UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Tomáš Hemerka

Pracovněprávní spory

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 6. 12. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou 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 125 792 znaků včetně mezer.

Tomáš Hemerka

V Poličce dne 6. 12. 2018

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph. D. za jeho cenné rady a vstřícnost při vedení diplomové práce. Také bych chtěl velice poděkovat svým rodičům za podporu během studia.

Obsah

Úvod ... 6
1. Obecný úvod do pracovněprávních sporů ... 8
1.1. Pojem pracovněprávní spor ... 8
1.2. Dělení pracovněprávních sporů ... 9
2. Řešení individuálních pracovněprávních sporů ... 11
2.1. Účastníci individuálních pracovněprávních sporů ... 11
2.2. Soudní řešení pracovněprávních sporů ... 11
2.2.1. Pravomoc soudů v pracovněprávních sporech ... 12
2.2.2. Příslušnost soudů v pracovněprávních sporech ... 12
2.2.3. Obsazení soudu v pracovněprávních sporech ... 15
2.3. Alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů ... 17
2.3.1. Rozhodčí řízení ... 17
2.3.2. Mediace ... 18
2.4. Současný stav a vize do budoucna ... 19
2.5. Japonská cesta ... 24
3. Vybrané individuální pracovněprávní spory ... 27
3.1. Spory související se vznikem pracovněprávního vztahu ... 28
3.2. Spory související se změnou pracovněprávního vztahu ... 33
3.3. Spory související s trváním pracovněprávního vztahu ... 38
3.3.1. Překážky v práci na straně zaměstnance ... 38
3.3.2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele ... 40
3.4. Spory související se zánikem pracovněprávního vztahu ... 41
3.4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru ... 42
3.4.2. Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) ZPr ... 45
3.4.3. Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) ZPr ... 47
3.4.4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ... 49
4. Kolektivní pracovněprávní spory ... 52
4.1. Účastníci kolektivních pracovněprávních sporů ... 52
4.2. Spory z kolektivní smlouvy ... 53
4.3. Spory o uzavření o kolektivní smlouvy ... 55
Závěr ... 58
Seznam zkratek ... 59
Seznam použitých zdrojů ... 60

Pracovněprávní spory, Abstrakt 66
Labour disputes, Abstract 67

Úvod

Tématem mé diplomové práce jsou pracovněprávní spory, tedy pře vznikající v souvislosti s pracovními vztahy. Téma je nanejvýš aktuální, neboť subjektem právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce je většina ekonomicky aktivního obyvatelstva vystupující na straně jedné jakožto zaměstnanci. Druhou stranou jsou pak zaměstnavatelé, právnické nebo fyzické osoby, využívající pracovní sílu zaměstnanců k provozování své činnosti. Pracovněprávní vztahy a stejně tak spory s nimi související jsou tedy součástí každodenního života.

Podle statistických přehledů soudních agend Ministerstva spravedlnosti České republiky[1] trvale roste počet občanskoprávních sporů, nicméně sporů s pracovněprávním prvkem ubývá. Nastává tedy otázka, čím je tento fenomén způsoben.

Příčinnou může být hned několik faktorů. Z těch právních se nabízí například nepřiměřená délka a nemalá nákladnost soudního řízení. Nelze také předpokládat, že každý zaměstnanec zná všechna svá práva vyplývající z pracovněprávních předpisů, natož že je seznámen s rozhodovací praxí soudů.

Ekonomickým důvodem pak může být, že výdělek ze závislé činnosti je často jediným příjmem domácností a možnost jeho ztráty je pro zaměstnance natolik citelným zásahem do rozpočtu, že raději přejdou zaměstnavatelovo protiprávní jednání, rezignují na ochranu svých subjektivních práv a zvolí jistotu stálého pracovního vztahu.

Cílem mé diplomové práce je vyložit základní problematiku pracovněprávních sporů, představit možnosti jejich řešení, a zanalyzovat příčiny nízkého počtu těchto pří. Zejména pak chci vytvořit komplexní přehled sporů, ke kterým může v souvislosti s pracovněprávními vztahy docházet.

Diplomová práce je členěna do čtyř částí. V té první se budu věnovat úvodu do dané problematiky a vymezení důležitých pojmů. Ve druhé se pak budu zabývat současnými možnostmi řešení pracovněprávních sporů a zanalyzovat související problémy. Také alespoň nastíním možnosti řešení stávajícího stavu a navíc přidám drobný exkurz do jedné zahraniční úpravy, která by taktéž mohla být pro naše zákonodárce vzorem. Třetí a stěžejní část bude zahrnovat rozdělení a jednotlivé druhy individuálních pracovněprávních sporů. Raději, než abych se zaměřil a do detailu propracoval pouze jediný typ sporu, tak budu tuto část koncipovat

[1] Dostupné na https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html

jako přehled různých pří vznikajících během trvání celého pracovněprávního vztahu. Poslední část je pak pro ucelení tématu práce alespoň stručně věnována kolektivním pracovněprávním sporům.

V celé práci budu vycházet z právních předpisů, odborné literatury a článků, statistických přehledů a v neposlední řadě z rozhodovací praxe soudů.

1. Obecný úvod do pracovněprávních sporů

1.1. Pojem pracovněprávní spor

K uvedení tématu je v první řadě nutné definovat pojem pracovněprávních sporů. Obecně lze spor vymezit jako „střet protichůdných názorů alespoň dvou subjektů.“[2]

V případě pracovněprávních sporů se jedná o pře, které vznikají v souvislosti se vznikem, změnou, trváním nebo zánikem pracovního poměru, a to mezi subjekty tohoto poměru. Doktrinálně jsou pak tyto spory definovány jako „střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru dosaženého stranami před tímto orgánem, resp. pokud jde o zprostředkovatele, je oprávněn střet názorů projednat a podat stranám návrh na jeho řešení.“[3]

Pracovněprávní vztahy jsou pak vymezeny v § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.[4] Zde uvedené vymezení však není zcela přesné, protože příliš úzce pojímá pracovněprávní vztahy a označuje za ně pouze individuální pracovněprávní vztahy a z právních vztahů kolektivní povahy pak označuje jako kolektivní pracovněprávní vztahy ty, které souvisejí s výkonem závislé práce. Některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle § 1 písm. a) ZPr (tedy vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli) pak zákoník práce sice dle § 1 písm. d) také "upravuje", ale za pracovněprávní je neoznačuje vůbec. Přes výše uvedené nedostatky v zákonném vymezení pracovněprávních vztahů bude vhodné tradičně považovat i tyto naposled uvedené právní vztahy za vztahy pracovněprávní, byť odvozené.[5] Z. Gregorová pak k tomuto uvádí: „lze se setkat i s tvrzením,

[2] BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 441. ISBN 978-80-7400-667-8.
[3] Tamtéž
[4] Dále také jen ZPr
[5] PICHRT, Jan. § 1 (Předmět úpravy). PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 5. ISBN 978-80-7552-609-0.

že tyto vztahy nelze podřídit režimu pracovního práva, avšak většina teoretiků se přiklání k názoru, že i v tomto případě se jedná o pracovněprávní vztahy.‘‘[6]

Z výše uvedené definice tedy vyplývá, že o pracovněprávní spor se jedná výhradně, pokud subjekty pracovněprávního vztahu uplatňují práva z něj vyplývající.

O takovéto spory se nejedná v případech pří týkajících se práv duševního vlastnictví, systému sociálního zabezpečení nebo třeba konfliktů mezi spolupracovníky. Za spory v právním smyslu slova pak nelze označit ani jednostranná právní jednání jako například výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, která jsou pouze uplatněním práva jednoho ze subjektů pracovního poměru, byť mohou být důsledkem určité konfliktní situace.[7]

1.2. Dělení pracovněprávních sporů

Pracovněprávní vztahy dělíme na individuální a kolektivní. Stejně tak jsou v pracovněprávní teorii děleny pracovněprávní spory.

Individuální pracovněprávní pře vznikají z individuálních pracovních vztahů, tedy jsou to spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vzniklé z pracovněprávního poměru, zatímco kolektivními spory jsou ty, které vznikají z kolektivních pracovních vztahů. Jejich subjekty jsou zaměstnavatelé a kolektivy pracovníků, které jsou zastoupeny odborovými orgány.[8]

K tomuto dělení se přiklání také Nejvyšší soud v usnesení ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011, ve kterém je uvedeno: „Pracovněprávní vztahy se tradičně člení do dvou částí, a to na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy. Zatímco individuální pracovní vztahy jsou vztahy mezi zaměstnancem jako jednotlivcem na straně jedné a zaměstnavatelem jako zaměstnávajícím subjektem na straně druhé, kolektivními pracovními vztahy rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců (zejména odborové organizace), a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými

[6] GREGOROVÁ, Zdeňka. Kapitola 5 [Pracovněprávní vztahy]. In: GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 107. ISBN 978-80-210-8021-8.
[7] BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 442. ISBN 978-80-7400-667-8.
[8] BĚLINA, Miroslav. [Pracovněprávní spory a jejich řešení] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 442. ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšení pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Z uvedeného vymezení pak vyplývá rozlišení pracovních sporů na individuální pracovní spory a kolektivní pracovní spory. Individuálními pracovními spory se rozumí spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky z pracovněprávních vztahů, vzniklých buď ze zákona (podle příslušných právních předpisů) nebo na smluvním základě podle pracovní smlouvy, resp. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo podle příslušných ustanovení kolektivní smlouvy, která upravují nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců.‘‘

Z uvedeného tedy vyplývá, že shora uvedené dělení je přijímáno jak doktrinálně, tak i soudní praxí.

2. Řešení individuálních pracovněprávních sporů

2.1. Účastníci individuálních pracovněprávních sporů

V případě individuálních pracovněprávních sporů lze v zásadě říci, že jejich účastníky jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Tyto pojmy jsou vymezeny v zákoníku práce.

Pojem zaměstnanec definuje § 6 ZPr. Zaměstnancem z logiky věci může být jen fyzická osoba. K výkonu závislé práce se může zavázat nezletilý, který dovršil 15 let věku. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.[9]

Následující § 7 ZPr pak označuje zaměstnavatele jako „osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.‘‘ Zaměstnavatelem tedy může být jak fyzická, tak i právnická osoba, v zásadě kdokoliv, kdo má právní osobnost. Její úprava se nijak neliší od obecného občanského práva. U fyzické osoby vzniká narozením, u osoby právnické pak vznikem. Zaměstnavatelem může být právnická osoba veřejného či soukromého práva, nebo zahraniční právnická osoba.[10]

Nicméně je nutné vzít v úvahu, že o pracovněprávní spor půjde i v dalších případech. Jedná se například o spory, které vznikají v příčinné souvislosti s výkonem závislé práce bez ohledu na to, jestli je účastníkem vztahu zaměstnanec nebo na jeho místě jiná osoba, například dědic, či zda výkon závislé práce trvá nebo byl ukončen.[11]

2.2. Soudní řešení pracovněprávních sporů

Pro komplexnost práce popíšu v následujících bodech procesněprávní aspekty soudního řešení pracovněprávních pří. Není mým cílem věnovat se celé, velmi obsáhlé materii civilního procesu. Vzhledem k tématu práce se zaměřím na prvky významné pro pracovněprávní spory.

[9] § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, na základě novely provedené zákonem č. 460/2016 Sb.
[10] HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA. Kapitola 3 [Pracovněprávní vztahy a pracovněprávní skutečnosti]. In: HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s.72-73. ISBN 978-80-7380-540-1.
[11] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 6. ISBN 978-80-7400-581-7.

2.2.1. Pravomoc soudů v pracovněprávních sporech

Pracovněprávní spory jsou v České republice projednávány obecnými soudy v občanskoprávním řízení. Neexistuje zde samostatná soustava pracovního soudnictví. Základním předpisem, který upravuje řešení individuálních pracovněprávních sporů, je zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.[12] Pravomoc soudů v pracovních věcech je stanovena § 7 odst. 1 OSŘ, který zní: „V občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné právní věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány.‘‘ Znění tohoto ustanovení do 31. 12. 2013 vypočítávalo jednotlivá odvětví soukromého hmotného práva, a mezi nimi i právní věci vyplývající z pracovních vztahů. Tento stav byl změněn novelou č. 293/2013 Sb., přičemž důvodová zpráva vysvětlila, že „bylo upuštěno od rozlišování jednotlivých odvětví z důvodu obnovení občanského zákoníku jakožto obecného kodexu soukromého práva. Myšlenka jednotného rekodifikovaného soukromého práva byla tím vyjádřena v právní úpravě občanského soudního řízení, jehož primárním účelem je právě řešení sporů ze soukromého práva vyplývajících.‘‘[13]

Pravomoc civilních soudů je dána ve třech základních skupinách rozptýlených v různých pracovněprávních předpisech. První skupinou jsou pracovní věci v užším smyslu slova. Další skupinou jsou spory podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Do poslední skupiny pak spadají věci upravené v zákoně č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, který upravuje řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců, voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a voleb členů zvláštního vyjednávacího výboru evropské družstevní společnosti.[14]

2.2.2. Příslušnost soudů v pracovněprávních sporech

Určení konkrétního soudu je záležitostí ustanovení o příslušnosti soudu. Tato ustanovení jsou důsledkem mnohosti soudů v rámci soudní soustavy a představuji pravidla o tom, na který soud je třeba se obrátit (z hlediska účastníků) a který soud má povinnost věc projednat a

[12] Dále také jen OSŘ.
[13] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 1. ISBN 978-80-7400-581-7.
[14] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 1. ISBN 978-80-7400-581-7.

rozhodnout (z hlediska soudů). To tedy znamená, že příslušnost vymezuje působnost jednotlivých soudů v rámci soudní soustavy.[15]

Obecně v případech pracovněprávních sporů chápaných v užším pojetí, tedy hlavně ve sporech mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o práva a povinnosti z individuálních pracovněprávních vztahů, jsou v prvním stupni příslušné okresní soudy, respektive obvodní soudy v Praze a Městský soud v Brně.[16]

Výjimkou je, pokud by účastníkem řízení byl cizí stát jako zaměstnavatel. Pak by podle § 9 odst. 2 písm. c) OSŘ v prvním stupni rozhodoval krajský soud.[17] Krajské soudy jsou také příslušné k řešení sporů o nezákonnosti stávky a výluky, a to podle § 21 resp. § 29 zákona č. 2/1991 Sb., zákona o kolektivním vyjednávání.[18] Jako prvoinstanční pak rozhoduje krajský soud spory o zrušení rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy. V těchto sporech je věcná příslušnost krajských soudů založena již v § 14 odst. 2 ZKV, z něhož dále vyplývá, že krajský soud může rozhodnout jak o zrušení rozhodnutí rozhodce, tak i o jeho změně. Soud rozhoduje podle části třetí OSŘ (nikoliv podle části páté). Zvláštností je, že proti usnesení, jímž krajský soud rozhoduje o věci, není odvolání přípustné.[19]

Místní příslušnost pak spočívá v tom, že k řízení je příslušný obecný soud, a to obecný soud žalovaného. Obecný soud žalobce nemá pro stanovení obecné příslušnosti žádnou relevanci *(actor sequitur forum rei).* Zásadní vymezení obecného soudu obsahuje § 85 OSŘ.[20]

Vedle obecného soudu je pro pracovní spory významná také příslušnost daná na výběr podle § 87 OSŘ. Naopak výlučná příslušnost (§ 88 OSŘ) ani dohoda o prorogaci (§ 89a OSŘ) se v těchto sporech neuplatňují.[21]

Pokud je žalován zaměstnavatel, který je právnickou osobou, pak je obecným soudem soud, v jehož obvodu má své sídlo. Jedná se o sídlo zapsané ve veřejném rejstříku, pokud se do něj právnická osoba zapisuje. Nicméně § 137 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník[22]

---

[15] WINTEROVÁ, Alena a Alena MACKOVÁ. *Civilní právo procesní*. 8. vydání. Praha: Leges, 2015. Student (Leges). s. 111. ISBN 978-80-7502-076-5.
[16] Srov. § 9 odst. 1, odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., zákon o soudech a soudcích.
[17] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 28-29. ISBN 978-80-7400-581-7
[18] Dále také jen ZKV
[19] HROMADA, Miroslav. § 9 [Věcná příslušnost]. In: SVOBODA, Karel, SMOLÍK, Petr, LEVÝ, Jiří, ŠÍNOVÁ, Renáta. Občanský soudní řád. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 28. ISBN 978-80-7400-673-9
[20] WINTEROVÁ, Alena a Alena MACKOVÁ. *Civilní právo procesní*. 8. vydání. Praha: Leges, 2015. Student (Leges). s. 114. ISBN 978-80-7502-076-5.
[21] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 29. ISBN 978-80-7400-581-7.
[22] Dále také jen OZ.

dává každému možnost, aby se dovolal, i v občanském soudním řízení skutečného sídla.[23] „Skutečným sídlem právnické osoby lze rozumět především místo, kde je těžiště činnosti právnické osoby, resp. místo (adresa), odkud je právnická osoba řízena, tedy především místo (adresa), kde zasedají a působí členové statutárního orgánu právnické osoby, případně místo (adresa), kde je umístěn hlavní závod této právnické osoby.“[24]

Když žaloba směřuje proti zaměstnavateli, který je fyzickou osobou, tak je obecným soudem jeho bydliště. Pro pracovněprávní spory však nelze užít § 85 odst. 2 OSŘ, který umožňuje žalovat podnikající fyzickou osobu u soudu, v jehož obvodu má své sídlo (§ 429 OZ).[25]

V pracovněprávních sporech lze využít příslušnost danou na výběr a žalovat zaměstnavatele tam, kde se nachází jeho organizační složka. Organizační složka je nejširším pojmem a obsahuje nejrůznější části (pobočku, odštěpný závod, aj.), na které podnikatel svůj závod rozdělil. Pracovněprávní spor se bude organizační složky týkat, zejména pokud zde zaměstnanec koná práci a má zde své pracoviště.[26]

U zaměstnance je pak obecným soudem ten soud, v jehož obvodu má zaměstnanec své bydliště. V občanském soudním řádu není bydliště výslovně definováno. A tak je nutné vyjít z § 80 OZ, podle kterého má člověk bydliště v místě, kde se zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolnosti trvale. Pojem bydliště tak nelze ztotožňovat s pojmem trvalého pobytu podle § 10 zákona č. 133/2000 Sb. zákon o evidenci obyvatel. Zaměstnavatel má právo požadovat údaj o bydlišti podle § 30 odst. 2 a § 316 odst. 4 ZPr.[27]

Také v případě žaloby proti zaměstnanci je možné využít příslušnosti dané na výběr. Dle § 87 písm. a) OSŘ je příslušným také soud, v jehož obvodu má žalovaný své stálé pracoviště. Tento pojem je pak vymezen v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3027/2013 takto: „Pracovištěm je třeba pro účely určení místní příslušnosti rozumět prostor (místo), kde žalovaný na základě pracovního, služebního nebo jiného jim obdobného právního vztahu vykonává své zaměstnání nebo povolání (plní své úkoly vyplývající

[23] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 29. ISBN 978-80-7400-581-7.
[24] LASÁK, Jan. § 137 [Skutečné a zapsané sídlo]. In: LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 725. ISBN 978-80-7400-529-9.
[25] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 29. ISBN 978-80-7400-581-7.
[26] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 30. ISBN 978-80-7400-581-7.
[27] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 30. ISBN 978-80-7400-581-7.

z pracovního, služebního nebo jiného jim obdobného právního vztahu). Stálým pracovištěm jen takový určitý prostor (místo), v němž žalovaný (jako zaměstnanec) skutečně (na základě přidělení zaměstnavatele a podle jeho pokynů) soustavně pracuje.“ Konečně je pak příslušnost na výběr možná ve sporech o náhradu újmy, ve kterých je příslušným soud, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti zakládající právo na náhradu újmy. Zaměstnavatel a stejně tak zaměstnanec můžou být žalobcem i žalovaným.[28]

2.2.3. Obsazení soudu v pracovněprávních sporech

Podle § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ rozhoduje v řízení ve věcech pracovních před okresním soudem senát. Ten se skládá z předsedy (soudce profesionála) a dvou laických přísedících.

Přestože účast laiků na rozhodování individuálních pracovněprávních sporů je pro tato řízení dlouhodobě charakteristickým znakem, tak právě institut přísedících je v odborných kruzích velmi diskutovaným tématem. Není cílem mé práce tento institut podrobně zkoumat a popisovat, ale považuji za nezbytné uvést alespoň pro představu několik postřehů.

Například M. Kalenská k problematice uvádí: ,,Zcela zbytečné je jednání v senátech. Jde o anachronizmus, který řízení jen zdržuje. (…) a když se některý přísedící nedostaví k jednání, hledá se horko těžko někdo jiný, nebo se jednání odročí. Do jednání většinou lidoví přísedící nezasahují, nebo do něj vnášejí laické pohledy a stejně rozhoduje hlas soudce. Řízení se tak zbytečně organizačně komplikuje a prodražuje, a přitom se odpovědnost soudce rozmělňuje.‘‘[29]

O. Novák se pak k tomuto tématu vyjadřuje takto: ,,Z čistě statistického hlediska je zřejmé, že většina přísedících je tvořena bývalými či současnými zaměstnanci, nikoliv však zaměstnavateli. Pro srovnání, podle německé právní úpravy rozhoduje pracovní spory rovněž senát složený ze soudce z povolání a dvou laiků, avšak jeden z nich je vybrán z řad zaměstnanců a druhý naopak z řad zaměstnavatelů. V důsledku absence podobného ustanovení v českém právním řádu se v některých případech lze jen stěží ubránit dojmu, že namísto klasického nestranného soudu rozhoduje jakási kvaziodborová organizace, která věc (klasicky neplatnost

[28] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 31-32. ISBN 978-80-7400-581-7.
[29] KALENSKÁ, Marie. Pracovněprávní spory a jejich řešeni. Aplikované právo. roč. 2007. č. 2. s. 5-12.

výpovědi) posuzuje nikoliv podle pozitivního práva, nýbrž podle zásad spravedlnosti v lepším případě a podle aktuálních pocitů a emocí v případě horším.‘‘[30]

Ať už je tedy přísedícím vyčítána neodbornost, nespolehlivost, nadbytečnost nebo nedostatek nestrannosti, je nutné přijít s řešením, které může tyto negativní rysy eliminovat.

Bude-li tedy zachován institut přísedících i nadále, lze z hlediska zajištění dostatečné odbornosti (tím de facto pomine i namítaná nadbytečnost u soudního řízení) uvažovat o zavedení odborné zkoušky, které by se zájemci o výkon funkce museli podrobit. Tu by pak z povahy věci musel zajišťovat a garantovat stát. Druhou možností pak je přenést odpovědnost za dostatečnou odbornou i jinou způsobilost na zástupce zaměstnanců a zástupce zaměstnavatelů.[31] Tímto by pak byla vyřešena i Novákem vyčítaná absence nestrannosti, když jeden z přísedících by byl nominován zástupci zaměstnanců, zatímco druhý zástupci zaměstnavatelů.

Klíčovou otázkou pak je, zda by nebylo nejefektivnějším řešením zavedení samostatného pracovního soudnictví nebo alespoň určitá forma jeho vydělení v rámci obecné soudní soustavy.

Kolektiv autorů J. Pichrt, M. Štefko a J. Morávek pak navrhuje následující: „K řešení tohoto stavu se nabízí úvaha, která opětovně staví na zdejší historické paralele a zahraničních zkušenostech. Tato směřuje ke zřízení specializovaného pracovního soudnictví. Nikoli nutně v podobě zvláštní soustavy pracovních soudů, jak je známa v zahraničí, nýbrž prostřednictvím specializace obdobné soudnictví správnímu, či možná přesněji trestnímu. S ohledem na rozsah nápadu pracovněprávních sporů by však z povahy věci nebylo hospodárné, aby byl specializovaný úsek u každého okresního (obvodního) soudu. Po vzoru například Slovenska by bylo zřejmě vhodné určit několik spádových okresních soudů v rámci krajů. Na úrovni kraje by pak byl specializovaný úsek nutný vždy.‘‘[32]

Řešení tohoto problému je však jen na zákonodárcích. Nicméně i vzhledem k tomu, že výše citovaný článek profesorky Kalenské vyšel již v roce 2007 a lze ho považovat za stále

[30] Začátek konce přísedících v pracovněprávních sporech? Epravo.cz [online] Mgr. Ondřej Novák, 2016, [cit. 2018-06-16] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/aktualne/zacatek-konce-prisedicich-v-pracovnepravnich-sporech-102284.html

[31] PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 195. ISBN 978-80-7552-138-7.

[32] PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 196. ISBN 978-80-7552-138-7.

aktuální, je evidentní, že tato problematika není středem pozornosti legislativy. V horším případě je stávající stav, tolik kritizovaný odbornou veřejností, považován zákonodárci za vyhovující.

2.3. Alternativní způsoby řešení pracovněprávních sporů

Také v oblasti pracovněprávních vztahů je dle pozitivního práva možné, aby právní spor účastníci svěřili namísto soudu jinému orgánu. Takový způsob řešení právního sporu pak pro zúčastněné strany představuje alternativu vůči soudnímu řízení. Proto jsou tyto způsoby řešení sporů nazývány alternativními metodami řešení sporů. Obecně lze říci, že alternativní řešení sporů by mělo být levnější a rychlejší.

2.3.1. Rozhodčí řízení

Vedle řízení před obecnými soudy je možné v případě pracovněprávních sporů uvažovat i o rozhodčím řízení podle zákona č. 216/1994 Sb., zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů.[33]

Rozhodčí smlouva se podle § 3 písm. a) ZoRŘ může týkat jednotlivého, již vzniklého sporu, pravomoc je založena smlouvou o rozhodci. Dle písmena b) tohoto ustanovení se pak rozhodčí smlouva může týkat všech sporů, které by v budoucnu vznikly z určitého právního vztahu nebo z vymezeného okruhu právních vztahů. V tomto případě je pravomoc zřizována rozhodčí doložkou.

Aby však mohla být pracovněprávní pře rozhodována v rozhodčím řízení, tak musí mít podle § 2 odst. 1 ZoRŘ majetkový charakter. K tomuto A. Bělohlávek dodává: ,,Může se tak jednat třeba o nároky na náhradu škody způsobené při výkonu práce, o jiná majetková plnění z pracovněprávního vztahu apod., tj. ve sporech, kde jde o určité konkrétní majetkové (většinou peněžité) plnění. Naproti tomu arbitrabilita není dána ohledně takových pracovněprávních sporů, jako jsou například spory týkající se platnosti či neplatnosti ukončení pracovního poměru

[33] Dále také jen ZoRŘ

(tedy o statusu pracovního poměru/statusu pracovněprávního vztahu). Ačkoliv i pracovněprávní vztah (jeho status, tj. existence, platnost a rozsah) má svůj majetkový základ, tj. slouží (alespoň na straně zaměstnance) k získání prostředků pro uspokojení jeho materiálních potřeb, mají spory ohledně statusu těchto vztahů zásadně jiný cíl, tj. zejména rozhodnutí o tom, zda určitá osoba je či není v postavení zaměstnance. (…) Na druhou stranu není vyloučeno, aby třeba v případě, kdy soud rozhodne o tom, že došlo k neplatnému ukončení pracovního poměru, byla o případných dalších s tím souvisejících nárocích zaměstnance na peněžitá plnění ze strany zaměstnavatele uzavřena rozhodčí smlouva, přičemž tehdy by tato byla uzavřena již jako smlouva o rozhodci. ‘‘ [34]

Z uvedeného tedy vyplývá, že v rozhodčím řízení může být rozhodováno o dlužné mzdě, odstupném nebo náhradě škody. Naopak zde nelze rozhodovat o určení neplatnosti výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

2.3.2. Mediace

Podle § 2 písm. a) zákona č. 202/2012 Sb., zákon o mediaci, se mediací rozumí ,,postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.‘‘

Mediace je víceméně proces neformální. V obecném kontextu je chápána jako dobrovolný mimosoudní proces, v němž třetí neutrální osoba (tj. mediátor) napomáhá stranám konfliktu (tj. fyzickým, ale i právnickým osobám, mezi nimiž existuje spor) nalézt pro ně vzájemně přijatelné řešení, přičemž mediátor spor ani nerozhoduje, ani nenařizuje či nekonstruuje podobu konečného řešení.[35]

Zákon explicitně nevyjadřuje, v jakých věcech může být mediace vedena. Je však možné dovodit, že z věcného hlediska ji lze použít ve všech příchy, které mohou být předmětem

[34] BĚLOHLÁVEK, Alexander J. § 2 [Arbitrabilita; rozhodčí smlouva]. In: BĚLOHLÁVEK, Alexander J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. s. 130. ISBN 978-80-7179-342-7.
[35] HÁJKOVÁ, Šárka. § 2 [Základní pojmy]. In: Doležalová, M., Hájková, Š., Potočková, D., Štandera, J.: Zákon o mediaci. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 s. 10. ISBN 978-80-7400-458-2.

sporného občanského soudního řízení.[36] Mediace tedy může být využita také k řešení pracovněprávních sporů.

Otázkou pak je, do jaké míry může být mediace úspěšná například u typického pracovněprávního sporu, jakým je neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí. Zde jsou v zásadě jen dva možné výsledky, a to že výpověď platná je nebo není. Lze jen stěží předpokládat, že se mediátorovi podaří dovést v těchto případech znesvářené strany ke spolupráci, a tím spíše ne k dohodě.

Nevýhodou mediace je také soukromoprávní charakter mediační dohody a to, že není přímo vykonatelná. Dosáhnout vykonatelnosti mediační dohody lze pak prostřednictvím jejího schválení soudem, a to buď v rámci smírčího řízení v podobě prétorského smíru, anebo v již zahájeném občanském soudním řízení ve formě soudního smíru. Jestliže není dosaženo vykonatelnosti mediační dohody popsanými způsoby, je třeba nahlížet na vynutitelnost splnění povinností v ní sjednaných stejně jako v jakékoli jiné smlouvě. Není-li ze smlouvy plněno dobrovolně, může se oprávněná strana konfliktu domáhat svého nároku v soudním nebo správním řízení.[37]

2.4. Současný stav a vize do budoucna

Nejprve je nutné k řešení pracovněprávních sporů poznamenat, že podle statistického přehledu soudních agend Ministerstva spravedlnosti[38] bylo v roce 2016 u krajských a okresních soudů pravomocně ukončeno 3745 pracovních věcí, přičemž průměrný spor trval 676 dnů. Z tohoto přehledu je také patrný trend kontinuálního poklesu počtu pracovněprávních sporů a současně nárůstu průměrné délky řízení od nápadu do pravomocného skončení.

Je evidentní, že zaměstnanci a zaměstnavatelé nevyhledávají obecné soudy k řešení sporů vyplývajících z pracovněprávních vztahů v takovém množství, v jakém by se dalo očekávat.

[36] PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 234. ISBN 978-80-7552-138-7.
[37] HÁJKOVÁ, Šárka. § 2 [Základní pojmy]. In: Doležalová, M., Hájková, Š., Potočková, D., Štandera, J.: Zákon o mediaci. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 s. 37. ISBN 978-80-7400-458-2.
[38] Dostupné na https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html

Situace však není jiná ani u alternativních metod řešení sporů. Mediace je dosud využívána v pracovněprávních sporech v minimálním počtu případů.[39] K množství těchto sporů řešených v rozhodčím řízení lze pak už jen dodat poznatek M. Hromady: ,, Praktické zkušenosti (zejména podle skladby rozhodčích nálezů, které jsou jako exekuční tituly vykonávány) ukazují, že rozhodčího řízení je v pracovních věcech využíváno zřídka. Pokud se takové spory vyskytují, jedná se zpravidla o pracovněprávní vztahy řídících zaměstnanců na vyšších pozicích, mnohdy s mezinárodním prvkem.‘‘[40]

Profesor Pichrt pak k jevu nízkého počtu pracovněprávních sporů poznamenává: ,,Že je v této oblasti v České republice „cosi špatně“ zjistíme, porovnáme-li nápad 4 246 pracovních věcí za rok 2012 k okresním soudům v České republice (s 10,5 mil. obyvatel) s nápadem 104 121 pracovních věcí za rok 2012 k okresním soudům v Polsku (38,5 mil. obyvatel); nepoměr je přímo zarážející. Je zřejmé, že důvěra „polských“ zaměstnanců v efektivitu specializovaného pracovního soudnictví v Polsku je vyšší a vede je k tomu, že se na tyto soudy obrací, resp. že specializace v oblasti pracovního soudnictví vede k většímu nápadu pracovních věcí v důsledku jejich rychlejšího a erudovaného rozhodování. Navíc je třeba zdůraznit, že v Polsku je nápad těchto věcí trvale vysoký i přesto, že je u našich severních sousedů možné využít (vedle obecných soudů) i více možností mimosoudního řešení pracovních sporů, a tyto mechanismy nepochybně též část sporů, které by jinak směřovaly k obecným soudům, vyřeší (např. dosažením smíru, uzavřením mediační dohody apod.). (…) Fakt, že zaměstnanci, k jejichž ochraně především je pracovní právo určeno, rezignovali na vymožení svých práv v pracovněprávních vztazích prostřednictvím moci soudní, je naprosto destruktivní pro úroveň právní kultury v České republice. O tom, že k porušování práv zaměstnanců (ale i zaměstnavatelů) dochází častěji, než by napovídal shora uvedený počet sporů, vypovídají nejen praktické vlastní zkušenosti každého, kdo se v pracovním procesu někdy ocitl, ale např. i počet kontrolních zjištění inspekce práce.‘‘[41]

Vzhledem ke všemu uvedenému je nutné shrnout příčiny současného stavu a nastínit možnosti jejich řešení.

---

[39] Srov. PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 205-215. ISBN 978-80-7552-138-7.

[40] HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. s. 150. ISBN 978-80-7400-581-7.

[41] Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti? Law.muni.cz [online] Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. 2016, [cit. 2018-06-29] Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html#_ftn2

Prvním problém lze také vyčíst z již zmíněného statistického přehledu soudních agend. Průměrná délka pracovněprávního sporu je takřka dvojnásobná oproti jiným sporům řešeným v civilním soudním řízení. To je způsobeno tím, že je málo pracovněprávních sporů a soudci s jejich vedením nemají dostatek zkušeností. Soudce tak může mít tendenci odsouvat pracovní věci, upřednostňovat případy pro něj jednodušší a délka řízení je pak tímto prodlužována. (Problém s obsazením soudu, který také ovlivňuje délku řízení, je shrnut v bodě 2.1.3. této práce). S délkou řízení pak souvisí i finanční náročnost sporu.[42]

Návrh na zahájení civilního řízení v pracovní věci podléhá podle zákona č. 549/1991 Sb., poplatkové povinnosti, vyjma návrhu na zahájení řízení o náhradu škody z pracovního úrazu a nemoci z povolání, který je dle § 11 odst. 2 písm. e) tohoto zákona od poplatkové povinnosti osvobozen. I pro civilní spory v pracovních věcech se plně uplatní právní úprava (ust. § 138 an. OSŘ) osvobození od soudních poplatků. K tomuto je nutné připomenout, že je-li přiznáno osvobození od soudních poplatků a je-li účastníku řízení ustanoven zástupce (advokát), vztahuje se toto osvobození i na výdaje zástupce a odměnu za zastupování (tuto hradí zástupci místo zastoupeného stát). Tato opatření, tj. osvobození účastníka řízení od soudních poplatků, i když jde o zaměstnance, jsou však spíše výjimečná. Z průzkumu realizovaného u okresních soudů vyplynulo, že:

- v roce 2012 bylo osvobozeno z celkového soudního nápadu v daném roce celkem 176 účastníků, přičemž kvůli nezaplacení soudního poplatku bylo zastaveno celkem 124 věcí z celkového soudního nápadu,

- v roce 2013 bylo osvobozeno z celkového soudního nápadu v daném roce celkem 148 účastníků, přičemž kvůli nezaplacení soudního poplatku bylo zastaveno celkem 131 věcí z celkového soudního nápadu,

[42] Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti? Law.muni.cz [online] Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. 2016, [cit. 2018-06-29] Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html#_ftn2

- v roce 2014 bylo osvobozeno z celkového soudního nápadu v daném roce celkem 123 účastníků, přičemž kvůli nezaplacení soudního poplatku bylo zastaveno celkem 292 věcí z celkového soudního nápadu,

- v roce 2015 bylo osvobozeno z celkového soudního nápadu v daném roce celkem 90 účastníků, přičemž kvůli nezaplacení soudního poplatku bylo zastaveno celkem 145 věcí z celkového soudního nápadu,

- v roce 2016 (počítáno do 31. května 2016) bylo osvobozeno z celkového soudního nápadu v daném roce celkem 45 účastníků, přičemž kvůli nezaplacení soudního poplatku bylo zastaveno celkem 22 věcí z celkového soudního nápadu.

Kromě soudních poplatků je tedy k nákladům na vedení sporu nutné také připočíst i náklady na právní zastoupení a náhradu nákladů řízení.[43] Přičemž je nutné vzít v úvahu, že ne každý zaměstnanec si může tyto nemalé výdaje ze svého příjmu dovolit.

Současný stav řešení pracovněprávních sporů tedy rozhodně není ideálním a je nutné, aby se začalo pracovat na jeho zlepšení. Podle profesora Pichrta ,,spočívá budoucnost kvalitního rozhodování pracovních sporů:

a) ve specializaci obecných soudů, resp. minimálně v posílení specializace soudních senátů, která by se měla projevit již při jejich personálním obsazení z řad přísedících, kde by v každém případě měli do budoucna významnou úlohu sehrát sociální partneři (např. odborové svazy a svazy zaměstnavatelské nominující kandidáty na přísedící);

b) v rozvoji alternativního řešení pracovních sporů pomocí institucí majících pravomoc rozhodnout spory o právo i v této oblasti, jakož i podporou mediačních a dalších vyjednávacích postupů i v oblasti pracovněprávních sporů, přičemž i zde by se měla projevit obdobně výrazná úloha sociálních partnerů – zástupců zaměstnavatelských svazů a odborů (např. složení rozhodčích senátů), tak jak je to běžné v mnohých zemích EU.

[43] PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 197-198. ISBN 978-80-7552-138-7.

Obě shora uvedené cesty se mohou vzájemně doplňovat a vést ve svém komplexu k zajištění rychlejšího a konzistentnější a tedy i spravedlivější rozhodování pracovněprávních sporů, účast sociálních partnerů v těchto procesech se do budoucna zdá nezbytnou.‘‘[44]

Já osobně spatřuji budoucnost řešení pracovněprávních sporů zejména v alternativních možnostech řešení. Je to z toho důvodu, že k zefektivnění práce obecných soudů by byla zapotřebí podstatně rozsáhlejší reforma. A to nejen v oblasti pracovních věcí, byť ani k té není mezi zákonodárci dlouhodobě vůle.[45] Mimosoudní možnosti řešení sporů také nejsou tolik invazivní jako soudní. Tím mám na mysli, že nejsou tak signifikantní překážkou pro další existenci řešených vztahů, a to například s ohledem na jejich neveřejnost či větší rychlost.

Jako nejvhodnější alternativní metoda řešení pracovněprávních sporů se mi jeví med/arb, tedy: ,,hybridní metoda řešení právních sporů, která se nachází na pomezí mediace a arbitráže. V jistém smyslu se zde spojují výhody obou metod, když med/arb umožňuje závazné řešení sporu, které se zakládá na podrobné znalosti zájmů stran a které zejména navazuje na dialog vedený třetí nezávislou osobou, jehož cílem bylo nalézt smírné řešení sporné situace. Jak již název sám napovídá, med/arb má dvě fáze. V prvé části jde v zásadě o klasickou mediaci, kdy třetí nezávislá osoba vede ve vzájemném dialogu sporné strany ke smíru, přičemž výstupem úspěšné mediace je dohoda sporných stran. Pokud se mediace neosvědčí, jejím prostřednictvím není možné strany přivést ke smíru, přerodí se mediace v arbitráž.‘‘[46] Přičemž považuji za důležité, aby institut med/arb splňoval následující prvky.

Jednalo by se o státem zřízený orgán mimosoudního řešení pracovněprávních sporů. Tímto by se vyřešil problém specializace na pracovněprávní věci. Řešeny by byly spory vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nicméně navrhovatelem by mohl být pouze zaměstnanec (či zaměstnavatel pouze za určitých podmínek).

Za nejdůležitější aspekt však považuji, že řízení by bylo bezplatné. Odpadly by tak problémy s náklady na vedení řízení (viz výše). Nepochybně by bylo vhodné vypracovat

[44] PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. Právní rozhledy. 2013, č. 21, s. 725-731

[45] Srov. k tomuto http://www.ceska-justice.cz/2018/04/snemovna-odmitla-navrh-top09-zrusit-prisedici-obcanske-spory-budou-dal-rozhodovat-senaty/ nebo https://www.denik.cz/z_domova/zrusit-prisedici-v-obcanskych-sporech-vlada-bude-zrejme-proti-20151017.html

[46] PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 36. ISBN 978-80-7552-138-7.

vzorové formuláře k zahájení řízení.[47] Právní zastoupení by bylo pouze fakultativní. V souvislosti se zastupováním zaměstnanců by se mohly a měly angažovat odbory.

Určitě by také mělo být stanoveno, do kdy musí být ve věci rozhodnuto, jak je tomu například u finančního arbitra.[48] To by pak vyřešilo velmi závažný problém nepřiměřené délky řízení.

Samozřejmě by bylo nezbytné zvážit další prvky (detailní vymezení pravomoci, opravné prostředky, vykonatelnost, atd.) a institut konkrétněji propracovat, to však není tématem této práce. Pouze jsem chtěl upozornit na nejzávažnější problémy spojené s touto tématikou a alespoň stručně nastínit jejich možné řešení v (pokud možno co nejbližší) budoucnosti.

Koneckonců poměrně dobrou inspiraci, byť v oblasti soudního řešení, můžeme najít hned v následující kapitole této práce.

2.5. Japonská cesta

Japonsko má jak soudní, tak i mimosoudní - správní[49] systémy řešení individuálních pracovněprávních sporů. V soudním systému jsou k jejich řešení příslušné obecné soudy. Přestože Japonsko nemá specializované pracovněprávní soudnictví, tak zákonem z roku 2004[50] byl zřízen zvláštní Pracovní tribunál (fungující od roku 2006). Správní systém se poté dělí na Prefekturní pracovní kanceláře[51] a Komise pracovních vztahů[52] zřizované vládou.[53] Dále se

[47] K tomuto jen poznamenávám, že například v Jihoafrické republice na internetových stránkách CCMA (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration) https://www.ccma.org.za/Advice/CCMA-Referral-Forms jsou vzorové návrhy běžně dostupné. Více k CCMA srov. PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 300-308. ISBN 978-80-7552-138-7.
[48] Srov. § 15 odst. 1 zákona č. 229/2002 Sb.
[49] ,,administrative‘‘
[50] Labour Tribunal Act - Act No. 45 of May 12, 2004. Dále také jen ,,LTA‘‘ Dostupné z: www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_download/?ff=09&id=2630
[51] ,,Prefectural labour bureau‘‘
[52] ,,Labour Relations Commission‘‘
[53] YAMAKAWA, Ryuichi. 6.[Japan] In: Ebisui, M; Cooney, S; Fenwick, C.: Resolving individual labour disputes: a comparative overview; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016. s. 168. ISBN 978-92-2-130420-3. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_488469/lang--en/index.htm

budu zabývat pouze soudními možnostmi řešení a zejména institutem Pracovního tribunálu, který mě zaujal pro možnost relativně jednoduché aplikace do našeho právního řádu.

Řešení individuálních pracovněprávních sporů před obecnými soudy se nijak neliší od řešení jiných civilních sporů. Japonsko nemá porotní systém ani systém přísedících, spor je tedy rozhodován profesionálním soudcem. Pouze u velkých okresních soudů[54] (např. v Tokiu) jsou specializovaná oddělení zabývající se pouze pracovními věcmi.[55]

Z důvodu narůstajícího počtu pracovněprávních sporů a nezbytnosti jejich efektivnějšího řešení byl v Japonsku zřízen výše uvedený Pracovněprávní tribunál. Na jeho podobě se podílely odborové svazy, asociace zaměstnavatelů, právní experti v oboru pracovního práva a významní soudci. Tribunál pak rozhoduje v senátu, který se skládá z profesionálního soudce, vyslaného od okresních soudů, a dvou přísedících. Ti jsou jmenováni na období dvou let, přičemž jeden je doporučen odbory, druhý pak asociacemi zaměstnavatelů. Přísedící pak musí být experty v oblasti pracovních vztahů. To znamená, že musí mít dlouhodobé zkušenosti z oblasti managementu lidských zdrojů, být představiteli odborů, apod. Zároveň také musí podstoupit kurs ze základů pracovního práva a systému řešení sporů.[56] Členům pracovního tribunálu je vyplácen příspěvek podle zákona, jakož i cestovní výdaje, denní příspěvky a náklady na ubytování v částkách, které jsou stanoveny pravidly Nejvyššího soudu Japonska. [57]

Zda bude pracovněprávní spor rozhodován obecným soudem nebo Pracovním tribunálem je na výběru žalobce. Pracovní tribunál je dle zákona povinen ukončit řízení během tří slyšení.[58] První obvykle zahrnuje zejména představení postoje stran, objasnění předmětu sporu či předkládání dokumentů a dalších důkazů, případně svědectvími. Ve druhém slyšení se pak soud typicky zabývá mediací, předkládá návrh dohody na smírné vyřešení sporu, případně se znovu zabývá svědectvími. Poslední slyšení je pokračováním ve snaze přivést strany ke smírnému řešení. Strany musí říct, zda dohodu přijímají nebo ne. Pokud alespoň jedna ze stran dohodu odmítne, soud ukončí řízení a vydá nález[59]. Ten je závazný a vykonatelný, pokud jedna

[54] ,,district courts‘‘
[55] Tamtéž. s. 171.
[56] Tamtéž. s. 171-173.
[57] Srov. článek 9 odstavec 4 LTA
[58] ,,three hearing sessions‘‘
[59] ,,award‘‘

ze stran nepodá námitku[60](ta může být bez odůvodnění). Stane-li se tak, nález nenabude právní moci a případ je automaticky odkázán obecnému soudu k běžnému civilnímu řízení.[61]

Určitě Vás nyní napadá, jaký má tedy smysl řízení před Pracovním tribunálem. Proč nepředložit spor rovnou obecnému soudu? Odpověď je jednoduchá. Je to rychlost. Průměrná doba sporu u Pracovního tribunálu v roce 2013 byla pouhých 74,5 dne, zatímco průměrná doba pracovněprávního sporu u obecného soudu (pouze v první instanci) byla přes 13 měsíců, tedy více než pětinásobná. Navíc takřka 70% sporů u tribunálu skončilo dohodou mezi stranami, které dosáhly skrze mediaci. Ve zbylých sporech byl vynesen nález, přičemž námitka byla podána proti zhruba 60% z nich. Jinými slovy, více než 80% sporů bylo vyřešeno ve velmi krátké době, bez nutnosti předložení obecným soudům.[62] Kromě rychlosti považuji za nezpochybnitelné pozitivum také vyvážené a odborné obsazení senátu. To v naší právní úpravě nepochybně postrádáme (viz výše).

To, jak si v Japonsku poradili s problematikou řešení individuálních pracovněprávních sporů, mám za velmi působivé. V podstatě jediným zákonem dosáhli velkého efektu. Navíc bez nutnosti většího zásahu do soustavy obecných soudů. Jsem toho názoru, že obdobné řešení by bylo vhodné a prospěšné také v České republice.

[60] ,,objection‘‘
[61] Tamtéž. s. 173-174.
[62] Tamtéž. s. 178.

3. Vybrané individuální pracovněprávní spory

V této části se budu zabývat jednotlivými individuálními pracovněprávními spory. Pro účely této práce, zejména s ohledem na přehlednost, jsem zvolil následující dělení:

1) Spory související se vznikem pracovněprávního vztahu

Sem řadím spory související s pracovní smlouvou, tedy pře týkající se vymezení druhu práce, místa či míst výkonu práce a dne nástupu do práce nebo třeba doby trvání pracovního poměru či zkušební doby. Lze sem řadit také spory související se jmenováním do funkce.

2) Spory související se změnou pracovněprávního vztahu

Do této skupiny spadají například spory vzniklé v souvislosti s převedením na jinou práci (ať obligatorním nebo fakultativním), přeložením, dočasným přidělením či pracovní cestou.

3) Spory související s trváním pracovněprávního vztahu

Mezi tyto pře řadím spory vznikající z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele či zaměstnance. Další významnou část tvoří spory o nároky na mzdu (plat), nároky za přesčas v práci a další mzdové nároky. Konečně sem pak patří pře související s náhradou škody a odpovědností v pracovních vztazích.

4) Spory související se zánikem pracovněprávního vztahu

Do poslední, v praxi však velmi početné skupiny sporů patří pře o neplatnost výpovědi a neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebo třeba zrušení pracovního poměru ve zkušební době (ve všech případech, jak ze strany zaměstnance i zaměstnavatele).[63]

Následující kapitoly jsou pojaty jakožto průřez vybranými individuálními pracovněprávními spory. Tato část práce určitě není všeobsahující, ale zamýšlel jsem ji koncipovat jako přehled určitých sporů. V podstatě jsem chtěl co nejsrozumitelněji zpracovat široké množství různých pracovněprávních pří a ne se zaměřit jen na jednu oblast.

3.1. Spory související se vznikem pracovněprávního vztahu

Pracovní poměr (tedy jeden ze základních a nejčetnějších pracovněprávních vztahů) vzniká buď jmenováním, nebo na základě pracovní smlouvy,[64] která je v praxi nejčastější[65]. A právě část sporů vzniká v důsledku nekvalitně formulované pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel je podle § 34 odst. 2 ZPr povinen uzavřít pracovní smlouvu v písemné formě. Nicméně již v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 2. 8. 1971, sp. zn R 68/1971 civ. bylo judikováno, že nedostatek písemné formy pracovní smlouvy nezakládá její neplatnost.[66] Na druhou stranu je nutné zdůraznit, že není-li pracovní smlouva vyhotovena v písemné formě, může být zaměstnavatel sankcionován podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Co se týká podstatných náležitostí, zákoník práce stanovuje v § 34 odst. 1, že pracovní smlouva musí obsahovat: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce.

[63] Dělení vychází ze ZPr, statistického přehledu soudních agend Ministerstva spravedlnosti ČR dostupného na https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html a obsahu knihy PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s XI-XVI. ISBN 978-80-7400-582-4.
[64] Srov. § 36 ZPr
[65] Srov. BĚLINA, Miroslav. Kapitola 2 [Způsoby vzniku pracovního poměru]. BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 173. ISBN 978-80-7400-667-8.
[66] Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2018, [cit. 2018-07-18] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature

K vymezení druhu práce v pracovní smlouvě se například vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1821/2008, a to takto: „Druh práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, při jehož sjednání se uplatní smluvní volnost účastníků pracovního poměru. Právní úprava umožňuje vymezit dohodnutý druh práce úzce, nebo naopak šířeji, umožňuje rovněž, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce, apod. Je pochopitelné, že v individuálním případě, kdy je kupříkladu sjednán přehnaně vysoký počet druhů prací, nelze vyloučit pochybnosti o tom, zda nedochází k obcházení zákona. Posouzení, hranice, kdy byl druh práce platně sjednán, je proto vždy otázkou konkrétního případu.“ M. Bělina pak uvádí následující příklad: Druh práce „dělník“ u zaměstnavatele, který má 5 zaměstnanců, nebude pravděpodobně vzbuzovat pochybnosti o platnosti uzavřené pracovní smlouvy. Naproti tomu, pokud by sjednal jako druh práce „dělník“ v pracovní smlouvě zaměstnavatel, který zaměstnává tisíce zaměstnanců v dělnické profesi, pak by byly vyvolány důvodné pochybnosti o hranici dispoziční pravomoci zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a tím i o její platnosti.[67]

V praxi však zaměstnavatelé často stanovují zaměstnancům tzv. náplň práce, tedy informativní dokument, v němž blíže vymezují a konkretizují pracovní činnosti, které je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce. Pracovní náplň je jednostranným pokynem zaměstnavatele k výkonu sjednaných prací a není k němu třeba souhlasu zaměstnance. Zaměstnavatel dává zaměstnanci pracovní náplní na vědomí, plnění jakých úkolů bude po něm požadovat. Takovou pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv jednostranně změnit, musí se však pohybovat v rámci smluvně sjednaného druhu práce.[68] „(Nové) určení pracovní náplně v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje (nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat.‘‘ [69]

Pokud je však v pracovní smlouvě uvedeno, že pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy, musí být při každé její změně dosaženo dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mnozí zaměstnavatelé si to neuvědomují a pracovní náplň zařazují jako přílohu k pracovní smlouvě, kterou označí v pracovní smlouvě za její nedílnou součást. Pak již není pracovní náplň jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, ale stává se součástí pracovní smlouvy jako dvoustranného právního úkonu a ke každé její změně je tak třeba souhlasu

[67] BĚLINA, Miroslav. § 34 [Pracovní smlouva]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 209. ISBN 978-80-7400-290-8.
[68] Tamtéž
[69] Podle usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 2858/2007

zaměstnance. Zaměstnavatelům proto lze doporučit, aby pracovní náplň nečinili součástí pracovní smlouvy, ani přílohou pracovní smlouvy, nýbrž ji vydávali jako svůj jednostranný úkon a zaměstnance s jejím obsahem pouze seznámili.[70]

Další podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je stanovení místa výkonu práce. Místo výkonu práce by mělo být sjednáváno přesně. Ne vždy je to však možné. Plyne to již z povahy práce. V pracovní smlouvě je ovšem možné dohodnout více než jedno místo výkonu práce. Z hlediska nároku na náhradu při pracovních cestách je však nutné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce. Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce, např. Pardubický kraj, území určitého okresu atd. To je však možné jen tehdy, vyžaduje-li to charakter práce nebo pracoviště (např. obchodní zástupci, dealeři, zaměstnanci služeb apod.). Na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec, reaguje § 34a ZPr právní fikcí, že jde o takovou obec, v níž nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. K tomuto lze uvést následující příklad: Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce Středočeský kraj. Pro účely cestovních náhrad však místo výkonu práce sjednáno nemá. Pravidelným pracovištěm je to místo, z něhož začínají pracovní cesty. Bydlí-li např. v Benešově a odtud vyjíždí na pracovní cesty, pak je pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad Benešov.[71]

V případu, kterým se zabýval Nejvyšší soud pod sp. zn. 21 Cdo 4213/2009 bylo mimo jiné řešeno, zda lze sjednat místo výkonu práce jako ,,výrobní a obchodní provozovny organizace“. Dovolatelka namítala, že z takového určení místa výkonu práce není zřejmé, zda se jedná o všechny výrobně obchodní provozovny zaměstnavatele či pouze některé, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel měl ke dni podpisu pracovní smlouvy nebo i ty, které vzniknou následně, zda se jedná o provozovny, které zaměstnavatel případně zřídí i mimo území ČR. Nejvyšší soud pak shrnul, že definice místa výkonu práce má význam zejména pro určení, zda zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci ve sjednaném nebo v jiném místě, tedy pro posouzení, zda v konkrétním okamžiku je zde soulad mezi sjednaným místem výkonu práce a místem, kde je práce přidělena. Vzhledem k tomu, že pojem „výrobní a obchodní provozovny“ jasně definuje, které části zaměstnavatele (jeho provozovny) a jakého druhu

[70] Druh práce a pracovní náplň. Epravo.cz [online] Richard W. Fetter. 2012, [cit. 2018-07-18] Dostupné z https://www.epravo.cz/top/clanky/druh-prace-a-pracovni-napln-84152.html
[71] Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2018, [cit. 2018-07-18] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature

(výrobní a obchodní) mohou být místem výkonu práce, lze souhlasit s odvolacím soudem, že místo výkonu práce bylo určeno naprosto jednoznačně, srozumitelně a určitě. Proto také účastnicemi sjednané místo výkonu práce (vzhledem ke své definici) se logicky může měnit podle toho, zda a k jakým změnám v organizační struktuře zaměstnavatele dochází. Řečeno jinak zaměstnanec (žalobkyně) se dohodl, že bude konat práce v těch místech, kde bude mít zaměstnavatel (žalovaná) i kdykoli v budoucnu své výrobní nebo obchodní provozovny. Lze tedy uzavřít, že i takto sjednané místo výkonu práce je platné.[72]

Za nezbytné považuji také zmínit rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 9. 2015, věc C-266/13, který se týká zaměstnanců, kteří nemají stálé nebo obvyklé pracoviště. Případ se týkal společnosti Tyco, jež se zabývala montáží bezpečnostních systému ve Španělsku. Původně vyjížděli zaměstnanci společnosti ke klientům z regionálních kanceláří. Tyto však byly v rámci úsporných opatření zrušeny, a zaměstnanci tak nově vyjížděli k zákazníkům ze svých domovů. Společnost Tyco pak odmítala počítat do pracovní doby čas zaměstnanců strávený na cestě mezi jejich bydlištěm a prvním zákazníkem. Zaměstnanci se pak proti tomuto postupu společnosti bránili a požadovali, aby i tato doba byla považována za dobu pracovní. Španělský nejvyšší soud pak podal předběžnou otázku k SDEU a třetí senát rozhodl takto: ,,Článek 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, za kterých pracovníci nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, představuje doba strávená na cestě, kterou tito pracovníci věnují každodennímu cestování mezi svým bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka určeného jejich zaměstnavatelem, "pracovní dobu" ve smyslu tohoto ustanovení.‘‘ Lze tedy dovodit, že i dobu strávenou na cestě mezi bydlištěm a prvním klientem je nutné považovat za dobu pracovní.[73]

Třetí a poslední nezbytnou náležitostí je den nástupu do práce. Den nástupu do práce je podstatný proto, že podle § 36 ZPr v tento den vzniká pracovní poměr. Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 811/2002, ze dne 13. 11. 2002 pak vyplývá, že: ,,den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při

[72] K tomu, jak široce lze vymezit místo výkonu práce obdobně judikoval Ústavní soud v nálezu III. ÚS 3616/10
[73] Srov. např.: Rozsudek Soudního dvora EU týkající se výkladu pojmu ,, pracovní doba‘‘. Pravniprostor.cz [online] Mgr. Lucie Hořejší. 2015, [cit. 2018-07-18] Dostupné z: https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/rozsudek-soudniho-dvora-eu-tykajici-se-vykladu-pojmu-pracovni-doba

uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.‘‘

Vymezení dne nástupu do práce, pokud není určeno přesným dnem, musí být natolik určité, aby nevzbuzovalo pochybnosti, kterým dnem pracovní poměr vzniká. Od toho dne totiž zaměstnanci vzniká povinnost práci vykonávat a zaměstnavateli povinnost práci přidělovat. Navíc při vymezení dne nástupu do práce jinou skutečností než přesným dnem, musí jít vždy o skutečnost, která s určitostí nastane.[74]

K nezbytným náležitostem pracovní smlouvy pak lze shrnout, že z hlediska vzniku pracovního poměru není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých podstatných náležitostech pracovní smlouvy došlo zároveň nebo postupně. Začne-li poté zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele jiné než sjednané práce, řídí se každá další změna sjednaného obsahu pracovní smlouvy ustanovením § 36 a násl. ZPr [red.: nyní § 40 a násl. ZPr].[75]

Pracovní smlouva také může upravovat dobu trvání pracovního poměru. Není-li však tento údaj smluvně upraven, jedná se podle § 39 odst. 1 ZPr o poměr na dobu neurčitou. Pokud je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí uplynutím sjednané doby (tato nesmí přesáhnout 3 roky), ledaže by skončil do té doby jinak (např. okamžitým zrušením či smrtí zaměstnance). Ustanovení § 65 odst. 2 ZPr pak stanovuje: ,,Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2 ZPr) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.‘‘

Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017 vymezuje dvě podmínky, za kterých může ke změně na dobu neurčitou dojít. První podmínkou je pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané doby a druhou podmínkou je vědomí zaměstnavatele o této skutečnosti. Reaguje tak na dovolatelku, která se domáhala určení, že její pracovní poměr na dobu určitou se změnil právě podle § 65 odst. 2 ZPr na poměr na dobu neurčitou. Dovolatelka však byla ve chvíli uplynutí sjednané doby v pracovní neschopnosti. Dovolací soud dospěl k závěru, že pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce je třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy; je-li po uplynutí sjednané doby, na niž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek

[74] BĚLINA, Miroslav. § 34 [Pracovní smlouva]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 213-214. ISBN 978-80-7400-290-8.
[75] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 214/2001

suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací.

Dále může být v pracovní smlouvě upravena zkušební doba. Podle § 35 odst. 4 ZPr nesmí být sjednaná zkušební doba dodatečně prodlužována. Lze však zkušební dobu zkrátit? Ano lze. Tato otázka je již vyřešena judikaturou. Bylo rozhodnuto, že analogicky („argumentum per analogiam“) dovozovat, že sjednanou zkušební dobu nelze platně ani dodatečně zkrátit je chybné. Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby je, aby účastníci pracovního poměru získali (mohli získat) poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo zda ho ukončí. Není však vyloučeno, aby tyto potřebné poznatky získali dříve a ještě před uplynutím sjednané zkušební doby usoudili, že pracovní poměr splňuje jejich očekávání a že výkon práce ve sjednaném pracovním poměru oběma stranám vyhovuje.[76]

3.2. Spory související se změnou pracovněprávního vztahu

Stejně jako pro jiné vztahy v právu je třeba v dnešní době připustit tendenci k časté změně ve vztahu pracovněprávním a vytvořit ze strany právní úpravy vhodné podmínky k její realizaci. Vlivem společensko-ekonomické dynamiky dochází i v oblasti zaměstnání k neustálým změnám, které nemusí znamenat vždy skončení pracovněprávního vztahu mezi týmž zaměstnancem a zaměstnavatelem a vedou pouze ke změně prvků v tomto vztahu. Samotný pracovněprávní vztah existuje nadále, ale mění se některý jeho prvek.[77] Změny pracovního poměru jsou upraveny ve třetí hlavě zákoníku práce.

Obecně je možné změnit obsah pracovního poměru dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 ZPr, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.[78]

[76] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016
[77] HŮRKA, Petr. Hlava XII [Změna pracovního poměru]. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 183. ISBN 978-80-7400-667-8.
[78] Srov. § 40 odst. 1 ZPr

Převedení na jinou práci je upraveno v § 41 ZPr. Pojmem převedením na jinou práci[79] se rozumí změna pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práce, které nespadají pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Jinou prací, na kterou je zaměstnavatel zaměstnance povinen či oprávněn převést, je nutné chápat takovou práci, kterou je zaměstnanec schopen konat s ohledem na jeho zdravotní stav, schopnosti a pokud možno kvalifikaci.[80]

Samostatnou zmínku si zaslouží důvod k převedení na jinou práci, o kterém někteří zaměstnavatelé vůbec nevědí, nebo sice vědí, ale nevyužívají jej. Možnost převést zaměstnance na jinou práci je zaměstnavateli dána též pro případ, že mu doručil výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) a g) ZPr, tedy např. pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušení či porušování „pracovní kázně". Je to logické, protože zaměstnavatel nemá obvykle zájem, aby zaměstnanec byť jen po dobu do skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby vykonával práce, u nichž vykazuje špatný pracovní výkon nebo v souvislosti s nimiž porušil své povinnosti. Má-li zaměstnavatel důvod k převedení na jinou práci a tato práce je pro zaměstnance opravdu vhodná co do jeho zdravotního stavu, schopností a pokud možno kvalifikace, zaměstnanec se musí převedení na jinou práci podřídit. V opačném případě riskuje, že jeho nenastoupení k výkonu takové práce bude považováno za porušení „pracovní kázně" se všemi následky z toho vyplývajícími. Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel až na výjimky povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání. Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance znovu podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na její případné změně.[81]

Jeden ze sporů řešený Nejvyšším soudem se zabýval dosažením nejvyšší přípustné expozice podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZPr, kde je stanovena jako podmínka pro (preventivní) převedení na jinou práci již sama skutečnost, že zaměstnanec dosáhl expozice v takové výši, která je na daném pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdraví prohlášena za nejvýše přípustnou. Příslušným orgánem státní správy v ochraně

[79] Srov. rozhodnutí NS Cz 305/59 (Rc 23/1960)
[80] BĚLINA, Tomáš. § 41 [Převedení na jinou práci]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 251. ISBN 978-80-7400-290-8.
[81] Převedení zaměstnance na jinou práci. Petrbukovjan.cz [online] JUDr. Petr Bukovjan. 2018 [cit. 2018-07-24] Dostupné z: http://petrbukovjan.cz/?s=p%C5%99eveden%C3%AD

veřejného zdraví, jemuž náleží stanovit svým rozhodnutím nejvyšší přípustnou expozici pro práce na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů, jsou krajské hygienické stanice, popřípadě na návrh krajských hygienických stanic rozhoduje o kategorizaci prací vykonávaných na jejich pracovištích ministerstvo zdravotnictví. Krajské hygienické stanici náleží, po posouzení úrovně zátěže faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek, rozhodovat o zařazení práce do určité kategorie; jde o rozhodnutí, které je vydáno v souladu se zákonem a v jeho rámci, z něhož soud v občanském soudním řízení vychází. Naproti tomu pravomoc rozhodovat o tom, jakou práci může vykonávat zaměstnanec poté, co dosáhl nejvyšší přípustné expozice, zákon již krajské hygienické stanici nesvěřuje. Z rozsahu její působnosti dané zákonem nevyplývá ani její oprávnění rozhodovat o tom, že zaměstnanci, kteří dovršili nejvyšší přípustnou expozici, nemusí být převedeni na jinou práci a mohou na původním pracovišti nadále pokračovat. Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2400/2014, ze dne 20. 1. 2016, uzavřel: Podmínkou pro převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice (ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) není, aby neschopnost k výkonu dosavadní práce byla vyslovena lékařským posudkem. Krajské hygienické stanici nepřísluší rozhodovat o tom, jakou práci může zaměstnanec po dosažení nejvyšší přípustné expozice vykonávat.[82]

Mezi změny pracovního poměru je zákoníkem práce řazena také pracovní cesta. Tou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem na dobu nezbytné potřeby mimo sjednané místo výkonu práce za podmínky, že možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu byla dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (srov. § 42 odst. 1 ZPr).

Je ovšem zaměstnavatel zodpovědný za úraz, který utrpí zaměstnanec během pracovní cesty? Obecně lze říci, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Plněním pracovních úkolů je pak výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty. V soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že, je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisejí s plněním pracovních

[82] Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za r. 2016 - část 1. Epravo.cz [online] Adolf Maulwurf. 2017 [cit. 2018-07-24] Dostupné z https://www.epravo.cz/top/clanky/vyber-z-nejzajimavejsi-judikatury-k-zakoniku-prace-za-r-2016-cast-1-105984.html

úkolů. Je zastáván názor, že průběh pracovní cesty – od svého počátku až do návratu z ní – se štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Pro posouzení projednávané věci je proto významné posouzení právní povahy činnosti (toho „úseku“ pracovní cesty), v jejímž rámci zaměstnanec úraz utrpěl. Rozhodující tedy je, zda k úrazu zaměstnance dojde při činnosti, kterou konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro svého zaměstnavatele.[83]

Je ovšem také nutné vzít v úvahu, že za plnění pracovních úkolů je vždy považována – vedle výkonu pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru – též (jakákoliv) jiná činnost konaná přímo na příkaz zaměstnavatele (resp. příslušného vedoucího zaměstnance, je-li zaměstnavatel právnickou osobou), tj. bez ohledu na to, zda tato činnost spadá do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce či nikoli. Zaměstnanec není povinen příkazy (pokyny), které by byly v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, uposlechnout; podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nařízené činnosti utrpí úraz, jeho postavení není (nemělo by být) méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy. V daném případě se jedná například o teambuilding nebo sportovní akce pořádané zaměstnavatelem, na nichž je provozována sportovní činnost, která není výkonem zaměstnancových pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy (ani s nimi nijak nesouvisí), přesto není vyloučeno, aby tato činnost, která „nevybočila“ z rámce oficiálního programu sportovní akce zaměstnavatele, byla posouzena jako plnění pracovních úkolů za předpokladu, že ji zaměstnanec konal na příkaz (pokyn) zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, který vůči němu (jinak) měl oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomuto účelu závazné pokyny, a z objektivního hlediska by se tak jednalo o činnost konanou ve prospěch zaměstnavatele.[84]

Lze tedy uzavřít, že zaměstnavatel odpovídá nejen za úrazy, které zaměstnanec na pracovní cestě utrpí v souvislosti s plněním pracovních úkolů, ale i během jiných činností, provozovaných na pokyn zaměstnavatele, respektive vedoucího zaměstnance. Avšak za úrazy, ke kterým dojde ve ,,volnu‘‘ zaměstnance, pak zaměstnavatel neodpovídá.

Další změnou pracovního vztahu je přeložení, které je upraveno v § 43 ZPr. Přeložením se rozumí výkon práce pro téhož zaměstnavatele v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní

[83] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016
[84] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

smlouvě. Přeložení je možné jen, pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele a pokud s ním zaměstnanec souhlasí (přičemž je nutná písemná forma souhlasu). Pokud zaměstnanec s přeložením nesouhlasí, není zaměstnavatel oprávněn zaměstnance přeložit. Zaměstnavatel musí zaměstnanci vždy sdělit konkrétní dobu trvání jeho přeložení do jiného místa výkonu práce. Zákoník práce však neomezuje dobu trvání přeložení, jen je vždy nutné tuto dobu časově ohraničit a to po dobu, kdy to vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele. Zákoník práce nespecifikuje, co se rozumí nezbytností, kterou vyžaduje provozní potřeba. Bude tedy nutné posoudit každé jednotlivé přeložení s přihlédnutím k relevantním skutečnostem danými poměry zaměstnavatele, zda přeložení nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba či nikoliv.[85]

Institut přeložení je však nutno odlišovat od přemístění v rámci smluvně sjednaného místa práce (viz výše). Rozdíl vysvětluje Nejvyšší soud ve svém rozsudku: ,, To, že zákoník práce jako norma poskytující zvýšenou ochranu zaměstnanci obsahuje pouze úpravu přeložení do jiného místa výkonu práce, znamená, že přesun zaměstnance po pracovištích v rámci sjednaného místa výkonu práce zvláštní ochrany nepožívá a že pravidla, jež se uplatní při přeložení zaměstnance do jiného než sjednaného místa výkonu práce, se na přeložení na jiné pracoviště v rámci sjednaného místa výkonu práce nevztahují. Je tomu tak proto, že význam z hlediska obsahu pracovního vztahu má pouze změna místa výkonu práce; změna pracoviště (v rámci sjednaného místa výkonu práce) má jen pracovněorganizační povahu a umožňuje zaměstnavateli operativně přesouvat zaměstnance podle provozních potřeb.‘‘[86]

[85] BĚLINA, Tomáš. § 43 [Přeložení]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 267-269. ISBN 978-80-7400-290-8.
[86] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2425/2010

3.3. Spory související s trváním pracovněprávního vztahu

V rámci trvání pracovních vztahů může docházet k nejrůznějším sporům. Osobně bych sem například zařadil spory o dlužnou mzdu nebo spory z odpovědnostních vztahů. Tato část práce však bude zaměřena na překážky v práci.

3.3.1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Pojem překážek v práci není v ZPr definován. V právní teorii jsou pak vymezeny jako ,,ty případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy, eventuálně sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.‘‘[87]

Prvním druhem překážek v práci na straně zaměstnance jsou na důležité osobní překážky podle § 191 - § 199 ZPr. K podstatě těchto překážek se vyjadřuje Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009: ,,Rodičovská dovolená představuje důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci (srov. § 191 zák. práce k výčtu osobních překážek v práci) je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu, přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance po dobu trvání překážky v práci upravují předpisy o nemocenském pojištění a zákon o státní sociální podpoře. Po dobu trvání překážky v práci se tedy jedná o nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit (srov. § 191 zák. práce).‘‘[88]

[87] PICHRT, Jan. Kapitola 1 [Pojem překážka v práci] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 259. ISBN 978-80-7400-667-8.
[88] Obdobně také v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015

Druhou skupinou jsou pak překážky v práci z důvodu obecného zájmu uvedené v § 200 – § 205 ZPr. Jako příklad lze uvést výkon veřejné funkce nebo třeba darování krve.

Podle společných ustanovení v § 206 ZPr je o překážce předem známé zaměstnanec povinen zaměstnavatele včas uvědomit, resp. včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. U ostatních překážek, které nastaly neočekávaně, je zaměstnanec povinen o nich a o předpokládané době jejich trvání zaměstnavatele uvědomit bez zbytečného průtahu. Je to vždy zaměstnanec, kdo je povinen prokázat zaměstnavateli překážku v práci na straně zaměstnance, resp. prokázat, že neplnění pracovních povinností z jeho strany je důvodnou, a z pohledu ZPr „legální", suspenzí pracovního závazku.[89]

S ohledem na výše uvedené vyvstává otázka, zda může zaměstnanec svou nepřítomnost omluvit i dodatečně, přestože má povinnost se omluvit bez zbytečného průtahu. Nejvyšší soud se tímto zabýval ve věci 21 Cdo 4725/2009, kde mimo jiné uvedl: „I když v zásadě je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci a o předpokládané době jejího trvání, není-li mu předem známa, bez zbytečného průtahu (…), má tato povinnost pouze pořádkovou povahu a její nedodržení nemá vliv na vlastní podstatu překážky v práci, je-li prokázána její existence, jíž je především suspenze pracovního závazku, tj. že zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu, přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance je zajištěno jiným způsobem. Smyslem zmíněné oznamovací povinnosti zaměstnance bezpochyby je, aby zaměstnavatel získal od zaměstnance vědomost o překážce v práci, která mu brání v plnění pracovních povinností z pracovního poměru, co možno nejdříve, aby mohl co neúčinněji eliminovat případné nežádoucí následky nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání. Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, však neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance – jak správně uvádí s poukazem na ustálenou judikaturu rovněž odvolací soud – je pouze porušením pracovní kázně, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance; rozhodující je existence překážky v práci a její trvání (…). Jestliže tedy zaměstnanec – byť i dodatečně – prokáže, že překážka v práci na jeho straně po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost

[89] PICHRT, Jan. § 206 [Společná ustanovení]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 901. ISBN 978-80-7400-290-8.

v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní kázně.‘‘[90] Z uvedeného tedy plyne, že v důsledku objektivní povahy překážek v práci bude i dodatečné prokázání existence překážky v práci, v tomto případě pracovní neschopnosti, znamenat nenaplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr.[91]

3.3.2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

O překážku na straně zaměstnavatele se pak jedná, pokud zaměstnavatel nepřiděluje či nemůže přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tedy zejména v místě sjednaném v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce nebo práci takového druhu, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě.[92]

Překážky v práci na straně zaměstnavatele lze v zásadě dělit na dvě skupiny. První jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí upravené v § 207 ZPr. Druhou pak jiné překážky na straně zaměstnavatele uvedené v § 208-210 ZPr.[93]

V souladu s tradiční interpretací pojmu prostoj lze říct, že by se mělo jednat o překážku v práci, která je svým charakterem náhlá, nepředvídatelná a přechodná, to ji odlišuje od ostatních překážek v práci na straně zaměstnavatele, mezi které je třeba zařadit i takové překážky, jako jsou pravidelné či plánované odstávky z důvodu oprav a revizí apod.[94]

O jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele se pak tedy bude jednat v případech, kdy zaměstnanec nemůže konat práci, jelikož mu zaměstnavatel práci nemohl přidělit z důvodů, které vznikly na jeho straně. Podle judikatury pak lze shrnout, že: „neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (nejde-li o prostoj podle § 129 ZPr) [red.: nyní § 207 ZPr], ačkoliv zaměstnanec je schopen a připraven

[90] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009, obdobně také v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4200/2009
[91] Morávek, Jakub. Kapitola 10 [Překážky v práci na straně zaměstnance]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 215. ISBN 978-80-7400-582-4.
[92] PICHRT, Jan. Členění překážek v práci na straně zaměstnavatele In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 276-277. ISBN 978-80-7400-667-8
[93] Tamtéž
[94] PICHRT, Jan. § 207 [Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 903. ISBN 978-80-7400-290-8.

tuto práci konat, jde o jinou překážku v práci bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil.‘‘[95] Na okraj také považuji za nutné uvést, že soudní praxe považuje za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele také, pokud zaměstnavatel i po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.[96]

Rozdílem mezi prostojem a jinými překážkami na straně zaměstnavatele se mimo jiné zabývá rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 24/ 88 (Rc 8/1990) ze dne 29. 4. 1988. V tomto případě bylo dojito k následujícímu závěru: „Nemůže-li domácký zaměstnanec vykonávat práce podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě (§ 267 odst. 2 zák. práce) [red.: nyní jde o pracovní smlouvu podle § 33 odst. 1 ZPr] v důsledku omezení výroby při poklesu odběru zboží, nejde na straně zaměstnavatele o překážky v práci ve smyslu § 129 zák. práce [red.: nyní § 207 ZPr], ale o ostatní překážky na straně zaměstnavatele ve smyslu § 130 odst. 1 zák. práce [red.: nyní ve smyslu § 208 a 209 ZPr].‘‘[97]

3.4. Spory související se zánikem pracovněprávního vztahu

Spory související se zánikem pracovního vztahu jsou v praxi nejčastější. Podle § 48 ZPr může být pracovní poměr rozvázán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr na dobu určitou pak končí uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr také zaniká smrtí zaměstnance. Toto ustanovení zákona také upravuje zvláštní druhy skončení pracovního poměru u cizinců a osob bez státní příslušnosti.

V této kapitole se budu však zabývat pouze vybranými spory, neboť i vzhledem k rozsahu práce se nemůžu věnovat všem nabízejícím se přím.

[95] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002
[96] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1320/2010
[97] Text rozsudku převzat z PICHRT, Jan. § 207 [Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 903. ISBN 978-80-7400-290-8.

3.4.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v § 49 ZPr. K ukončení pracovního poměru tímto způsobem je třeba, aby se smluvní strany, zaměstnanec i zaměstnavatel, písemnou formou shodly na tom, že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen (přičemž navrhnout ukončení může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel) a k jakému datu (to je podstatnou náležitostí) se tak stane.[98] V jednom ze starších rozsudků je pak mimo jiné uvedeno, že ,,doba, v níž má skončit pracovní poměr dohodou, nemusí být sjednána jen kalendářním dnem. Může být dohodnuta např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Doba skončení musí však být určena tak, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, v němž má pracovní poměr skončit.‘‘[99] Dále je pak nutné vzít v úvahu, že: ,,je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.‘‘[100]

Dohodu o skončení pracovního poměru lze uzavřít kdykoliv během pracovního poměru, tedy i v případě, že je zaměstnanec nemocen, nebo je žena těhotná[101] či trvale pečuje o dítě mladší než tři roky, nebo zaměstnanec je zdravotně postižený. Zákoník práce vychází z toho, že dohoda je projevem svobodné vůle obou účastníků, kteří jsou si plně vědomi všech právních důsledků. Není třeba, aby byla zaměstnancům poskytována zvláštní ochrana jako v případech, kdy pracovní poměr skončí z vůle jen jednoho z účastníků – zaměstnavatele proti vůli zaměstnance.[102]

Podle L. Drápala je nedodržení obligatorní písemné formy spojeno s její relativní neplatností, která se však uplatní, až pokud se jí jeden z účastníků příslušným způsobem dovolá. Vzhledem k tomu, že se jedná o neplatnost relativní, lze pracovní poměr rozvázat dohodou i

[98] Skončení pracovního poměru v judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2016, [cit. 2018-08-31] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-v-judikature?browser=mobi

[99] Podle rozsudku Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (Rc 5/1974)

[100] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

[101] ,,Ťarchavosť pracovníčky je dôvodom, pre ktorý jej organizácia nemôže dať výpoveď, neznamená však, že by pracovníčka nemohla dať výpoveď alebo platne skončiť pracovný pomer dohodou.‘‘ podle rozsudku Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84 (R 4/1986)

[102] Skončení pracovního poměru v judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2016, [cit. 2018-08-31] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-v-judikature?browser=mobi

jinak než v obligatorní formě (např. ústně), jsou-li ujednány její podstatné náležitosti.[103] K názoru, že se jedná o neplatnost relativní, se přiklání také třeba J. Stránský[104] nebo R. W. Fetter[105] nebo třeba J. Horecký[106]

Ovšem L. Ptáček zaujímá následující postoj: „K platnosti dohody se vyžaduje její písemná forma. Její nedostatek má za následek absolutní neplatnost, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, nebyla-li dodatečně zhojena, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Jestliže žaloba o neplatnost nebyla v uvedené lhůtě podána, pracovní poměr skončí dohodou účastníků o jeho rozvázání a platnost rozvázání pracovního poměru dohodou již nemůže být soudem později posuzována.“[107]

Ze soudní praxe lze dojít spíše k závěru, že se jedná o neplatnost relativní, např. v usnesení Nejvyššího soudu se mimo jiné uvádí: „protože nedostatek písemné formy nezakládá její neplatnost, může být dohoda o rozvázání pracovního poměru platně sjednána též ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný projev vůle, s nímž je spojen zánik pracovněprávního vztahu. Jako každá smlouva, je i dohoda o rozvázání pracovního poměru sjednaná podle ustanovení § 43 zák. práce [red.: nyní § 49] uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.“[108] Nicméně je nutné vzít v úvahu, že dané usnesení vychází ze staré právní úpravy[109]. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, který se taktéž přiklání k neplatnosti relativní, pak vycházel z § 49 ZPr avšak ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011. Uvidíme, jakým směrem se bude dále judikatura vyvíjet, nicméně lze nepochybně doporučit zaměstnavatelům a zaměstnancům uzavírat dohodu o rozvázání pracovního poměru v písemné formě.

---

[103] Drápal, Ljubomír. Kapitola 6 [Zánik pracovního poměru]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 69. ISBN 978-80-7400-582-4.
[104] Srov. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D. 2016, [cit. 2018-10-23] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi
[105] Srov. Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online] Richard W. Fetter. 2017, [cit. 2018-10-23] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-rozvazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi
[106] Srov. HORECKÝ, Jan. Kapitola 14 [Skončení pracovního poměru]. In: GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 326-327. ISBN 978-80-210-8021-8.
[107] PTÁČEK, Lubomír. In: PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 149. ISBN 978-80-7552-609-0.
[108] Podle usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2060/2015
[109] Zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce (již zrušený)

Důvod rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí, uvedení důvodu je pouze promítnutím pohnutky k rozvázání pracovního poměru.[110] To, že důvod není podstatnou náležitostí, je také možno dovodit ze soudní praxe: ,,Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky z důvodů organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod skončení pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou.‘‘[111] Důvod rozvázání pracovního poměru dohodou se pak nestává podstatnou náležitostí ani ve chvíli, kdy o jeho uvedení zaměstnanec požádá.[112]

Na druhou stranu je však nutné vzít v úvahu otázku odstupného, neboť: ,,Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byly v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaké důvody rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí. Ustanovení § 67 odst. 1 věta první zák. práce nespojuje, byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě uvedeno o důvodech skončení pracovního poměru, ale se zjištěním, proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce, má uvolněný zaměstnanec (budou-li splněny také další zákonem stanovené předpoklady) nárok na odstupné bez ohledu na to, zda dohoda obsahovala vylíčení důvodu skončení pracovního poměru, popřípadě co bylo v dohodě o těchto důvodech uvedeno.‘‘[113] Lze tedy uzavřít, že: ,, zaměstnanec má právo na odstupné vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) zák. práce; to platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon rozvázání pracovního poměru nespojuje.‘‘[114]

Závěrem je pak nutné uvést, že uvedení důvodu pro rozvázání pracovního poměru je důležité také z hlediska podpory v nezaměstnanosti, neboť v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory

[110] Drápal, Ljubomír. Kapitola 6 [Zánik pracovního poměru]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 70. ISBN 978-80-7400-582-4.
[111] Podle rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995 16 Co 44/95 (PR 9/1995)
[112] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
[113] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009
[114] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014

v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.[115]

Na základě výše uvedeného je dle mého názoru obecně vhodné důvod v dohodě uvést, a to zejména kvůli předcházení nejasnostem či sporům mezi (bývalým) zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce ČR. Ovšem v případech, kdy dohodu o rozvázání pracovního poměru iniciuje zaměstnanec, v situaci kdy má již najito nové pracovní místo, je pak uvádění důvodu v zásadě nadbytečné.

3.4.2. Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. a) ZPr

Výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. a) zák. práce patří [spolu s důvody uvedenými v ustanovení § 52 písm. b) a c) zák. práce] mezi tzv. organizační důvody, pro které zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, a které se od sebe odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala. O důvod rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) zák. práce jde tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část.[116] To znamená, že zaměstnavatel v důsledku organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.[117]

Je nezbytné vzít v úvahu, že pojem „ruší-li se zaměstnavatel“ není možné ztotožňovat se zrušením obchodní korporace, družstva nebo jiné právnické osoby, které předchází zániku obchodní korporace, družstva nebo jiné právnické osoby. Fyzická nebo právnická osoba „se ruší“ jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat (provozovat svůj obchodní závod)[118] nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly), pro které (dosud) zaměstnávala fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímajícího zaměstnavatele. Důvod, pro který fyzická nebo právnická osoba přestala podnikat nebo vykonávat jiné činnosti (úkoly), je sám o sobě nepodstatný; může se tak stát z jakéhokoli právního důvodu nebo i bez právního

[115] Srov. § 50 odst. 3 věta druhá zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
[116] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
[117] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012
[118] K pojmu obchodní závod srov. § 502 OZ

důvodu, může to být spojeno se zánikem právnické osoby nebo s její přeměnou anebo bez toho, že by její právní osobnost vůbec byla jakkoli dotčena.[119]

Při absenci výslovné zákonné definice pojmu části zaměstnavatele je klíčová judikatura Nejvyššího soudu[120], která pojem části zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) ZPr a také § 52 písm. a) ZPr vymezuje. Ve smyslu této judikatury je částí zaměstnavatele taková organizační jednotka, útvar, oddělení nebo jiná složka zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele. Taková složka zaměstnavatele má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti. Obvykle je taková složka vymezena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec. Pro vymezení části zaměstnavatele je v prvé řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které slouží k plnění úkolů zaměstnavatele. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (alespoň jeden zaměstnanec). Pro část zaměstnavatele je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti.[121] „Z důvodu zrušení své části může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) ZPr [red.: nyní § 52 písm. a)] jen tehdy, jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a jestliže proto pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy.“

Dále je nutné uvést, že organizační opatření, jímž zaměstnavatel sleduje útlum svých výrobních nebo jiných činností, aniž zároveň dochází k úplnému zastavení činnosti zaměstnavatele nebo jeho části, nelze považovat za zrušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu § 52 písm. a) ZPr.[122]

Konečně je pak nezbytné zmínit, že výpověď podle § 52 písm. a) ZPr je výjimkou ze zákazu výpovědi zaměstnancům v ochranné době.[123] Jinými slovy, podle tohoto ustanovení je možné dát výpověď i zaměstnanci, který je v ochranné době podle § 53 odst. 1 ZPr.

[119] DRÁPAL, Ljubomír. § 52 [Důvody výpovědi].]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 317-318. ISBN 978-80-7400-290-8.
[120] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 06. 05. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96, obdobně pak také v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.
[121] Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele. Epravo.cz [online] JUDr. Zoltán Pálinkás, LL.M., Ph.D. 2015, [cit. 2018-08-31] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-premisteni-casti-zamestnavatele-97035.html
[122] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009
[123] Srov. § 54 písm. a) ZPr

3.4.3. Výpověď daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) ZPr

Tento výpovědní důvod je praxi často označován, jako ,,výpověď pro nadbytečnost z důvodu tzv. organizačních změn na straně zaměstnavatele.‘‘ K ustanovení § 52 písm c) ZPr existuje dlouhodobá konstantní judikatura, která jej vymezuje následovně: ,,K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy.‘‘[124]

Přestože výše uvedené vymezení vypadá na první pohled složitě, tak lze shrnout, že musí být splněny všechny tyto základní předpoklady:

- rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- nadbytečnost zaměstnance, a
- příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.[125]

V případě sporu o neplatnost výpovědi nese povinnost tvrzení a povinnost důkazní za prokázání naplnění těchto předpokladů zaměstnavatel.[126]

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo přijato. Není ani předepsáno, že by toto rozhodnutí muselo být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno. ,,Jedná

[124] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2385/2013
[125] DRÁPAL, Ljubomír. § 52 [Důvody výpovědi].]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 312. ISBN 978-80-7400-290-8.
[126] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010

se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.‘‘[127] Nicméně ten zaměstnanec, kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním musí být seznámen. Stačí však, pokud se tak stane až ve výpovědi.[128] Rozhodnutí o organizačních změnách u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, případně osoby jím pověřené.[129]

Nadbytečnost se projevuje tím, že práce, kterou zaměstnanec vykonává, není v důsledku provedené organizační změny již potřebná. O tom, který zaměstnanec je nadbytečný rozhoduje zaměstnavatel sám. Soud toto rozhodnutí nemůže přezkoumat. Soud však zkoumá, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.[130] Okruh nadbytečných zaměstnanců však může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrno, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.[131] Ukončení pracovního poměru podle tohoto ustanovení pak není vázáno na absolutní snížení počtu zaměstnanců, respektive může být užito i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel tak může regulovat počet a kvalifikační složení zaměstnanců dle své potřeby.[132]

Nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle tohoto ustanovení, není podle ustálené judikatury soudů v příčinné souvislosti s organizačním opatřením například tehdy, jestliže zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodne o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, má-li organizační změnou stanovené snížení stavu zaměstnanců nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), zejména v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců nebo jestliže rozhodnutí nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny[133], pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel

[127] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1352/2003
[128] DOLEŽÍLEK, Jiří. Kapitola 3 [Výpověď ze strany zaměstnavatele]. In: PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. s 89. ISBN 978-80-7400-582-4.
[129] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010
[130] Podle rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66
[131] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013
[132] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
[133] Například sloučení výrobních divizí

nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, ale podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. [134]

V zásadě lze shrnout, že při užití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr zaměstnavatel nemá možnost nadále zaměstnance zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo v dohodnutém místě, protože na základě organizační změny se zaměstnanec stal početně nebo profesně nadbytečným a zaměstnavatel tak nadále nepotřebuje práci vykonávanou daným zaměstnancem.[135]

3.4.4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Okamžité zrušení podle § 55 ZPr je výjimečným způsobem ukončení pracovního poměru, který spočívá zejména v tom, že porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance je tak závažné, že po zaměstnavateli nelze požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Prvním důvodem je odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, a to za úmyslný trestný čin. Doba, na kterou byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, musí pro platnost okamžitého zrušení činit u úmyslných trestných činů spáchaných během plnění pracovních úkolů nejméně 6 měsíců a u jakýchkoliv úmyslných trestných činů musí být zaměstnanec pravomocně odsouzen na dobu delší než 1 rok. Důvodem druhým je pak porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to zvlášť hrubým způsobem.[136]

Z judikatury pak plyne, že: „v okamžitém zrušení pracovního poměru musí být vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem a aby bylo zajištěno, že uvedený důvod nebude dodatečně měněn. K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem zrušen pracovní poměr.“[137]

[134] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1138/2013
[135] VYSOKAJOVÁ, Margerita. Oddíl 2 [Výpověď daná zaměstnavatelem] In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s 103-104. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.
[136] Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Epravo.cz [online] Mgr. Lucie Mokrenová 2016, [cit. 2018-09-01] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-100272.html
[137] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000

Vzhledem ke konkrétní formulaci § 55 odst. 1 písm. a) ZPr by tento důvod pro okamžité zrušení neměl činit v praxi větší problémy. Naproti tomu § 55 odst. 1 písm. b) ZPr patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou[138], tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k:

- jeho osobě,
- funkci, kterou zastává,
- jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů,
- době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti,
- míře zavinění zaměstnance,
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance,
- důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele,
- tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu,
- dalším okolnostem. [139]

K tomuto je také nutné poznamenat, že při hodnocení stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.[140]

Nyní bych ilustroval konkrétní případ zvlášť hrubého porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci na případu řešeném Nejvyšším soudem.[141] Zaměstnanec bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele použil kreditní kartu, která mu byla zaměstnavatelem svěřena pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele, k úhradě účtu v restauraci za třetí osobu. Soud zde došel k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího

[138] K tomu srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94
[139] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016
[140] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1020/2003
[141] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016

protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce (zaměstnance) měl totiž odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že se žalobce svým jednáním, které spočívalo ve zneužití kreditní karty zaplacením útraty, (…) dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení vedoucího zaměstnance, který měl zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů a přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit ani relativně nízká výše škody, která byla způsobena a jejíž úhradu žalovaný po žalobci ani nepožadoval, neboť podstatně významnější než výše škody (…) je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovaným a zpochybnění spolehlivosti žalobce ve vztahu k majetku žalovaného. Zaměstnanec tak zaviněně porušil jednu ze svých základních povinností, a to řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.[142]

[142] Srov. WEINHOLD LEGAL. Zneužití platební karty zaměstnavatele ve prospěch třetí osoby. Legal Update. 2017, č.6

4. Kolektivní pracovněprávní spory

Za kolektivní pracovní spory se tradičně považují spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Podle současné právní úpravy v ČR kolektivními pracovněprávními spory jsou spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.[143] Podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání[144], jsou však kolektivními spory nejen spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, ale též spory o uzavření kolektivní smlouvy.[145] Nejedná se však o spor v tom smyslu, jak byl definován v kapitole 1.1 této práce. Spor o uzavření kolektivní smlouvy není právním sporem. V tomto sporu totiž nejde o ochranu subjektivního práva, nejde o nalézání práva, ale jde o dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy. Vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy má však zásadní význam pro dosažení sociálního smíru mezi zaměstnavatelem, resp. organizací zaměstnavatelů a zaměstnanci.[146]

4.1. Účastníci kolektivních pracovněprávních sporů

V případě kolektivních vztahů je spektrum účastníků značně širší než v případě vztahů individuálních.[147] „Za účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů v širším slova smyslu tudíž můžeme označit zaměstnavatele a zájmová sdružení zaměstnavatelů (spolky) na pomyslné "straně jedné", a odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochranu zdraví při práci a evropské rady zaměstnanců "na straně druhé", přičemž odborová organizace je - na straně "zaměstnanecké" - účastníkem s nejširší legitimací k reprezentaci zájmů zaměstnanců, která úzce souvisí s její právní způsobilostí.“[148] Mezi účastníky kolektivních pracovních vztahů tedy můžeme řadit: radu zaměstnanců, evropskou

[143] Nároky z normativní části kolektivní smlouvy, z níž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, uplatňují sami zaměstnanci. V případě sporu jsou příslušné k jeho řešení soudy.
[144] Dále také jen ZKV
[145] Srov. § 10 ZKV
[146] BĚLINA, Miroslav [Vymezení kolektivních sporů] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 443-444. ISBN 978-80-7400-667-8.
[147] Viz kapitola 2.1.
[148] PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). s. 278. ISBN 978-80-7552-138-7.

radu zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnavatele a jejich zaměstnavatelské organizace a konečně pak odborové organizace. Z hlediska kolektivních pracovněprávních sporů jsou však významní (samozřejmě včetně již výše definovaných zaměstnavatelů) pouze poslední dva jmenovaní účastníci a ti budou pro účely této práce také stručně popsáni.

Vznik organizací zaměstnavatelů a jejich asociací je vyjádřením práva sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních práv zakotveného v čl. 27 LZPS.[149] Vznik a fungování organizací zaměstnavatelů se řídí zejména Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se.[150] Tyto organizace vznikají nezávisle na státu a stát nesmí zasahovat do jejich vnitřních záležitostí. Účelem těchto organizací je zejména formulování společných podnikatelských a zaměstnavatelských zájmů svých členů a jejich prosazování.[151]

Vznik odborových organizací je stejně tak vyjádřením práva sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních práv zakotveného v čl. 27 LZPS. Vznik a fungování se taktéž řídí zejména Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87. Vznikají nezávisle na státu sdružením alespoň tří osob. Omezovat jejich počet je nepřípustné a stejně tak jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví.[152] Účelem odborů je tedy zejména ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Zjednodušeně řečeno se starají o zajištění co nejlepších pracovních podmínek a vysoké odměny za práci.

4.2. Spory z kolektivní smlouvy

V těchto případech se jedná o spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, které se řeší prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců.[153] Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného Ministerstvo práce a sociálních věcí[154] na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo. Zprostředkovatelem

[149] Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR – dále také jen LZPS.
[150] Součást právního řádu České republiky na základě sdělení č. 489/1990 Sb.
[151] BOGNÁROVÁ, Věra. Kapitola 3 [Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace]. In: BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 383-384.
[152] BOGNÁROVÁ, Věra. Kapitola 5 [Odborové organizace]. In: BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 385-388.
[153] Úprava je obsažena kromě ZKV, také ve vyhláškách č. 16/1991 Sb. a 114/1991 Sb.
[154] Dále také jen ministerstvo

může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Jde-li o případy, kdy vybírá ministerstvo, musí jít o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. [155]

Zprostředkovatel nemůže spor rozhodnout, pouze sdělí písemně stranám návrh na řešení sporu. Je proto na smluvních stranách, zda návrh zprostředkovatele na řešení sporu akceptují či nikoliv.[156]

Návrh na vyřešení sporu je pak zprostředkovatel povinen sdělit písemně oběma smluvním stranám, které v souladu s ustanovením § 11 odst. 1 druhá věta ZKV, jsou povinny poskytovat vzájemnou součinnost, do 15 dnů ode dne přijetí, resp. doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Tato lhůta je při vstřícnosti smluvních stran pro zprostředkovatele akceptovatelná a v případě úspěšného uzavření kolektivní smlouvy umožňuje zaměstnavateli plnit dohodnuté benefity. Pokud ani po 20 dnech od přijetí žádosti zprostředkovatelem není spor vyřešen, považuje se spor za neúspěšný a sporným stranám je umožněno celý proces opakovat s jiným zprostředkovatelem. V tomto případě však musí být žádost společná, tedy jedná se o projev vůle obou smluvních stran. O náklady řízení před zprostředkovatelem se spravedlivě dělí obě smluvní strany.[157]

Pokud řízení před zprostředkovatelem nebylo úspěšné, může proběhnout řízení před rozhodcem. Ten stranám nenavrhuje řešení, nicméně má přímo pravomoc ve věci rozhodnout. Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti stran kolektivní smlouvy o rozhodnutí ve sporu rozhodcem.[158] Rozhodcem může být pouze svéprávná fyzická osoba, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném MPSV. Pokud se strany na rozhodci nedohodnou, pak na návrh kterékoliv ze smluvních stran určí rozhodce MPSV. V takovém případě je řízení před rozhodcem zahájeno doručením rozhodnutí MPSV rozhodci.

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Kterákoliv ze smluvních stran může podat do patnácti dnů od doručení rozhodnutí rozhodcem návrh na jeho zrušení. O návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodce rozhoduje krajský

[155] Srov. § 11 ZKV
[156] BĚLINA, Miroslav [Spory z kolektivní smlouvy]] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C .H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 444. ISBN 978-80-7400-667-8.
[157] KNEBL, Pavel. IN: PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 1106-1107. ISBN 978-80-7552-609-0.
[158] Srov. § 13 ZKV

soud[159] usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.[160]

4.3. Spory o uzavření o kolektivní smlouvy

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran[161] druhé smluvní straně.[162] Tím není míněn pouhý písemný projev (např. dopis), jímž by jedna strana sdělovala druhé, že chce kolektivní vyjednávání zahájit, ale její zpracovaný návrh na obsah této smlouvy, vyjadřující její představu. Adresát návrhu je povinen na něj písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů (není-li dohodnuta jiná doba) a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijal. ZKV smluvním stranám stanoví povinnost vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Takovou součinností jsou například dílčí konzultace nebo přistoupení na návrh na osobní jednání zástupců smluvních stran. ZKV však neuvádí, jak má první ze smluvních stran (navrhovatel) reagovat na odpověď akceptanta a na jeho eventuální protinávrhy. Na základě zákonem stanovené povinnosti smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost lze však dovodit, že i navrhovatel má povinnost bez zbytečného odkladu reagovat na odpověď a protinávrhy druhé strany.[163]

P. Knebl pak poznamenává: „Jak dosavadní praxe ukazuje, je určení dne zahájení kolektivního vyjednávání velmi důležité a prolíná se celým vyjednávacím procesem, resp. má svůj význam i pro lhůty, kdy je předkládána žádost o určení zprostředkovatele. Dnem zahájení kolektivního vyjednávání je tedy den, kdy jedna smluvní strana předloží písemný návrh kolektivní smlouvy straně druhé. Lze doporučit předkládajícím, aby předložení bylo kdykoli prokazatelné. Jde o doručení poštou (s dodejkou), osobním předáním s písemným potvrzením

[159] Srov. § 9 odst. 2 písm. d) OSŘ
[160] BĚLINA, Miroslav [Spory z kolektivní smlouvy] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 444-445. ISBN 978-80-7400-667-8.
[161] Navrhovatelem může být kterákoliv ze smluvních stran
[162] Srov. § 8 odst. 1 ZKV
[163] Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Mzdovapraxe.cz [online] JUDr. Bořivoj Šubrt 2013, [cit. 2018-09-04] Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/

odpovědného pracovníka. Je třeba dbát kromě podpisu i na uvedení data, neboť druhá strana je povinna do 7 pracovních dnů písemně potvrdit převzetí a sdělit stanovisko k předloženému návrhu. Protože lhůta na reakci v délce 7 dnů je poměrně krátká, lze požádat o její přiměřené prodloužení. Úměrným prodloužením se předpokládá doba v řádu dnů. Nesouhlasí-li druhá strana, nemá žádost odkladný účinek.‘‘[164]

Ustanovení § 8 odst. 4 ZKV pak stanoví, že ,,byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.‘‘ Tímto jednáním však nemusí být kolektivní vyjednávání (nelze totiž uložit, že účastníci nebo některý z nich musí předložit návrh na uzavření smlouvy). Může jít o pouhé informativní jednání s cílem si eventuálně vyjasnit, zda nebude vhodné dosavadní kolektivní smlouvu prodloužit na další období nebo kdo eventuálně předloží návrh na uzavření nové kolektivní smlouvy. V kolektivní smlouvě může být dohodnuta možnost její změny. V tomto případě se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.[165]

Nedojde-li kolektivním vyjednáváním k dohodě o podobě kolektivní smlouvy, nastávají potom spory o uzavření kolektivní smlouvy. Ty se obdobně jako spory z kolektivní smlouvy řeší prostřednictvím zprostředkovatele nebo rozhodce. Na rozdíl od sporů z kolektivní smlouvy však lze ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy použít za podmínek stanovených zákonem o kolektivním vyjednávání jako krajní prostředek ve sporu stávku nebo výluku.[166]

Určit zprostředkovatele ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy však může ministerstvo pouze na návrh jedné ze smluvních stran, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem. V případě, že se strany na zprostředkovateli dohodnou, může tak učinit kdykoliv. Oproti tomu návrh, aby ministerstvo určilo zprostředkovatele v případech, kdy nedošlo v tomto směru mezi stranami k dohodě, může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Pro řízení před zprostředkovatelem

[164] KNEBL, Pavel. IN: PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. s. 1101. ISBN 978-80-7552-609-0.
[165] Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Mzdovapraxe.cz [online] JUDr. Bořivoj Šubrt 2013, [cit. 2018-09-04] Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/
[166] BĚLINA, Miroslav [Spory o uzavření kolektivní smlouvy] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 445. ISBN 978-80-7400-667-8.

ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy platí jinak, pokud jde o neúspěšnost a náklady řízení, to, co bylo shora uvedeno v souvislosti se spory z kolektivní smlouvy.[167]

Také ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy v případě neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem a na rozdíl od sporů z kolektivní smlouvy však, pokud se obě strany nedohodnou na rozhodci a na tom, že toto řízení proběhne, nemůže dojít k jeho zahájení. Není tedy zásadně možné s výjimkou sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, aby ministerstvo na návrh kterékoliv strany určilo rozhodce ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy. Obdobně jako ve sporech z uzavřené kolektivní smlouvy rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy rozhodnutí rozhodce však nahrazuje vůli smluvních stran a doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám je kolektivní smlouva uzavřena.[168]

Ke stávce je možné přistoupit, pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany přitom nepožádají o řešení sporu rozhodcem. Řízení před rozhodcem tedy není podmínkou pro zákonné vyhlášení stávky. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení prací zaměstnanci. Podmínky stávky jsou upraveny v § 16-26 ZKV.

Výluka[169] je své podstatě stávkou zaměstnavatele, kterou vyloučil z výkonu práce zaměstnance jako obranu proti požadavkům odborové organizace na obsah kolektivní smlouvy. Za celou dobu platnosti zákona o kolektivním vyjednávání však žádná výluka vyhlášena nebyla.[170]

[167] BĚLINA, Miroslav [Spory o uzavření kolektivní smlouvy] In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck). s. 445. ISBN 978-80-7400-667-8.
[168] Tamtéž
[169] Srov. § 27-31 ZKV
[170] Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Mzdovapraxe.cz [online] JUDr. Bořivoj Šubrt 2013, [cit. 2018-09-04] Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/

Závěr

Tato práce se věnovala tématu pracovněprávních sporů. Zaměřena byla především na pře individuální, okrajově však také na kolektivní.

Cílem práce bylo vyložit základní problematiku pracovněprávních sporů, představit možnosti jejich řešení, a zanalyzovat příčiny nízkého počtu a nepřiměřené délky těchto pří. Dále pak vytvořit komplexní přehled sporů, ke kterým může v souvislosti s pracovněprávními vztahy docházet.

S ohledem na dosažení vymezených cílů byla práce rozčleněna na čtyři části.

První je koncipována jako úvod do dané problematiky s vymezením základních pojmů vztahujícím se k pracovněprávním přím.

Následující, druhá, část se zabývá soudním i mimosoudním řešením pracovněprávních sporů, a analyzuje jejich problémy a nedostatky. Také jsou zde nastíněny možnosti jejich nápravy. V neposlední řadě je zde také stručný exkurz do zahraniční právní úpravy, respektive je zde pojednáno o tom, jak si poradili s řešením pracovních věcí v Japonsku.

Ve třetí části je pak vytvořeno rozdělení individuálních pracovněprávních sporů a zpracován jejich systematizovaný, avšak ne všeobsahující, přehled.

Poslední, byť stručná, část je poté pro ucelenost práce věnována kolektivním pracovněprávním sporům.

Závěrem je nutné zmínit, že stávající stav řešení individuálních pracovněprávních sporů v České republice považuji za nevyhovující. Cílem právní úpravy v této oblasti by mělo být vytvoření ať už soudní nebo mimosoudní instituce, které bude rychle, levně, efektivně a odborně tyto spory řešit.

Seznam zkratek

ZPr – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

OSŘ – Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

ZKV – Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

OZ – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

LTA - Labour Tribunal Act - Act No. 45 of May 12, 2004

LZPS - Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky

Ministerstvo - Ministerstvo práce a sociálních věcí

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

Monografie, publikace, sborníky

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

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

HŮRKA, Petr et al. Pracovní právo. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

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

WINTEROVÁ, Alena a Alena MACKOVÁ. *Civilní právo procesní*. 8. vydání. Praha: Leges, 2015. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-076-5.

SVOBODA, Karel, SMOLÍK, Petr, LEVÝ, Jiří, ŠÍNOVÁ, Renáta. Občanský soudní řád. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-673-9

LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9.

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

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

DOLEŽALOVÁ, M., Hájková, Š., Potočková, D., Štandera, J.: Zákon o mediaci. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-458-2.

EBISUI, M; Cooney, S; Fenwick, C.: Resolving individual labour disputes: a comparative overview; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016. ISBN 978-92-2-130420-3.

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

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

Odborné články

KALENSKÁ, Marie. Pracovněprávní spory a jejich řešeni. Aplikované právo. roč. 2007. č. 2. s. 5-12.

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. Právní rozhledy. 2013, č. 21, s. 725-731

WEINHOLD LEGAL. Zneužití platební karty zaměstnavatele ve prospěch třetí osoby. Legal Update. 2017, č.6

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Statistické přehledy soudních agend Ministerstva spravedlnosti České republiky dostupné z: https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html

Začátek konce přísedících v pracovněprávních sporech? Epravo.cz [online] Mgr. Ondřej Novák, 2016, [cit. 2018-06-16] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/aktualne/zacatek-konce-prisedicich-v-pracovnepravnich-sporech-102284.html

Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti? Law.muni.cz [online] Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. 2016, [cit. 2018-06-29] Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/005.html#_ftn2

Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2018, [cit. 2018-07-18] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature

Druh práce a pracovní náplň. Epravo.cz [online] Richard W. Fetter. 2012, [cit. 2018-07-18] Dostupné z https://www.epravo.cz/top/clanky/druh-prace-a-pracovni-napln-84152.html

Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2018, [cit. 2018-07-18] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature

Rozsudek Soudního dvora EU týkající se výkladu pojmu ,,pracovní doba''. Pravniprostor.cz [online] Mgr. Lucie Hořejší. 2015, [cit. 2018-07-18] Dostupné z: https://www.pravniprostor.cz/judikatura/pracovni-pravo/rozsudek-soudniho-dvora-eu-tykajici-se-vykladu-pojmu-pracovni-doba

Převedení zaměstnance na jinou práci. Petrbukovjan.cz [online] JUDr. Petr Bukovjan. 2018 [cit. 2018-07-24] Dostupné z: http://petrbukovjan.cz/?s=p%C5%99eveden%C3%AD

Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za r. 2016 - část 1. Epravo.cz [online] Adolf Maulwurf. 2017 [cit. 2018-07-24] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/vyber-z-nejzajimavejsi-judikatury-k-zakoniku-prace-za-r-2016-cast-1-105984.html

Skončení pracovního poměru v judikatuře. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Ladislav Jouza. 2016, [cit. 2018-08-31] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/skonceni-pracovniho-pomeru-v-judikature?browser=mobi

Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online] JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D. 2016, [cit. 2018-10-23] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi

Dohoda o rozvázání pracovního poměru. Bulletin-advokacie.cz [online] Richard W. Fetter. 2017, [cit. 2018-10-23] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-rozvazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi

Výpověď z důvodu přemístění části zaměstnavatele. Epravo.cz [online] JUDr. Zoltán Pálinkás, LL.M., Ph.D. 2015, [cit. 2018-08-31] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-premisteni-casti-zamestnavatele-97035.html

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Epravo.cz [online] Mgr. Lucie Mokrenová 2016, [cit. 2018-09-01] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-100272.html

Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Mzdovapraxe.cz [online] JUDr. Bořivoj Šubrt 2013, [cit. 2018-09-04] Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů,
Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
Zákon č. 216/1994 Sb., zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů
Labour Tribunal Act - Act No. 45 of May 12, 2004

4. Seznam použité judikatury

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 2858/2007

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3027/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 214/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10

Rozhodnutí NS Cz 305/59 (Rc 23/1960)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2685/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2259/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 24/ 88 (Rc 8/1990)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4213/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 2. 8. 1971, sp. zn. R 68/1971 civ

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4200/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1821/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 353/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1320/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (Rc 5/1974)

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 9. 2015, věc C-266/13

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84 (R 4/1986)

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2060/2015

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995 16 Co 44/95 (PR 9/1995)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 448/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2296/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06. 05. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1053/96,

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1352/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2385/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3762/2010

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1138/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1020/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017

Pracovněprávní spory

Abstrakt

Tato diplomová práce s názvem „Pracovněprávní spory“ usiluje o poskytnutí uceleného přehledu problematiky pracovněprávních sporů.

Diplomová práce se zabývá individuálními a kolektivními pracovněprávními spory, a možnostmi jejich řešení v českém právním řádu. V práci je také zpracován exkurz do právní úpravy pracovněprávních sporů v Japonsku.

Důvodem pro zpracování tématu bylo autorovo zjištění o velmi nízkém počtu a nepřiměřené délce individuálních pracovněprávních sporů v porovnání jinými spory řešenými v občanském soudním řízení. Jedním z cílů autora bylo zanalyzovat důvod těchto jevů.

Diplomová práce je členěna do čtyř částí. V první části se autor zabývá základními pojmy a úvodem do daného tématu. Druhá část obsahuje kritické zhodnocení současné právní úpravy v oblasti řešení individuálních pracovněprávních sporů, poukazuje na důvody nízkého počtu a nepřiměřené délky soudního řízení. Také má za cíl ukázat na možná řešení problematických aspektů současného stavu. Je také nezbytné uvést, že jsou zde zmíněny možnosti alternativních způsobů řešení pracovněprávních sporů a učiněny návrhy pro zákonodárce. Následující a stěžejní část je věnována vybraným individuálním pracovněprávním sporům. V této části práce jsou rozebrány různé spory, které mohou nastat v souvislosti s pracovněprávním vztahem. Autor se zde zabývá například spory souvisejícími s pracovní smlouvou, přeložením, překážkami v práci nebo výpovědí. Část je pojata jako přehled sporů a není zaměřena pouze na jejich určitý typ. Poslední část se, pro úplnost tématu, zabývá kolektivními pracovněprávními spory. Autor zde stručně popisuje účastníky a druhy těchto sporů.

V práci je provedena komplexní analýza problematiky pracovněprávních sporů za pomoci využití právních předpisů, soudní rozhodovací činnosti, odborné literatury a článků.

Klíčová slova

Pracovní právo, pracovněprávní spory, pracovněprávní vztah

Labour disputes

Abstract

The aim of this thesis called „Labour disputes“ is to provide a comprehensive overview of the labour disputes problematic.

The diploma thesis deals with individual labour law disputes and collective labour law disputes and possibilities of their solution under the Czech law. The thesis also compiles the excursion to labour law disputes in Japan.

The reason for choosing this theme was author´s finding about extremely low amount as well as the very slow solution of labour law disputes contrary to other disputes solved in the ordinary civil procedure. One of the author´s goal was to analyze a reason of these phenomenons.

The diploma thesis is divided into four chapters. In the first chapter author presents introduction to the topic and explains the basic terms. The second chapter critically evaluates the existing mechanisms for the resolution of labour law disputes and points out the reasons for their low amount and very slow solution. The purpose is to show possible solutions of the problematic aspects. It is also necessary to state, that here are mentioned the possibilities of alternative disputes resolution as well as the proposals for law-makers. The following and key chapter is dedicated to selected individual labour law disputes. There are analyzed various disputes related to labour law relationship. The author deals with the disputes relating with employment contract, replacement, obstacles at work or dismissal. This chapter is conceived as the summary of disputes and isn´t focused only on selected type of the disputes. The last chapter, for the completeness of the topic, deals with collective disputes. The author briefly describes the participants and types of these disputes.

The thesis contains complex analysis of labour disputes problematic by using the enactments, judicial decisions, legal literature and articles.

Key words

Labour law, labour disputes, employment relationship