

VYBRANÁ SPECIFIKA PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ V ZAHRANIČNÍM SROVNÁNÍ

PATRIK STONJEK*

Abstract: **Selected specifics of labour law disputes in international comparation**

In the submitted text, the author attempts to present some chosen specifics of labour law disputes with a view to differences in court procedure. The author focuses more detailed on composition of labour courts/senates by lay judges and on their role by decision-making of labour law disputes and on financial demands of litigation of labour law disputes before courts.

Keywords: labour law disputes; court procedure; lay judges; court costs

Klíčová slova: pracovněprávní spory; soudní proces; přisedící; náklady soudního řízení

DOI: 10.14712/23366478.2019.10

ÚVOD

Pracovněprávní vztahy jsou na rozdíl od jiných občanskoprávních nebo obchodněprávních vztahů jedinečné. Tato jedinečnost spočívá v délce a intenzitě jejich trvání, kterou lze srovnávat pouze s rodinnými vztahy. Z toho důvodu by měl zákonodárce zajistit, aby v pracovněprávních vztazích vznikalo co nejméně konfliktů. Vyvstálé spory by pak měly být řešeny rychle a efektivně a měly by vést k usmíření jejich stran, a to nejlépe za účelem jejich další spolupráce.¹

Specifičnost pracovněprávních vztahů odůvodňuje zvláštní právní úpravu soudního procesu, jehož předmětem tyto vztahy jsou. V kontinentální i anglosaské právní kultuře je takovýto odlišností mnoho. Jedná se např. o existenci zvláštní soudní soustavy nebo specializovaných senátů obecných soudů, účast laiků na rozhodování soudů, zvýhodnění při placení soudních poplatků, kratší lhůty pro rozhodování v pracovněprávních věcech, nezávanost soudu uplatněným návrhem, uplatnění zásady vyšetřovací, omezení koncentrace řízení, otočení důkazního břemene, zvláštní pravidla u náhrady nákladů soudního řízení v případech podání neúspěšné/ho žaloby/návrhu, speciální úpra-

* Autor je advokátním koncipientem a interním doktorandem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

¹ Srov. MORGENWECK, J. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit in England*. Frankfurt am Mein: Petr Lang, 2013, 156 s. ISBN 978-3-631-62756-3, s. 7.

vu vykonatelnosti rozhodnutí soudů v pracovněprávních věcech nebo odlišné důvody umožňující využití řádných i mimořádných opravných prostředků.

Český právní řád mnoho specifik soudního procesu, jehož předmětem jsou pracovněprávní věci, neobsahuje. S výjimkou senátů, které rozhodují pracovněprávní spory v prvním stupni, lze zmínit „*zastoupení cizinců právnickou nebo fyzickou osobou sledujících ochranu jejich práv; není nutné skládat jistotu spolu s návrhem na vydání předběžného opatření; je předpokládán zvláštní režim pro hodnocení důkazů ohledně tvrzení, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci; pro část pracovní odměny je upravena předběžná vykonatelnost*“; u peněžitých plnění se neuplatní omezení přípustnosti dovolání.² Vlastní průběh soudního řízení v pracovněprávních věcech se tak v podstatě téměř vůbec neliší od klasického soudního řízení. V minulosti tomu tak však nebylo.³

V následujícím textu se budu věnovat vybraným odlišnostem pracovněprávních sporů vedených před soudy. Zejména budou představeny ty, které český právní řád nezná (resp. zná, ale v jiné podobě). Krátce budou okomentovány i odlišnosti spíše společenského charakteru, a to ve Spolkové republice Německo a v Rakouské republice, které utvářejí tamní pracovněprávní soudní proces (dále též jako „pracovněprávní proces“).

1. LAICKÝ PRVEK V PRACOVNĚPRÁVNÍM SOUDNÍM PROCESU

Nejviditelnějším projevem jedinečnosti pracovněprávního procesu v České republice je existence soudního senátu před soudem prvního stupně, který je složen z jednoho soudce a dvou přísedících – soudců z lidu. Jedná se o realizaci možnosti, která je uvedena v čl. 94 Ústavy, aby se na rozhodování soudů podíleli vedle soudců i další občané. Soudcům z lidu se věnoval již Václav Hora⁴ v publikaci Československé právo procesní, uvádějíc: „*Ovšem ale 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 podle shora naznačeného očekávati, a kteří by při tom byli proniknuti poctivou snahou, dopomáhati k vítězství jen pravdě, spravedlnosti, naprostou nestranností a úzkostlivou svědomitostí, kteří by nespatořovali ve svém úřadě ani nepohodlné břemeno ani vhodný plášť pro uplatňování svého stranictví (ať v jakémkoli směru), nýbrž jen a jen nejvyšší, ale i nejodpovědnější poctu občanskou. K tomu bude zapotřebí ještě dlouholeté výchovy občanské.*“ Tomuto historickému⁵ pojetí přísedícího odpovídá i současný § 60 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, (dále též

² HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 214 s. ISBN 978-80-7400-581-7. S. VII.

³ K historii pracovněprávního soudnictví viz např. PIRCHT, J. – ŠTEFKO, M. – MORÁVEK, J. *Analýzy alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-138-7, s. 118 a následující.

⁴ HORA, V. *Československé právo procesní*. I.–III. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN 978-80-7357-540-3. Díl. I., s. 65.

⁵ Citované dílo Václava Hory pochází z roku 1934.

jako „ZoSaS“), který jako podmínky vzniku výkonu funkce přisedícího stanovuje státní občanství České republiky, svéprávnost, bezúhonnost, věk nejméně 30 let a zkušenosti a morální vlastnosti, zaručující řádné zastávání funkce. Odbornost není (bohužel) v současné době po přisedících vyžadována.⁶

Přisedící jsou voleni zastupitelstvy obcí (v Praze zastupitelstvy městských částí) v obvodu příslušného okresního (v Praze obvodního) soudu (§ 64 odst. 2 zákona o soudech a soudcích). Kandidáti do funkce přisedících, kterými mohou být pouze občané mající trvalý pobyt nebo pracující v obvodu zastupitelstva, jímž jsou do funkce voleni, jsou navrhováni členy příslušného zastupitelstva s tím, že zastupitelstvo si k navrženým kandidátům vyžádá vyjádření předsedy příslušného soudu.⁷ Jednotliví kandidáti do funkce přisedících jsou tak z hlediska jejich zkušeností a morálních vlastností hodnoceni v podstatě pouze členy příslušného zastupitelstva a předsedou příslušného soudu. Ostatní osoby se k nim mohou vyjádřit toliko za situace, že se dostaví na schůzi zastupitelstva, kde se o jednotlivých kandidátech bude hovořit.⁸

Zásadním nedostatkem u přisedících je již zmíněný chybějící požadavek na jejich odborné znalosti z pracovníprávní praxe, které by z nich činily cenné pomocníky při rozhodování pracovníprávních sporů, jejichž znalosti nejsou (pouze) teoretické, ale především praktické.⁹ Jmenované kritérium obsahuje německý zákon o pracovních soudech z roku 1953¹⁰ (dále též jako „ArbGG“) toliko u přisedících, kteří působí u Spolkového pracovního soudu¹¹, nicméně z vlastní zkušenosti¹² mohu říct, že i přisedící (tzv. čestní soudci – ehrenamtliche Richter¹³), kteří jsou činní na nižších soudních instancích, tedy na pracovních a zemských pracovních soudech, velice solidními znalostmi z pracovníprávní praxe skutečně disponují. K čestným soudcům Bader¹⁴ uvádí: „Čestní soudci mají vnést do výkonu soudní pravomoci jejich zvláštní odbornost.“¹⁵ Proto je chybné nazývat čestné soudce v sociálním a pracovním soudnictví jako „laické soudce“; nejedná se totiž pouze o ctihodné občany, u kterých se pořadí výběru určuje losem (jako o porotců/soudců z lidu), ale o ženy a muže, kteří byli navrženi právě kvůli jejich odbor-

⁶ Srov. WINTEROVÁ, A. – MACKOVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní. První část – Řízení nalézací*. Praha: Linde, 2014, 624 s. ISBN 978-80-7201-940-3, s. 124.

⁷ Viz § 64 odst. 3 a 4 ZoSaS.

⁸ K délce funkčního období, skládání slibu atp. viz § 60 a násl. zákona o soudech a soudcích.

⁹ Srov. PICHRT, J. – ŠTEFKO, M. – MORÁVEK, J. *Analýzy alternativních způsobů řešení sporů v pracovníprávních vztazích*. S. 194.

¹⁰ V originále se jedná o Arbeitsgerichtsgesetz, který je dostupný na: <www.gesetze-im-internet.de> [cit. 14. 11. 2018].

¹¹ Viz § 43 odst. 2 věta druhá ArbGG. S ohledem na to, že se jedná o jednu z nutných podmínek pro výkon funkce přisedícího u Spolkového pracovního soudu, mohlo by být v případě jejího nedostatku zahájeno řízení o zbavení funkce přisedícího, který by zvláštními znalostmi a zkušenostmi nedisponoval (srov. LIEBSCHER, in SCHWAB, N., WETH, S., a kol. *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*. 2. Auflage. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2007, 2682 s. S. 755, m. č. 9.).

¹² Jedná se o zkušenosti nabyté na stáži absolvované na Pracovním soudu v Münsteru a Zemském pracovním soudu v Hammu.

¹³ Ačkoliv není zcela správné nazývat německé čestné pracovníprávní soudce českým pojmem přisedící, budu tak i nadále činit, a to z toho důvodu, aby nedocházelo k matení čtenářů.

¹⁴ BADER, in BADER, P. – HOHMANN, R. – KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit*. 13. neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Heidelberg: C. F. Müller, 2012, 315 s. ISBN 978-3-8114-7014-9. S. 1.

¹⁵ Zde cituje shora jmenovaný autor Liebschera (LIEBSCHER, in SCHWAB, WETH, § 6 Rn. 48).

nosti¹⁶. Na jiném místě Bader zdůrazňuje, že *pracovníprávní proces není od začátku a dnes ještě víc myslitelný bez odborného porozumění přísedících. Toto odborné porozumění se ovšem nevztahuje na to, že přísedící jsou znalejší práva než soudci. Odborné porozumění, které bylo jmenováno na tomto místě, se právě přednostně neodvozuje od odborných znalostí práva, ale vztahuje se na reálné zkušenosti a znalosti dění v provozu, závodu, hospodářství a pracovním životě.*¹⁷

Odbornost přísedících je implicitním požadavkem výkonu jejich funkce na všech soudních instancích v Rakouské republice, viz § 10 odst. 2 zákona o pracovních a sociálních soudech z roku 1985¹⁸ (dále též jako „ASGG“), který hovoří o odborných laických soudcích¹⁹ (fachkundige Laienrichter). Jejich významnou úlohu vyzdvihuje např. Neumayr²⁰, která poznamenává, že „*důležitý úkol odborných laických soudců spočívá v poskytnutí jejich zvláštních odborných znalostí²¹, ale také ve zvýšení akceptace rozhodnutí pracovních a sociálních soudů*“²².

Německy mluvící odborná veřejnost se tak jednoznačně shoduje na přínosu přísedících v pracovníprávních sporech, a to zejména s ohledem na jejich odborné znalosti. Tento názor je ale sdílen i za hranicemi Rakouské republiky nebo Spolkové republiky Německo, a to ve Francii a Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku. Potvrzují jej rozhovory, které byly vedeny výzkumníky s tamními přísedícími a soudci.²³

U českých soudů mám velmi často pocit, že přísedící v pracovníprávních věcech nejsou dostatečně motivovaní, diplomaticky řečeno.²⁴ Při jednáních působí mnohdy nepřítomně, čímž vyvstávají otázky, jestli jsou přínosem pro pracovníprávní soudnictví. Navíc se mnohdy jedná o osoby důchodového věku, o jejichž znalostech pracovního prostředí tržní ekonomiky je možné přinejmenším pochybovat.²⁵

¹⁶ Na tomto místě pak shora uvedený autor odkazuje na judikaturu německého ústavního soudu, a to např. na jeho rozhodnutí BVerfG ze dne 22. 1. 1959 – 1 BvR 154/55 – BVerfGE 9 nebo ze dne 4. 6. 1969 – 2 BvR 412/66, a na další rozhodnutí německých nejvyšších soudů.

¹⁷ BADER, in BADER, P. – HOHMANN, R. – KLEIN, H. *Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit*. S. 3.

¹⁸ V originále se jedná o Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, který je dostupný na www.ris.bka.gv.at [cit. 17. 11. 2018].

¹⁹ I v případě rakouských čestných soudců budu dále v textu používat český pojem přísedící.

²⁰ NEUMAYR, in NEUMAYR, M. – REISSNER, G., P. *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. Auflage. Wien: MANZ Verlag Wien, 2018, 3860 s. ISBN 978-3-214-03821-2. § 10, m. č. 3.

²¹ Zde cituje výše uvedený autor Kudernu (KUDERNA, ASGG 109).

²² Na tomto místě pak shora jmenovaný autor odkazuje na Kurase (KURAS, ZAS 2012, 321), Haidera (HAIDER, Wohltat 182) nebo Greifenedera (GREIFENEDER, ZAS 2012, 321).

²³ BUGERSS, P., et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges. A cross-national study of Germany, France and Great Britain*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2017, 92 s. ISSN 2509-2359. S. 6. Podobné rozhovory jsem také vedl, a to s německými a rakouskými soudci a přísedícími, a mohu vše, co bylo uvedeno výše, potvrdit.

²⁴ Srov. PICHRT, J. – ŠTEFKO, M. – MORÁVEK, J. *Analýzy alternativních způsobů řešení sporů v pracovníprávních vztazích*. S. 194.

²⁵ V prosinci roku 2017 působilo na Městském soudu v Brně, na Obvodním soudu pro Prahu 9 a na Okresním soudu v Karvině, Liberci, Náchodě, Nymburce, Pelhřimově a Tachově celkem 115 přísedících v pracovníprávních věcech, jejichž průměrný věk byl 63 let. Z toho byli pouze 4 přísedící ve věku 31–40 let a 37 přísedících ve věku 71 a více let. Nejvyšší průměrný věk přísedících vykazoval Okresní soud v Náchodě, a to 71 let. Okresního soud v Pelhřimově byl naopak obsazen nejmladšími přísedícími, kterým bylo v průměru 58 let. Tato data mi byla v citovaném období poskytnuta jmenovanými soudy.

Věk ale zcela jistě není překážkou toho, aby mohl přisedící dobře vykonávat svou funkci. Setkal jsem se s přisedícím, kterému bylo více než 90 let, ale který svými faktickými, ale i právními znalostmi pracovního prostředí a pracovního práva převyšoval mnoho (možná i většinu) osob živičích se právem, které znám; nutno dodat, že jeho praxe (jakožto laika) u soudů čítala více než 35 let. Jednalo se však o jediného přisedícího, se kterým jsem se dosud v České republice potkal, který by pokládal dotazy i během samotného soudního jednání. I v tomto jsou němečtí nebo rakouští přisedící mnohem aktivnější, což minimálně vyvolává během soudního jednání dojem, že (1) sledují případ a (2) že mu rozumí, příp. se jej snaží pochopit. Jednou jsem se v Německé spolkové republice setkal s přisedícím, který byl natolik horlivý, že během soudního jednání přerušil soudkyni slovy „*počkejte, počkejte*“.²⁶ To je samozřejmě věc, která by se stávat neměla, protože snižuje autoritu soudce před účastníky soudního jednání a může i narušit jeho průběh. I navzdory tomu ale zastávám názor, že dotazy přisedících ke skutkovým otázkám případů jsou na místě, protože se jedná o oblast, kde praktická znalost přisedících pracovního prostředí může soudci velmi pomoci.

Chybějící odborné znalosti a přínos přisedících (nejen v pracovních sporech) je českou veřejností mnohdy kritizován a vede k diskuzím o zrušení tohoto institutu. Záruku jistého stupně odbornosti přisedících ve všech jmenovaných státech poskytují zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří se na výběru a nominaci přisedících podílejí. Podle vyjádření zaměstnaneckých organizací působících v České republice ale tento způsob výběru přisedících nepřipadá ani *de lege ferenda* v úvahu, a to z důvodů kapacitních. Je však nutné si uvědomit, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů by neměli na místa přisedících navrhovat pouze své členy, ale i jiné osoby, které by splňovaly podmínky, o kterých bylo výše pojednááno. Je tedy otázkou, jestli se nejedná pouze o strach nebo obavy z převzetí zodpovědnosti za výběr a nominaci přisedících ze strany těchto subjektů.

Otázku odměňování přisedících nechávám zcela stranou tohoto příspěvku. Dovolím si toliko poukázat na vyhlášku ministerstva spravedlnosti České republiky č. 44/1992 Sb., o náhradách za vykonávání funkce přisedícího, která platí v nezměněné podobě od 1. 1. 1996. Od roku 1996, kdy průměrná hrubá mzda činila 9.825 Kč/měsíčně, se odměny přisedících podle jmenované vyhlášky nezměnily, a to navzdory tomu, že průměrná hrubá mzda za 2. čtvrtletí roku 2018 činila již 31.851 Kč/měsíčně.²⁷ Funkce přisedícího je čestnou, ale zároveň veřejnou funkcí. Výše odměny by však neměla být jen symbolická, ale měla by i do jisté míry odrážet náročnost a důležitost výkonu funk-

²⁶ Na jiném soudním jednání u odvolacího soudu jeden německý přisedící při rodícím se narovnání upozorňoval účastníky soudního řízení na to, že zkrácení pracovní doby zaměstnankyně, o kterém se v ten moment vedla diskuze, bude vyšší, než kterého se domáhala. Činil tak podle mého názoru s dobrým úmyslem, aby zaměstnavatel nebyl posléze překvapen, že zaměstnankyně je méně v práci, než původně čekal, a aby nebyla překvapena i zaměstnankyně, že její mzda bude nižší, než původně čekala. Toto upozornění však mohlo vyústit v neuzavření dohody. Díky zkušenosti soudce však všichni jmenovaný výrok přisedícího přešli bez větší pozornosti a dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní nakonec byla ke spokojenosti všech uzavřena.

²⁷ Tato data jsou dostupná online na: <www.czso.cz> [cit. 17. 11. 2018].

ce přisedícího. Blíže k této problematice viz Pichrt, Štefko a Morávek²⁸ nebo Burgess a kol.²⁹

2. PŘÍSTUP K SOUDŮM

Otázka přístupu k soudům je často diskutovaným tématem u těch skupin obyvatelstva, které nejsou dostatečně materiálně zajištěné. Zahájení civilního soudního řízení spolu nese zpravidla 3 typy nákladů, které musí každý žalobce/navrhovatel zvážit před tím, než samotné soudní řízení zahájí. Jedná se o náklady (1) na vlastní zastoupení, (2) na soudní poplatek a (3) na náhradu nákladů řízení protistraně, pokud žalobce/navrhovatel nebude v řízení úspěšný.³⁰

Česká právní úprava nezná v tomto ohledu téměř žádná specifika. Zmínit tak lze toliko osvobození od soudního poplatku navrhovatele v řízení o náhradu škody z pracovního nebo služebního úrazu a nemoci z povolání [viz § 11 odst. 2 písm. e) zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích] a neexistenci povinnosti navrhovatele složit jistotu k zajištění náhrady škody nebo jiné újmy u předběžných opatření v pracovních věcech [viz § 75b odst. 3 písm. b) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád]. V převládající soudní agendě, která je v pracovním právu tvořena spory o neplatnost skončení pracovněprávních vztahů a spory týkající se odměňování a jiných finančních vztahů, se tyto dvě výjimky nepoužijí.³¹ Zahraniční právní úprava a celkově i tamní nastavení společnosti jsou v tomto ohledu mnohem příznivější, což tamním zaměstnancům umožňuje účinně chránit jejich práva. Samotné zakotvení hmotněprávních oprávnění zaměstnanců totiž není bez adekvátních procesních pravidel účinné.

V Rakouské republice mají nepřehlédnutelné postavení komory pracovníků (tzv. Arbeiterkammern). Tyto komory jsou legislativně upraveny v zákoně o komorách pracovníků z roku 1992³² (dále též jako „AKG“), který jim ve svém úvodním ustanovení – § 1 – stanovuje úlohu spočívající v zastupování a podpoře sociálních, hospodářských, zaměstnaneckých a kulturních zájmů zaměstnanců a zaměstnankyň. Rakouský pojem zaměstnanec je pro účely jmenovaného zákona širší než česká definice zaměstnance. Proto bude na tomto místě odkázáno na § 10 odst. 1 a 2 AKG a odbornou literaturu³³, která se pojmu zaměstnanec tak, jak je chápán v Rakouské republice, věnuje.

²⁸ PICHRT, J. – ŠTEFKO, M. – MORÁVEK, J. *Analýzy alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. S. 195 a 196.

²⁹ BUGERSS, P., et al. *The roles, resources and competencies of employee lay judges. A cross-national study of Germany, France and Great Britain*. S. 32 a 33.

³⁰ Uvažována zde bude typická situace, kdy si žalobce/navrhovatel zvolí zástupce z řad advokátů, bude nutné zaplatit soudní poplatek a žalovaný/odpůrce bude rovněž zastoupen zástupcem z řad advokátů.

³¹ Srov. přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhu sporů za rok 2016, který je dostupný online na: <cs.law.justice.cz> [cit. 17. 11. 2018]. Za citovaný rok se jednalo o 2.464 pravomocně rozhodnutých sporů z celkových 3.745.

³² V originále se jedná o Arbeiterkammerngesetz, který je dostupný online na: <www.ris.bka.gv.at> [cit. 17. 11. 2018].

³³ MARHOLD, F. – FRIEDRICH, M. *Österreichisches Arbeitsrecht*. 3. Auflage. Wien: Verlag Österreich, 2016, 782 s. ISBN 978-3-70466494-5. S. 46 a následující.

Členství v komorách pracovníků je povinné a jejich členové jsou povinni platit příspěvky³⁴ na chod těchto organizací (s výjimkami uvedenými v § 17 odst. 2 AKG). Výši příspěvků stanovuje valná hromada Spolkové komory pracovníků; ta je však při svém rozhodování omezena zákonnými limity (blíže viz § 61 odst. 2 AKG).

Pro účely tohoto článku je však nejdůležitější § 7 odst. 1 AKG, který komorám pracovníků ukládá radit jejich členům v pracovněprávních a sociálněprávních záležitostech a obzvláště jim poskytovat právní ochranu prostřednictvím zastupování u soudu v pracovněprávních a sociálněprávních záležitostech. Díky existenci komor pracovníků, které svým členům poskytují právní zastoupení před soudy, si tak jejich členové nemusí hledat zástupce z řad advokátů, kterým by museli platit honoráře přesahující 100 Euro/hodinu. Povinné členství je však tmem v oku některým politickým subjektům, a proto se o něm nezdívka kdy diskutuje.³⁵

Ve Spolkové republice Německo lze zmínit rozšířenost pojištění právní ochrany, které do jisté míry supluje komory pracovníků známé z Rakouské republiky. V roce 2017 dosahoval počet uzavřených smluv, jejichž předmětem bylo pojištění právní ochrany, hodnoty 22 milionů. Pro úplnost lze poznamenat, že uzavření pojištění právní ochrany není ve Spolkové republice Německo uloženo žádným předpisem. Tamní společnost jej však považuje za důležitý způsob ochrany před potenciálními riziky, která mohou vyplynout z běžného života člověka.

Po obstarání zástupce, který příslušný případ z oblasti pracovního práva posoudí, je nutné podat žalobu/návrh na soud. S tím je spojená poplatková povinnost. Jedná se tedy v pořadí o druhý náklad, který je žalobce/navrhovatel nucen vynaložit, aby se mohl domoci svého nároku. Splatnost soudních poplatků v pracovněprávních věcech ve Spolkové republice Německo však nenastává již podáním žaloby/návrhu na soud, ale často až jejím vyřízením (viz § 6 odst. 3 ve spojení s § 9 odst. 2 zákona o soudních poplatcích z roku 2004³⁶ – dále též jako „GKG“). V Rakouské republice jsou pracovněprávní spory s hodnotou do 2.500 Euro dokonce osvobozeny od poplatků.³⁷ Ve Spolkové republice Německo pak v případě uzavření smíru může dojít k odpadnutí poplatkové povinnosti.³⁸ Jmenované instituty tak podstatným způsobem usnadňují zahájení soudního řízení v pracovněprávních věcech.

V neposlední řadě musí každý žalobce/navrhovatel zvážit, co může v případě neúspěchu jeho žaloby/návrhu ztratit. S výjimkou toho, že se před soudem nedomůže toho, o co usiloval, musí v civilním procesu očekávat, že ponese náklady, které vynaložil žalovaný/odpůrce, tedy jeho protivník. V pracovních věcech toto v Rakouské republice ani ve Spolkové republice Německo neplatí.

³⁴ Průměrná měsíční výše příspěvku činí 6,91 Euro, maximální výše příspěvku je omezena částkou ve výši 14,41 Euro, viz <www.arbeiterkammer.at> [cit. 17. 11. 2018].

³⁵ Viz např. zpráva s názvem *Hefstige Debatte über AK-Beiträge und Kammer-Pflichtmitgliedschaft*, která pochází z dubna roku 2015 a je dostupná online na: <www.parlament.gv.at> [cit. 17. 11. 2018].

³⁶ V originále se jedná o *Gerichtskostengesetz*, který je dostupný online na: <www.gesetze-im-internet.de> [cit. 17. 11. 2018].

³⁷ Viz poznámka č. 8 zákona o soudních poplatcích z roku 1997; v originále se jedná o *Gerichtsgesetz* (dále též jako „GGG“), který je dostupný online na: <www.ris.bka.gv.at> [cit. 17. 11. 2018].

³⁸ Viz část 8 GKG.

Ve Spolkové republice Německo je právní úprava v tomto ohledu přehlednější. V § 12a odst. 1 větě první ArbGG je stanoveno, že v rozsudkových řízeních³⁹ prvního stupně nemá vítězná strana nárok na náhradu nákladů spočívajících v přibrání procesního zmocněnce nebo podpůrce/pomocníka. Rakouská právní úprava je v tomto ohledu velkorysejší, když nárok na náhradu nákladů připouští až v řízení u Nejvyššího soudního dvora (der Oberste Gerichtshof), který je nejvyšším soudem v rámci tamní soustavy obecných soudů.⁴⁰

ZÁVĚR

Pracovněprávní soudnictví může vykazovat mnohá specifika. Česká právní úprava je ve srovnání s vyspělými státy západní Evropy téměř pravým opakem, protože s výjimkou přísedících, kteří byli diskutováni v první polovině tohoto příspěvku, nezná v podstatě žádný jiný právní institut, který by podstatnějším způsobem ovlivňoval pracovní právní proces.

Za nestandardní lze označit, že čeští přísedící v pracovních věcech nejsou vybíráni ani nominováni zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, jak je tomu běžně zvykem. Stejně tak není zvykem, aby při výběru kandidátů na přísedící nehrála významnější roli ani jejich odborná znalost pracovního prostředí.

Ve druhé části této stati bylo hovořeno o přístupu k soudům v pracovních věcech. V tomto ohledu je česká právní úprava zcela nepoznamenaná. Inspiraci by bylo možné hledat ve Spolkové republice Německo nebo v Rakouské republice, a to např. formou snížení soudních poplatků v pracovních věcech nebo zrušením náhrady nákladů řízení alespoň před soudem prvního stupně. Současný stav v této oblasti pak podle mého názoru odrazuje zejména hůře situované zaměstnance, kteří by se rádi domáhali svých nároků podáním žaloby/návrhu, protože náklady v případě neúspěchu by pro ně byly neúnosné.

V roce 2016 bylo ve Spolkové republice Německo podáno více než 360 tisíc žalob/návrhů v pracovních věcech a téměř totožný počet jich byl vyřízen.⁴¹ Ve Spojeném Království Velké Británie a Severního Irsku bylo podáno za období finančního roku 2016/2017 přes 88 tisíc žalob/návrhů.⁴² V roce 2016 pak bylo v České republice vyřízeno přes 3,7 tis. žalob/návrhů v pracovních věcech; je možné předpokládat, že počet vyřízených věcí za toto období mohl být obdobný⁴³. Na základě těchto údajů si

³⁹ Jedná se o řízení uvedená v § 12 ArbGG, pod který by se dala zjednodušeně řečeno zařadit všechna řízení vyplývající z individuálního pracovního práva.

⁴⁰ Okruh případů, na které tato právní úprava dopadá a na které odkazuje § 58 odst. 1 věta první ASGG, je uveden v § 50 odst. 2 ASGG, který odkazuje na část II., V., VI., VII. a VIII. zákona o pracovních zřízeních z roku 1973; v originálně se jedná o Arbeitsverfassungsgesetz (dále též jako „ArbVG“), který je dostupný online na: <www.ris.bka.gv.at> [cit. 17. 11. 2018]; zmiňované části ArbVG obsahují např. úpravu skončení pracovního poměru.

⁴¹ Viz <www.bmas.de> [cit. 25. 6. 2018].

⁴² Viz <www.gov.uk> [cit. 17. 11. 2018].

⁴³ Bohužel se mi nepodařilo dohledat přesná data k počtu zahájených soudních řízení v pracovních věcech. Nedomnívám se však, že by se můj předpoklad o přibližně stejné výši nově zahájených věcí

lze udělat přibližný názor na to, jaký je přístup k soudům v pracovněprávních věcech v těchto třech jmenovaných státech.⁴⁴

I s ohledem na uvedená data doufám, že do českého procesního práva budou v budoucnu zapracovány alespoň některé instituty, které znají za hranicemi a které by umožnily účinněji hájit práva zejména zaměstnanců, kteří jsou v drtivé většině případů skutečně těmi slabšími v pracovněprávních vztazích, čímž si zvýšenou ochranu nejen v hmotném právu zaslouží. Jestli se tomu tak ale skutečně stane, je otázkou.

Ing. Mgr. Patrik Stonjek
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
stonjek.patrik@seznam.cz

a o počtu vyřízených starších případů zásadně odchyloval od reality. Průměr vyřízených pracovních věcí za roky 2010–2017 činil přibližně 4,6 tis. žalob/návrhů.

⁴⁴ Spojené království Velké Británie a Severního Irsku jsem vybral z toho důvodu, že se jedná o nejméně sociálně orientovaný stát ze všech, které byly v tomto příspěvku zmíněny, a to navzdory tomu, že o něm nebylo podrobněji hovořeno. Jedná se tedy o údaj sloužící pro ilustraci čtenáře, jaký je nápad pracovněprávních věcí v různých částech Evropy, které se liší svým sociálním, kulturním i právním prostředím.