-mailovou adresu jejich podatelny, pokud ani jedna z předchozích možností nepřicházela v úvahu.

V e-mailu jsem předsedy soudů poprosil o vyplnění dotazníku určeného pro ně a o předání mé žádosti dotčeným přisedícím a soudcům. Dotazníky (spolu s obecnou informací o dotazníkovém šetření) byly přiložené jako přílohy k mému e-mailu, přičemž jak dotazníky, tak text mého e-mailu obsahoval „prokliky“ na všechny tři dotazníky.

Vlastní sběr dat jsem realizoval pomocí služby Survio, která je online platformou pro tvorbu dotazníkových šetření. Dotazníky byly respondentům přístupné do konce června roku

2022 (takto jsem to i avizoval), nicméně jsem s jejich zneprístupněním posečkal o jeden měsíc. Stejně tak jsem se nebránil, pokud by mi někdo poslal dotazník vyplněný ručně (či ve wordovském dokumentu, což bylo také možné⁷⁷²) později. Dotazníky vyplněné tímto způsobem jsem následně manuálně převáděl do online podoby (za účelem snazší analýzy dat). Díky tomu jsem (bohužel) zjistil, že někteří respondenti se při vyplňování dopustili drobných chyb, což jsem však mohl často napravit, a to právě při převádění vyplněných dotazníků do online podoby. Zcela správný tento postup ale není, toho jsem si vědomý.

7.3. Počet respondentů

Dotazníkového šetření se k mému zklamání nakonec nezúčastnilo tolik osob, kolik jsem (poměrně optimisticky) očekával.⁷⁷³ Původně jsem zamýšlel získaná data zanalyzovat podle různých kritérií (vizte přílohy č. 3–5), nicméně to jsem s ohledem na konečný počet respondentů neučinil a ani neučiním.

Z celkového počtu 86 předsedů oslovených soudů se dotazníkového šetření zúčastnilo patnáct osob. Dotazník určený pro soudce vyplnilo 28 osob, přičemž soudců věnujících se pracovněprávním sporům by mohlo být cca 150, a to za předpokladu, že na každém soudu se této agendě bude věnovat alespoň jeden soudce (na některých soudech možná i více).⁷⁷⁴ A dotazník adresovaný přísedícím, kterých mohlo v pracovněprávních senátech soudů působit řádově 1 800, vyplnilo 66 osob.⁷⁷⁵

S ohledem na uvedené hodnoty se omezím toliko na okomentování témat uvedených v úvodu této kapitoly a na několik málo dalších aspektů souvisejících s institutem přísedících. Konkrétně uvedu vybrané výsledky dotazníkového šetření a zasadím je do kontextu právní úpravy, případně tradovaných „zvěstí“ o přísedících.

7.4. Informace sdělené předsedy soudů

Předsedové soudů byli, jak vyplývá z přílohy č. 3 této práce, dotazováni zejména na otázky týkající se počtu přísedících, jejich nábor a na plnění povinností vůči nim, a to jak

⁷⁷² K tomu si dovoluji poznamenat, že wordovské dokumenty byly s výjimkou buněk k vyplnění uzamčené.

⁷⁷³ Těm, kteří tak ale učinili, jsem velmi vděčný a cením si jejich času, ochoty i pomoci.

⁷⁷⁴ Zde se jedná toliko o mou domněnku. Rozvrhy prací všech 86 dotčených soudů jsem nestudoval.

⁷⁷⁵ Vizte str. 6 přílohy č. 2 této disertační práce.

evidenční povahy⁷⁷⁶, tak vzdělávající povahy⁷⁷⁷. Jak na položené otázky zareagovali, se je možné dočíst níže.

7.4.1. Počty přísedících na soudech

Nelze souhlasit s výše uvedenou tezí, že přísedících je obecně nedostatek. Tutu možnost zvolili pouze tři respondenti, přičemž dva z nich jako příčinu identifikovali nedostatečný zájem ze strany potenciálních zájemců o výkon této funkce.

Za absolutně nejčastěji využívaný způsob náboru nových potenciálních přísedících bylo čtrnácti respondenty zvoleno oslovení obce v obvodu soudu s žádostí o pomoc. Ostatní způsoby byly dle odpovědí respondentů využívány spíše sporadicky.

7.4.2. Evidenční povinnosti plněné ve vztahu k přísedícím

Většina (dvě třetiny) respondentů odpověděla, že plní své povinnosti týkající se vedení evidenčních listů přísedících⁷⁷⁸. Třetina respondentů dále uvedla, že do poznámky zaznamenávají údaje podle čl. I odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS, a to téměř výlučně o zájmu přísedícího o určité oblasti justiční problematiky.

K tomuto tématu lze doplnit, byť to s ním přímo nesouvisí, že u žádného soudu nepůsobil poradní sbor předsedy soudu pro otázky přísedících. Jeho zřízení ale nebylo povinné (vizte čl. III instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023), tudíž v tom nelze spatřovat nic negativního.⁷⁷⁹

7.4.3. Vzdělávání přísedících

Téma vzdělávání přísedících bylo dle výsledků z dotazníkového šetření velmi zanedbáváno. Žádný z respondentů nevedl, že by na jeho soudu byl vypracovaný plán výchovy a školení, jak do 6. 2. 2023 ukládal čl. II odst. 11 instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023.

Tomu do značné míry korespondovala skutečnost, že toliko jeden respondent uvedl, že se na jeho soudu organizovala školení pro přísedící. Tato školení konající se každý rok měla

⁷⁷⁶ Srov. instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS.

⁷⁷⁷ Srov. instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS ve znění do 6. 2. 2023, která byla platná a účinná v době realizace výzkumu.

⁷⁷⁸ Vizte čl. I odst. 1 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS.

⁷⁷⁹ Ani od 7. 2. 2023 není zřízení poradního sboru předsedy soudu pro otázky přísedících povinné, vizte § 4 odst. 2 instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

univerzální podobu a byla nepovinná. Pozitivní nicméně je, že o ně byl ze strany přísedících zájem. Co se týká jiných způsobů vzdělávání, kromě školení žádné jiné realizovány nebyly.

7.5. Informace sdělené pouze soudci

Dotazníky pro přísedící a soudce se ve značné části překrývaly (vizte příloha č. 4 a 5 této práce). Z toho důvodu budou příslušné části obou dotazníků vyhodnoceny spolu.

V této podkapitole budou tudíž představeny a okomentovány toliko ty informace, na které odpovídali výlučně soudci, kterých je menšina. Zmíněno tak bude pouze několik málo informací o všech respondentech a o jejich zkušenostech s omluvami přísedících ze soudních jednání.

7.5.1. Osoby respondentů – soudců

Věk poloviny respondentů se pohyboval v rozmezí 40–49 let. Tomu odpovídala i délka soudcovské praxe respondentů, která činila deset a více let opět u dvou třetin respondentů.

Značná většina (25) respondentů složila justiční zkoušku, což svědčilo o tom, že právní praxi dotčení především vykonávali v justici. Kromě oblasti pracovněprávních sporů se respondenti věnovali zejména civilní agendě (odpovědělo tak 27 respondentů).

7.5.2. Frekvence omluv přísedících

Osm respondentů uvedlo, že přísedící se omlouvají ze soudních jednání často. Pojem „často“ pak přiblížili jako jednou ze dvou (dva respondenti), čtyř (tři respondenti), šesti (jeden respondent) a osmi (dva respondenti) případů.

7.6. Informace sdělené pouze přísedícími

Otázek zaměřeným toliko na přísedící bylo více než v případě soudců. Kromě základních údajů o přísedících se dále jednalo o jejich angažovanost v podobě členství v osobě/organizaci zastupující zaměstnance nebo zaměstnavatele, dále o způsob, jak se o funkci přísedícího dozvěděli, o jejich motivaci k výkonu funkce přísedícího a o postup, který vedl k tomu, že byli zvoleni do funkce přísedícího.

Další dotazy cílily na vzdělávání přísedících, na aplikaci zkušeností z výkonu funkce přísedícího na život samotných přísedících a na jejich angažovanost v občanské společnosti.

Ve zbytku se otázky položené přisedícím shodovaly s otázkami položenými i soudcům, a z toho důvodu budou představeny a zhodnoceny až v následující podkapitole.

7.6.1. Osoby respondentů – přisedících

Z věkové skupiny 60 a více let pocházela většina respondentů, konkrétně 40 z nich, což přibližně odpovídá průměrnému věkovému složení všech přisedících. S předem uvedeným nepochybně souvisí fakt, že těsná většina respondentů se v kontextu jejich životní fáze označila za invalidní nebo starobní důchodce.

Ke vzdělání respondentů lze uvést, že přibližně polovina respondentů dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou a polovina vysokoškolského vzdělání.

V neposlední řadě je možné poznamenat, že pro 56 respondentů představovalo aktuální funkční období nejméně druhé funkční období. Lze tak konstatovat, že velká většina respondentů u výkonu této funkce zůstane déle než jedno funkční období.

7.6.2. Členství v osobě/organizaci zastupující zaměstnance nebo zaměstnavatele

Z celkového počtu respondentů bylo (v minulosti/v době realizace dotazníkového šetření) členem osoby/organizace zastupující zaměstnance nebo zaměstnavatele 23 z nich. V kontextu české reality (zejména s ohledem na odborovou organizovanost⁷⁸⁰, byt' ne všichni respondenti působili jako zástupci zaměstnanců) tento poměr (cca 1/3 všech respondentů) považují za průměrný.

7.6.3. Motivace k výkonu funkce přisedícího a cestka k ustanovení do funkce přisedícího

O institutu přisedících získali respondenti informace z různých zdrojů. Někteří o této činnosti četli, jiní o ní slyšeli odnejrůznějších osob (příbuzných, kolegů nebo známých) a někteří měli rovněž právní vzdělání, tudíž jim byl tento institut známý.

Přibližně polovina respondentů se o výkon funkce přisedícího zajímala sama a obdobná část respondentů byla za tímto účelem oslovena. Ti, kteří byli osloveni, byli ve většině případů kontaktováni zástupcem obce, jejíž zastupitelstvo je následně zvolilo do funkce.

K nejčastějším důvodům vedoucím respondenty k výkonu funkce přisedícího patřil zájem se společensky angažovat, podílet se na rozhodování soudů a přiučit se něco pro svůj osobní a profesní život.

⁷⁸⁰ Vizte PICHRT, P. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. S. 625, m. č. 48.

Motivy zahraničních právních laiků bývají obdobné. V některých případech je však lze označit za vyšší (v podobě smyslu pro spravedlnost) a někdy za odlišné, a to s ohledem na jinou právní úpravu.⁷⁸¹

K posledně uvedenému lze ještě doplnit, že necelá polovina respondentů se angažovala v občanské společnosti. Někteří byli členy politických stran a hnutí, jiní neziskových organizací věnujících se dobročinnosti, další působili v komunální politice a našli se i respondenti věnující se organizovanému sportu.

7.6.4. Vzdělávání přísedících a uplatnění nabytých zkušeností z výkonu funkce přísedícího
Pouze pět respondentů uvedlo, že se v současném funkčním období účastnilo školení pro přísedící. Co se zaměření školení týká, byla podle respondentů spíše obecná a ve čtyřech z pěti uvedených případů je nabízel soud, na kterém působili. K dotazu na frekvenci školení opět z čtyři z pěti dotčených respondentů uvedli, že se v současném funkčním období účastnili jednoho školení.

Výše uvedené koresponduje s odpověďmi předsedů soudů. Lze tak konstatovat, že vzdělávání přísedících je velmi zanedbávané.

Výkon funkce přísedícího považovalo za (spíše) obohacující 50 respondentů. Toto sdělení lze hodnotit jednoznačně kladně, protože každý by měl vykonávat jakoukoliv činnost nebo práci s chutí, byť někdy může ona chuť vyšší a někdy přirozeně nižší.

Pozitivním jevem je dále skutečnost, že 63 respondentů zhodnotilo nabyté zkušenosti z výkonu funkce přísedícího jako užitečné. Značnému počtu respondentů (40 respondentů) obohatila tato činnost život jako takový, nemalému počtu respondentů (23 respondentů) pracovní život a další uplatnili získané zkušenosti při vedení lidí (dvanáct respondentů) nebo v rámci činnosti v osobě/organizaci zastupující zaměstnance nebo zaměstnavatele (deset respondentů).

7.7. Informace sdělené přísedícími a soudci k týmž tématům

Tato podkapitola nabídne srovnání pohledu přísedících a soudců na různá témata. Na rozdíl od předchozích podkapitol nabídne několik tabulek, a to s ohledem na větší množství dostupných dat (a rovněž z důvodu rychlejší a snazší orientace v komentovaných výstupech).

⁷⁸¹ Srov. BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. S. 41–43.

Otázky, na které přisedící a soudci odpovídali, se týkaly různých aspektů institutu přisedícího. Z dotazů obecnějšího pojetí lze zmínit vážnost této funkce mezi obyvatelstvem, její nastavení (a případnou potřebu po zlepšení) nebo přínos přisedících. Zbývající otázky byly zaměřené na samotný výkon funkce přisedícího, a to např. na komunikaci se soudem, s předsedou senátu nebo na průběh soudních řízení.

7.7.1. Pohled na funkci přisedícího

Tabulka č. 6⁷⁸² – Spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími je:

	Výhodou	Spíše výhodou	Bez většího vlivu	Spíše nevýhodou	Nevýhodou
Přisedící	17	35	12	2	0
Soudci	3	3	11	5	6

Názory přisedících a soudců na funkci přisedícího se zřetelně liší. Zatímco přisedící tuto funkci považovali za přínosnou, v případě soudců tomu tak spíše nebylo.⁷⁸³

Při bližším dotazování se na toto téma bylo zjištěno, že soudci na přisedících upřednostňovali kvality v podobě pracovních zkušeností nebo zkušeností získaných při zastupování zájmů zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. I u přisedících byla tato kritéria zmiňována velmi často, ale poměrně často spatřovali svůj přínos i ve vnesení „zdravého rozumu“ do porady soudního senátu, větší objektivitě soudních rozhodnutí nebo v podílu na kontrole fungování soudů.

Tabulka č. 7⁷⁸⁴ – Jste toho názoru, že funkce přisedícího je považována za činnost společensky prestižní?

	Ano	Spíše ano	Ani ano, ani ne	Spíše ne	Ne
Přisedící	6	20	16	18	6
Soudci	0	7	8	9	4

⁷⁸² Vlastní tvorba.

⁷⁸³ Jedenáct respondentů z řad soudců dokonce uvedlo, že by byli pro zrušení funkce přisedícího. Z řad přisedících toto uvedli pouze dva respondenti.

⁷⁸⁴ Vlastní tvorba.

Na tématu společenské prestiže se přisedící i soudci poměrně shodli. Pouze menšina z nich se domnívá, že se jedná o prestižní funkci.

Tabulka č. 8⁷⁸⁵ – Jste toho názoru, že funkce přisedícího vyžaduje zlepšení?

	Ano	Ne
Přisedící	28	38
Soudci	21	7

Názor přisedících i soudců na spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími se promítl i do pohledu těchto osob na možná zlepšení tohoto institutu. Většina přisedících zastávala názor, že zlepšení nejsou potřebná, naproti tomu procentuálně vyšší počet soudců by pro zlepšení tohoto institutu plédoval.

Respondenti z obou „táborů“, kteří by byli pro zlepšení institutu přisedících, poměrně shodně uváděli, jak by se tohoto cíle dalo dosáhnout. Z nejčastěji uváděných řešení lze zmínit výrazný apel na vzdělávání přisedících. Dále (byť se znatelným odstupem) následovaly nápady v podobě změny výběru přisedících, v ponechání složení senátu při dalších jednáních v téže věci nebo v zavedení horní věkové hranice.

Tabulka č. 9⁷⁸⁶ – Bylo by podle Vašeho názoru smysluplné, aby byly soudní senáty v pracovněprávních sporech složené vždy z jednoho soudce a z jednoho soudce profesionála a ze dvou přisedících, a to jednoho z řad zástupců zaměstnanců a jednoho z řad zástupců zaměstnavatelů?

	Ano	Spíše ano	Možná ano, možná ne	Spíše ne	Ne
Přisedící	10	15	16	16	9
Soudci	2	12	4	6	4

⁷⁸⁵ Vlastní tvorba.

⁷⁸⁶ Vlastní tvorba.

Za poměrně překvapivé lze považovat skutečnost, že ani jedna ze skupin respondentů by neshledala velkou výhodou v tom, pokud by přísedící byli v soudním senátu zastoupeni paritně, tedy jeden z kruhu zaměstnanců a druhý z kruhu zaměstnavatelů.

Osobně se domnívám, že příčinou tohoto typu odpovědí může být nezkušenost s takto nastavenou právní úpravou, a to navzdory tomu, že by se dalo tvrdit, že se tento model (poměrně) osvědčil. Lze však vycházet z toho, že takovými znalostmi respondenti nedisponují.

Tabulka č. 10⁷⁸⁷ – Domníváte se, že by zvýšení současně platné paušální náhrady za výkon funkce přísedícího mohlo vést ke zvýšení zájmu o výkon funkce přísedícího?

	Ano	Ne
Přísedící	54	12
Soudci	19	9

Tabulka č. 11⁷⁸⁸ – Jste toho názoru, že platná paušální náhrada za výkon funkce přísedícího ve výši 150 Kč za den soudního jednání by se měla navýšit?

	Ano	Ne
Přísedící	60	6
Soudci	25	3

Přesvědčení o možném zvýšení počtu potenciálních zájemců o výkon funkce přísedícího při navýšení paušální náhrady za výkon funkce přísedícího bylo silnější u přísedících než u soudců, ale obě skupiny respondentů tento názor sdílely.

Mnohem jednoznačnější však byla pozitivní reakce na otázku týkající se navýšení paušální náhrady za výkon funkce přísedícího. Při konkretizaci, na jakou částku by paušální náhrada za výkon funkce přísedícího měla být navýšena, uvedly přibližně dvě třetiny všech přísedících i soudců částku odpovídající hodinové minimálně mzdě, případně 100 Kč za hodinu.

⁷⁸⁷ Vlastní tvorba.

⁷⁸⁸ Vlastní tvorba.

Tato nebývalá shoda mezi oběma skupinami respondentů do značné míry vypovídá o tom, jak nízká je v současné době paušální náhrada za výkon funkce přisedícího. Jestli se to do budoucna změní, je nicméně otázkou.

7.7.2. Praktické projevy výkonu funkce přisedícího

Tabulka č. 12⁷⁸⁹ – Disponují přisedící základními právními znalostmi potřebnými pro výkon funkce přisedícího?

	Ano	Ne
Přisedící	62	4
Soudci	10	18

Obrovský rozdíl mezi přisedícími a soudci lze pozorovat v názoru na to, jestli mají přisedící základní právní znalosti pro výkon funkce přisedícího. Přibližně dvě třetiny soudců se domnívají, že tomu tak není, přičemž tento názor sdílejí pouze čtyři přisedící.

V případě, že tento soudcovský názor sdílí skutečně většina soudců, si lze položit (spíše jen řečnickou) otázku, proč tento problém není ze strany soudů řešen nabídkou alespoň základních školení. Navíc již výše bylo uvedeno, že větší (respektive alespoň nějakou) nabídku školení by uvítali i přisedící.

Na tomto místě si dovoluji citovat vyjádření jednoho soudce k tomuto tématu. Je sice ojedinelé, co se jeho první části týká, ale domnívám se, že je vhodné jej prezentovat, a to s ohledem na povahu pracovněprávních sporů: „*Přisedící neznají zásadu projednávání (svými dotazy spíše vyšetřují), neznají zákon a relevantní judikaturu.*“ Pracovněprávní spory jsou přesně v této jednotlivosti mnohem citlivější na chybu než trestní řízení. Základní právní znalosti přisedících alespoň procesního práva by proto měly být nezbytnou výbavou každého přisedícího.

Ve věci komunikace mezi přisedícími a soudem se přisedící i soudci shodli, že k ní dochází zejména telefonicky a prostřednictvím dopisů a e-mailů. Obdobný názor panoval i v tématu včasnosti vyrozumívání přisedících o soudních jednáních.⁷⁹⁰

⁷⁸⁹ Vlastní tvorba.

⁷⁹⁰ Srov. § 2 odst. 3 věta první instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI.

Podle odpovědí přisedících i soudců čerpají přisedící informace o případech, které v senátu projednávají a rozhodují, zejména od předsedy senátu.⁷⁹¹ Ti případy přisedícím představují a před jednáními jim shrnují dosavadní průběh řízení. Přibližně dvě třetiny přisedících i soudců ale uvedlo, že před dnem jednání ve věci nemají přisedící možnost získat informace o projednávaném případě.

Shoda dále panovala na chování předsedy senátu vůči přisedícím během soudního jednání. Velká většina obou skupin respondentů uvedla, že předseda senátu se přisedících ptá, jestli mají otázky, a pokud ano, mohou je položit sami, případně je položí sám předseda senátu. K pokládání otázek přisedícími nicméně často nedochází, jak uvedly obě skupiny respondentů.

Tabulka č. 13⁷⁹² – Jak velký je vliv přisedících na závěrečné rozhodnutí v soudním sporu?

	Malý	Spíše malý	Ani malý, ani velký	Spíše velký	Velký
Přisedící	1	8	43	11	3
Soudci	7	8	8	3	2

Vliv přisedících na závěrečné rozhodnutí v soudním sporu viděli přisedící mírně optimističtěji než soudci. Na druhou stranu dvoutřetinová většina přisedících byla toho názoru, že je zřejmě takový, jaký by měl být, tudíž ani malý, ani velký.

Na závěr tohoto oddílu lze uvést, že přisedící považovali spolupráci se soudcem za dobrou (62 respondentů), respektive spíše dobrou (čtyři respondenti). Názor předsedů senátu byl poněkud střízlivější, ale ne negativní. Dobře a spíše dobře ji hodnotilo 22 respondentů a ani dobře, ani špatně šest respondentů.

7.8. Dílčí shrnutí

Z provedeného dotazníkového šetření (dle očekávání) vyplynulo, že přisedícími jsou skutečně starší již ekonomicky neaktivní lidé.⁷⁹³ Že by se však jednalo pouze o „spáče“, jak bylo mírně hyperbolicky nadneseno v úvodu této kapitoly, se říct nedá.

⁷⁹¹ Vlastní studium spisu označilo za využívanou možnost získávání informací 21 respondentů z řad přisedících.

⁷⁹² Vlastní tvorba.

⁷⁹³ Vizte první hypotéza dotazníkového šetření.

Motivy vedoucí přisedící k výkonu funkce přisedícího do jisté míry odpovídají motivům zahraničních právních laiků v obdobných funkcích, odhlédne-li se od specifik daných nastavením funkce přisedícího. Nelze tudíž říci, že by výchozí pozice přisedících byla horší než zahraničních právních laiků.

Rovněž není možné uzavřít, že tvrzený nedostatek přisedících by byl všeobecně rozšířeným jevem vyvolávajícím akutní problémy v justici.⁷⁹⁴ Na druhou stranu se dají najít soudy, které trpí podstavem přisedících.

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo několik dalších závěrů. Nelze jednoznačně konstatovat, že by se jednalo o funkci hodnou zavrnutí, s čímž se lze někdy ve veřejném prostoru setkat. Ano, vyskytují se názory zejména mezi soudci, které jsou sice menšinové, ale jsou zároveň významné, že lepší by bylo funkci přisedícího zrušit. Ty je nutné brát vážně a pracovat s nimi. Na druhou stranu je mnohem více názorů volajících po reformě a po změnách tohoto institutu, a to především v otázce vzdělávání přisedících a v otázce výše paušální náhrady za výkon funkce přisedícího. Pokud by k takovým změnám došlo, mohly by prospět celé justici. Jsem si každopádně vědomý toho, že tato myšlenka by z pohledu české justice a Ministerstva spravedlnosti České republiky mohla být označena za kacírskou.⁷⁹⁵

Nad rámec výše uvedeného je možné poznamenat, že na internetových stránkách Justiční akademie jsou dostupné čtyři materiály pro přisedící pojednávající o pracovním právu.⁷⁹⁶ S výjimkou nejnovějšího z nich (cca desetistránkového materiálu k transpoziční novele zákoníku práce) se jedná o podklady z roku 2014 a 2015 o celkovém rozsahu cca 200 stran textu. Jednoznačně kvitují snahu Justiční akademie o vzdělávání přisedících, avšak nemohu si nepoložit otázku, jestli by nebylo vhodnější připravit stručnější pojednání, a to nejen o pracovním právu, ale např. i o právech a povinnostech přisedícího a o občanském právu procesním.⁷⁹⁷

⁷⁹⁴ Vizte druhá hypotéza dotazníkového šetření.

⁷⁹⁵ Opět se jedná o drobné odlehčení celého textu a ne o vážně míněný výrok.

⁷⁹⁶ K dohledání jsou na internetových stránkách www.jacz.cz [cit. 30. 1. 2024].

⁷⁹⁷ Materiály tohoto typu by dle sdělení Justiční akademie z ledna roku 2024 měly být dostupné na jednotlivých soudech.

8. Aktuální legislativní vývoj a návrhy změn české právní úpravy specifík pracovněprávních sporů

Tato kapitola společně se šestou kapitolou a závěrem tvoří shrnutí toho nejdůležitějšího z celého předkládaného textu, a to s výjimkou textu k aktuálnímu legislativnímu vývoji. Ve zbytku se však bude převážně jednat o zkoncentrování již dříve řečeného na jedno místo a vyjádření mých preferencí v rámci nastavení diskutovaného tématu.

8.1. Aktuální legislativní vývoj

Nedlouhou dobu se v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky nachází již zmíněný tisk 598. Jeho cílem je „zefektivnit soudní rozhodování, na kterém se podílí přísedící.“⁷⁹⁸ S ohledem na některá spíše kritičtější vyjádření uvedená výše by vytyčený cíl nemusel být závadný, ale má to jedno velké ale.

Čtenář důvodové zprávy k uvedenému sněmovnímu tisku se při další četbě záhy dozví, že „připravovaná novelizace konkrétně směřuje k opuštění podílu laických přísedících na rozhodování soudů v pracovněprávních sporech v občanském soudním řízení a v trestním řízení před okresním soudem a k jejich omezení v některých trestních řízeních před krajským soudem na prvním stupni“⁷⁹⁹. Zjednodušeně a mírně s nadsázkou řečeno – zefektivnění = zrušení, případně značné omezení.

Ještě se zde nebudu vyjadřovat k tomu, jestli se jedná o krok správným směrem, nebo ne. Toliko poukážu na to, jak je tento počin ve vztahu k pracovněprávním sporům odůvodňován a s jakými postoji se bylo možné setkat v připomínkovém řízení.⁸⁰⁰

Na tomto místě si dovolím odcitovat hlavní pasáž z bodu 3. důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku 598, protože je plná velmi validních a vskutku promyšlených argumentů:

„Provedení revize stávající právní úpravy institutu přísedících a reakce na praktické problémy, které současná právní úprava přináší, jsou nezbytné. Souvisí s problematikou praktického začlenění přísedících do rozhodování v soudních řízeních. Je nutné legislativní cestou reagovat na související administrativní zátěž soudů, na obvykle nedostatečnou participaci přísedících na samotném projednání a rozhodování v rámci řízení, na komplikace

⁷⁹⁸ Vizte bod 2. důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku 598.

⁷⁹⁹ Vizte bod 2. důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku 598.

⁸⁰⁰ Připomínky ke sněmovnímu tisku 598, respektive k materiálu 839/23, jsou dostupné na internetových stránkách odok.cz [cit. 30. 1. 2024].

spojené se sestavováním soudního senátu tvořeného soudcem a přísedícími pro celé řízení před soudem i na související často nepřiměřenou délku soudních řízení. Návrhem je sledována jednak potřeba vyhovět požadavkům aplikační praxe na omezení účasti laického prvku na co nejmenší množství případů, ale současně i legitimním požadavkům mezinárodního společenství a veřejnosti na zachování účasti laického prvku při rozhodování soudů v těch případech, kdy je to důvodné.“

Čtenáři znalí argumentů pro i proti zapojení právních laiků do výkonu soudní moci pravděpodobně pochopili, že má poslední věta byla myšlena velmi ironicky. Tím určitě nemám zájem kritizovat autora citované pasáže, neboť se domnívám, že pouze dělal svoji práci. Zcela ale pominul (troufám si tvrdit, že úmyslně) teoretická východiska pro zapojení právních laiků do soudnictví. To, že institut přísedících nefunguje ideálně, vyplývá z předchozí kapitoly. Na druhou stranu je nutné dodat, že problémy nejsou tak akutní, jak je to podáváno výše, přičemž příčiny jsou na straně státu, konkrétně orgánů moci výkonné a zákonodárné.

Na otázku příčin nedostatků ve fungování institutu přísedících velmi správně poukázal veřejný ochránce práv ve svých připomínkách k diskutovanému materiálu (vizte výše uvedený odkaz). Poukázal zejména na případ přísedícího, který měl působit na Okresním soudu v Rychnově nad Kněžnou, a na fakt, že se za více než deset let v tomto tématu nic nezměnilo.⁸⁰¹ Ve výsledku však proti zrušení institutu přísedících na obvodních a okresních soudech (včetně Městského soudu v Praze) neprotestoval.

Opačné stanovisko, respektive tak jej aspoň chápu, vyjádřil Svaz měst a obcí České republiky. Jeho zástupkyně poukázala na historický vývoj účasti právních laiků na výkonu soudní moci na území České republiky a rovněž připomněla, „že určitá forma zapojení veřejnosti do soudních systémů existuje ve velké řadě vyspělých evropských demokracií“ (vizte výše uvedený odkaz). K posledně uvedenému lze uvést, že minimálně ve třech zahraničních právních úpravách, které byly diskutovány v této práci, je zapojení právních laiků do soudnictví vyšší. To samo o sobě neznamená, že je to lepší, ale může to vyvolat otázky, proč je tu zájem o to vydat se zcela opačnou cestou.

Otevřeně sdělený a v podstatě jediný sdělený argument pro zrušení přísedících v pracovněprávních sporech je (kromě úspory ve výši cca 8 mil. Kč⁸⁰²) snížení administrativní

⁸⁰¹ Rovněž zmínil, že v minulosti bylo i z jeho strany (ne osobně, ale funkčně) navrhováno, aby došlo ke zrušení institutu přísedících, ale této skutečnosti si nejsem vědomý.

⁸⁰² Vizte bod 9. důvodové zprávy ke sněmovnímu tisku 598.

zátěže soudů.⁸⁰³ Proč nebylo navrženo něco pozitivního, aby došlo ke zlepšení fungování tohoto institutu? Z jakého důvodu byly opomenuty důvody pro participaci právních laiků na výkonu soudní moci nebo proč se nikdo neobtěžoval provést alespoň takové dotazníkové šetření, které jsem provedl já, za účelem sběru relevantních dat od většího množství respondentů? Chápu, že toto jsou v podstatě zbytečné otázky, protože cíl komentovaného sněmovního tisku byl zřejmě motivován politicky a ze strany pohodlné justice.

Je však nutné uvést, že legislativní proces je teprve na začátku. Třeba někdo připomene i pozitiva přisedících, případně uvede všechny relevantní argumenty k tomuto tématu, a to včetně dlouhotrvajícího nedbalého přístupu ze strany státu k přisedícím. Pokud i v takové situaci dojde k podstatnému omezení tohoto institutu, bude se s tím nutné smířit (a nic zásadního se pravděpodobně asi nestane).⁸⁰⁴

8.2. Možné změny české právní úpravy

V předchozích odstavcích byl nastíněn jeden směr možných změn právní úpravy specifík pracovněprávních sporů. Já se v nadcházejících odstavcích vydám opačnou cestou, a to cestou přiblížení se k vyspělejšími demokraciím.

Dovolím si začít jistým omezením obsahu této podkapitoly. V následujících řádcích zmíním několik aspektů pracovněprávních sporů s výjimkou institutu přisedících. Komentář k němu uvedu až v závěru této práce.

Na otázku ohledně zavedení procesních odchylek či zvýhodnění týkajících se pracovněprávních sporů bych odpověděl spíše kladně. Pracovní právo je specifické tím, že jeho účastníci v podobě zaměstnanců jsou na svém výdělku často závislí. Narušení jejich svazku se zaměstnavatelem, které má potenciál ovlivnit pobírání této odměny (či její výši), by z toho důvodu mělo být co nejkratší.⁸⁰⁵ Za tímto účelem se jeví jako rozumné, aby v tomto typu vztahů existovala pravidla, která toto umožní.

Cest k dosažení předem uvedeného bylo odprezentováno několik, přičemž mnohé z nich byly shrnuty v šesté kapitole tohoto textu. Jsem toho názoru, že komentované procesní

⁸⁰³ Je skutečně milé být (jako přisedící) označen za administrativní zátěž. K tomuto si dovoluji odkázat na výše uvedené pojetí čestné funkce v zahraničí, a to jednak na (1) povinnost danou funkcí vykonávat a na (2) bezúplatný výkon takové funkce, byť jistá finanční kompenzace přípustná je.

⁸⁰⁴ Možná v budoucnu dojde ke zrušení dalších (zbytečných) administrativních povinností, např. institutu veřejných zakázek. I toto je ale opět jen drobná nadsázka.

⁸⁰⁵ Význam alimentační funkce mzdy v tomto ohledu považuji za zásadní.

odchylky pracovněprávních sporů vedou v zahraničí k tomu, že se reálná možnost, ale i vůle ze strany zaměstnanců zkusit se brát o svá práva zvyšuje. Toto není pouze můj pocit, ale jedná se o mou interpretaci právního stavu ve zkoumaných právních řádech a dostupných dat o počtu tamních pracovněprávních sporů.

Z uvedeného důvodu bych přistoupil k následujícím úpravám v českém právu:

- 1) понížil bych (řádově o 20–40%) výši soudních poplatků,
- 2) odsunul bych splatnost soudních poplatků až po vyhlášení rozhodnutí ve věci soudem prvního stupně,
- 3) понížil bych náhradu nákladů řízení ve prospěch zaměstnavatele v řízení před soudem prvního stupně (řádově o 50 %), nicméně bych udělil možnost soudu ve výjimečných případech přiznat náhradu vyšší (než onu poníženou),
- 4) zavedl bych zásadu neformálnosti a rychlosti soudního řízení, a to především ve sporech týkajících se (ne)existence/trvání pracovněprávního vztahu, a
- 5) zdůraznil bych roli soudu jako mediátora, což by znamenalo proškolení soudce, aby vyvíjeli více snahy za účelem přivést spořící se strany ke smírnému řešení věci.

Obecně bych se tak snažil přiblížit české pracovní soudnictví německému modelu, který se mi osobně zamlouvá nejvíce, a to zejména s ohledem na jeho rychlost a značný počet uzavřených soudních smírů.

Nehledě na předem uvedené by určitě mnozí ocenili možnost vést i v České republice online řízení. Netroufám si ale hádat, jestli (a pokud ano, kdy) k tomuto kroku dojde, a to s ohledem na „rychlost rozvoje“ elektronického spisu.

K navrženým změnám si ještě dovoluji poznamenat, že žádné z nich bych nečinil před případným zamýšlením se nad změnami procesního práva, které by se týkaly i jiných právních oborů.⁸⁰⁶ Dlouhotrvající řízení považuji za nepřijatelná nejen v právu pracovním, ale i v právu rodinném, a to zejména tehdy, jedná-li se o péči o malé děti.

⁸⁰⁶ Domnívám se totiž, že právní řád by měl fungovat jako jeden celek. Pokud se objeví názor, že je v určitém právním oboru nutné přijmout speciální právní úpravu, pak je vhodné si položit otázku, jestli tomu tak skutečně je (i v kontextu historického vývoje současné právní úpravy), a pokud ano, pak se zamyslet nad tím, jestli by obdobné změny nebylo vhodné učinit i jinde, je-li to objektivně možné (následná volba prostředků, kterými má být vytyčených cílů dosaženo, je samozřejmě také důležitá).

Závěr

Poslední kapitola této disertační práce věnující se specifikům pracovněprávních sporů mne přivedla k myšlence umělečtějšího, byť stále (snad) odborného zakončení tohoto textu. Abych však závěrečné řádky této práce nenarušil nad míru nezbytně nutnou, bude se jednat pouze o dvě stručné otázky.

Ponechat, či neponechat? Konec přisedících v Čechách? Obě otázky se přirozeně vztahují ke sněmovnímu tisku 598, přičemž první z nich byla inspirována zahraniční literární tvorbou a druhá z nich českou filmovou tvorbou. Tato práce ale nepojednávala toliko o přisedících.

V úvodu předkládaného textu jsem vymezil smysl této disertační práce. Účelem tohoto elaborátu tak bylo

- 1) představit komplex specifik pracovněprávních sporů, která významně ovlivňují tento typ civilních sporů,
- 2) osvětlit jejich smysl a
- 3) zanalyzovat, jestli
 - a) je taková právní úprava potřebná a vhodná a
 - b) dosahuje svého cíle.

Vytyčenému cíli jsem se snažil přizpůsobit celý předcházející text.

Úvodní kapitoly byly zaměřené na popis specifik pracovněprávních sporů. Ty lze spatřovat jednak v odchylné úpravě hmotného práva daného právního oboru a dále v odlišnostech procesní povahy.

První z témat bylo představeno výlučně na podkladu českého práva. Vyzdvihnuta byla nejvýznamnější ustanovení zákoníku práce chránící především postavení zaměstnance a okrajově byla zmíněna i některá ustanovení věnující se jeho zdraví. V obou případech komentované normy odrážejí podstatu pracovněprávních vztahů, kterou je výkon závislé práce zaměstnancem podřízeným zaměstnavateli a podléhajícím jeho pokynům. Důležitost těchto pravidel lze spatřovat i v minulosti, kdy téma bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bylo jedním z prvních, které středověké pracovní právo (v podobě horních řádů) upravovalo, byť ve zcela odlišné podobě než nyní.

Komentáři hmotněprávních specifik pracovněprávních sporů předcházelo vymezení tohoto slovního spojení, tedy slov pracovněprávní spor. V tomto ohledu již předkládaná práce nabídla stručný exkurs do zahraničí, ačkoliv až dále v textu. Hlavní důraz byl ale nadále kladen na české právo. Bylo zajímavé vidět, že některé právní úpravy se přiklánějí k zákonnému výčtu

pracovněprávních sporů, kdežto jiné (včetně české právní úpravy) toto ponechávají doktríně. Oba přístupy mají výhody a nevýhody a nelze jednoznačně říci, který z nich je lepší.

Nejpodstatnější částí této práce však byla analýza procesních specifíků pracovněprávních sporů. S ohledem na „úspornost“ české právní úpravy byly poměrně detailně diskutovány různé aspekty funkce přisedícího, která je tím nejhlavnějším procesním specifíkem českým pracovněprávních sporů. Ačkoliv se lze s přisedícími setkat ještě v trestním řízení, v civilním právu procesním se jedná o jedinou výjimku z pravidla, že soud je obsazený pouze profesionálními soudci.

Téma účasti právních laiků na projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů bylo analyzováno i na podkladu zahraničních právních úprav. Za pozoruhodné zjištění lze považovat fakt, že účast právních laiků na výkonu soudní moci v zahraničí, respektive třech komentovaných státech/zemích, je znatelně širší. Já sám si již několik let kladu otázku, jestli má účast právních laiků na soudnictví smysl, a pokud ano, v jakých odvětvích.

O tom, že se jedná o institut s velmi dlouhou tradicí, není sporu.⁸⁰⁷ Na druhou stranu je nutné vzít úvahu období, ve kterých k rozvoji pracovněprávního soudnictví docházelo. Jednalo se o období počátků konstitucionalismu a pomalého přerodu dříve absolutistických monarchií v modernější formy státního uspořádání, kdy se prvky kontroly dříve neomezeného panovníka začaly dostávat i do soudnictví, byť spíše jako jistá protiváha již profesionalizovaného⁸⁰⁸ soudnictví. Nyní, přibližně o 150 let později, je ale situace na první pohled dosti odlišná.

Devatenácté století bylo spojené s rozvojem průmyslové výroby, dělníci – zaměstnanci se začínali organizovat, domáhat se lepších pracovních podmínek, čímž se zahájil rozmach nejen práva pracovního, ale následně i sociálního. Tehdejší společnost měla jasně danou třídní povahu. Dnešní společnost (alespoň ta západní) žije v blahobytu a doby velkých průmyslových závodů se zřejmě začínají pomalu chýlit ke konci. Prostupující digitalizace a robotizace značně mění pracovní trh, což mne vede k zamyšlení, jestli jsou i nadále validní argumenty, které byly prezentovány v této práci pro existenci laického prvku v soudnictví.⁸⁰⁹

⁸⁰⁷ Vizte PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 118 a následující.

⁸⁰⁸ Vizte PRINC, M. K historii účasti laického prvku v civilním soudnictví. *Soudce*, 2019, r. XXI., č. 3, s. 16–24. ISSN 2788-3795. S. 16.

⁸⁰⁹ Srov. FRISCHMANN, P. Laický soudce – historický relikv či funkční garant pracovněprávní ochrany? *FÓRUM sociální politiky*, 2021, r. 15., č. 5, s. 30–34. ISSN 1803–7488. S. 33.

Několikrát citovaný Václav Hora⁸¹⁰ většinu z argumentů pro i proti působení laiků v soudnictví shrnul. Aspektu sociálního smíru ve společnosti se nicméně nevěnoval. To však nelze říct o Brigittě Liebscher, která tak činí.⁸¹¹

Kromě podrobného popisu institutu přisedících a jejich kolegů v Anglii a Walesu, Rakouské republice a ve Spolkové republice Německo, včetně popisu ustanovení těchto osob do funkce a jejich práv a povinností, jsem se dále věnoval i jiným procesním specifickým pracovněprávních sporů. Ta již ale byla analyzována spíše na podkladu zahraničních právních úprav, a to z důvodu jejich časté neexistence v České republice. Diskutované instituty lze obecně popsat tak, že jejich cílem je usnadnit ochranu práv zaměstnanců a umožnit co nejrychlejší vymožení jejich práv.

Shora nastíněným postupem jsem, doufám, splnil první a druhý z vytyčených cílů, které jsem si předsevzal. Třetí ze stanovených cílů jsem se pokusil primárně naplnit porovnáním zkoumané právní úpravy s dostupnými daty o pracovněprávních sporech, a to včetně výstupů z dotazníkového šetření, které jsem realizoval v České republice mezi předsedy soudů, na kterých přisedící v pracovněprávních sporech působí, samotnými přisedícími a soudci, kteří se věnují pracovněprávním sporům.

Ze zahraničních dat podle mého úsudku a zjištění vyplynulo, že příznivější zahraniční právní úprava skutečně vede k naplnění cíle existence specifík pracovněprávních sporů, tedy k efektivní a poměrně rychlé ochraně práv zaměstnanců. V případě dat z České republiky jsem však dospěl k očekávanému zjištění, že ani ta právní úprava, která by měla být dodržována, dlouhodobě dodržována není. Některé problémy, se kterými se tak česká justice v souvislosti s přisedícími potýká, nemají svou příčinu v přisedících jako takových, ale v tom, že je s nimi od začátku nesprávně zacházeno (např. v oblasti jejich vzdělávání). Velice problematický je ale také výběr přisedících, povědomí o této funkci či alespoň přiměřené kompenzování jejich času, který věnují výkonu funkce.

Tím se můžu vrátit zpět ke shora položené otázce, tedy jestli má participace přisedících na výkonu soudní moci smysl. Nejen v kontextu pracovněprávních sporů jsem toho názoru, že přisedící nikdy nebudou opravdu významnou pomocí pro profesionálního soudce, pokud se jedná o osobu na svém místě, která (byť může mít zkušenosti jen ze soudnictví) žije v reálném světě a potýká se s problémy běžných lidí. Někdy mohou právní laici soudci pomoci, ale jindy

⁸¹⁰ HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl.* Díl I. S. 63–65.

⁸¹¹ LIEBSCHER, B. in SCHWAB, N.; WETH, S. (Hrsg.). *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz.* S. 2, m. č. 3.

také ne. Domnívám se však, že laický prvek v soudnictví má své místo tam, kde se kromě ryze právních problémů řeší i témata, která nejsou a ani nemohou být právem zcela jednoznačně upravená. Tím cílím na neurčité právní pojmy nebo na obdobné instituty a situace, kdy záleží na posouzení a zhodnocení daného problému, aniž by musel být člověk právník.

Uplatnění právních laiků vidím z uvedeného důvodu jako smysluplné v pracovním právu v tématech, která nejsou ryze právního charakteru (v otázce neplatnosti/zdánlivosti právního jednání nemůže mít právní laik přidanou hodnotu), např. při posuzování intenzity porušení pracovní kázně. Participaci právních laiků bych rovněž viděl jako smysluplnou v rodinném právu, a to zejména v otázkách svěřeni dětí do péče. A v neposlední řadě bych se přikláněl k účasti právních laiků na projednávání a rozhodování v trestním řízení, avšak pouze u těch skutkových podstat, které opět nejsou ryze právního charakteru.

K poslední uvedené ještě poznamenám, že zmíněné zapojení právních laiků do soudního rozhodování může mít pozitivní efekt na společnost. Z těch pozitiv, která byla diskutována v textu této práce, si dovolím vyzdvihnout tyto:

- uvědomění si, že práce soudce není snadná, neboť má obrovskou odpovědnost,
- rozvoj občanské společnosti,
- přispění k rozvoji sociálního smíru,
- kontrola soudní moci a
- prohlubování demokracie.

Podmínkou pro to, aby předem uvedené mohlo fungovat, je kvalitní právní úprava a její dodržování v praxi. To se samozřejmě týká jakéhokoliv právního institutu. V této souvislosti si kladu otázku, jestli si je zástupce navrhovatele/předkladatele sněmovního tisku 598 vědomý reality. Ačkoliv se možná setkal „s postesky“ z praxe, je možné, že příčinou těchto „postesků“ je samotná praxe (spolu se zástupcem navrhovatele/předkladatele).

Jsem toho názoru, že institut přísedících by mohl dobře fungovat i v podmínkách České republiky. Úpravu by ale musel naznat „nábor“ přísedících (inspiraci vidím jednoznačně v Anglii), jejich vzdělávání (stačilo by nejprve dodržovat stanovená pravidla), navýšit by se měla paušální náhrada za výkon funkce přísedícího (řádově na 100 Kč za hodinu) a podstatně by se měl zvýšit strop pro kompenzaci ušlého výdělku nezaměstnancům, aby tyto osoby byly více motivované se o výkon funkce přísedícího ucházet.

Na závěr si dovolím vyslovit domněnku (či přání), že cíle, které jsem si na začátku této disertační práce stanovil, jsem naplnil. Je pravda, že tato práce není vysoce teoretickým dílem.

Tím ale ani být neměla. Jejím cílem bylo představit zkoumanou problematiku, zasadit ji do širšího (i zahraničního) kontextu, porovnat ji s praxí a zhodnotit, jestli se teorie potkává s praxí, eventuálně navrhnout příslušné změny.

Smyslem této práce naopak nebylo podat jednoznačnou odpověď na to, jestli specifika pracovněprávních sporů mají existovat, nebo ne. Já osobě vidím více argumentů pro jejich existenci, ale jsem si vědomý toho, že nejen pracovní právo hmotné by mělo mít svůj odraz v civilním procesním právu (vytrhnout jeden právní obor z celého právního řádu by totiž nebylo správné).

Seznam použitých zkratk

ABGB – Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie.

ACAS – Advisory, Conciliation and Arbitration Service.

AKG – Arbeiterkammergesetz 1992.

ArbGG – Arbeitsgerichtsgesetz.

ArbVG – Arbeitsverfassungsgesetz.

ASGG – Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz.

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz.

B-VG – Bundes-Verfassungsgesetz.

BVwGG – Bundesverwaltungsgerichtsgesetz.

ČR – Česká republika.

DRiG – Deutsches Richterrechtsgesetz.

EGStGB – Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch.

ETA 1996 – Employment Tribunals Act 1996.

GDPR – Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

GebAG – Gebührenanspruchsgesetz.

GG – Grundgesetz.

GGG – Gerichtsgebührengesetz.

GKG – Gerichtskostengesetz.

GSchG – Geschworenen- und Schöffengesetz 1990.

GVG – Gerichtsverfassungsgesetz.

JGG – Jugendgerichtsgesetz.

JN – Jurisdiktionsnorm.

JVEG – Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz.

KartG 2005 – Kartellgesetz 2005.

LZPS/Listina základních práv a svobod – usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Mj. – mimo jiné.

Např. – například.

Násl. – následující.

Německo – Spolková republika Německo.

NS/Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky.

NSS/Nejvyšší správní soud – Nejvyšší správní soud České republiky.

OZ/o. z. – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Příp. – případně.

Rakousko – Rakouská republika.

Resp. – respektive.

RStDG – Richter- und Staatsanwaltschaftsgesetz.

SD EU – Soudní dvůr Evropské unie.

SGG – Sozialgerichtsgesetz.

SRN – Spolková republika Německo.

SSCS tribunál – The First-tier Social Security and Child Support Tribunal.

StPO – Strafprozeßordnung 1975.

ÚS/Ústavní soud – Ústavní soud České republiky.

VwGO – Verwaltungsgerichtsordnung.

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

ZPO – Zivilprozessordnung.

ZPO 1950 – Zivilprozessordnung 1950.

ZSS – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Seznam použitých zdrojů

A. Publikace monografického typu

- 1) BADER, P.; HOHMANN, R.; KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Ihre Rechtsstellung, ihre Rechte und Pflichten*. 13., nově přepracované a rozšířené vydání. Hemsbach: C. F. Müller, 2012, 315 s. ISBN 978-3-8114-7014-9.
- 2) BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- 3) BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1 508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- 4) BĚLINA, M.; PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- 5) BURGESS, P. et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2017, 92 s. ISSN 2509-2359.
- 6) Child Poverty Action Group. *Welfare Benefits and Tax Credits Handbook: 2019–2020*. 21. vydání. Croydon: CPI Group, 2019, 1 848 s. ISBN 978-1-910715-49-9.
- 7) DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-2619-2.
- 8) DRÁPAL, L.; BUREŠ, J. a kol. *Občanský soudní řád I, II. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 1 600 s. ISBN 978-80-7400-107-9.
- 9) FILIP, J.; HOLLÄNDER, P.; ŠIMÍČEK, V. *Zákon o Ústavním soudu*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 929 s. ISBN 978-80-7179-599-5.
- 10) GRYGAR, J. *Zákon o soudech a soudcích: včetně tzv. generátoru náhodného přidělování a GDPR. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 600 s. ISBN 978-80-7598-162-2.
- 11) HÖLAND, A.; BUCHWALD, CH.; KRAUSBECK, E. *Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit und in der Sozialgerichtsbarkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in Baden-Württemberg, Berlin und Sachsen-Anhalt*. Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V., 2018, 102 s. ISSN 1617-299X.
- 12) HORA, V. *Československé civilní právo procesní. I.–III. díl*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-540-3.

- 13) HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.
- 14) HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721–2054)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 1 335 s. ISBN 978-80-7400-535-0 IV.
- 15) HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání*. Praha: Auditorium, 2009, 192 s. ISBN 978-80-87284-04-9.
- 16) HŮRKA, P.; BEZOUŠKA, P.; ELIÁŠ, K.; ROUČKOVÁ, D.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1.
- 17) HŮRKA, P.; RANDLOVÁ, N.; DOLEŽÍLEK, J.; ROUČKOVÁ, D.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOUDOVÁ, S.; KOŠNAR, M.; HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9.
- 18) JIRSA, J. a kol. *Občanské soudní řízení: Soudcovský komentář. Kniha I*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 536 s. ISBN 978-80-7598-366-4.
- 19) KNAPP, V. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.
- 20) KOCOUREK, J. *Zákon o soudech a soudcích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 472 s. ISBN 978-80-7400-292-2.
- 21) LAJSEK, V. *Přisedící a laický prvek v justici*. Praha: Leges, 2020, 182 s. ISBN 978-80-7502-459-6.
- 22) LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2 292 s. ISBN 978-80-7400-852-8.
- 23) LÖWISCH, M.; CASPERS, G.; KLUMPP, S. *Arbeitsrecht*. 10. vydání. Mnichov: Verlag Franz Vahlen, 2014, s. 548. ISBN 978-3-8006-4823-8.
- 24) MARHOLD, F.; FRIEDRICH, M. *Österreichisches Arbeitsrecht*. 3. vydání. Vídeň: Verlag Österreich, 2016, 782 s. ISBN 978-3-7046-6494-5.
- 25) MAYR, K. *Arbeitsrecht*. Manz Verlag. Komentář je dostupný online na www.rdb.at, stav ke dni 1. 3. 2017.
- 26) MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England*. Frankfurt nad Mohanem: Peter Lang, 2013, 156 s. ISBN 978-3-63162756-3.

- 27) MÜLLER-GLÖGE, R.; PREIS, U.; SCHMIDT, I. (ed.). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 17., nově přepracované vydání. Mnichov: C. H. Beck, 2017, 2 976 s. ISBN 978 3 406 69612 1.
- 28) NEUMAYR, M.; REISSNER, G.-P. *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. Manz Verlag. Komentář je dostupný online na www.rdb.at, stav ke dni 1. 1. 2018.
- 29) OSTROWICZ, A.; KÜNZL, R.; SCHÄFER, H. *Der Arbeitsgerichtsprozess: eine systematische Darstellung des gesamten Verfahrensrechts mit einstweiligen Rechtsschutz und Zwangsvollstreckung*. Berlín: Erich Schmidt Verlag, 2020, 483 s. ISBN 3-503-05883-4.
- 30) *Ottův slovník naučný. Díl dvacátýprvní R (Ř) – Rozkoš*. Praha: Argo a Ladislav Horáček – Paseka, 2000, 1 072 s. ISBN 80-7203-289-5 (Argo), ISBN 80-7185-298-8 (Ladislav Horáček – Paseka).
- 31) PICHRT, J.; DRÁPAL, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 481 s. ISBN 978-80-7400-582-4.
- 32) PICHRT, J.; KAUCKÝ, J.; KOPECKÝ, M. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 1 324 s. ISBN 978-80-7598-654-2.
- 33) PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 424 s. ISBN 978-80-7552-138-7.
- 34) PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. (eds.). *Concurrentia*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 120 s. ISBN 978-80-7676-448-4.
- 35) PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.
- 36) POTĚŠIL, L.; FUREK, A.; HEJČ, D.; CHMELÍK, V.; RIGEL, F.; ŠKOP, J. *Zákon o obcích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 862 s. ISBN 978-80-7400-739-2.
- 37) SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V./SUCHÁNEK, R.; SYLLOVÁ, J. *Ústava České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 1 264 s. ISBN 978-80-7400-590-9.
- 38) SMITH, I.; BAKER, A.; WARNOCK, O. *Smith & Wood's Employment Law*. 15. vydání. Oxford: Oxford University Press, 2021, 928 s. ISBN 9780198868538.
- 39) STOLL, J. *Fachkundige Laienrichter*. Verlag Österreich: Vídeň, 2018, 231 s. ISBN 978-3-7046-7954-3.

- 40) SVOBODA, K.; SMOLÍK, P.; LEVÝ, J.; DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 1 834 s. ISBN 978-80-7400-828-3.
- 41) SVOBODA, K.; TLÁŠKOVÁ, D.; LEVÝ, J.; HROMADA, M. *Zákon o zvláštních řízeních soudních. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1 156 s. ISBN 978-80-7400-788-0.
- 42) ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní řád. Komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 4 700 s. ISBN 978-80-7400-465-0.
- 43) ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 4 933 s. ISBN 978-80-7400-893-1.
- 44) ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 280. ISBN 978-80-87146-72-9.
- 45) ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 1 316 s. ISBN 978-80-7400-799-6.
- 46) VEDRAL, J.; VÁŇA, L.; BŘEŇ, J.; PŠENIČKA, S. *Zákon o obcích (obecní zřízení)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 876 s. ISBN 978-80-7179-597-1.
- 47) VOJTEK, P.; BIČÁK, V. *Odpovědnost za škodu při výkonu veřejné moci. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 439 s. ISBN 978-80-7400-670-8.
- 48) WALLINGTON, P. (ed.) *Butterworths Employment Law Handbook*. 28. vydání. Croydon: LexisNexis, 2020, 2 998 s. ISBN 978-1-4743-1429-9.
- 49) ZEMANOVÁ, D. *Zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 268 s. ISBN 978-80-7400-888-7.

B. Články a sborníkové příspěvky

Časopisecké články

- 1) BĚLINA, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*, 2015, r. 23., č. 2, s. 52–56. ISSN 1210-6410.
- 2) DRHOVÁ, A.; MLÝNKOVÁ, A. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech (část I). *Soukromé právo*, 2019, r. VII., č. 2, s. 18–26. ISSN 2533-4239.

- 3) DRHOVÁ, A.; MLÝNKOVÁ, A. Konkurenční doložka podle zákoníku práce v souvislostech (část II). *Soukromé právo*, 2019, r. VII., č. 3, s. 18–25. ISSN 2533-4239.
- 4) FRISCHMANN, P. Laický soudce – historický relikt či funkční garant pracovněprávní ochrany? *FÓRUM sociální politiky*, 2021, r. 15., č. 5, s. 30–34. ISSN 1803–7488.
- 5) HÁJEK, M., PROUZA, D. Laický prvek při soudním rozhodování v trestních věcech aneb přisedící ano či ne? *Trestněprávní revue*, 2010, r. 9., č. 7, s. 201–208. ISSN 1213-5313.
- 6) HAVEL, B.; PIHERA, V. Česká úprava kodeterminace v evropském kontextu corporate governance. *Obchodněprávní revue*, 2021, r. 13., č. 1. S. 10–16. ISSN 1803-6554.
- 7) HŮRKA, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, r. 22., č. 7, s. 233–240. ISSN 1210-6410.
- 8) JOUZA, L. Nový zákoník práce v praxi. *Bulletin advokacie*, 2007, č. 5, s. 11–22. ISSN 1210-6348.
- 9) JOUZA, L. Nový občanský zákoník a vznik pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 1–2, s. 36–38. ISSN 1210-6348.
- 10) KOUDELKA, Z. Přisedící a právo na zákonného soudce. *Právo a bezpečnost*, 2016, č. 2, s. 119–131. ISSN 2336-5323.
- 11) LAJSEK, V. Přisedící a zásada zákonného soudce v českém právním řádu. *Právník*, 2019, r. 158, č. 11, s. 1 031–1 045. ISSN 0231-6625.
- 12) MORÁVEK, J. K zásadě contra proferentem v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2014, r. 22., č. 13–14, s. 486–492. ISSN 1210-6410.
- 13) MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, r. 30., č. 8, s. 285–289. ISSN 1210-6410.
- 14) PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*, 2013, r. 21., č. 21, s. 725–731. ISSN 1210-6410.
- 15) PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*, 2015, r. 23., č. 23–24, s. 826–829. ISSN 1210-6410.
- 16) PRINC, M. K historii účasti laického prvku v civilním soudnictví. *Soudce*, 2019, r. XXI., č. 3, s. 16–24. ISSN 2788-3795. S. 16.

- 17) ŠTEFKO, M. Rozhodčí řízení v individuálních pracovních sporech v USA. *Právní rozhledy*, 2016, r. 24., č. 5, s. 168–173. ISSN 1210-6410.

Sborníkové příspěvky

- 1) MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Náhrada nemajetkové újmy a další právní vztahy účasti na práci. In: TOMŠEJ, J. (red.). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2019, r. 65, č. 1, s. 107–119. ISSN 0323-0619.
- 2) PICHRT, J. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti? In: GREGOROVÁ, Z. (ed.). *Pracovní právo 2016: Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova Univerzita, 2017, s. 62–82. ISBN 978-80-210-8528-2.
- 3) STONJEK, P. Vybraná specifika pracovněprávních sporů v zahraničním srovnání. In: TOMŠEJ, J. (red.). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2019, r. 65, č. 1, s. 121–129. ISSN 0323-0619.
- 4) STONJEK, P. Odměňování přisedících. In: Pichrt, J.; TOMŠEJ, J. (eds.). *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 92–97. ISBN 978-80-7676-019-6.
- 5) STONJEK, P. (Ne)existující kritéria pro výběr přisedících. In: MORÁVEK, J., PICHRT, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, 2022, 266 s. ISBN 978-80-7630-025-5. S. 113–120.
- 6) ŠTEFKO, M. Několik poznámek k rozhodčímu řízení v individuálních pracovních sporech v ČR. In: ŠTEFKO, M. (red.). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*, 2017, r. 63., č. 1, s. 7–23. ISSN 0323-0619.
- 7) ŠTEFKO, M. Alternativní řešení pracovních sporů, výhled do budoucna. In: DVOŘÁK, J. (ed.). *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrd, 2018, s. 448–456. ISBN 978-80-85305-53-1.

C. Právní předpisy

Nařízení Evropské unie

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

Směrnice Evropské unie

- 1) Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. 12. 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navrácení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.
- 2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.
- 3) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.
- 4) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
- 5) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Mezinárodní smlouvy

- Sdělení č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

České zákony

- 1) Zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský.
- 2) Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád.
- 3) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
- 4) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
- 5) Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- 6) Zákon č. 389/1990 Sb., o daní z příjmů obyvatelstva.
- 7) Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.
- 8) Zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky.
- 9) Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích.
- 10) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
- 11) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.
- 12) Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

- 13) Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
- 14) Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství.
- 15) Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů.
- 16) Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.
- 17) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
- 18) Zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávním úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád).
- 19) Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.
- 20) Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.
- 21) Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.
- 22) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.
- 23) Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů.
- 24) Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích.
- 25) Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích.
- 26) Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze.
- 27) Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů.
- 28) Zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů.
- 29) Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů.
- 30) Zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců, státních zástupců a soudních exekutorů
- 31) Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů.

- 32) Zákon č. 192/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- 33) Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- 34) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- 35) Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.
- 36) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- 37) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.
- 38) Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení.
- 39) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- 40) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- 41) Zákon č. 264/2006 Sb., který se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.
- 42) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.
- 43) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- 44) Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- 45) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- 46) Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.
- 47) Zákon č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- 48) Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních.
- 49) Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva.
- 50) Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů.
- 51) Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.
- 52) Zákon č. 261/2016 Sb., o některých přestupcích.
- 53) Zákon č. 99/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších

předpisů, zákon č. 113/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

- 54) Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákon.
- 55) Zákon č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů.
- 56) Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.
- 57) Zákon č. 172/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů.

Nařízení české vlády

- 1) Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- 2) Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.

České vyhlášky

- 1) Vyhláška č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy.
- 2) Vyhláška č. 44/1992 Sb., o náhradách za vykonávání funkce přísedícího.
- 3) Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.
- 4) Vyhláška č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb.
- 5) Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody.
- 6) Vyhláška č. 516/2021 Sb., o odborné justiční zkoušce, výběru a odborné justiční přípravě justičních kandidátů, výběru uchazečů na funkci soudce, výběru předsedů soudů a o změně vyhlášky č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, ve znění pozdějších předpisů.
- 7) Vyhláška č. 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovené průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2024.

České instrukce

- 1) Instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS k řízení a organizaci práce s přisedícími okresních a krajských soudů.
- 2) Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 8/1994 SIS, o vedení evidence přisedících a o průkazkách přisedících.
- 3) Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 1/2002 SIS, kterou se vydává vnitřní a kancelářský řád pro okresní, krajské a vrchní soudy.
- 4) Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 7/2017 RI, o postupu při výběru kandidátů na funkci soudce a postupu při předkládání podnětů ke jmenování do funkce soudce.
- 5) Instrukce Ministerstva spravedlnosti č. 2/2023 RI o organizace práce a odborné přípravě přisedících okresních a krajských soudů.

Anglické a waleské právní předpisy⁸¹²

- 1) Juries Act 1974.
- 2) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.
- 3) Judicial Pensions and Retirement Act 1993.
- 4) The Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994.
- 5) Employment Rights Act 1996.
- 6) Employment Tribunals Act 1996.
- 7) The Social Security and Child Support (Decisions and Appeals) Regulations 1999.
- 8) Constitutional Reform Act 2005.
- 9) The Criminal Procedure Rules 2020.

Německé právní předpisy⁸¹³

- 1) Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478) geändert worden ist (datum vyhotovení: 23. 5. 1949).
- 2) Zivilprozessordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3202; 2006 I S. 431; 2007 I S. 1781), die zuletzt durch Artikel 3 des

⁸¹² Dostupné jsou na internetových stránkách www.legislation.gov.uk [cit. 31. 1. 2024].

⁸¹³ Dostupné jsou na internetových stránkách www.gesetze-im-internet.de [cit. 31. 1. 2024].

- Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 411) geändert worden ist (datum vyhotovení: 12. 9. 1950).
- 3) Jugendgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3427), das zuletzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2099) geändert worden ist (datum vyhotovení: 4. 8. 1953).
 - 4) Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 8. Oktober 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 272) geändert worden ist (datum vyhotovení: 3. 9. 1953).
 - 5) Sozialgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch Artikel 16a des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 408) geändert worden ist (datum vyhotovení: 3. 9. 1953).
 - 6) Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 409) geändert worden ist (datum vyhotovení: 21. 1. 1960).
 - 7) Deutsches Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 389) geändert worden ist (datum vyhotovení: 8. 9. 1961).
 - 8) Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist (datum vyhotovení: 15. 1. 1972).
 - 9) Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469; 1975 I S. 1916) (1976 I 507), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26. Juli 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 203) geändert worden ist (datum vyhotovení: 2. 3. 1974).
 - 10) Gerichtskostengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 2014 (BGBl. I S. 154), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 365) geändert worden ist (datum vyhotovení: 5. 5. 2004).
 - 11) Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl. I S. 718, 776), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 25. Juni 2021 (BGBl. I S. 2154) geändert worden ist (datum vyhotovení: 5. 5. 2004).

Rakouské právní předpisy⁸¹⁴

- 1) Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie (ABGB), JGS Nr. 946/1811.
- 2) Gesetz vom 1. August 1895, über die Ausübung der Gerichtsbarkeit und die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte in bürgerlichen Rechtssachen (Jurisdiktionsnorm – JN), RGB. Nr. 111/1895.
- 3) Gesetz vom 1. August 1895, über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung – ZPO), RGBl. Nr. 113/1895.
- 4) Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930.
- 5) Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter (Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG), BGBl. Nr. 305/1961.
- 6) Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974.
- 7) Bundesgesetz vom 19. 2. 1975 über die Gebühren der Zeugen und Zeuginnen, Sachverständigen, Dolmetscher und Dolmetscherinnen, Geschworenen, Schöffen und Schöffinnen (Gebührenanspruchsgesetz – GebAG), BGBl. Nr. 136/1975.
- 8) Strafprozeßordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631/1975.
- 9) Bundesgesetz vom 27. November 1984 über die Gerichts- und Justizverwaltungsgebühren (Gerichtsgebührengesetz – GGG), BGBl. Nr. 501/1984
- 10) Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG), BGBl. Nr. 104/1985 idF BGBl. Nr. 612/1986.
- 11) Bundesgesetz vom 25. April 1990 über die Berufung der Geschworenen und Schöffen (Geschworenen- und Schöffengesetz 1990 – GSchG), BGBl. Nr. 256/1990.
- 12) Bundesgesetz über die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz 1992 – AKG), BGBl. Nr. 626/1991.

⁸¹⁴ Dostupné jsou na internetových stránkách www.ris.bka.gv.at [cit. 31. 1. 2024].

- 13) Bundesgesetz gegen Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz 2005 – KartG 2005), BGBl. Nr. 61/2005.
- 14) Bundesgesetz über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichtes (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz – BVwGG), BGBl. I Nr. 10/2013.

D. Návrhy zákonů, důvodové zprávy a ostatní legislativní dokumenty

Důvodové zprávy

- 1) Důvodová zpráva k zákonu č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně kterých souvisejících zákonů.
- 2) Důvodová zpráva k zákonu č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů.
- 3) Důvodová zpráva k zákonu č. 264/2006 Sb., který se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.
- 4) Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- 5) Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- 6) Důvodová zpráva k zákonu č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některá další zákony.
- 7) Důvodová zpráva k zákonu č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- 8) Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva.
- 9) Důvodová zpráva k zákonu č. 99/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 113/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- 10) Důvodová zpráva k zákonu č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákon.
- 11) Důvodová zpráva k zákonu č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů.

- 12) Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony.

Návrhy zákonů

- 1) Návrh zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, v podobě sněmovního tisku 878 z roku 2001.
- 2) Návrh zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, v podobě sněmovního tisku 930 z roku 2013.
- 3) Návrh zákona č. 99/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, v podobě sněmovního tisku 851 z roku 2016.

E. Judikatura

Soudní dvůr Evropské unie

- Rozsudek SD EU ze dne 17. 10. 1989 ve věci 109/88.

Ústavní soud České republiky

- 1) Nález ÚS ze dne 29. 5. 1997 ve věci III. ÚS 31/97.
- 2) Nález ÚS ze dne 17. 12. 1998 ve věci III. ÚS 200/98.
- 3) Nález ÚS ze dne 12. 3. 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.
- 4) Nález ÚS ze dne 19. 7. 2016 ve věci Pl. ÚS 20/15.
- 5) Nález ÚS ze dne 3. 8. 2016 ve věci II. ÚS 2430/15
- 6) Nález ÚS ze dne 2. 5. 2019 ve věci II. ÚS 3101/18.
- 7) Nález ÚS ze dne 21. 5. 2021 ve věci II. ÚS 1889/19.
- 8) Nález ÚS ze dne 31. 8. 2021 ve věci IV. ÚS 3011/20.

Nejvyšší soud České republiky

- 1) Rozsudek NS ze dne 30. 10. 1998 ve věci 11 Tz 124/98.
- 2) Rozsudek NS ze dne 30. 8. 2000 ve věci 21 Cdo 498/2000.
- 3) Rozsudek NS ze dne 20. 3. 2003 ve věci 21 Cdo 1491/2002.
- 4) Usnesení NS ze dne 21. 3. 2006 ve věci 21 Cdo 1165/2005.
- 5) Rozsudek NS ze dne 21. 5. 2009 ve věci 21 Cdo 1542/2008.
- 6) Stanovisko NS ze dne 23. 4. 2014 ve věci Cpjn 202/2013.

- 7) Usnesení NS ze dne 18. 12. 2014 ve věci 21 Cdo 385/2014.
- 8) Rozsudek NS ze dne 25. 4. 2017 ve věci 21 Cdo 5281/2016.
- 9) Rozsudek NS ze dne 21. 11. 2018 ve věci 29 Cdo 5943/2016.
- 10) Rozsudek NS ze dne 12. 2. 2019 ve věci 21 Cdo 5492/2017.
- 11) Usnesení NS ze dne 29. 4. 2019 ve věci 21 Cdo 846/2019.
- 12) Rozsudek NS ze dne 29. 4. 2019 ve věci 30 Cdo 1711/2017.
- 13) Rozsudek NS ze dne 21. 5. 2019 ve věci 21 Cdo 238/2019.
- 14) Rozsudek NS ze dne 10. 6. 2020 ve věci 31 ICdo 36/2020.
- 15) Rozsudek NS ze dne 28. 8. 2020 ve věci 21 Cdo 3834/2018.

Nejvyšší správní soud České republiky

- 1) Rozsudek NSS ze dne 29. 9. 2011 ve věci 4 Ads 75/2011.
- 2) Rozsudek NSS ze dne 13. 2. 2014 ve věci 6 Ads 46/2013.

Nižší české soudy

- 1) Rozsudek Okresního soudu Plzeň – sever ze dne 3. 3. 2015 ve věci 3 C 448/2010.
- 2) Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 5. 8. 2015 ve věci 61 Co 205/2015.
- 3) Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. 4. 2018 ve věci 10 A 174/2016.
- 4) Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 2. 11. 2020 ve věci 14 Cmo 284/2020.
- 5) Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 21. 12. 2021 ve věci 9 C 35/2019.
- 6) Rozsudek Okresního soudu v České Lípě ze dne 4. 5. 2022 ve věci 12 C 96/2020.

F. Ostatní zdroje⁸¹⁵

- 1) Agentury práce: Analytická studie agentur práce a využívání agenturního zaměstnávání v ČR.
- 2) Candidate Information Pack: Non-legal Members of the Employment Tribunals.
- 3) Data o počtech případů rozhodovaných různými tribunály.
- 4) Fee-Paid Non-Legal Member Of The First-Tier Tribunal: Outline Terms of Appointment And Conditions Of Service.
- 5) Formuláře užívané před pracovními tribunály.
- 6) Guide to Judicial Conduct.
- 7) Hlavní makroekonomické ukazatele o České republice.
- 8) Hlavní makroekonomické ukazatele o Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku.

⁸¹⁵ Uváděné zdroje jsou dostupné online a příslušné odkazy na ně jsou k dohledání v textu této práce.

- 9) Informace o aktuální výši průměrné hrubé měsíční mzdy.
- 10) Informace o poplatnících v paušálním režimu daně z příjmů fyzických osob.
- 11) Informace o smírčích soudcích, včetně jejich historie.
- 12) Informace o školeních pořádaných Arbeiterkammer Oberösterreich.
- 13) Informace týkající se tribunálních přísedících.
- 14) Informace týkající se zahájení pracovněprávního sporu v Anglii.
- 15) Judicial Daily Sitting Fees (effective 1 April 2023).
- 16) Judicial Skills and Abilities Framework.
- 17) Kleines A–Z für fachkundige Laienrichter/Innen.
- 18) KOVÁŘOVÁ, D. Justiční akademie slavila. *Soudce*, 2011, r. XIII., č. 1. S. 24–26. ISSN 2788-3795. S. 24.
- 19) Materiály pro přísedící.
- 20) MAYR, P. G.; KRANZER, H. Einige Rechtssachen aus der (ordentlichen) Gerichtsbarkeit.
- 21) Memorandum on conditions of appointment and terms of service.
- 22) Počet zaměstnavatelů na území České republiky k 31. 12. 2021.
- 23) Popis funkce lorda kancléře.
- 24) Popis výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.
- 25) Popis ústavně-právního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.
- 26) Popis ústavně-právního výboru Senátu Parlamentu České republiky.
- 27) Presidential Guidance – General Case Management.
- 28) Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství ČR (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví.
- 29) Průměrný evidenční počet zaměstnanců na území České republiky za rok 2021.
- 30) Průběžná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 23. 4. 2012 ve věci 695/2011/VOP.
- 31) Přehled činností Advisory, Conciliation and Arbitration Service.
- 32) Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů za rok 2020.

- 33) Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů za rok 2021.
- 34) Přehled pokynů pro pracovní tribunály.
- 35) Přehled sporů (i podle jurisdikčních kódů) řešených pracovními tribunály.
- 36) Příloha G návrhu státního závěrečného účtu České republiky za rok 2021.
- 37) Připomínky ke sněmovnímu tisku 598, respektive k materiálu 839/23.
- 38) Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers Association (Donovan).
- 39) Stanovisko odboru veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra České republiky č. 4/2013.
- 40) Škodoväcký odborář.
- 41) Tisk [návrh (německého spolkového) zákona] 20/8761.
- 42) Údaj o počtu obyvatel v členských státech Evropské unie za rok 2021.
- 43) Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht: Deutschland, Jahre, Stand der Erledigung.
- 44) Usnesení ústavně právního výboru (Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky) z 18. schůze dne 25. dubna 2003.
- 45) Vor dem Arbeitsgericht erledigte Urteilsverfahren: Deutschland, Jahre, Art der Erledigung.
- 46) Výhody mimosoudního řešení pracovněprávních sporů popsané Advisory, Conciliation and Arbitration Service.
- 47) Výroční statistická zpráva o českém soudnictví za rok 2022.
- 48) Výroční zpráva Advisory, Conciliation and Arbitration Service za rok 2022 až 2023.
- 49) Vývoj zaměstnanosti vězňů.
- 50) Zápis (stenoprotokol) ze 16. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky ze dne 13. května 2003.
- 51) Zápis ze 49. schůze výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj, která se konala dne 15.–16. listopadu 2016.
- 52) Zápis z 88. schůze ústavně-právního výboru Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky ze dne 16. října 2001.
- 53) Závěr č. 5 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016.

- 54) Závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. 9. 2012 ve věci 695/2011/VOP.
- 55) Zpráva analytické komise o vývoji příjmů a nákladů na zdravotní služby hrazených z prostředků v. z. p. v roce 2021.
- 56) Zpráva a reportáž s názvem „Přisedící v Rychnově nemohou soudit, soud vede spor s jedním z nich“.
- 57) Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. 7. 2021 ve věci 2966/2021/VOP.

Seznam tabulek

- 1) Tabulka č. 1 – Specifika soudního řízení v pracovněprávních sporech.
- 2) Tabulka č. 2 – Právní laici v pracovněprávních sporech.
- 3) Tabulka č. 3 – Počty pracovněprávních sporů v širších souvislostech.
- 4) Tabulka č. 4 – Počet zahájených pracovněprávních sporů (v tisících) ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska v letech 2010–2020.
- 5) Tabulka č. 5 – Celkový počet vyřízených pracovněprávních sporů ve Spolkové republice Německo v letech 2018–2022 a jejich počet vyřízený uzavřením soudního smíru v tomtéž období (v tisících).
- 6) Tabulka č. 6 – Spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími je:
- 7) Tabulka č. 7 – Jste toho názoru, že funkce přisedícího je považována za činnost společensky prestižní?
- 8) Tabulka č. 8 – Jste toho názoru, že funkce přisedícího vyžaduje zlepšení?
- 9) Tabulka č. 9 – Bylo by podle Vašeho názoru smysluplné, aby byly soudní senáty v pracovněprávních sporech složené vždy z jednoho soudce a z jednoho soudce profesionála a ze dvou přisedících, a to jednoho z řad zástupců zaměstnanců a jednoho z řad zástupců zaměstnavatelů?
- 10) Tabulka č. 10 – Domníváte se, že by zvýšení současně platné paušální náhrady za výkon funkce přisedícího mohlo vést ke zvýšení zájmu o výkon funkce přisedícího?
- 11) Tabulka č. 11 – Jste toho názoru, že platná paušální náhrada za výkon funkce přisedícího ve výši 150 Kč za den soudního jednání by se měla navýšit?
- 12) Tabulka č. 12 – Disponují přisedící základními právními znalostmi potřebnými pro výkon funkce přisedícího?
- 13) Tabulka č. 13 – Jak velký je vliv přisedících na závěrečné rozhodnutí v soudním sporu?

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Seznam typů sporů, které lze dle anglického práva považovat za pracovněprávní spory.

Příloha č. 2 – Průvodní informace k dotazníkovému šetření věnujícímu se institutu přísedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů.

Příloha č. 3 – Dotazník pro předsedy a předsedkyně okresních a obvodních soudů a Městského soudu v Brně k institutu přísedících.

Příloha č. 4 – Dotazník pro soudce a soudkyně, kteří/ktelé se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů, k institutu přísedících.

Příloha č. 5 – Dotazník pro přísedící, kteří se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů, k výkonu jejich funkce.

Příloha č. 1⁸¹⁶ – Seznam typů sporů, které lze dle anglického práva provažovat za pracovněprávní spory.

Jurisdiction List – Matters which an industrial tribunal may be asked to decide upon (please note this is not intended to be an exhaustive list)

Jurisdiction	Useful links
Sex Discrimination	www.nidirect.gov.uk/articles/sex-discrimination-and-equal-pay www.nibusinessinfo.co.uk/content/sex-maternity-and-pregnancy-discrimination
Disability Discrimination	www.nidirect.gov.uk/articles/protection-against-disability-discrimination www.equalityni.org/DisabilityDuties
Race Discrimination	www.nidirect.gov.uk/articles/racial-discrimination www.nibusinessinfo.co.uk/content/discrimination-grounds-race www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Individuals/RaceDiscrimShortGuide2010.pdf?ext=.pdf
Equal Pay	www.nidirect.gov.uk/articles/sex-discrimination-and-equal-pay www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Individuals/SexDiscrimShortGuide2010.pdf?ext=.pdf
Sexual Orientation	www.nidirect.gov.uk/articles/sexual-orientation-discrimination www.nibusinessinfo.co.uk/content/discrimination-grounds-sexual-orientation www.equalityni.org/SexualOrientation
Age Discrimination	www.nidirect.gov.uk/articles/age-discrimination www.equalityni.org/Age
Unfair Dismissal	www.nidirect.gov.uk/information-and-services/redundancy-and-leaving-your-job/dismissal www.nibusinessinfo.co.uk/content/unfair-dismissal
Unauthorised Deductions – Wages	www.nidirect.gov.uk/information-and-services/employment-terms-and-conditions/pay
Breach of Contract	www.nidirect.gov.uk/information-and-services/employment-terms-and-conditions/employment-contracts-and-conditions www.nibusinessinfo.co.uk/content/breach-contract-claims
Redundancy Payments	www.nidirect.gov.uk/articles/redundancy-pay www.nibusinessinfo.co.uk/content/what-redundancy
Working Time Regulations	www.nidirect.gov.uk/articles/working-time-limits-48-hour-week

⁸¹⁶ Jedná se originální znění dostupného materiálu.

	www.nibusinessinfo.co.uk/content/working-hours-week
Part time Working	www.nidirect.gov.uk/articles/part-time-work www.nibusinessinfo.co.uk/content/employing-part-time-workers
Written Reason for Dismissal	www.nidirect.gov.uk/information-and-services/redundancy-and-leaving-your-job/dismissal
Itemised Pay Statement	www.nidirect.gov.uk/articles/being-paid-and-payslips www.nibusinessinfo.co.uk/content/issuing-pay-statements-employees
Maternity Rights	www.nidirect.gov.uk/information-and-services/work-and-families/pregnancy-and-maternity-rights-workplace www.nibusinessinfo.co.uk/content/sex-maternity-and-pregnancy-discrimination
Minimum Wage Act	www.nidirect.gov.uk/articles/national-minimum-wage-and-living-wage www.nibusinessinfo.co.uk/content/national-minimum-wage-and-national-living-wage
Parental Leave	www.nidirect.gov.uk/articles/parental-leave www.nibusinessinfo.co.uk/content/parental-leave-entitlement
Public Interest Disclosure	www.nidirect.gov.uk/articles/blowing-whistle-workplace-wrongdoing www.nibusinessinfo.co.uk/content/whistleblowing-and-dismissal
Guarantee Payments	www.nidirect.gov.uk/articles/temporary-lay-offs www.nibusinessinfo.co.uk/content/guarantee-pay-employee-entitlement
Sunday Trading	www.nidirect.gov.uk/articles/sunday-work www.nibusinessinfo.co.uk/content/sunday-working-rules
Health & Safety – Detriment	www.nidirect.gov.uk/information-and-services/employment-training-and-careers/health-and-safety-work
Time off – Public Duties	www.nidirect.gov.uk/articles/time-public-duties www.nibusinessinfo.co.uk/content/time-public-and-judicial-service-and-duties
Time off – Dependants	www.nidirect.gov.uk/articles/time-dependants-compassionate-leave www.nibusinessinfo.co.uk/content/parental-leave-and-time-dependants
Trade Union Members Rights	www.lra.org.uk/time-off-for-trade-union-duties-and-activities-2.pdf www.nidirect.gov.uk/articles/introduction-trade-unions
Interim Relief	www.nidirect.gov.uk/articles/what-do-if-you-are-unfairly-dismissed
Failure to Consult	www.nidirect.gov.uk/information-and-consultation-of-employees

Protective Award	www.nidirect.gov.uk/redundancy-your-right-to-consultation
Redundancy Fund Payment	www.nidirect.gov.uk/index/information-and-services/employment/redundancy-and-leaving-your-job/redundancy.htm
Action Short of Dismissal – TU activities	www.nidirect.gov.uk/industrial-action
Medical / Maternity Suspension	www.nidirect.gov.uk/articles/suspension-work-medical-health-and-safety-grounds www.nibusinessinfo.co.uk/content/pregnant-workers-dismissal-and-discrimination
Disciplinary / Grievance Hearing	www.nidirect.gov.uk/articles/grievance-procedures www.nidirect.gov.uk/articles/disciplinary-procedures www.lra.org.uk/resolving-problems/steps-resolve/warnings-and-other-disciplinary-action
Particulars of Contract	www.nidirect.gov.uk/articles/written-statement-employment-particulars www.nibusinessinfo.co.uk/content/written-statement

Příloha č. 2⁸¹⁷ – Průvodní informace k dotazníkovému šetření věnujícímu se institutu přisedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů.

Průvodní informace
k dotazníkovému šetření věnujícímu se
institutu přisedících podílejících se na rozhodování
pracovněprávních sporů⁸¹⁸

Autor dotazníkového šetření: Patrik Stonjek

⁸¹⁷ Z originálního znění tohoto dokumentu jsem odstranil pouze stránku s obsahem a písmo jsem upravil do velikosti písma užívaného v této práci.

⁸¹⁸ Toto dotazníkové šetření svým obsahem částečně vychází ze šetření „Centra pro sociální výzkum v Halle z. s. na Univerzitě Martina Luthera v Halle-Wittenbergu“ realizovaného v roce 2018. Jeho výstupem je publikace s názvem „Čestné soudkyně a soudci v pracovním a sociálním soudnictví – výsledky reprezentativního průzkumu v Bádensku-Württembersku, Berlíně a Sasku-Anhaltsku“ („Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit und in der Sozialgerichtsbarkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in Baden-Württemberg, Berlin und Sachsen-Anhalt“), která byla vydána v roce 2018 a je dostupná online na internetových stránkách <https://www.zsh-online.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen/6-zsh-reihen/510> [citováno dne 24. 1. 2022].

Druhou inspirací pro předkládané dotazníkové šetření je mezinárodní šetření „Nadace Hanse Böcklera“ realizované v roce 2016. Výstupem tohoto mezinárodního šetření je publikace s názvem „Role, zdroje a kompetence laických soudců z řad zaměstnanců– mezinárodní studie z Německa, Francie a Velké Británie“ („The roles, resources and competencies of employee lay judges – a cross-national study of Germany, France and Great Britain“), která byla vydána v roce 2017 a je dostupná online na internetových stránkách <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215982/1/hbs-fofoe-wp-051-2017.pdf> [citováno dne 24. 1. 2022].

Úvodní informace

Institut soudních laiků – přísedících, tedy osob, které se spolu se soudci podílejí na rozhodování soudů, má na území České republiky dlouhou historii.⁸¹⁹ Spolu se společenskými změnami, které se promítají také do práva, se vyvíjí i tento jev.

V současné době se lze s přísedícími setkat pouze v jednom oboru soukromého práva a v jednom oboru práva veřejného. V prvním případě se jedná o oblast pracovněprávních sporů, na které bude zaměřeno toto dotazníkové šetření, a ve druhém případě se jedná o trestní řízení.

Cíl dotazníkového šetření

Dotazníky, o jejichž vyplnění Vás touto cestou žádám, si kladou za cíl získat praktické poznatky o přísedících, kteří/teré se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů, a to přímo od přísedících a od osob, které s nimi mají nebo by měly mít alespoň zprostředkovanou osobní zkušenost. Těmi jsou soudci/soudkyně působící v pracovněprávních senátech obvodních a okresních soudů, respektive Městského soudu v Brně, a předsedové/předsedkyně těchto soudů.

Dotazníkové šetření tohoto ani obdobného rozsahu se podle mě známých informací dosud v České republice nerealizovalo. Důsledkem toho je fakt, že existuje pouze zanedbatelné množství reprezentativních dat věnujících se působení přísedících v praxi, tedy jejich činnosti jako členů senátů v pracovněprávních sporech⁸²⁰.

Vzhledem k předem uvedenému má toto dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické informace o přísedících a o jejich činnosti. Jeho výsledky by mohly být nejen zajímavé, ale také užitečné pro soudy, Ministerstvo spravedlnosti České republiky nebo pro českého zákonodárce. Ten by jich následně mohl využít ke změnám v nastavení institutu přísedících, usoudí-li, že by měl takový postup pozitivní efekt.

Obsah dotazníků

U každé skupiny účastníků/účastnic tohoto dotazníkového šetření je kladen důraz na jiné kategorie informací. V případě přísedících se jedná zejména o jejich:

- postavení v pracovním životě, vzdělání a časové vytížení,

⁸¹⁹ Tato historie sahá v moderním pojetí přísedících do poloviny 19. století.

⁸²⁰ To platí i pro přísedící působící v trestních řízeních.

- případné zapojení do činnosti organizace zastupující zaměstnance/zaměstnavatele,
- motivaci vedoucí k tomu, že se stali přísedícími,
- názor na institut přísedících,
- školení jako přísedících,
- praktické zkušenosti jako přísedících,
- aktivitu během soudních jednání a
- nápady na změnu institutu přísedících.

Okruh témat pro soudce/soudkyně je v určitém rozsahu podobný okruhu témat pro přísedící a je otázkou, jestli se pohled přísedících a soudců/soudkyň na taková témata bude shodovat. Soudci/soudkyně budou dotazováni/dotazovány především na informace týkající se jejich:

- délky a druhu právní praxe,
- názor na institut přísedících,
- praktické zkušenosti s přísedícími,
- názor na aktivitu přísedících během soudních jednání a
- nápady na změnu institutu přísedících.

Otázky pokládané předsedům/předsedkyním soudů jsou s ohledem na jejich pozici odlišné od otázek, které budou pokládány předchozím dvěma skupinám účastníků/účastnic tohoto dotazníkového šetření. Konkrétně jsou zaměřené zejména na:

- (ne)dostatek přísedících,
- školení přísedících,
- existenci poradního sboru předsedy/předsedkyně soudu pro otázky přísedících a
- evidenci doplňujících informací o přísedících.

Metodika a vstupní hypotézy

Získané odpovědi na otázky budou následně zanalyzovány a porovnány se vstupními hypotézami. Nicméně s ohledem na to, že se tématu přísedících český zákonodárce příliš nevěnuje, respektive téměř vůbec, není k dispozici mnoho dat (a logicky ani hypotéz), se kterými by bylo možné získané informace porovnat. Proto je spíše pravděpodobné, že výsledkem tohoto kvantitativního výzkumu založeného na deduktivní metodě bude nejenom potvrzení/vyvrácení existujících hypotéz, ale i nalezení nových pravidelností a vyvození nových předběžných závěrů, které by mohly být následně základem pro formulaci a ověření nových hypotéz.

Jednou z dostupných informací, které se týkají všech přísedících, je údaj o jejich počtu, věkovém složení a zastoupení obou pohlaví. Z něho vyplývá, že v roce 2020 bylo téměř 35 %

přisedících ve věku 70 a více let; počet přisedících ve věku 60 a více let dokonce mírně přesahoval 64 %; naopak přisedících ve věku 30–39 let nebyla ani 4 %; z celkového počtu 4 221 přisedících byli muži zastoupeni 1 548 přisedícími a ženy 2 673 přisedícími.⁸²¹ S ohledem na to bude první základní hypotézou předpoklad, že se přisedícími stávají zejména ty osoby, které mají relativní dostatek volného času. Příčinou posledně uvedeného může být především fakt, že se již nejedná o osoby ekonomicky aktivní. Dále se může jednat o osoby s odrostlejšími dětmi a obecně o osoby, které nemají velké problémy s uvolněním se z práce.⁸²² Posledně zmíněnou kategorii osob mohou představovat zaměstnanci z veřejné sféry⁸²³, zaměstnanci na nevedoucích pozicích nebo osoby samostatně výdělečně činné.

Poměrně často se lze setkat se zprávami, že přisedících není dostatek a že zájemců/zájemkyň o výkon funkce přisedící/ho je málo.⁸²⁴ Tyto zdroje zmiňují zpravidla shodné příčiny, které by mohly vést k popisovanému stavu. Jedná se o nedostatek prestiže této veřejné funkce a nízkou finanční kompenzaci⁸²⁵ za čas strávený výkonem funkce přisedící/ho. Malé počty přisedících

⁸²¹ Přisedící ve věku 40–49 let se na celkovém počtu přisedících podílejí přibližně 13 % a počet přisedících ve věku 50–59 let činí téměř přesně 19 %. Tato data pocházejí ze zprávy s názvem „České soudnictví 2020: Výroční statistická zpráva“ (s. 20–22), která je dostupná online na internetových stránkách https://www.justice.cz/documents/12681/719244/Ceske_soudnictvi_2020.pdf/43b3020e-fc02-44a4-bb2c-a124ce85f57b [citováno dne 27. 1. 2022].

⁸²² Přisedící jsou veřejnými funkcionáři [§ 74 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb. (dále též jako „zákon o soudech a soudcích“)], kterým přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu jejich funkce (§ 200 věta první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Navzdory této skutečnosti lze ale vycházet z toho, že ne každý zaměstnavatel ocení, pokud se jeho zaměstnanec/zaměstnankyně stane přisedícím/přisedící, protože bude velmi pravděpodobně někdy absentovat v práci.

⁸²³ Jedná se zejména o zaměstnance ve smyslu § 109 odst. 3 zákoníku práce a státní zaměstnance ve smyslu § 6 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

⁸²⁴ Z poslední doby lze zmínit např. článek uveřejněný Českou televizí s názvem „Přisedících u soudů ubývá. Jejich věk roste, odměny stagnují“ ze dne 9. 11. 2021, který na tuto skutečnost upozorňuje a je dostupný online na internetových stránkách <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3397520-prisedicich-u-soudu-ubyva-jejich-vek-roste-odmeny-stagnuji> [citováno dne 27. 1. 2022]. Podobně o tomto problému hovoří i Kateřina Kolářová v článku s názvem „Justici paralyzuje pasivita přisedících i jejich nedostatek. Problémem jsou i odměny“ ze dne 12. 4. 2019, který je dostupný online na internetových stránkách https://www.lidovky.cz/byznys/justici-paralyzuje-pasivita-prisedicich-i-jejich-nedostatek-problemem-jsou-i-odmeny.A190405_091341_in_byznys_pravo_ssu [citováno dne 27. 1. 2022]. V neposlední řadě se lze s podobnými argumenty setkat i v dopisu ministra spravedlnosti České republiky ze dne 9. 8. 2018 vydaného pod č. j. MSP-294/2018-OOJ-SO/26, který je dostupný online na internetových stránkách <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=74687> [citováno dne 27. 1. 2022].

Tyto informace potvrzují výroční statistické zprávy věnující se českému soudnictví za roky 2018 až 2020, kdy došlo k poklesu přisedících z počtu 4 442 na 4 221. Zmiňované zprávy jsou dostupné online na internetových stránkách <https://www.justice.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice> [citováno dne 27. 1. 2022].

⁸²⁵ Jak již bylo uvedeno výše, funkce přisedící/ho je veřejnou funkcí, která je zároveň funkcí čestnou. Čestné funkce nejsou (a ani by neměly být) vykonávány za úplatu. To nicméně neznamená, že by čas strávený výkonem jakékoliv čestné funkce neměl být vůbec finančně kompenzován, naopak. Finanční kompenzace by na jedné straně neměla být příliš nízká, aby nesnižovala důležitost a potřebnost výkonu dané funkce, ale ani příliš vysoká, aby nepředstavovala úplatu a hlavní motiv pro výkon takové funkce.

mohou vést k většímu vytížení aktivních přísedících a k jejich častějším omluvám ze soudních jednání, což může prodloužit délku samotných soudních řízení. To může vyvolat negativní pocity u soudců⁸²⁶, kteří s přísedícími pracují, což může vyústit v jejich skeptický názor na funkci přísedící/ho jako takovou. Ten může být dále zapříčiněn i nedostatečnými právními znalostmi přísedících, které se promítají nejen do závěrečného rozhodování o jednotlivých případech. Přísedící ale často/zpravidla nejsou a ani nemusejí být právníky.⁸²⁷

Zejména od tezí z předešlého odstavce se odvíjí druhá základní hypotéza. Ta vychází z předpokladu, že tvrzený nedostatek přísedících je dán nesprávným nastavením této veřejné funkce, což vede k nedostatečnému zájmu o výkon funkce přísedící/ho.

Jak již bylo uvedeno výše, toto dotazníkové šetření pracuje s velmi malým počtem hypotéz, a to pouze se dvěma. Vstupuje do nich ale značné množství nezávisle a závisle proměnných. Zcela jistě nebudou v tomto dotazníkovém šetření zachyceny všechny proměnné⁸²⁸, ale doufám, že ty nejpodstatnější, které povedou k vypovídajícím výsledkům tohoto šetření, identifikovány byly.

Odhadované počty účastníků/účastnic dotazníkového šetření

O vyplnění dotazníků žádám všechny přísedící a soudce/soudkyně podílející se na rozhodování pracovněprávních sporů, a to prostřednictvím předsedů/předsedkyň soudů, na kterých působí. Předsedy/předsedkyně dotčených soudů žádám o totéž. S ohledem na dostupná data a na počty okresních (75) a obvodních (10) soudů v České republice (plus Městský soud v Brně)⁸²⁹ lze očekávat, že v případě, pokud by dotazníky vyplnila přibližně polovina⁸³⁰ potenciálních respondentů/respondentek, by se do dotazníkového šetření mohlo zapojit cca 900 přísedících⁸³¹, několik desítek soudců/soudkyň⁸³² a 43 předsedů/předsedkyň soudů.

⁸²⁶ A samozřejmě i u účastníků samotných řízení.

⁸²⁷ O odbornou přípravu přísedících se mají starat soudy. Této jejich povinnosti se věnuje čl. II instrukce ministra spravedlnosti České republiky č. 2/1992 SIS, k řízení a organizaci práce a zasedání přísedících okresních a krajských soudů.

⁸²⁸ To ani není objektivně možné, protože sociologie jako společenská věda pracuje ve svých modelech vždy s jistou (větší, či menší) mírou redukce vstupních informací. Sociologické závěry navíc mají „toliko“ pravděpodobnostní charakter, a to nejen s ohledem na předem uvedené, ale i s ohledem na rozmanitost lidí.

⁸²⁹ Tyto počty vycházejí z přílohy č. 2 zákona o soudech a soudcích.

⁸³⁰ Do šetření „Centra pro sociální výzkum v Halle z. s. na Univerzitě Martina Luthera v Halle-Wittenbergu“ realizovaného v roce 2018 se zapojilo přibližně 60 % možných respondentů/respondentek.

⁸³¹ V dopisu ministra spravedlnosti České republiky ze dne 9. 8. 2018 vydaného pod č. j. MSP-294/2018-OOJ-SO/26, který je dostupný online na internetových stránkách <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=74687>, je uvedené, že k 1. 6. 2018 se na rozhodování pracovněprávních sporů podílelo 1 827 přísedících [citováno dne 27. 1. 2022].

⁸³² V roce 2020 bylo okresními a obvodními soudy (včetně Městského soudu v Brně) vyřízeno 298 939 věcí {tato data pocházejí ze zprávy s názvem „České soudnictví 2020: Výroční statistická zpráva“ (s. 28), která je dostupná online na internetových stránkách

Lhůta k vyplnění dotazníků a jejich analýza

Online forma dotazníků bude přístupná do 30. 6. 2022. Do téhož dne, prosím, vyplňte i elektronickou formu dotazníku příslušného pro Vás, případně jeho tištěnou verzi, rozhodnete-li se pro tyto způsoby vyplnění, a vyplněný dotazník mi zašlete. S ohledem na následnou analýzu dotazníků, která si vyžádá jistý čas, lze očekávat, že později vyplněné dotazníky nebudou moci být zohledněny. Rovněž Vás žádám o to, abyste dotazník vyplnili pouze jednou.

Data z dotazníků budu analyzovat primárně já. Protože však nejsem matematik ani sociolog, pravděpodobně požádám o pomoc další osoby, kteří takovou odborností disponují, aby mělo toto dotazníkové šetření vypovídající hodnotu.

Zveřejnění výsledků dotazníkového šetření

První – základní výstupy z tohoto dotazníkového šetření nevyžadující použití složitějších analýz budou zveřejněny v mé disertační práci s názvem „Specifika pracovněprávních sporů“. Vydána by měla být na přelomu léta a podzimu roku 2022.

Podrobný výstup z tohoto dotazníkového šetření plánuji zveřejnit v samostatné publikaci, která se bude věnovat výlučně institutu přisedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů. Její zaměření proto bude převážně praktické. K jejímu vydání by mělo dojít v létě roku 2023.

Informace k ochraně a zpracování dat⁸³³

https://www.justice.cz/documents/12681/719244/Ceske_soudnictvi_2020.pdf/43b3020e-fc02-44a4-bb2c-a124ce85f57b [citováno dne 28. 1. 2022]}. Pravomocně bylo v tomto roce vyřízeno 2 600 pracovněprávních sporů {tato data pocházejí z dokumentu s názvem „Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů“ (s. 10), který je dostupný online na internetových stránkách <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statisticky-ch-listu.html> [citováno dne 28. 1. 2022]}. Vzhledem k počtu soudců/soudkyň okresních a obvodních soudů (včetně Městského soudu v Brně) působících na civilním úseku {jedná se o 1 369 soudců/soudkyň; tato data pocházejí ze zprávy s názvem „České soudnictví 2020: Výroční statistická zpráva“ (s. 14), která je dostupná online na internetových stránkách https://www.justice.cz/documents/12681/719244/Ceske_soudnictvi_2020.pdf/43b3020e-fc02-44a4-bb2c-a124ce85f57b [citováno dne 28. 1. 2022]} lze vycházet z toho, že na každém ze zmíněných soudů se pracovněprávním sporům věnuje v průměru jeden až dva soudci/jedna až dvě soudkyně.

⁸³³ Při psaní textu tohoto bodu (a částečně i následujícího) jsem se ve velké míře inspiroval dokumentem „Základní informace k ochraně a zpracování osobních dat pro respondenty“, který se týkal dotazníkového šetření „Šetření Doktorandi 2021“, které bylo realizované Centrem pro studium vysokého školství, v.v.i. (některé věty jsem ze zmíněného dokumentu doslovně převzal).

Sběr dat z tohoto dotazníkového šetření bude probíhat dvěma hlavními způsoby – vyplněním online formy dotazníků pomocí služby Survio (Survio s.r.o.) a vyplněním elektronické formy dotazníků, případně jejich tištěné verze. Data z dotazníků vyplněných v elektronické/tištěné formě následně manuálně převedu do online formy, a to opět pomocí služby Survio, abych je mohl snáze vyhodnotit. V obou případech budu data analyzovat já – Patrik Stonjek⁸³⁴. Protože rovněž určuji účel a prostředky zpracování dat, a to včetně Vašich osobních údajů, budu jejich správcem.⁸³⁵

Účelem zpracování dat je vědecká a statistická analýza. Vaše odpovědi, včetně několika osobních údajů (především pohlaví), případně údajů, které mohou vést k Vaší nepřímé identifikaci (například Váš přibližný věk a soud, u kterého působíte), budou agregovány, respektive anonymizovány. Výsledky z tohoto dotazníkového šetření budou vždy uveřejněny tak, aby neumožnily Vaši identifikaci ani identifikaci Vašich individuálních odpovědí.

K výše uvedenému doplňuji, že zejména v dotazníku pro přisedící se lze setkat s několika málo otázkami osobnější povahy, které se týkají politické orientace přisedících a jejich příjmu. Formulace těchto otázek není náhodná a má svůj význam. Smyslem nejen zmíněných otázek je co nejvíce poznat přisedící jako osoby, které za velmi malou finanční kompenzaci věnují svůj čas a úsilí výkonu veřejné funkce, která je při současném nastavení českého soudnictví nepostradatelná.

Vaše účast na tomto dotazníkovém šetření je dobrovolná. Vaše kontaktní údaje (například e-mail) nebudou uchovávány spolu s Vašimi odpověďmi, neudělíte-li mi k tomu souhlas, a jsou považovány za přísně důvěrné. Odvoláte-li svůj souhlas s účastí na tomto dotazníkovém šetření, budou veškeré údaje, které bude možné spojit s Vaší osobou, neprodleně smazány.

Závěrečné informace

Na závěr tohoto dokumentu si dovoluji ještě poznamenat, že primární ambicí popisovaného dotazníkového šetření není vydání dvou publikací, ale vypracování relativně podrobné analýzy institutu přisedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů z pohledu přisedících a osob, které s nimi (ne)přímo pracují. Povedou-li výsledky tohoto dotazníkového šetření k pozitivním změnám v nastavení institutu přisedících, bude to znamenat, že toto dotazníkové šetření mělo smysl a význam. Stane-li se tak, budou za to patřit díky především Vám, účastníkům/účastnicím tohoto dotazníkového šetření.

⁸³⁴ Narozen dne 5. 10. 1989 a bytem v Praze, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

⁸³⁵ V souladu s čl. 4 bodem 7 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 (dále též jako „GDPR“).

Velice Vám děkuji za Vaši účast na tomto dotazníkovém šetření.



V případě potřeby a/nebo zájmu mě můžete kontaktovat e-mailem na adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

V Praze dne 1. 2. 2024.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

Příloha č. 3⁸³⁶ – Dotazník pro předsedy a předsedkyně okresních a obvodních soudů a Městského soudu v Brně k institutu přisedících.

**Dotazník pro předsedy a předsedkyně okresních a obvodních soudů
a Městského soudu v Brně k institutu přisedících**

Vážené dámy a vážení pánové,

tímto Vás žádám o vyplnění tohoto dotazníku věnujícímu se institutu přisedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů, které by Vám mělo zabrat přibližně deset minut.

Cílem dotazníkového šetření, které jsem připravil, je získání praktických poznatků o přisedících, kteří/které se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů. Za tímto účelem oslovuji mimo jiné Vás, protože jste předseda/předsedkyně jednoho z obvodních nebo okresních soudů, respektive Městského soudu v Brně, na kterých tito přisedící působí.

Dotazníkové šetření tohoto ani obdobného rozsahu se podle mě známých informací dosud v České republice nerealizovalo. Důsledkem toho je fakt, že existuje pouze zanedbatelné množství reprezentativních dat, která by popisovala působení přisedících v praxi, tedy jejich činnost jako členů senátů v pracovněprávních sporech.

Vzhledem k předem uvedenému má toto dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické informace o přisedících a o jejich činnosti. Jeho výsledky by tedy mohly být nejen zajímavé, ale také užitečné pro soudy, Ministerstvo spravedlnosti České republiky nebo pro českého zákonodárce. Ten by jich následně mohl využít ke změnám v nastavení institutu přisedících, usoudí-li, že by měl takový postup pozitivní efekt.

Podrobnější informaci k celému dotazníkovému šetření obsahuje samostatná příloha tohoto dokumentu s názvem „Průvodní informace“.

Tento dotazník je dostupný také online pod odkazem <https://www.surveio.com/survey/d/P6I5Q7P4L4W2W5H9M>. Tuto formu vyplnění upřednostňuji, a to z důvodu následné analýzy dat. Rozhodnete-li se pro vyplnění této elektronické formy dotazníku, případně jeho tištěné verze, zašlete mi, prosím, vyplněný dotazník e-mailem na adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

⁸³⁶ Jedná se o originální znění tohoto materiálu, nicméně písmo jsem upravil do velikosti písma užívaného v této práci.

Na závěr ještě doplňuji, že online forma tohoto dotazníku bude přístupná do 30. 6. 2022. Do téhož dne, prosím, vyplňte i tuto elektronickou formu dotazníku, případně jeho tištěnou verzi, rozhodnete-li se pro tyto způsoby vyplnění, a vyplněný dotazník mi zašlete. A v neposlední řadě Vás žádám o to, abyste dotazník vyplnili pouze jednou.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a pomoc.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy

1. V jakém kraji působíte jako předseda/předsedkyně soudu?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- v Libereckém kraji
- v Královéhradeckém kraji
- v Pardubickém kraji
- v Olomouckém kraji
- v Moravskoslezském kraji
- ve Zlínském kraji
- v Jihomoravském kraji
- na Vysočině
- v Jihočeském kraji
- v Plzeňském kraji
- v Karlovarském kraji
- v Ústeckém kraji
- ve Středočeském kraji
- v hlavním městě Praha

2. Jak dlouho jste předsedou/předsedkyní soudu, na kterém působíte?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- méně než tři roky
- tři až čtyři roky
- pět až sedm let

3. Působí na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, dostatečný počet přísedících?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 5
- ne → otázka č. 4

4. Co je příčinou nedostatečného počtu přísedících na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní?

Je možných více odpovědí.

- nedostatečný zájem ze strany potenciálních zájemců/zájemkyň o výkon funkce přísedící/ho
- další/jiná příčina (*uvedte ji, prosím*): [...]

5. Kolik přísedících působí na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní?

Uvedte, prosím, konkrétní počet.

- [...]

6. **Kolik přisedících z celkového počtu přisedících, kteří/které působí na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, se podílí na rozhodování pracovněprávních sporů?**

Uvedte, prosím, konkrétní počet.

- [...]

7. **Jaké aktivní kroky podnikáte pro získání nových přisedících pro soud, jehož jste předsedou/předsedkyní?**

Je možných více odpovědí.

- zveřejňujeme výzvu pro potenciální zájemce/zájemkyně o výkon funkce přisedící/ho na našich internetových stránkách
- necháváme zveřejnit výzvu pro potenciální zájemce/zájemkyně o výkon funkce přisedící/ho v místních periodických (ve smyslu v místě sídla soudu, kterému předsedám)
- oslovujeme obce v obvodu soudu, kterému předsedám, s žádostí o pomoc v této věci
- podnikáme další/jiné aktivní kroky (*uvedte je, prosím*): [...]

8. **Má soud, jehož jste předsedou/předsedkyní, vypracovaný plán výchovy a školení, který obsahuje úkoly k odborné přípravě přisedících?**

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 9
- ne → otázka č. 10

9. **Z jakého období je plán výchovy a školení, který se používá na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní?**

Uvedte, prosím, období jeho poslední aktualizace, je-li známé, a není-li známé, uveďte, prosím, rok jeho vydání.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- z let 1992–1999
- z let 2000–2009
- z let 2010–2019
- z roku 2020 nebo z pozdějších let
- datum aktualizace ani vydání plánu výchovy a školení není známé

10. **Organizuje soud, jehož jste předsedou/předsedkyní, školení pro přisedící působící v pracovněprávních soudních řízeních?**

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 11
- ne → otázka č. 19

11. Kdo konkrétně školí přisedící působící v pracovněprávních soudních řízeních na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní?

Školí-li přisedící působící v pracovněprávních soudních řízeních na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, osoby z různých institucí, vyberte, prosím, ty, které se na školení podílejí nejčastěji.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- soudci/soudkyně ze soudu, kterému předsedám → otázka č. 13
- soudci/soudkyně z jiného soudu → otázka č. 12
- školitelé z justiční akademie → otázka č. 13
- jiné osoby (*blíže je, prosím, identifikujte prostřednictvím povolání, které vykonávají, a instituce, ze které pocházejí*): [...] → otázka č. 13

12. Z jakého soudu pocházejí soudci/soudkyně, kteří/ktelé školí přisedící působící v pracovněprávních soudních řízeních na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní?

Je možných více odpovědí.

- z krajského soudu/z Městského soudu v Praze, do jehož obvodu spadá soud, kterému předsedám
- z jiného soudu v obvodu krajského soudu/Městského soudu v Praze, do jehož obvodu spadá soud, kterému předsedám
- z jiného soudu mimo obvod krajského soudu/Městského soudu v Praze, do jehož obvodu spadá soud, kterému předsedám

13. Jsou taková školení zaměřená na konkrétní témata?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 14
- ne, mají univerzální povahu → otázka č. 15

14. Na jaká témata se tato školení zaměřují?

Je možných více odpovědí.

- na pracovní právo → otázka č. 16
- na civilní právo procesní → otázka č. 16
- na procesní práva a povinnosti přisedící/ho v oblasti civilního práva procesního → otázka č. 16
- na další/jiná témata (*uvedte je, prosím*): [...] → otázka č. 16

15. Na jaká témata se tato univerzální školení zaměřují?

Je možných více odpovědí.

- na pracovní právo
- na civilní právo procesní
- na procesní práva a povinnosti přisedící/ho v oblasti civilního práva procesního

- na trestní právo hmotné
- na trestní právo procesní
- na procesní práva a povinnosti přísedící/ho v oblasti trestního práva procesního
- na další/jiná témata (*uvedte je, prosím*): [...]

16. Jak často se taková školení konají?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- méně než jednou ročně
- jednou ročně
- dvakrát ročně
- třikrát ročně
- čtyřikrát ročně
- pětkrát ročně a častěji

17. Jsou školení, která pořádáte na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, povinná?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 19
- ne → otázka č. 18

18. Je o školení ze strany přísedících zájem?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- spíše ano
- ani ano, ani ne
- spíše ne
- ne

19. Vzděláváte přísedící působící v pracovníprávních soudních řízeních na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, prostřednictvím odborných publikací?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 20
- ne → otázka č. 21

20. Na jaká témata se tyto odborné publikace zaměřují?

Je možných více odpovědí.

- na pracovní právo
- na civilní právo procesní
- na procesní práva a povinnosti přísedící/ho v oblasti civilního práva procesního
- na trestní právo hmotné

- na trestní právo procesní
- na procesní práva a povinnosti přísedící/ho v oblasti trestního práva procesního
- na další/jiná témata (*uvedte je, prosím*): [...]

21. Vzděláváte přísedící působící v pracovněprávních soudních řízeních na soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, dalším/jiným způsobem?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano (*uvedte jej, prosím*): [...]
- ne

22. Byl u soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, ustaven poradní sbor předsedy/předsedkyně soudu pro otázky přísedících?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- ne

23. Vedou se u soudu, jehož jste předsedou/předsedkyní, evidenční listy přísedících?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 24
- ne → otázka č. 26

24. Uvádí se v poznámce evidenčních listů přísedících záznamy o zájmu přísedící/ho o určité oblasti justiční problematiky, o její/jeho publikační činnosti nebo o jiných souvisejících aktivitách?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 25
- ne → otázka č. 26

25. Jaké záznamy se uvádějí v poznámce evidenčních listů přísedících?

Je možných více odpovědí.

- o zájmu přísedící/ho o určité oblasti justiční problematiky
- o její/jeho publikační činnosti
- o jiných souvisejících aktivitách (*uvedte je, prosím*): [...]

26. V případě Vašeho zájmu o výsledky tohoto dotazníkového šetření uvedte, prosím, níže Vaši e-mailovou adresu.

- [...]

27. Máte-li zájem k dotazníku ještě cokoliv doplnit/poznamenat, můžete tak učinit níže.

- [...]

Velice Vám děkuji za Vaši účast na tomto dotazníkovém šetření.



V případě potřeby a/nebo zájmu mě můžete kontaktovat e-mailem na adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

V Praze dne 1. 2. 2024.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy

Příloha č. 4⁸³⁷ – Dotazník pro soudce a soudkyně, kteří/které se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů, k institutu přísedících.

**Dotazník pro soudce a soudkyně, kteří/které se podílejí na rozhodování
pracovněprávních sporů, k institutu přísedících**

Vážené dámy a vážení pánové,

tímto Vás žádám o vyplnění tohoto dotazníku věnujícímu se institutu přísedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů, které by Vám mělo zabrat přibližně patnáct minut.

Cílem dotazníkového šetření, které jsem připravil, je získání praktických poznatků o přísedících, kteří/které se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů. Za tímto účelem oslovuji mimo jiné Vás, protože jste soudce/soudkyně, který/která s přísedícími působí v pracovněprávních senátech obvodních a okresních soudů, respektive Městského soudu v Brně.

Dotazníkové šetření tohoto ani obdobného rozsahu se podle mě známých informací dosud v České republice nerealizovalo. Důsledkem toho je fakt, že existuje pouze zanedbatelné množství reprezentativních dat, která by popisovala působení přísedících v praxi, tedy jejich činnost jako členů senátů v pracovněprávních sporech.

Vzhledem k předem uvedenému má toto dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické informace o přísedících a o jejich činnosti. Jeho výsledky by tedy mohly být nejen zajímavé, ale také užitečné pro soudy, Ministerstvo spravedlnosti České republiky nebo pro českého zákonodárce. Ten by jich následně mohl využít ke změnám v nastavení institutu přísedících, usoudí-li, že by měl takový postup pozitivní efekt.

Podrobnější informaci k celému dotazníkovému šetření obsahuje samostatná příloha tohoto dokumentu s názvem „Průvodní informace“.

Tento dotazník je dostupný také online pod odkazem <https://www.surveio.com/survey/d/Z9O6A6S7T7I9R7R7A>. Tuto formu vyplnění upřednostňuji, a to z důvodu následné analýzy dat. Rozhodnete-li se pro vyplnění této elektronické formy dotazníku, případně jeho tištěné verze, zašlete mi, prosím, vyplněný dotazník e-mailem na

⁸³⁷ Jedná se o originální znění tohoto materiálu, nicméně písmo jsem upravil do velikosti písma užívaného v této práci.

adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

Na závěr ještě doplňuji, že online forma tohoto dotazníku bude přístupná do 30. 6. 2022. Do téhož dne, prosím, vyplňte i tuto elektronickou formu dotazníku, případně jeho tištěnou verzi, rozhodnete-li se pro tyto způsoby vyplnění, a vyplněný dotazník mi zašlete. A v neposlední řadě Vás žádám o to, abyste dotazník vyplnili pouze jednou.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a pomoc.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy

1. Kolik je Vám let?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–59 let
- 60–69 let
- 70 let

2. Jaké je Vaše pohlaví?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- muž
- žena

3. Jak dlouho jste soudcem/soudkyní?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- méně než tři roky
- tři až čtyři roky
- pět až devět let
- deset až devatenáct let
- dvacet let a více

4. Jaká byla Vaše předchozí právnická povolání?

Je možných více odpovědí.

- justiční čekatel/ka
- asistent/ka soudce/soudkyně
- státní zástupce/zástupkyně
- advokát/ka
- advokátní koncipient/ka
- notář/ka
- notářský koncipient nebo kandidát/notářská koncipientka nebo kandidátka
- exekutor/ka
- exekutorský koncipient nebo kandidát/exekutorská koncipientka nebo kandidátka
- podnikový právník/podniková právnička
- jiné/jiná (*uved'te jej/je, prosím*): [...]

5. Jakým právním oborům jste se ve svých předchozích právnických povoláních věnoval/a?

Je možných více odpovědí.

- občanskému právu

- obchodnímu právu (včetně práva obchodních korporací)
- trestnímu právu
- správnímu právu
- pracovnímu právu
- finančnímu právu
- dalším/jiným právním oborům (*uvedte je, prosím*): [...]

6. Jaký typ odborné profesní zkoušky jste složil/a?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- justiční zkoušku
- čekatelskou zkoušku
- advokátní zkoušku
- notářskou zkoušku
- exekutorskou zkoušku
- jinou profesní zkoušku (*uvedte ji, prosím*): [...]

7. Jak dlouho se jako soudce/soudkyně věnujete pracovněprávním sporům?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- méně než tři roky
- tři až pět let
- šest až devět let
- deset až devatenáct let
- dvacet let a více

8. Věnujete se jako soudce/soudkyně i další soudní agendě?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 9
- ne → otázka č. 10

9. Jaké další soudní agendě se věnujete?

Je možných více odpovědí.

- civilní
- opatrovnické
- rodinné
- trestní
- další soudní agendě (*uvedte ji, prosím*): [...]

10. V jakém kraji působíte jako soudce/soudkyně?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- v Libereckém kraji
- v Královéhradeckém kraji
- v Pardubickém kraji
- v Olomouckém kraji
- v Moravskoslezském kraji
- ve Zlínském kraji
- v Jihomoravském kraji
- na Vysočině
- v Jihočeském kraji
- v Plzeňském kraji
- v Karlovarském kraji
- v Ústeckém kraji
- ve Středočeském kraji
- v hlavním městě Praha

11. Jste toho názoru, že funkce přisedící/ho je považována za činnost společensky prestižní?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- spíše ano
- ani ano, ani ne
- spíše ne
- ne

12. Domníváte se, že by zvýšení současně platné paušální náhrady za výkon funkce přisedící/ho mohlo vést ke zvýšení zájmu o výkon funkce přisedící/ho?

Funkce přisedící/ho je čestná funkce, tedy taková, která není (a ani by neměla být) vykonávána za úplatu. Paušální náhrada za výkon funkce přisedící/ho proto představuje toliko jistou „drobnou“ kompenzaci pro přisedící/ho za ztrátu jejího/jeho času.

K paušální náhradě za výkon funkce přisedící/ho, která činí 150 Kč za každý den jednání (vizte § 5 vyhlášky č. 44/1992 Sb.), je vhodné poznamenat, že se její výše nezměnila od roku 1996, ačkoliv od té doby vzrostla průměrná hrubá měsíční mzda přibližně o 280 % [z 9 825 Kč hrubého na měsíc na 37 499 Kč hrubého za měsíc (tato data jsou veřejně dostupná na internetových stránkách Českého statistického úřadu)] a minimální hrubá měsíční mzda přibližně o 550 % [z 2 500 Kč hrubého za měsíc na 16 200 Kč hrubého za měsíc (vizte nařízení vlády č. 303/1995 Sb. ve znění do 31. 12. 1997 a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění od 1. 1. 2022)].

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- ne

13. Jste toho názoru, že platná paušální náhrada za výkon funkce přisedící/ho ve výši 150 Kč za každý den soudního jednání by se měla navýšit?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 14
- ne → otázka č. 15

14. Na jakou částku by se podle Vašeho názoru měla paušální náhrada za výkon funkce přisedící/ho navýšit?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- na 50 Kč za každou hodinu jednání
- na 60 Kč za každou hodinu jednání
- na 70 Kč za každou hodinu jednání
- na 80 Kč za každou hodinu jednání
- na 90 Kč za každou hodinu jednání
- na 100 Kč za každou hodinu jednání
- na částku odpovídající hodinové minimální mzdě (ta od 1. 1. 2022 činí 96,40 Kč), a to za každou hodinu jednání
- na jinou částku (*uvedte ji, prosím*): [...]

15. Jaká kritéria by podle Vaší zkušenosti a/nebo Vašeho názoru měla být rozhodující pro volbu a jmenování do funkce přisedící/ho?

Uvedte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- zkušenosti získané působením v odborech nebo v jiné organizaci/osobě hájící zájmy zaměstnanců/zaměstnavatelů
- pracovní zkušenosti neprávnického charakteru
- životní zkušenosti
- právní znalosti
- dovednost vést složitá jednání
- schopnost vcítit se do situace stran soudního sporu
- zkušenosti s vedením osob
- sebevědomí při poradě v soudním senátu
- další/jiná kritéria (*uvedte je, prosím*): [...]

16. Spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími je podle Vašeho názoru:

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- výhodou → otázka č. 17
- spíše výhodou → otázka č. 17
- bez většího vlivu → otázka č. 17
- spíše nevýhodou → otázka č. 18
- nevýhodou → otázka č. 18

17. Je-li podle Vašeho názoru spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími výhodou/bez většího vlivu, uveďte, prosím, které z níže uvedených tvrzení vystihuje Váš názor nejvíce.

Uveďte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- Přisedící vnášejí do řízení jejich pracovní zkušenosti, blízkost praxi a znalost podnikového/pracovního prostředí. → otázka č. 20
- Soudní rozhodnutí jsou objektivnější. → otázka č. 20
- Přisedící se výkonem své funkce podílejí na kontrole fungování soudů. → otázka č. 20
- Účastníci řízení mají více důvěry ve správnost rozhodnutí, podílejí-li se na rozhodování soudů přisedící. → otázka č. 20
- Zkušenosti přisedících z řad zástupců zaměstnanců získané při zastupování zájmů zaměstnanců mohou být užitečné při poradě soudního senátu. → otázka č. 20
- Zkušenosti přisedících z řad zástupců zaměstnavatelů získané při zastupování zájmů zaměstnavatelů mohou být užitečné při poradě soudního senátu. → otázka č. 20
- Soudní jednání je méně formální a pro strany snadněji pochopitelné. → otázka č. 20
- Posiluje se ochota stran smírně vyřešit soudní spor. → otázka č. 20
- Přisedící vnášejí do porady soudního senátu „zdravý rozum“. → otázka č. 20
- Jiné (uveďte, prosím, Váš názor): [...] → otázka č. 20

18. Je-li podle Vašeho názoru spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími nevýhodou, co Vás k tomuto názoru vede?

Uveďte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- Nemám adekvátní množství času na dostatečné vysvětlení skutkové a právní podstaty případu přisedícím.
- Přisedící během soudního jednání poměrně často nesledují jeho průběh.
- Počet přisedících není na soudu, na kterém působím, dostačující.
- Jiné (uveďte, prosím, Váš názor): [...]

19. Je-li podle Vašeho názoru spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími nevýhodou, jste toho názoru, že by funkce přisedící/ho měla být zrušena?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- ne

20. Omlouvají se přísedící často ze soudních jednání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 21
- ne → otázka č. 22

21. Přibližně jak často se přísedící v průměru omlouvají ze soudního jednání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- v jednom z deseti případů
- v jednom z osmi případů
- v jednom ze šesti případů
- v jednom ze čtyř případů
- v jednom ze dvou případů

22. Disponují přísedící základními právními znalostmi potřebnými pro výkon funkce přísedící/ho?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 24
- ne → otázka č. 23

23. Jakými základními právními znalostmi potřebnými pro výkon funkce přísedící/ho přísedící nedisponují?

Je možných více odpovědí.

- Nedokáží vyhodnotit obsah soudního spisu.
- Nedokáží sledovat průběh soudního jednání.
- Nedokáží kvalifikovaně rozhodnout.
- Nedisponují dalšími/jinými základními právními znalostmi (*uvedte je, prosím*): [...]

24. Jak běžně bývají informováni přísedící z Vašeho soudního senátu o datu soudního jednání?

Uvedte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- datovou zprávou
- e-mailem
- dopisem
- telefonicky
- jiným způsobem (*uvedte jej, prosím*): [...]

25. S jakým časovým předstihem běžně bývají informováni přísedící z Vašeho soudního senátu o datu soudního jednání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- 31 dní a více před datem jednání
- 23–30 dní před datem jednání
- 15–22 dní před datem jednání
- 7–14 dní před datem jednání
- 6 dní a méně před datem jednání

26. Jak běžně informujete přísedící z Vašeho soudního senátu o skutkové a právní podstatě případu, který bude projednáván na nadcházejícím soudním jednání?

Je možných více odpovědí.

- dávám přísedícím možnost nahlédnout do soudního spisu
- představím přísedícím případ – zejména kdo se čeho a na jakém základě domáhá
- shrnu přísedícím dosavadní průběh soudního řízení, konalo-li se již jednání
- sdělím přísedícím svůj právní názor na případ
- činím jiné/další kroky (*uvedte je, prosím*): ...

27. Mají přísedící z Vašeho soudního senátu možnost získat informace o skutkové a právní podstatě případu již před dnem soudního jednání, ve kterém bude tento případ projednáván?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- ne

28. Jak velký je vliv přísedících na závěrečné rozhodnutí v soudním sporu?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- velký
- spíše velký
- ani velký, ani malý
- spíše malý
- malý

29. Jak se běžně chováte ve Vašem soudním senátu vůči přísedícím během soudního jednání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- Povzbuzuji přísedící k aktivní účasti.

- Zeptám se přisedících, jestli mají otázky, a pokud ano, mohou je položit sami, případně je položím sám/sama.
- Rád/a vidím aktivní účast přisedících, ale iniciativu k jejich aktivní účasti nechávám na jejich straně.
- Nerád/a vidím aktivní účast přisedících, ale nezesnadňuji ji.
- Přisedícím nenechávám prostor pro jejich otázky.

30. Kladou přisedící z Vašeho soudního senátu během soudního jednání stranám sami otázky?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

31. Radíte se ve Vašem soudním senátu předem o návrzích na smírná řešení soudního sporu tak, aby k tomu přisedící mohli vyjádřit svůj názor?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

32. Ujímají se přisedící ve Vašem soudním senátu sami slova za účelem smírného řešení soudního sporu jeho stranami?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

33. Jaká je podle Vašeho názoru spolupráce s přisedícími ve Vašem soudním senátu?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- dobrá
- spíše dobrá
- ani dobrá, ani špatná

- spíše špatná
- špatná

34. Bylo by podle Vašeho názoru smysluplné, aby byly soudní senáty v pracovněprávních sporech složené vždy z jednoho soudce profesionála a ze dvou přísedících, a to jednoho z řad zástupců zaměstnanců a jednoho z řad zástupců zaměstnavatelů?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- spíše ano
- možná ano, možná ne
- spíše ne
- ne

35. Jste toho názoru, že funkce nebo činnost přísedící/ho vyžaduje zlepšení?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 36
- ne → otázka č. 37

36. Pokud zastáváte názor, že funkce nebo činnost přísedící/ho vyžaduje zlepšení, v jakých aspektech by ke zlepšení mělo dojít?

Je možných více odpovědí.

- ve změně výběru přísedících
- ve změně způsobu volby a jmenování přísedících
- v zavedení horní věkové hranice pro výkon funkce přísedící/ho, jako tomu je např. u soudců/soudkyň
- v zavedení úvodního školení týkajícího se práv a povinností přísedící/ho
- v nabídce alespoň nějakých školení
- ve větší nabídce školení
- v možnosti nahlédnout do soudního spisu před soudním jednáním
- v podrobnějších poradách v rámci soudního senátu
- v ponechání složení soudních senátů při dalších soudních jednáních v témže případě
- ve zřízení specializovaných soudních senátů, které by byly příslušné pro určité skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo sektor ekonomiky a ve kterých by byli přísedící z příslušné skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo sektoru ekonomiky
- v častější účasti přísedících na soudních jednáních
- v dalších/jiných aspektech (*uvedte je, prosím*): [...]

37. V případě Vašeho zájmu o výsledky tohoto dotazníkového šetření uveďte, prosím, níže Vaši e-mailovou adresu.

- [...]

38. Máte-li zájem k dotazníku ještě cokoliv doplnit/poznamenat, můžete tak učinit níže.

- [...]

Velice Vám děkuji za Vaši účast na tomto dotazníkovém šetření.



V případě potřeby a/nebo zájmu mě můžete kontaktovat e-mailem na adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

V Praze dne 1. 2. 2024.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

Příloha č. 5⁸³⁸ – Dotazník pro přisedící, kteří se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů, k výkonu jejich funkce.

**Dotazník pro přisedící, kteří/které se podílejí na rozhodování
pracovněprávních sporů, k výkonu jejich funkce**

Vážené dámy a vážení pánové,

tímto Vás žádám o vyplnění tohoto dotazníku věnujícímu se institutu přisedících podílejících se na rozhodování pracovněprávních sporů, které by Vám mělo zabrat přibližně dvacet minut.

Cílem dotazníkového šetření, které jsem připravil, je získání praktických poznatků o přisedících, kteří/které se podílejí na rozhodování pracovněprávních sporů. Za tímto účelem oslovuji mimo jiné Vás, protože jste přisedící působící v pracovněprávních senátech obvodních a okresních soudů, respektive Městského soudu v Brně.

Dotazníkové šetření tohoto ani obdobného rozsahu se podle mě známých informací dosud v České republice nerealizovalo. Důsledkem toho je fakt, že existuje pouze zanedbatelné množství reprezentativních dat, která by popisovala působení přisedících v praxi, tedy jejich činnost jako členů senátů v pracovněprávních sporech.

Vzhledem k předem uvedenému má toto dotazníkové šetření značný potenciál podstatně rozšířit praktické informace o přisedících a o jejich činnosti. Jeho výsledky by tedy mohly být nejen zajímavé, ale také užitečné pro soudy, Ministerstvo spravedlnosti České republiky nebo pro českého zákonodárce. Ten by jich následně mohl využít ke změnám v nastavení institutu přisedících, usoudí-li, že by měl takový postup pozitivní efekt.

Podrobnější informaci k celému dotazníkovému šetření obsahuje samostatná příloha tohoto dokumentu s názvem „Průvodní informace“.

Tento dotazník je dostupný také online pod odkazem <https://www.surveio.com/survey/d/M9W8D7N3G4T8F5C7S>. Tuto formu vyplnění upřednostňuji, a to z důvodu následné analýzy dat. Rozhodnete-li se pro vyplnění této elektronické formy dotazníku, případně jeho tištěné verze, zašlete mi, prosím, vyplněný dotazník e-mailem na

⁸³⁸ Jedná se o originální znění tohoto materiálu, nicméně písmo jsem upravil do velikosti písma užívaného v této práci.

adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

Na závěr ještě doplňuji, že online forma tohoto dotazníku bude přístupná do 30. 6. 2022. Do téhož dne, prosím, vyplňte i tuto elektronickou formu dotazníku, případně jeho tištěnou verzi, rozhodnete-li se pro tyto způsoby vyplnění, a vyplněný dotazník mi zašlete. A v neposlední řadě Vás žádám o to, abyste dotazník vyplnili pouze jednou.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a pomoc.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy

1. Kolik je Vám let?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–59 let
- 60–69 let
- 70 let a více

2. Jaké je Vaše pohlaví?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- muž
- žena

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- základní vzdělání
- vyučení
- vyučení s maturitou
- středoškolské vzdělání s maturitou
- vysokoškolské vzdělání bakalářského stupně (zejména Bc.)
- vysokoškolské vzdělání magisterského stupně (zejména Ing., JUDr., Mgr., MUDr., PaedDr., PhDr., RNDr.)
- vysokoškolské vzdělání doktorského stupně (zejména CSc., Ph.D.)

4. V jakém kraji žijete (nejedná se o kraj, ve kterém máte trvalý pobyt, ale o kraj, ve kterém se fakticky převážně zdržujete a ve kterém máte zejména rodinu, práci a přátelé)?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- v Libereckém kraji
- v Královéhradeckém kraji
- v Pardubickém kraji
- v Olomouckém kraji
- v Moravskoslezském kraji
- ve Zlínském kraji
- v Jihomoravském kraji
- na Vysočině
- v Jihočeském kraji
- v Plzeňském kraji
- v Karlovarském kraji

- v Ústeckém kraji
- ve Středočeském kraji
- v hlavním městě Praha

5. Jaké postavení v pracovním životě nyní zaujímáte?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- člen statutárního orgánu (zejména jednatel nebo člen představenstva), generální ředitel nebo vedoucí veřejnoprávní instituce (např. starosta, tajemník, vedoucí úřadu nebo příspěvkové organizace)
- personální ředitel/vedoucí
- zaměstnanec v soukromém sektoru ve vedoucí pozici (s podřízenými zaměstnanci)
- zaměstnanec ve veřejném sektoru/státní úředník ve vedoucí pozici (s podřízenými zaměstnanci)
- zaměstnanec v soukromém sektoru v nevedoucí pozici (bez podřízených zaměstnanců)
- zaměstnanec ve veřejném sektoru/státní úředník v nevedoucí pozici (bez podřízených zaměstnanců)
- osoba samostatně výdělečně činná se zaměstnanci
- osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců
- invalidní důchodce/důchodkyně → otázka č. 8
- starobní důchodce/důchodkyně → otázka č. 8
- nezaměstnaný/nezaměstnaná → otázka č. 8
- jiné postavení (*uvedte jej, prosím*): [...]

6. V jakém oboru působíte?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ve veřejném sektoru (jedná se zejména o zaměstnance obcí a krajů, o státní zaměstnance, hasiče, policisty a o vojáky)
- ve stavebnictví nebo vykonávám řemeslnou činnost
- v zemědělství, lesnictví, zahradnictví nebo v rybářství
- ve zdravotnictví
- v obchodu nebo v hostinské činnosti
- ve finančních nebo pojišťovacích službách
- v zaměstnavatelském nebo podnikatelském svazu
- v odborech nebo v jiné organizaci/osobě zastupující zaměstnance
- v průmyslu
- ve vzdělávání nebo ve výchově
- v kultuře, médiích nebo v informačních službách

- v osobních službách
- v jiných službách
- v organizaci/osobě nebo ve svazu zabývající/m se obecně prospěšnou činností
- v jiném oboru (*uvedte jej, prosím*): [...]

7. Kolik hodin týdně věnujete v průměru Vaší práci?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- 0–14 hodin
- 15–24 hodin
- 25–34 hodin
- 35–44 hodin
- 45–54 hodin
- 55–64 hodin
- 65 hodin a více

8. Jste v současné době členem/členkou osoby/organizace zastupující zaměstnance [zejména odborů, (evropské) rady zaměstnanců nebo jste zástupcem/zástupkyní pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci]?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 9
- ne → otázka č. 10

9. Jste pro tuto činnost alespoň částečně uvolněný/uvolněná od výkonu Vašich běžných pracovních povinností?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 14
- ne → otázka č. 14

10. Byl/a jste v minulosti členem/členkou osoby/organizace zastupující zaměstnance [zejména odborů, (evropské) rady zaměstnanců nebo byl/a jste zástupcem/zástupkyní pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci]?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 11
- ne → otázka č. 12

11. Byl/a jste pro tuto činnost alespoň částečně uvolněný/uvolněná od výkonu Vašich běžných pracovních povinností?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano

ne

12. Jste v současné době členem/členkou organizace zastupující zaměstnavatele (zejména zaměstnavatelského svazu)?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

ano → otázka č. 14

ne → otázka č. 13

13. Byl/a jste v minulosti členem/členkou organizace zastupující zaměstnavatele (zejména zaměstnavatelského svazu)?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

ano

ne

14. Působíte jako přisedící také v trestním řízení?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

ano

ne

15. V jakém kraji působíte jako přisedící?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

v Libereckém kraji

v Královéhradeckém kraji

v Pardubickém kraji

v Olomouckém kraji

v Moravskoslezském kraji

ve Zlínském kraji

v Jihomoravském kraji

na Vysočině

v Jihočeském kraji

v Plzeňském kraji

v Karlovarském kraji

v Ústeckém kraji

ve Středočeském kraji

v hlavním městě Praha

16. Kolik volebních období působíte jako přisedící?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

první volební období

- druhé volební období
- třetí volební období
- čtvrté volební období
- páté a další volební období

17. Jak jste se o možnosti působit jako přisedící dozvěděl/a?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vystudoval/a jsem práva, tudíž mi je tento institut známý → otázka č. 20
- četl/a jsem o něm → otázka č. 18
- slyšel/a jsem o něm → otázka č. 19
- dozvěděl/a jsem se o této možnosti jiným způsobem (*uved'te jej, prosím*): [...] → otázka č. 24

18. Kde jste četl/a o možnosti působit jako přisedící?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- v periodiku vydávaném obcí, jejíž zastupitelstvo mne do funkce zvolilo → otázka č. 24
- na internetových stránkách obce, jejíž zastupitelstvo mne do funkce zvolilo → otázka č. 24
- na internetových stránkách soudu, na kterém působím → otázka č. 24
- jinde (*uved'te, prosím, kde*): [...] → otázka č. 24

19. Od koho jste slyšel/a o možnosti působit jako přisedící?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- od osob, které pracují/působí na obci, jejíž zastupitelstvo mne do funkce zvolilo → otázka č. 24
- od osob, které pracují na soudu, na kterém působím → otázka č. 24
- od členů mé rodiny → otázka č. 24
- od přátel → otázka č. 24
- od jiných osob (*uved'te, prosím, od kterých*): [...] → otázka č. 24

20. Vykonáváte v současné době nějaké právnické povolání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 21
- ne → otázka č. 22

21. Jaké právnické povolání vykonáváte?

Vykonáváte-li více právnických povolání, uveďte, prosím, to, kterému se převážně věnujete.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- advokát/ka → otázka č. 24
- exekutor/ka → otázka č. 24
- legislativec → otázka č. 24
- mediátor/ka → otázka č. 24
- notář/ka → otázka č. 24
- podnikový právník/podniková právnička → otázka č. 24
- právník/právnička pracující na České správě sociálního zabezpečení → otázka č. 24
- právník/právnička pracující na Úřadu práce → otázka č. 24
- právník/právnička pracující ve finanční správě → otázka č. 24
- učitel/ka práva na vysoké škole → otázka č. 24
- vykonávám jiné právnické povolání (*uvedte jej, prosím*): [...] → otázka č. 24

22. Vykonával/a jste v minulosti nějaké právnické povolání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 23
- ne → otázka č. 24

23. Jaké právnické povolání jste vykonával/a?

Vykonával/a-li jste více právnických povolání, uveďte, prosím, to, kterému jste se převážně věnoval/a.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- advokát/ka
- exekutor/ka
- legislativec
- mediátor/ka
- notář/ka
- podnikový právník/podniková právnička
- právník/právnička pracující na České správě sociálního zabezpečení
- právník/právnička pracující na Úřadu práce
- právník/právnička pracující ve finanční správě
- učitel/ka práva na vysoké škole
- vykonával/a jsem jiné právnické povolání (*uvedte jej, prosím*): [...]

24. Jakým způsobem jste se stal/a přísedícím/přisedící?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- aktivně jsem se o tuto možnost zajímal/a → otázka č. 25
- byl/a jsem za tímto účelem osloven/a → otázka č. 26

jiným způsobem (*uvedte její, prosím*): [...] → otázka č. 27

25. Jakým způsobem jste se aktivně zajímal/a o možnost stát se přísedícím/přisedicí?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

oslovil/a jsem za tímto účelem zástupce obce, jejíž zastupitelstvo mě zvolilo do funkce → otázka č. 27

oslovil/a jsem za tímto účelem zástupce soudu, u kterého působím jako přísedící → otázka č. 27

oslovil/a jsem za tímto účelem někoho jiného → otázka č. 27

podnikl/a jsem jiné kroky (*uvedte je, prosím*): [...] → otázka č. 27

26. Kým jste byl/a osloven/a?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

zástupcem obce, jejíž zastupitelstvo mě zvolilo do funkce

zástupcem soudu, u kterého působím jako přísedící

někým jiným (*uvedte, prosím, kým*): [...]

27. Co Vás motivovalo stát se přísedícím/přisedicí?

Uvedte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

měl/a jsem zájem se společensky angažovat

měl/a jsem zájem se podílet na rozhodování soudů

měl/a jsem zájem se něco přiučit pro svůj profesní život

měl/a jsem zájem se něco přiučit pro svůj běžný život

měl/a jsem zájem vyplnit svůj volný čas

měl/a jsem jinou motivaci (*uvedte ji, prosím*): [...]

28. Jste toho názoru, že funkce přísedící/ho je považována za činnost společensky prestižní?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

ano

spíše ano

ani ano, ani ne

spíše ne

ne

29. Domníváte se, že by zvýšení současně platné paušální náhrady za výkon funkce přísedící/ho mohlo vést ke zvýšení zájmu o výkon funkce přísedící/ho?

Funkce přisedící/ho je čestná funkce, tedy taková, která není (a ani by neměla být) vykonávána za úplatu. Paušální náhrada za výkon funkce přisedící/ho proto představuje toliko jistou „drobnou“ kompenzaci pro přisedící/ho za ztrátu jejího/jeho času.

K paušální náhradě za výkon funkce přisedící/ho, která činí 150 Kč za každý den jednání (vizte § 5 vyhlášky č. 44/1992 Sb.), je vhodné poznamenat, že se její výše nezměnila od roku 1996, ačkoliv od té doby vzrostla průměrná hrubá měsíční mzda přibližně o 280 % [z 9 825 Kč hrubého za měsíc na 37 499 Kč hrubého za měsíc (tato data jsou veřejně dostupná na internetových stránkách Českého statistického úřadu)] a minimální hrubá měsíční mzda přibližně o 550 % [z 2 500 Kč hrubého za měsíc na 16 200 Kč hrubého za měsíc (vizte nařízení vlády č. 303/1995 Sb. ve znění do 31. 12. 1997 a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění od 1. 1. 2022)].

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
 ne

30. Jste toho názoru, že platná paušální náhrada za výkon funkce přisedící/ho ve výši 150 Kč za každý den jednání by se měla navýšit?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 31
 ne → otázka č. 32

31. Na jakou částku by se podle Vašeho názoru měla paušální náhrada za výkon funkce přisedící/ho navýšit?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- na 50 Kč za každou hodinu jednání
 na 60 Kč za každou hodinu jednání
 na 70 Kč za každou hodinu jednání
 na 80 Kč za každou hodinu jednání
 na 90 Kč za každou hodinu jednání
 na 100 Kč za každou hodinu jednání
 na částku odpovídající hodinové minimální mzdě (ta od 1. 1. 2022 činí 96,40 Kč), a to za každou hodinu jednání
 na jinou částku (uved'te ji, prosím): [...]

32. Bavíte se o činnosti přisedící/ho s dalšími přisedícími mimo soudní jednání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- často (alespoň několikrát měsíčně)
 příležitostně (přibližně jednou měsíčně)

- zřídka (ne více než několikrát ročně)
- nikdy

33. Pociťujete funkci přisedící/ho jako obohacení, nebo jako zátěž?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- jako obohacení
- spíše jako obohacení
- někdy jako obohacení, někdy jako zátěž
- spíše jako zátěž
- jako zátěž

34. Jaká kritéria by podle Vaší zkušenosti a/nebo Vašeho názoru měla být rozhodující pro volbu a jmenování do funkce přisedící/ho?

Uvedte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- zkušenosti získané působením v odborech nebo v jiné organizaci/osobě hájící zájmy zaměstnanců/zaměstnavatelů
- pracovní zkušenosti nepravního charakteru
- životní zkušenosti
- právní znalosti
- dovednost vést složitá jednání
- schopnost vcítit se do situace stran soudního sporu (žalobce a žalovaného)
- zkušenosti s vedením osob
- sebevědomí při poradě v soudním senátu
- další/jiná kritéria (*uvedte je, prosím*): [...]

35. Spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími je podle Vašeho názoru:

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- výhodou → otázka č. 36
- spíše výhodou → otázka č. 36
- bez většího vlivu → otázka č. 36
- spíše nevýhodou → otázka č. 37
- nevýhodou → otázka č. 37

36. Je-li podle Vašeho názoru spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími výhodou/bez většího vlivu, uveďte, prosím, které z níže uvedených tvrzení vystihuje Váš názor nejvíce.

Uvedte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- Přisedící vnášejí do řízení jejich pracovní zkušenosti, blízkost praxi a znalost podnikového/pracovního prostředí. → otázka č. 39

- Soudní rozhodnutí jsou objektivnější. → otázka č. 39
- Přisedící se výkonem své funkce podílejí na kontrole fungování soudů. → otázka č. 39
- Účastníci řízení (žalobce a žalovaný) mají více důvěry ve správnost rozhodnutí, podílejí-li se na rozhodování soudů přisedící. → otázka č. 39
- Zkušenosti přisedících z řad zástupců zaměstnanců získané při zastupování zájmů zaměstnanců mohou být užitečné při poradě soudního senátu. → otázka č. 39
- Zkušenosti přisedících z řad zástupců zaměstnavatelů získané při zastupování zájmů zaměstnavatelů mohou být užitečné při poradě soudního senátu. → otázka č. 39
- Soudní jednání je méně formální a pro strany (žalobce a žalovaného) snáze pochopitelné. → otázka č. 39
- Posiluje se ochota stran (žalobce a žalovaného) smírně vyřešit soudní spor. → otázka č. 39
- Přisedící vnášejí do porady soudního senátu „zdravý rozum“. → otázka č. 39
- Jiné (*uvedte, prosím, Váš názor*): [...] → otázka č. 39

37. Je-li podle Vašeho názoru spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími nevýhodou, uveďte, prosím, co Vás k tomuto názoru vede.

Uveďte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- Výkon funkce přisedící/ho je časově náročný.
- Nemám dostatek času na seznámení se s případem, který se bude projednávat/se projednává.
- Předseda/předsedkyně senátu, v jehož/v jejímž senátu nejčastěji působím, nedostatečně vysvětluje skutkovou a právní podstatu případu.
- Počet přisedících není na soudu, na kterém působím, dostačující.
- Jiné (*uvedte, prosím, Váš názor*): [...]

38. Je-li podle Vašeho názoru spolurozhodování pracovněprávních sporů přisedícími nevýhodou, jste toho názoru, že by funkce přisedící/ho měla být zrušena?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- ne

39. Disponujete základními právními znalostmi potřebnými pro výkon funkce přisedící/ho?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 41
- ne → otázka č. 40

40. Jakými základními právními znalostmi potřebnými pro výkon funkce přisedící/ho nedisponujete?

Je možných více odpovědí.

- Nedokáží vyhodnotit obsah soudního spisu.
- Nedokáží sledovat průběh soudního jednání.
- Nedokáží kvalifikovaně rozhodnout.
- Nedisponuji dalšími/jinými právními znalostmi (*uvedte je, prosím*): [...]

41. Jsou pro Vás zkušenosti, které jste výkonem funkce přisedícího získal/přisedící získala, užitečné?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 42
- ne → otázka č. 43

42. Jaké oblasti Vašeho života byly obohaceny výkonem funkce přisedící/ho?

Je možných více odpovědí.

- má pracovní sféra
- má činnost v odborech nebo v jiné zaměstnanecké/zaměstnavatelské organizaci/osobě
- má činnost spočívající ve vedení lidí
- můj život jako takový
- další/jiné (*uvedte je, prosím*): [...]

43. Kolikrát jste se účastnil/a soudního jednání v posledních 12 měsících?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ani jednou
- jednou až dvakrát
- třikrát až čtyřikrát
- pětkrát až devětkrát
- desetkrát a vícekrát

44. Účastnil/a jste se ve Vašem současném funkčním období přisedícího/přisedící školení pro přisedící?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 45
- ne → otázka č. 48

45. Na jaká témata bylo zaměřené toto/byla zaměřená tato školení?

Je možných více odpovědí.

- na pracovní právo
- na civilní právo procesní
- na procesní práva a povinnosti přísedící/ho v oblasti občanského práva procesního
- na trestní právo hmotné
- na trestní právo procesní
- na procesní práva a povinnosti přísedící/ho v oblasti trestního práva procesního
- na další/jiná témata (*uvedte je, prosím*): [...]
- školení nebylo zaměřené/nebyla zaměřená na žádné konkrétní téma

46. Kdo nabízel školení pro přísedící, kterého/kterých jste se účastnil/a?

Je možných více odpovědí.

- soud, na kterém působím jako přísedící
- jiný soud než ten, na kterém působím jako přísedící
- jiné osoby (*blíže je, prosím, identifikujte prostřednictvím povolání, které vykonávají, a instituce, ze které pocházejí*): [...]
- nepamatuji si

47. Kolika školení pro přísedící jste se ve Vašem současném funkčním období přísedícího účastnil/přísedící účastnila?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- jednoho
- dvou
- tří
- čtyř
- pěti a více

48. Jak býváte běžně informován/a o datu soudního jednání?

Uvedte, prosím, nejvýše tři odpovědi.

- datovou zprávou
- e-mailem
- dopisem
- telefonicky
- jiným způsobem (*uvedte jej, prosím*): [...]

49. S jakým časovým předstihem běžně býváte informován/a o datu soudního jednání?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- 31 dní a více před datem jednání
- 23–30 dní před datem jednání

- 15–22 dní před datem jednání
- 7–14 dní před datem jednání
- 6 dní a méně před datem jednání

50. Jak býváte běžně informován/a o skutkové a právní podstatě případu, který bude projednáván na soudním jednání, kterého se budete účastnit?

Působíte-li ve více soudních senátech s různými předsedy/předsedkyněmi, zodpovězte tuto otázku, prosím, tak, že se bude týkat předsedy/předsedkyně senátu, v jehož/v jejímž senátu působíte nejčastěji.

Je možných více odpovědí.

- vlastním studiem soudního spisu
- informací od předsedy/předsedkyně senátu
- jiným způsobem (*uvedte jej, prosím*): [...]

51. Máte možnost získat informace o skutkové a právní podstatě případu již před dnem soudního jednání, ve který bude tento případ pojednáván, kterého se budete účastnit?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- ne

52. Uvedte, prosím, jak silně s následujícími tvrzeními (ne)souhlasíte.

V každém řádku vyberte, prosím, jednu odpověď.

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Ani nesouhlasím, ani souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím
Průběh soudních jednání bývá formální.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atmosféra během soudních jednání bývá vypjatá.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na soudních jednáních se používá příliš mnoho odborných výrazů.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Strany (žalobce a žalovaný) mají příležitost případ ze svého pohledu dostatečně před-stavit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strany (žalobce a žalovaný) se zá-stupci (zejména s advokáty) jsou na tom lépe než strany bez zá-stupců.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V soudních říze-ních se uzavírá velké množství smírů.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. Jak velký je vliv přisedících na závěrečné rozhodnutí v soudním řízení v pracovněprávních sporech?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- velký
- spíše velký
- ani velký, ani malý
- spíše malý
- malý

54. Jak se běžně chová předseda/předsedkyně senátu vůči Vám během soudního jednání?

Působíte-li ve více soudních senátech s různými předsedy/předsedkyněmi, zodpovězte tuto otázku, prosím, tak, že se bude týkat předsedy/předsedkyně senátu, v jehož/v jejímž senátu působíte nejčastěji.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- Povzbuzuje přisedící aktivně se účastnit jednání.
- Zeptá se přisedících, jestli mají otázky, a pokud ano, mohou je položit sami, případně je položí sám/sama.
- Rád/a vidí aktivní účast přisedících, ale iniciativu k jejich aktivní účasti nechává na jejich straně.
- Nerad/a vidí aktivní účast přisedících, ale nezesnadňuje ji.

Přisedícím nenechává prostor pro jejich otázky.

55. Kladete během soudního jednání stranám sám/sama otázky?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

56. Poradí se předseda/předsedkyně senátu předem v rámci soudního senátu o návrzích na smírná řešení soudního sporu tak, že přisedící k tomu mohou vyjádřit svůj názor?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

57. Ujímáte se sám/sama slova za účelem smírného řešení soudního sporu jeho stranami (žalobcem a žalovaným)?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

58. Jaká je podle Vašeho názoru spolupráce s předsedou/s předsedkyní Vašeho senátu?

Působíte-li ve více soudních senátech s různými předsedy/předsedkyněmi, zodpovězte tuto otázku, prosím, tak, že se bude týkat předsedy/předsedkyně senátu, v jehož/v jejímž senátu působíte nejčastěji.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- dobrá
- spíše dobrá
- ani dobrá, ani špatná
- spíše špatná
- špatná

59. **Bylo by podle Vašeho názoru smysluplné, aby byly soudní senáty v pracovněprávních sporech složené vždy z jednoho soudce profesionála a ze dvou přísedících, a to jednoho z řad zástupců zaměstnanců a jednoho z řad zástupců zaměstnavatelů?**

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano
- spíše ano
- možná ano, možná ne
- spíše ne
- ne

60. **Jste toho názoru, že funkce nebo činnost přísedící/ho vyžaduje zlepšení?**

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 61
- ne → otázka č. 62

61. **Pokud zastáváte názor, že funkce nebo činnost přísedící/ho vyžaduje zlepšení, v jakých aspektech by ke zlepšení mělo dojít?**

Je možných více odpovědí.

- ve změně výběru přísedících
- ve změně způsobu volby a jmenování přísedících
- v zavedení horní věkové hranice pro výkon funkce přísedící/ho, jako tomu je např. u soudců/soudkyně {funkce soudce/soudkyně zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce/soudkyně dosáhl/a věku 70 let [vizte § 94 písm. a) zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů]}
- v zavedení úvodního školení týkajícího se práv a povinností přísedící/ho
- v nabídce alespoň nějakých školení
- ve větší nabídce školení
- v možnosti nahlédnout do soudního spisu před soudním jednáním
- v podrobnějších poradách v rámci soudního senátu
- v ponechání složení soudních senátů při dalších soudních jednáních v témže případě
- ve zřízení specializovaných soudních senátů, které by byly příslušné pro určité skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo sektor ekonomiky a ve kterých by byli přísedící z příslušné skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo sektoru ekonomiky
- v častější účasti přísedících na soudních jednáních
- v čtenější komunikaci s jinými přísedícími
- v dalších/jiných aspektech (*uvedte je, prosím*): [...]

62. Angažujete se nějakým způsobem v občanské společnosti?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- ano → otázka č. 63
- ne → otázka č. 64

63. Jakým způsobem se angažujete v občanské společnosti?

Je možných více odpovědí.

- v Sokolu nebo v jiné organizaci/osobě/spolku zaměřené na sport
- v neziskové organizaci nebo v jiné osobě/spolku věnující se dobročinnosti a pomoci jiným osobám
- v politickém hnutí nebo v politické straně
- v obecním nebo krajském zastupitelstvu
- jiným způsobem (*uvedte její, prosím*): ...

64. Kolik máte dětí ve věku do 15 let včetně?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- žádné
- jedno
- dvě
- tři
- čtyři
- pět a více

65. Jaká je Vaše politická orientace?

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
levicová	mírně levicová	středová	mírně pravicová	praviceová

66. Jaký je Váš přibližný průměrný hrubý měsíční příjem/výdělek za posledních dvanáct měsíců?

Jste-li invalidní/starobní důchodce/důchodkyně nebo osoba nezaměstnaná, uveďte, prosím, výši Vašeho invalidního/starobního důchodu nebo Vaší podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci.

Vyberte, prosím, jednu odpověď.

- 0–19 999 Kč
- 20 000–29 999 Kč
- 30 000–39 999 Kč

- 40 000–49 999 Kč
- 50 000–69 999 Kč
- 70 000–99 999 Kč
- 100 000 Kč a více

67. V případě Vašeho zájmu o výsledky tohoto dotazníkového šetření uveďte, prosím, níže Vaši e-mailovou adresu.

-

68. Máte-li zájem k dotazníku ještě cokoliv doplnit/poznamenat, můžete tak učinit níže.

-

Velice Vám děkuji za Vaši účast na tomto dotazníkovém šetření.



V případě potřeby a/nebo zájmu mě můžete kontaktovat e-mailem na adresu stonjekp@prf.cuni.cz, datovou zprávou – identifikátor mé datové schránky je 7ef87c2 – nebo poštou na adresu Praha, Praha 14 – Hloubětín, Mochovská 522/33, 198 00.

V Praze dne 1. 2. 2024.

Patrik Stonjek, interní doktorand a asistent na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

Specifika pracovněprávních sporů

Abstrakt

Cílem této disertační práce bylo podat komplexní výklad tématu specifík pracovněprávních sporů, a to jak z pohledu teoretického, tedy objektivního práva, tak z pohledu praktického, tedy promítnutí objektivního práva do reálného života.

Při plnění stanového cíle bylo hlavním předmětem zkoumání civilní právo procesní a jeho odchylky platné pro pracovněprávní spory. Zmíněno však bylo i pracovní právo hmotné, protože bez jeho existence by uvedené procesní odchylky neměly jakýkoliv význam.

V rámci analýzy české právní úpravy specifík pracovněprávních sporů byl největší důraz kladen na institut přísedících. Tato funkce byla diskutována velice zevrubně, a to od smyslu a účelu této funkce, přes předpoklady jejího výkonu, ustanovení do funkce přísedícího, jeho práv a povinností až po zánik funkce přísedícího.

Obdobný postup při analýze specifík pracovněprávních sporů byl zvolen i v případě komparace české právní úpravy s anglickou, německou a rakouskou právní úpravou. Je však přirozené, že v případě zahraničních témat nebyla analýza tak detailní. V některých ohledech se však dotkla i některých specifík pracovněprávních sporů, která česká právní úprava nezná. Z toho pohledu se jednalo o zajímavý zahraniční exkurz.

Po vzájemném porovnání zjištěných informací ze zkoumaných právních řádů byla teoretická východiska v podobě objektivního práva srovnána s českou praxí, respektive s údaji sdělenými aktéry na diskutovaném poli, a to předsedy soudů, na kterých se projednávají a rozhodují pracovněprávní spory, přísedícími, kteří na těchto soudech působí, a soudci, kteří předsedají příslušným pracovněprávním senátům. Informace od těchto tří skupin respondentů byly někdy zajímavé až mírně překvapivé, a to jak v pozitivním, tak v negativním slova smyslu.

Výstupy provedené analýzy, a to včetně realizovaného dotazníkového šetření, byly v neposlední řadě použity i na zhodnocení aktuálního legislativního návrhu, který se má za cíl zrušit participaci přísedících na projednávání a rozhodování pracovněprávních sporů, a na představení návrhů změn české právní úpravy.

Klíčová slova: pracovní právo, přísedící, spory.

The Specifics of Labour Law Disputes

Abstract

The aim of this dissertation was to provide a comprehensive interpretation of the topic of the specifics of labour law disputes, both from a theoretical point of view, i.e. substantive law, and from a practical point of view, i.e. the projection of substantive law into real life.

In fulfilling the statutory objective, the main subject of investigation was civil procedural law and its deviations applicable to labour law disputes. However, substantive labour law was also mentioned, because without its existence the mentioned procedural deviations would not have any meaning.

Within the framework of the analysis of the Czech legal regulation of the specifics of labour law disputes, the greatest emphasis was placed on the institute of non-legal members. This function was discussed in great detail, from the meaning and purpose of this function, through the prerequisites for its performance, appointment to the position of non-legal member, his rights and duties to the termination of the function of non-legal member.

A similar procedure in the analysis of the specifics of labour law disputes was also chosen in the case of a comparison of the Czech legislation with the English, German and Austrian legislation. However, it is natural that in the case of foreign topics the analysis was not so detailed. In some respects, however, it also touched on some specifics of labour law disputes that are unknown to Czech legislation. From that point of view, it was an interesting foreign excursion.

After a mutual comparison of the information found from the examined legal systems, the theoretical starting points in the form of substantive law were compared with the Czech practice, or with data communicated by actors in the discussed field, namely the presidents of the courts where labour disputes are discussed and decided, the non-legal members who at these courts operate, and the judges who preside over the relevant labour law panels. The information from these three groups of respondents was sometimes interesting and even slightly surprising, both in a positive and negative sense.

The results of the analysis carried out, including the conducted questionnaire survey, were last but not least also used to evaluate the current legislative proposal, which aims to cancel the participation of non-legal members in the discussion and decision-making of labour law disputes, and to present proposals for changes to the Czech legislation.

Key words: labour law, non-legal member, disputes.