

**Ilona Kostadinovová,  
zpracováno dne 31. 01. 2007**

## **Řízení před soudy o nárocích z pracovněprávních vztahů**

### **I. Individuální pracovní spory**

**Individuální pracovní spory**, tj. spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky z pracovněprávních vztahů, rozhodují v České republice obecné soudy. Výklad těchto otázek je předmětem občanského práva procesního. Řízení je upraveno občanským soudním řádem, zákonem č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen OSŘ).

#### **I. 1. Příslušnost soudů a právní moc rozhodnutí**

Pro řešení individuálních pracovních sporů jsou příslušné **okresní soudy**, § 9 odst. 1 OSŘ. Odvolacími soudy jsou soudy krajské. Výjimečně lze spory o pracovněprávní nároky řešit na prvním stupni i před krajskými soudy, a to v průběhu konkursního řízení.

V pracovněprávních sporech rozhoduje u okresního soudu senát složený z předsedy senátu – soudce z povolání a dvou přísedících – ti mají při rozhodování stejné postavení jako soudce a jejich účast je v soudním řízení formou podílu a kontroly veřejnosti na výkonu spravedlnosti.

U krajského soudu rozhoduje opět tříčlenný senát, ovšem je složený pouze ze soudců.

Místně příslušným soudem je soud toho, proti němuž směřuje žaloba. Je-li žalován občan, je jím okresní soud v jehož obvodu má tento občan trvalé bydliště, jde-li o právnickou osobu (například akciovou společnost), okresní soud, v jehož obvodu má sídlo, jde-li o stát, okresní soud, v jehož obvodu má sídlo organizační složka státu, které se spor týká, a je-li žalována obec, je místně příslušný okresní soud, v jehož obvodu má tato obec sídlo.

V některých případech si lze vybrat. Například pokud bude žalovat zaměstnavatel, je příslušným soud podle místa trvalého bydliště zaměstnance nebo soud podle místa umístění pracoviště. Pokud bude naopak zaměstnanec žalovat zaměstnavatele, lze podat žalobu k soudu, kde má sídlo, nebo k soudu, kde sídlí jeho organizační složka (například závod, divize, které se spor týká), tj. místo výkonu zaměstnání zaměstnance.

Proti rozsudku soudu prvního stupně lze podat **odvolání** nejpozději do 15 dnů ode dne doručení rozsudku, a to u soudu, který rozhodnutí vydal. Rozhodnutí, které již nelze napadnout odvoláním nabývá právní moci, tedy je závazné pro účastníky i všechny orgány a je vykonatelné. Lze se tedy domáhat splnění povinnosti stanovené rozsudkem, například zaplatit mzdu i proti vůli zaměstnavatele. Mezi nejpoužívanější způsoby výkonu rozhodnutí patří srážky ze mzdy, přikázání pohledávky z účtu u peněžního ústavu, prodej movitých věcí a ukládání pokut.

Rozhodnutí, které nabylo právní moci lze ve výjimečných případech napadnout mimořádnými opravnými prostředky. Jedná se o obnovu řízení a dovolání.

---

## I. 2. Zastoupení před soudy a náklady řízení

Před soudem se může zaměstnanec nechat zastupovat odborovou organizací (odborovým právníkem) nebo advokátem. V případě mimořádného opravného prostředku – dovolání – však musí být zaměstnanec zastoupen advokátem, který mimořádný opravný prostředek musí rovněž sepsat.

Žalobce musí zaplatit **soudní poplatek**. Některé pracovněprávní spory nebo navrhovatelé jsou ze zákona od soudního poplatku osvobozeni. Jde o řízení o náhradu škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Soud může na základě žádosti osvobodit od soudních poplatků, jestliže majetkové a sociální poměry odůvodňují osvobození.

Vedle soudního poplatku je potřeba uhradit i další náklady, jde zejména o cestovné a odměnu advokátovi. Členy odborů může zastupovat odborový právník a za tuto službu se pak neplatí. Obecně platí zásada, že náklady hradí ten účastník, který ve sporu prohrál.

## I. 3. Lhůty k uplatnění nároků

Z hlediska vymahatelnosti nároků je nutné je uplatnit u soudu ve stanovených lhůtách. Důsledky nedodržení lhůt mohou být dalekosáhlé. Lhůty lze rozdělit do dvou skupin. První tvoří lhůty promlčecí a druhou lhůty prekluzivní.

Uplyne-li promlčecí lhůta, nárok nezaniká, avšak je-li u soudu uplatněna námitka promlčení, musí k tomu soud přihlédnout a žalobu z tohoto důvodu zamítnout. Lhůtami promlčecími jsou například lhůta k uplatnění peněžitých nároků (3 roky), k uplatnění náhrady škody (2 roky).

Uplyne-li lhůta prekluzivní (propadná), nárok definitivně zaniká. Nedodržení této lhůty soud přihlédne, i když to nebude u soudu namítáno. Příkladem je lhůta 2 měsíců, ve které musí být podána žaloba u soudu na neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru.

## I. 4. Žalobní návrh

Je potřeba přesně označit účastníky, zejména žalovaného. U zaměstnavatelů, kteří jsou zapsáni v obchodním rejstříku, je nutné použít jejich přesné označení (název a sídlo).

V pracovněprávních sporech soud sám nic nevyšetřuje, nýbrž projednává to, co mu účastníci sporu předloží<sup>1</sup>. Pozornost je nutné věnovat skutkovému vymezení sporu, tj. uvedení všech skutečností, ze kterých vyplývá oprávněnost požadovaného nároku, a dále je nutné označit důkazy, kterými lze výše uvedené skutečnosti prokázat. Žalobní návrh proto musí být přesný a srozumitelný a je nutné přesně formulovat, jaký výrok má soud vynést. V pracovněprávních sporech platí zásada, že soud je tímto návrhem vázán a nemůže přiznat více, než je požadováno.

Žalobní návrh by měl znít například následovně:

„Na základě výše uvedeného navrhuji, aby okresní soud vydal tento rozsudek: Určuje se, že výpověď daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 10. 4. 2002 je neplatná. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.“

Nebo např.:

„Žalovaný je povinen zaplatit žalobci částku 12 200 Kč s 7% úroky z prodlení od 1. 5. 2007 do zaplacení a nahradit náklady řízení, to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.“

---

<sup>1</sup> Kubínková, M. : Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání, Soudy 2002, str. 137

## **I. 5. Příklady pracovních sporů**

### **I. 5. 1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, výpovědi, neplatné okamžité zrušení pracovního poměru**

Pokud se zaměstnanec domnívá, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr, může se obrátit na odbory, na úřad práce a případně na soud.

Je nutné, aby zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že například s výpovědí nesouhlasí, že ji považuje za neplatnou a z jakých důvodů, a že dále trvá na přidělování práce podle platné pracovní smlouvy.

Nový zákoník práce<sup>2</sup> navazuje v této oblasti na dosavadní právní úpravu. Rozvázal-li neplatně pracovní poměr zaměstnavatel, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zákon přiznává zaměstnanci vždy právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby i v případě zrušení okamžitého nebo ve zkušební době. Rozvázal-li pracovní poměr neplatně zaměstnanec ve zkušební době, výpovědi nebo okamžitým zrušením a trvá-li zaměstnavatel na dalším zaměstnávání, může zaměstnavatel požadovat náhradu škodu, která mu tím vznikla, pokud zaměstnanec žádosti nevyhoví a práci nebude dále vykonávat.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

### **I. 5. 2. Nevydání ochranných pracovních prostředků**

Zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, o kterém má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob<sup>3</sup>. Takové odmítnutí nelze považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Zaměstnanec tak má právo odmítnout výkon práce bez osobních ochranných pracovních prostředků. V takovém případě by se pak jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku<sup>4</sup>. Každý případ je nutné posuzovat s přihlédnutím k jeho konkrétním okolnostem, tj. jakou práci zaměstnanec vykonává, o jaké ochranné pracovní prostředky se jedná, před jakým rizikem mají chránit.

### **I. 5. 3. Nesouhlas s pracovním posudkem**

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se podle § 315 zákoníku práce domáhat, aby bylo uloženo přiměřeně jej upravit.

Lze doporučit, aby zaměstnanec nejprve písemně sdělil zaměstnavateli, s kterými větami nebo slovy nesouhlasí a navrhl opravy. Jestliže zaměstnavatel posudek neopraví, má zaměstnanec možnost se obrátit na soud, kde bude požadovat, aby soud uložil zaměstnavateli posudek opravit. Zaměstnanec musí přesně uvést, co navrhuje a jakým způsobem opravit, například:

„Navrhuji vydání tohoto rozsudku: Žalovaný je povinen upravit obsah pracovního posudku ze dne 20. února

---

<sup>2</sup> Zákoník práce č. 262/2006 Sb., §§ 69 – 72.

<sup>3</sup> § 106 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>4</sup> § 208 zákoníku práce.

2006 tak, že se z posudku vypouští věta „ V pracovní době soustavně požíval alkoholické nápoje“ a požadují nahradit náklady soudního řízení.“

Žalobu je nutné podat k soudu nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec o obsahu pracovního posudku dověděl.

Stejným způsobem se postupuje v případě úpravy potvrzení o zaměstnání.

#### **I. 5. 4. Odmítnutí vydat potvrzení o zaměstnání**

Odmítl-li zaměstnavatel vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, lze doporučit pokus o mimosoudní vyřešení sporu. Nepodaří-li se to, lze se obrátit na soud, kde bude zaměstnanec žalobou navrhopvat vydání následujícího rozsudku:

„Žalovaný je povinen vydat žalobci potvrzení o zaměstnání a nahradit náklady soudního řízení“.

Lhůta pro podání žaloby k soudu není stanovena.

Nevydá-li zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, může tak způsobit zaměstnanci citelnou újmu spočívající v tom, že zaměstnanec nepřijme do zaměstnání jiný zaměstnavatel a bude mu tak ucházet měsíčně mzda. V takovém duchu pak rozhodují soudy.

#### **I. 5. 5. Nesouhlas s neomluvenou absencí**

Podle § 223 odst. 2 zákoníku práce může zaměstnavatel krátiť dovolenou na zotavenou za neomluveně zmeškanou směnu o 1-3 dny dovolené.

Posoudil-li zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance jako neomluvené zmeškání práce, může zaměstnanec podat žalobu k soudu, kde bude navrhopvat, aby soud vydal následující rozsudek:

„Určuje se, že nepřítomnost žalobce v práci ve dnech 26. a 27. března 2006 není neomluveným zameškáním práce. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady soudního řízení do 3 dnů po právní moci tohoto rozsudku.“

Lhůta k podání žaloby zde není stanovena.

#### **I. 5. 6. Spory o dovolenou na zotavenou**

Zaměstnavatel je oprávněn nařídít zaměstnanci dovolenou, ovšem musí to oznámit alespoň 14 dní předem, § 217 odst. 2 zákoníku práce. Lhůta může být zkrácena se souhlasem odborové organizace nebo po dohodě se zaměstnancem. Jestliže nebude tato povinnost dodržena, je zaměstnanec oprávněn příkaz čerpat dovolenou odmítnout a požadovat přidělování práce. Jestliže by pak zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděloval, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele<sup>5</sup> a zaměstnanci by příslušela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Lhůta k uplatnění této náhrady u soudu činí 3 roky.

#### **I. 5. 7. Neplacení mzdy**

Nevyplatí-li zaměstnavatel mzdu nebo ji vyplatí v nesprávné výši, je stanovena lhůta k uplatnění peněžitých nároků u soudu na 3 roky. Nepodaří-li se spor vyřešit mimosoudní cestou, lze se obrátit na soud. Je-li zaměstnavatel v prodlení, lze požadovat i úroky z prodlení, které činí dvojnásobek diskontní sazby stanovené Českou národní bankou. Nevyplatí-li zaměstnavatel zaměstnanci mzdu do 15 dnů po uplynutí její splatnosti, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr<sup>6</sup>.

Spor o náhradu mzdy po dobu, kdy zaměstnavatel nepřiděloval práci z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, může být spojen se žalobou o neplatnost výpovědi nebo může být veden samostatně. Rozhodne-li soud, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým

---

<sup>5</sup> § 208 zákoníku práce.

<sup>6</sup> § 56 odst. 1 b) zákoníku práce, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo jakoukoliv její část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr a vzniká mu nárok na odstupné.

zrušením je neplatné, a zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, náleží zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku po dobu, kdy zaměstnavatel z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru nepřiděloval práci. Lhůta k uplatnění náhrady mzdy činí 3 roky.

#### **I. 5. 8. Insolventnost zaměstnavatele a konkurz, likvidace zaměstnavatele**

Konkurz<sup>7</sup> může být na zaměstnavatele prohlášen, pokud má více věřitelů, nejméně dva, a po delší dobu není schopen plnit své závazky. Návrh na konkurz je možné podat ke krajskému soudu. Pracovněprávní nároky jsou uspokojovány přednostně, mzda a odměna za pracovní pohotovost dokonce za dobu 3 let zpětně, tj. i za dobu před prohlášením konkursu. Zaměstnanec musí své nároky včas u krajského soudu přihlásit a to ve lhůtě stanovené soudem, většinou do 30 dnů ode dne vyvěšení usnesení soudu o prohlášení konkursu.

Příhlášku podává zaměstnanec dvojmo. Je nutné uvést důvod a výši pohledávky, kterou zaměstnanec jako věřitel přihlašuje, a je nutné připojit kopie listin, ze kterých pohledávka vyplývá. Funkci zaměstnavatele po prohlášení konkursu plní správce konkurzní podstaty. Prohlášením konkursu provozování podniku automaticky nekončí. Konkurz nemusí znamenat ve všech případech propuštění všech zaměstnanců výpovědí nebo dohodou z organizačních důvodů.

V případě likvidace zaměstnavatele, přecházejí práva a povinnosti vůči zaměstnancům na likvidátora. Likvidátor je povinen včas o likvidaci informovat všechny známé věřitele a přednostně uspokojit mzdové nároky zaměstnanců. Ve většině případů skončí při likvidaci pracovní poměry výpovědí nebo dohodou z důvodů organizačních změn a vzniká zaměstnancům nárok na odstupné.

Byl-li na zaměstnavatele podán návrh na konkurz a zaměstnavatel nevyplatil zaměstnancům mzdové nároky, lze se obrátit s písemnou žádostí na úřad práce místně příslušný podle sídla zaměstnavatele, který má možnost podle zákon o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele<sup>8</sup>, přiznat zaplacení mzdových nároků. Lze uplatnit mzdové nároky nejvýše za tři měsíce, a to v době 6 měsíců před měsícem, ve kterém byl podán návrh na konkurz. Celková výše, která může být úřadem práce vyplacena, nesmí za jeden měsíc přesáhnout částku ve výši 1, 5 částky průměrné mzdy v národním hospodářství v předchozím roce. Žádost o výplatu mzdových nároků musí obsahovat jméno a příjmení, rodné číslo a adresu bydliště, název a sídlo zaměstnavatele, výši jednotlivých mzdových nároků a je nutné ji doručit na úřad práce nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil na úřední desce informace o zaměstnavatelích, na které byl prohlášen konkurz. Krajský soud, u kterého byl podán návrh na konkurz je totiž povinen neprodleně informovat úřad práce, v jehož obvodu je sídlo nebo bydliště dlužníka, tedy toho na koho byl podán návrh na prohlášení konkursu.

#### **I. 5. 9. Spory o náhradu škody**

Zaměstnavatel nesmí bez souhlasu zaměstnance srazit ze mzdy částku, která by představovala náhradu škody. Musí ji se zaměstnancem projednat a přesvědčit ho tak o správnosti jeho nároku. Nebude-li zaměstnanec souhlasit, může zaměstnavatel vymáhat náhradu škody soudní cestou. V případě jeho úspěchu bude zaměstnanec povinen uhradit škodu a soudní výlohy.

Odmítá-li zaměstnavatel poskytnout náhradu škody, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů, včetně nároků na odškodnění za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, lze doporučit pokus o smírné řešení sporu, případně se obrátit přímo na pojišťovnu. Odmítne-li zaměstnavatel věc řešit, lze ho upozornit na

<sup>7</sup> Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, v platném znění. Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon – účinnost od 1. července 2007)

<sup>8</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

skutečnost, že se zaměstnanec obrátí na soud, nebude-li požadovaná částka poskytnuta. Žalobu je nutné k soudu podat nejpozději do dvou let ode dne, kdy se zaměstnanec o škodě dověděl a o tom, kdo za ni odpovídá. U náhrady za ztrátu na výdělků je nutné v této lhůtě uplatňovat jednotlivé nároky, tj. náhrady za každý měsíc.

Pokud se například ztratí hodinky v hodnotě 2500,- Kč (náhrada škody na odložených věcech), je nutné bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů, kdy se zaměstnanec o škodě dozví, uvědomit o ní zaměstnavatele, jinak nárok na náhradu škody zanikne. Lze tedy doporučit provést uvědomění zaměstnavatele písemně a příjem si nechat zaměstnavatelem potvrdit. Zaměstnavatel odpovídá za škodu na odložených věcech do výše 10 000,- Kč<sup>9</sup>, způsobil-li škodu jiný zaměstnanec zaměstnavatele nebo převzal-li věc zaměstnavatel do zvláštní úschovy, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci škodu v plné výši.

#### **I. 5. 10. Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci**

Dostane-li zaměstnanec upozornění zaměstnavatele na porušování pracovní kázně<sup>10</sup>, se kterým zaměstnanec nesouhlasí, lze doporučit zaměstnanci reagovat na takové upozornění rovněž písemně. „Dne 20. května 2006 jsem byl písemně upozorněn na možnost výpovědi, neboť jsem dne 15. května údajně porušil pracovní kázeň, že jsem nesplnil příkaz svého vedoucího. S tímto tvrzením nesouhlasím z následujících důvodů.....“

#### **I. 5. 11. Převedení na jinou práci nebo přeložení bez souhlasu zaměstnance**

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na práci jiného druhu než je sjednána v pracovní smlouvě jen ve výjimečných případech.

Pokud je zaměstnanec přesvědčen, že jeho převedení na jinou práci je neoprávněné, je oprávněn odmítnout výkon takové práce a písemně sdělit zaměstnavateli, že s převedením nesouhlasí a trvá na přidělování práce podle pracovní smlouvy. V případě, že tato práce nebude přidělována, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků. Zaměstnanec může zaměstnavateli sdělit například následující:

„S převedením na jinou práci nesouhlasím, do vyřešení sporu, nejpozději do 15. července 2007 budu tuto práci vykonávat. Po uplynutí této doby trvám na tom, aby mi byla přidělována práce podle platné pracovní smlouvy.“

Bude-li zaměstnanec práci vykonávat bez námitek, dá tak mlčky najevo, že s převedením na jinou práci souhlasí.

Odmítne-li zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy, lze uplatnit nárok u soudu a to do tří let ode dne, kdy měla být vyplacena. Před podáním žaloby k soudu lze doporučit ještě pokus o smírné řešení sporu například následující formou:

„Vzhledem ke skutečnosti, že jste mi od 1. ledna 2006 do 15. července 2006 nepřiděloval práci podle platné pracovní smlouvy, jednalo se o překážku v práci na Vaší straně. Po dobu trvání této překážky mi náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Požaduji proto, abyste mi náhradu mzdy ve výši 125 525,- Kč zaplatil nejpozději do 15. srpna 2006. Pokud tak neučiníte, budu nucen se svých práv domáhat soudní cestou.“

Obdobně lze postupovat i v případě, že zaměstnavatel nutí zaměstnance bez jeho souhlasu pracovat v jiném místě, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce, nebo když zaměstnavatel nepřiděluje práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, nýbrž jen například po dobu 6 hodin denně nebo jen

<sup>9</sup> § 268 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>10</sup> Nový zákoník práce již nepoužívá pojem pracovní kázeň, ale nahradil ho slovním spojením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Prakticky lze tedy pro názornost a zjednodušení i nadále využít pojmu pracovní kázeň.

v pondělí a ve čtvrtek apod. , činí-li pracovní doba 40 hodin týdně a 8 hodin denně. Podle § 13 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.

## **II. Kolektivní pracovní spory**

**Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy**, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší v ČR zprostředkovatelé a rozhodci. **Spory o uzavření kolektivní smlouvy** řeší rovněž zprostředkovatelé a rozhodci, v těchto sporech lze za podmínek stanovených zákonem o kolektivním vyjednávání<sup>11</sup> použít jako krajní prostředek ve sporu stávku nebo výluku. O návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodce rozhoduje krajský soud v řízení o přezkoumání nepravomocných správních rozhodnutí soudem podle § 244 a násl. OSŘ. Rovněž určení nezákonnosti stávky nebo výluky patří do působnosti krajského soudu. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje případy, kdy je stávka nebo výluka nezákonná.

### **Pracovní soudy u nás?**

Otázka zavedení zvláštních pracovních soudů nebo specializovaných senátů je diskutována po delší dobu. V řadě zemí existují zvláštní orgány nebo speciální soudy, které projednávají individuální pracovní spory. To umožňuje rychlejší a pro zaměstnance přístupnější řešení pracovníprávních sporů. Německo je příkladem země, kde existuje zvláštní soustava pracovníprávních soudů. Projednávání pracovních sporů obecnými soudy se nejeví zcela optimální vzhledem k délce trvání pracovních sporů a poměrně náročné přístupnosti těchto soudů pro zaměstnance. De lege ferenda by bylo tedy vhodné i u nás uvažovat o zavedení zvláštního rozhodování pracovních sporů<sup>12</sup>. Cílem by bylo zrychlení rozhodování těchto sporů, zpřístupnění způsobu řešení pro zaměstnance, zkvalitnění způsobu rozhodování orgány specializovanými na pracovníprávní problematiku.

## **Německé pracovníprávní soudnictví**

V Německu vedle ústavního soudnictví existuje pět rovnocenných soudních soustav. Obecné soudy jsou Amts-, Land- und Oberlandesgerichte jako zemské soudy a Nejvyšší spolkový soud v Karlsruhe. Jsou příslušné pro občanskoprávní a trestní věci. Samostatné soustavy tvoří správní soudnictví, sociální a finanční soudy. Spolkový patentový soud sídlí v Mnichově.

Zvláštními soudy v občanskoprávních věcech jsou pracovníprávní soudy, které jsou tvořeny pracovními soudy, zemskými pracovními soudy a spolkovým pracovním soudem v Kasselu. V důsledku oddělení pracovního práva od práva občanského se postupně vytvořila i samostatná soudní soustava pro řešení pracovníprávních sporů, obzvláště v oblasti kolektivního pracovního práva, tedy vyjednávání pracovních podmínek, tarifních smluv a vnitropodnikových norem. Zejména v této oblasti občanskoprávní spory přesahují klasické občanskoprávní spory, neboť musí zohlednit aspekty v oblasti správního, hospodářského práva a dalších veřejnoprávních předpisů. K tomu lze přičíst ještě skutečnost, že vyřešení pracovníprávních sporů z důvodu jejich významu pro zaměstnance by mělo proběhnout rychle a jednoduše.

Pracovníprávní soudy jsou civilněprávními soudy. Řízení před pracovníprávními soudy se řídí zákonem o pracovníprávních soudech (ArbGG<sup>13</sup>) a občanským soudním řádem (ZPO<sup>14</sup>). Řízení lze zahájit jen

---

<sup>11</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

<sup>12</sup> Bělina, M. : Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2001, str. 441

<sup>13</sup> ArbGG.....

na návrh. Řízení před pracovním soudem lze zahájit v pěti základních formách:

1. Žaloba, která může být podána ve formě
  - a) do protokolu přímo u pracovního soudu a následné doručení žaloby
  - b) doručení žaloby
2. Žádost o vydání soudní upomínky
3. Žádost na vydání arestu nebo jednostranného opatření
4. Žádost na zahájení řízení, jehož výsledkem je usnesení
5. Žádost na vydání jednostranného opatření v podobě usnesení

#### **Použitá literatura:**

Bělina, M. : Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2001

Hlavsa, P. : Občanský soudní řád, Linde Praha, a. s. 2000

Hochman, J. : Pracovní právo v soudní praxi, C. H. Beck, Praha 1994

Kostečka, J. : Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů. Právník, 1970, č. 5, str. 396 a násl.

Kubínková, M. a kol. : Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání, Sondy, s. r. o. Praha 2002

Schaub, G. : Moje práva a povinnosti v řízení před pracovněprávními soudy / Meine Rechte und Pflichten im Arbeitsgerichtsverfahren, Beck-Rechtsberater im dtv, Mnichov 1997

#### **Právní prameny:**

Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění

Zákon o kolektivním vyjednávání, zákon č. 2/1992 Sb., v platném znění

Občanský soudní řád, zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů

- 
- příslušnost soudů
  - strany a jejich zastoupení
  - náklady řízení
  - formy řízení
  - nároky sporných stran
  - vzory podání, druhy žalob
-