



ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Akademie věd ČR



VÝZKUMNÝ
ŮSTAV
BEZPEČNOSTI
PRÁCE

**ANALÝZA PRACOVNĚPRÁVNÍHO SOUDNICTVÍ
JAKO NĀSTROJE VYMAHATELNOSTI PRÁV
ZAMĚSTNANCŮ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ
V ČR A VE VYBRANÝCH STĀTECH EVROPSKÉ
UNIE**

Praha
2024

TYP VÝSLEDKU

O – ostatní

ČÍSLO VÝZKUMNÉHO ÚKOLU

01-S4-2023-VUBP

NÁZEV VÝZKUMNÉHO ÚKOLU V ČJ

Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví

NÁZEV VÝZKUMNÉHO ÚKOLU V AJ

New phenomena in the employment environment affecting the quality of working conditions of employees with an overlap into the issue of health and safety

HLAVNÍ ŘEŠITEL

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

VÚBP je otevřené multidisciplinární pracoviště, které spolupracuje s ostatními výzkumnými a odbornými organizacemi, vysokými školami i individuálními odborníky v širokém spektru svých aktivit, a to jak na domácí, tak i na mezinárodní úrovni. Zřizovatelem je MPSV. Ve své činnosti se věnuje vědě a výzkumu, vzdělávání, zkoušení osobních ochranných prostředků, poradenství a osvětě v oblasti prevence pracovních rizik a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). VÚBP hraje také nezastupitelnou úlohu v prevenci závažných havárií.

SPOLUŘEŠITEL

Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

Ústav uskutečňuje vědecký výzkum v oblasti práva a právní informatiky, přispívá ke zvyšování úrovně poznání a vzdělanosti, využívá výsledků vědeckého výzkumu; získává, zpracovává a rozšiřuje vědecké informace; poskytuje vědecká stanoviska*), posudky a doporučení. Ústav v rámci předmětu své činnosti rozvíjí mezinárodní spolupráci, pořádá konference, semináře apod., spolupracuje s dalšími institucemi a především s vysokými školami. Vydává časopis Právník jako výrazně teoretický časopis pro otázky státu a práva, který má dlouholetou tradici (jeho první číslo vyšlo roku 1861), časopis TLQ a Časopis zdravotnického práva a bioetiky. Od 1. 1. 2007 se ústav stal veřejnou výzkumnou institucí dle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích (ve zkratce v. v. i.), a je zapsán v Rejstříku veřejných výzkumných institucí. Nadále má vlastní právní subjektivitu a je součástí Akademie věd ČR, která je jeho zřizovatelem.



© 2024

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu 01-S4-2023-VUBP Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., v letech 2023–2024.

AUTOŘI

Ing. Jana Ranglová

JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.

Mgr. Adéla Kalová

ŘEŠITELSKÝ TÝM

Ing. Jana Ranglová	Hlavní řešitelka, výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.	Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Mgr. Josef Havelka	Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Mgr. Adéla Kalová	Výzkumný pracovník, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
JUDr. Ján Matejka, Ph.D.	Ředitel, výzkumný pracovník, Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.	Vedoucí výzkumný pracovník, Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

ANOTACE

Tato analýza se zaměřuje na problematiku pracovního soudnictví ve vybraných státech Evropské unie, s cílem porovnat struktury, procedury a výsledky pracovních sporů napříč jednotlivými členskými státy. Práce se zabývá klíčovými aspekty, jako je instanční hierarchie pracovních soudů, věcná působnost, délka soudních řízení a úspěšnost stran v pracovních sporech. Dále se objevuje vliv legislativy Evropské unie na národní právní úpravy, včetně směrnic o pracovní době, antidiskriminačních pravidel a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci komparativní analýzy jsou zahrnuty specifické příklady ze států, jako jsou Německo, Francie, Česká republika, Polsko, Nizozemí a Slovensko. Analytická část je doplněna částí obsahující statistické údaje z oblasti pracovního soudnictví v ČR a vybraných zemích Evropské unie. Práce rovněž identifikuje klíčové rozdíly a podobnosti v přístupu k pracovním sporům, a navrhuje doporučení pro zefektivnění pracovního soudnictví v EU.

KLÍČOVÁ SLOVA

pracovní soudnictví, pracovní soudy, pracovní právo, délka soudního řízení, věcná působnost

ANNOTATION

This analysis focuses on the issue of labor judiciary in selected European Union member states, aiming to compare the structures, procedures, and outcomes of labor disputes across the individual states. The study addresses key aspects such as the hierarchical structure of labor courts, material jurisdiction, the duration of court proceedings, and the success rate of parties in labor disputes. Additionally, it examines the influence of EU legislation on national legal frameworks, including directives on working time, anti-discrimination rules, and occupational safety and health. The comparative analysis includes specific examples from countries such as Germany, France, the Czech Republic, Poland, the Netherlands, and Slovakia. The analytical section is supplemented with statistical data on labor judiciary in the Czech Republic and selected EU countries. The study also identifies key differences and similarities in approaches to labor disputes and proposes recommendations for improving the efficiency of labor judiciary within the EU.

KEYWORDS

Labor judiciary, labor courts, labor law, length of court proceedings, material jurisdiction

OBSAH:

Úvod.....	1
1 Cíl práce.....	2
1.1 Instanční hierarchie pracovních soudů.....	2
1.2 Věcná působnost pracovních soudů.....	2
1.3 Délka soudních sporů.....	2
2 Pracovní právo a pracovněprávní soudnictví v kontextu ochrany práv zaměstnanců a zaměstnavatelů.....	3
2.1 Význam pracovního práva pro ochranu zaměstnanců.....	3
2.2 Význam pracovního práva pro zaměstnavatele.....	3
2.3 Výchozí bod pro srovnání přístupů v členských státech EU.....	3
2.4 Shrnutí.....	4
3 Metodologie.....	5
3.1 Právní komparace.....	5
3.2 Analýza sekundárních zdrojů.....	5
3.3 Právní analýza.....	6
3.4 Kvalitativní a kvantitativní analýza.....	6
3.5 Komparativní případové studie.....	8
4 Teoretický rámec pracovního soudnictví.....	8
4.1 Definice pracovního práva.....	8
4.1.1 Definice pracovního práva v rámci evropského práva a práva členských států.....	8
4.1.2 Pracovní právo v jednotlivých členských státech.....	9
4.1.3 „Definice“ pracovního soudnictví.....	9
4.1.4 Evropská úroveň.....	9
4.1.5 Národní úroveň.....	9
4.2 Role Evropské unie.....	10
4.3 Mezinárodní rámec.....	11
4.3.1 Klíčové role ILO v oblasti pracovních sporů.....	11
5 Řešení pracovních sporů v České republice.....	12
5.1 Příslušnost soudů k řešení pracovněprávních sporů.....	13
5.2 Negativa českého systému.....	13
5.3 Alternativní řešení.....	14
6 Pracovní soudnictví v Polsku.....	14
6.1 Obecně o civilním soudnictví.....	14
6.2 Pracovní soudnictví.....	15
6.3 Shrnutí.....	15
7 Pracovní soudnictví ve Spolkové republice Německo.....	16

7.1	Pracovní soudnictví	16
7.2	Diskuse o reformě systému pracovního soudnictví v SRN	18
7.3	Shrnutí	19
8	Pracovní soudnictví ve Francii.....	19
8.1	Obecně o civilním soudnictví.....	19
8.2	Pracovní soudnictví	20
8.3	Shrnutí	21
9	Pracovní soudnictví v Rakousku.....	21
9.1	Obecně o civilním soudnictví.....	21
9.2	Pracovní soudnictví	22
10	Pracovní soudnictví v dalších vybraných členských státech EU	23
10.1	Slovensko.....	23
10.2	Nizozemí	24
11	Shrnutí – systémy pracovního soudnictví.....	25
11.1	Země se specializovanými pracovními soudy.....	25
11.2	Země, kde pracovní spory řeší obecné soudy	25
11.3	Klíčové rozdíly mezi systémy	25
11.4	Úspěšnost soudních sporů v pracovním právu.....	26
12	Statistické ukazatele pracovního soudnictví v ČR a vybraných státech Evropské unie.....	27
12.1	Statistické ukazatele pracovního soudnictví v ČR	27
12.1.1	Počet rozhodnutí soudů v pracovněprávních věcech	27
12.1.2	Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech	28
12.1.3	Rozklad statistik 2022	31
12.2	Statistické ukazatele pracovního soudnictví v Polsku.....	32
12.2.1	Počet rozhodnutí soudů v pracovněprávních věcech	32
12.2.2	Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech	33
12.3	Statistické ukazatele pracovního soudnictví v SRN.....	34
12.3.1	Počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech a počet rozhodnutí pracovních soudů	34
12.3.2	Počet řízení s předmětem řízení úrazové pojištění	35
12.3.3	Podrobná statistika činnosti pracovních soudů za rok 2022	35
12.3.4	Rozložení délky řízení u pracovních soudů v roce 2022	36
12.4	Statistické ukazatele pracovního soudnictví ve Francii.....	39
12.5	Statistické ukazatele pracovního soudnictví v Rakousku.....	40
12.6	Statistické ukazatele pracovního soudnictví na Slovensku.....	40
12.7	Statistické ukazatele pracovního soudnictví v Nizozemí.....	41
12.8	Průměrná délka pracovněprávních sporů v širším kontextu dle údajů Mezinárodní organizace práce (ILO)	43
	Závěr – teoretické návrhy ke zlepšení oblasti pracovního soudnictví	45

Seznam zdrojů (chronologicky)	52
Seznam zkratek.....	55
Seznam grafů	56
Seznam tabulek.....	56

Úvod

Pracovní soudnictví představuje klíčový prvek ochrany práv zaměstnanců a zaměstnavatelů v moderní společnosti. V kontextu dynamicky se vyvíjejícího trhu práce a stále se měnících pracovních podmínek je efektivní a spravedlivý systém pracovního soudnictví nezbytný pro udržení rovnováhy mezi zájmy obou stran. V Evropské unii, kde existuje široké spektrum právních a sociálních tradic, se systémy pracovního soudnictví liší v mnoha ohledech, a to jak ve struktuře, tak v procedurálních pravidlech. Tento text se zaměří na stručnou analýzu pracovního soudnictví v členských státech EU, přičemž bude kladen důraz na instanční hierarchii, věcnou působnost soudů, délku soudních řízení a případně i úspěšnost jednotlivých stran v pracovních sporech. Zároveň bude stručně zkoumán vliv evropské legislativy na národní pracovní právo, včetně směrnic zaměřených na ochranu pracovních práv a zajištění bezpečných pracovních podmínek. Vzhledem k tomu, že soud je často posledním orgánem veřejné správy, kde se zaměstnanci snaží bránit svá práva, je zásadní porozumět nejen jeho fungování, ale i případným nedostatkům, které mohou ovlivnit spravedlnost a efektivitu řízení. Evropská unie se zaměřuje na sladění pracovních podmínek a sociálních standardů mezi členskými státy už od počátků ekonomické integrace. Přestože na počátku evropské integrace nebylo v oblasti pracovního práva dosaženo jednotného přístupu, postupně byla přijímána legislativa, která měla za cíl harmonizovat pracovní podmínky a zlepšit ochranu zaměstnanců v rámci společného trhu (zejména od 70. let minulého století). Tento vývoj vedl k přijetí několika zásadních směrnic, včetně té o ochraně práv zaměstnanců při převodu podniků (např. Směrnice 2001/23/ES).¹

Soudní dvůr Evropské unie sehrál klíčovou roli při výkladu a aplikaci pracovního práva v EU. Soud opakovaně posuzoval případy, které definovaly základní koncepty, jako je pojem "zaměstnanec", právo na kolektivní akce, pracovní doba či podmínky rovného zacházení. Rozhodnutí SDEU přispěla k posílení ochrany práv zaměstnanců, například v oblastech jako je pracovní doba a bezpečnost na pracovišti (Směrnice 2003/88/ES).²

¹ Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive, September 2018 *European Labour Law Journal* 9(3):299-325, DOI:10.1177/2031952518801609, LicenseCC BY-NC 4.0 European Trade Union Institute, https://www.researchgate.net/publication/328425927_Labour_rights_in_the_making_of_the_EU_and_in_the_CJEU_case_law_A_case_study_on_the_Transfer_of_Undertakings_Directive .

² The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU Get access Arrow *Industrial Law Journal*, Volume 52, Issue 2, June 2023, Pages 477–500, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad001> Published: 29 March 2023 <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/52/2/477/7093256?login=false>

1 Cíl práce

Cílem této práce je podat obsáhlý přehled o systémech pracovního soudnictví ve vybraných státech EU a tam, kde je to možné, i srovnat systémy pracovního soudnictví ve vybraných státech Evropské unie. V předkládaném materiálu jsou podrobeny srovnání systémy pracovního soudnictví s ohledem na jejich institucionální a procesní rozdíly. Pracovní soudnictví hraje klíčovou roli v ochraně pracovních práv, a proto se zaměřujeme na tři hlavní aspekty, které významně ovlivňují jeho fungování a efektivitu: instanční hierarchii pracovních soudů, věcnou působnost soudů a délku soudních sporů, přičemž se pokusíme o zhodnocení úspěšnosti jednotlivých stran v pracovních sporech.

1.1 Instanční hierarchie pracovních soudů

Instanční struktura soudního systému je základním aspektem, který ovlivňuje, jak efektivně a spravedlivě jsou pracovní spory řešeny. Tento materiál se zaměří na to, jak různé členské státy EU koncipují strukturu pracovních soudů. Některé země, jako Německo nebo Francie, mají tříúrovňový soudní systém, který zahrnuje specializované pracovní soudy již na první instanci. Jiné země, jako Česká republika nebo Slovensko, řeší pracovní spory v rámci obecných soudů, což může ovlivnit přístupnost a rychlost spravedlnosti. Toto srovnání je důležité pro pochopení, jak struktura pracovních soudů ovlivňuje možnost odvolání, procesní rychlost a specializaci soudců na pracovní právo.

1.2 Věcná působnost pracovních soudů

Věcná působnost pracovních soudů určuje, jaké typy pracovních sporů jsou v jednotlivých státech řešeny soudní cestou. V rámci práce bude analyzováno, jaké oblasti pracovního práva spadají do kompetence soudů v různých členských státech. Některé země řeší nejen individuální pracovní spory (např. propuštění nebo nevyplacené mzdy), ale také kolektivní spory týkající se kolektivních smluv a pracovních podmínek. V jiných zemích může být rozsah soudní ochrany omezenější.

1.3 Délka soudních sporů

Délka soudních řízení v pracovních věcech je jedním z nejdůležitějších praktických aspektů pro zaměstnance i zaměstnavatele. Rychlé a efektivní rozhodování je klíčové zejména pro zaměstnance, jejichž existenční situace může být ohrožena prodlužujícími se soudními spory. V práci bude naznačeno, jaké jsou průměrné délky soudních řízení ve vybraných členských státech EU a jaké faktory tuto délku ovlivňují.

2 Pracovní právo a pracovněprávní soudnictví v kontextu ochrany práv zaměstnanců a zaměstnavatelů

Pracovní právo a pracovněprávní soudnictví hrají v rámci Evropské unie klíčovou roli při ochraně práv zaměstnanců a zaměstnavatelů, přičemž zajišťují rovnováhu mezi ekonomickými zájmy podniků a sociálními právy jednotlivců. Tato oblast práva upravuje zásadní aspekty pracovního vztahu, včetně pracovních podmínek, spravedlivé mzdy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně jako postupy při ukončení pracovního poměru. Právě soudnictví se pak stává klíčovým mechanismem při řešení sporů, které mohou v tomto citlivém vztahu vzniknout.

2.1 Význam pracovního práva pro ochranu zaměstnanců

Zaměstnanci patří mezi zranitelnější skupiny ve vztahu k zaměstnavatelům, neboť jejich postavení často závisí na dostupnosti práce, mzdě a pracovních podmínkách. Pracovní právo poskytuje ochranu zaměstnancům před zneužíváním ze strany zaměstnavatelů a zajišťuje jim práva, jako je nárok na spravedlivou mzdu, minimální délku dovolené, ochranu před nezákonným propuštěním či diskriminací na pracovišti. Soudnictví pak slouží jako prostředek, jak tato práva vymáhat, pokud jsou porušena.

2.2 Význam pracovního práva pro zaměstnavatele

Pracovní právo nejenže chrání zaměstnance, ale také poskytuje zaměstnavatelům právní jistotu a předvídatelnost při změně, vzniku a zániku pracovních vztahů. Stanovení jasných pravidel týkajících se pracovních smluv, pracovní doby, pracovních podmínek a ukončení pracovního poměru pomáhá zaměstnavatelům minimalizovat riziko soudních sporů a umožňuje jim lépe se orientovat v pracovněprávní problematice. Soudnictví pak slouží k řešení sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to způsobem, který zajišťuje právní jistotu a stabilitu na pracovním trhu. Důležitým aspektem je také ochrana zaměstnavatelů před neopodstatněnými žalobami ze strany zaměstnanců, kdy soudní systém vytváří spravedlivé prostředí, ve kterém je možné prověřit platnost nároků obou stran a dosáhnout právně správného rozhodnutí.

2.3 Výchozí bod pro srovnání přístupů v členských státech EU

Pracovní právo a soudnictví se v jednotlivých státech EU liší nejen svou institucionální a organizační strukturou, ale také přístupy k ochraně práv zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tyto rozdíly jsou často ovlivněny právními tradicemi, politickým vývojem a ekonomickými podmínkami jednotlivých států. Některé členské státy, jako je Německo nebo Francie, mají dlouhou tradici specializovaných pracovních soudů, které se zabývají pracovními spory na několika úrovních. Tyto státy mají rozsáhlou právní ochranu zaměstnanců, často zaměřenou na rychlé a efektivní vyřešení sporů. Naopak země jako Česká republika nebo Slovensko řeší pracovní spory v rámci obecných soudů, což může přinášet větší zátěž na soudní systém a delší dobu řízení. Zaměstnanci v těchto státech mohou čelit větším

obtížím při vymáhání svých práv, zatímco zaměstnavatelé mohou těžit z větší flexibility v řízení pracovních vztahů.

2.4 Shrnutí

Pracovní právo a soudnictví v EU jsou klíčovými nástroji ochrany pracovních vztahů. Zajišťují rovnováhu mezi ochranou zaměstnanců a právní jistotou zaměstnavatelů, a zároveň slouží jako mechanismus pro řešení pracovních sporů. Srovnání přístupů jednotlivých členských států může odhalit rozdíly v instanční struktuře, věcné působnosti soudů a efektivitě soudního systému, přičemž cílem je identifikovat nejlepší praxe, které mohou přispět ke zlepšení ochrany pracovních práv v celé EU.

Je však naprosto nezbytné vnímat tuto analýzu s vědomím, že je možné přímo komparovat pouze ty instituty, které jsou jednak zákonem definovány a za druhé mají alespoň částečně totožný význam. Z povahy věci pak není možné komparovat např. délku soudních sporů v jednotlivých státech, neboť data v jednotlivých státech jsou uváděna s různým významem (např. délka prvostupňového řízení x délka řízení do vydání pravomocného rozhodnutí).

3 Metodologie

Metodologie použitá v této studii se opírá o kombinaci právní komparace, analýzy sekundárních zdrojů a právních analýz a sběru statistických dat. Každý z těchto přístupů umožňuje zkoumat systémy pracovního soudnictví v různých státech Evropské unie, identifikovat rozdíly a podobnosti.

3.1 Právní komparace

Právní komparace je důležitou metodou této práce. Cílem komparativní analýzy je alespoň v základech porovnat právní úpravu pracovního soudnictví v různých členských státech EU. Tento přístup umožňuje identifikovat, jak jednotlivé státy přistupují k regulaci pracovních sporů, včetně:

Instanční hierarchie pracovních soudů: Jde o porovnání struktury soudů v jednotlivých státech (např. specializované pracovní soudy v Německu vs. obecné soudy v České republice).

Věcné působnosti: Zkoumání, jaké typy pracovních sporů jsou projednávány v pracovních soudech v různých státech a jak se liší jejich kompetence (např. individuální vs. kolektivní pracovní spory).

Délky soudních sporů: Deskripce délky soudního řízení v pracovních sporech v jednotlivých státech EU. Zde je nutné odkázat na poznámku výše s tím, že přímá komparace délky soudních řízení není z povahy získaných dat možná.

3.2 Analýza sekundárních zdrojů

K analýze systémů pracovního soudnictví v členských státech EU je využito široké spektrum sekundárních zdrojů, které poskytují komplexní přehled o fungování pracovního práva v jednotlivých zemích. Mezi tyto zdroje patří:

Odborné články: Vědecké studie a právní články zaměřené na specifika pracovního soudnictví, reformy pracovního práva, efektivitu soudních systémů a srovnání mezi jednotlivými státy EU.

Právní komentáře: Publikace, které analyzují konkrétní právní úpravy pracovního práva a jejich výklad. Jsou použity také články odborné a profesní veřejnosti, např. články/vyjádření a zkušenosti praktiků (advokátů) v oblasti aplikace pracovního práva.

Mezinárodní a unijní dokumenty: Směrnice, nařízení a rozhodnutí Evropské unie, které stanovují minimální standardy pracovního práva v členských státech (např. směrnice o pracovní době, antidiskriminační směrnice³). Tyto dokumenty tvoří právní rámec, v jehož rámci jsou pracovní práva harmonizována napříč členskými státy.

Zprávy a studie mezinárodních organizací: Zprávy Evropské komise, Mezinárodní organizace práce (ILO) a OECD, které poskytují kvantitativní a kvalitativní data o pracovních podmínkách, délce sporů a vývoji pracovního práva v různých státech.

³ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

3.3 Právní analýza

Právní analýza představuje další klíčovou metodologii této práce. V jejím rámci jsou zkoumány a vykládány právní normy týkající se pracovního práva a pracovního soudnictví ve vybraných státech EU. Právní analýza se zaměřuje na interpretaci právních předpisů spočívající v analýze právní úpravy pracovního soudnictví v jednotlivých státech EU, místy včetně ústavních a legislativních ustanovení týkajících se soudního řízení a práv zaměstnanců. Obvykle je při práci zahrnuta i soudní judikatura či jiná analýza soudních rozhodnutí, které mohou ovlivnit aplikační praxi.

3.4 Kvalitativní a kvantitativní analýza

Pro doplnění právní komparace a analýzy sekundárních zdrojů je využita kombinace kvalitativní a kvantitativní analýzy dostupných dat. Kvalitativní analýza zahrnuje obvykle studium případových studií a analýzu konkrétních soudních případů v pracovním právu. Tato analýza umožňuje pochopit nejen formální, ale i praktické fungování pracovního soudnictví.

Kvantitativní analýza v práci využívá dostupná statistická data, například z Eurostatu nebo národních statistik dodaných oslovenými institucemi, k hodnocení délky soudních řízení, počtu pracovních sporů nebo úspěšnosti jednotlivých stran v soudních řízeních. Řešitelský tým VÚBP zvolil na základě zadání výzkumného úkolu i dodatečných konzultací s odborným garantem pro sběr statistických dat tyto státy EU: Spolkovou republiku Německo, Polsko, Rakousko, Francii, Nizozemí a Slovensko. Sběr dat od dotčených orgánů a institucí vybraných států byl zaměřen především na získání údajů o počtu rozhodnutí soudů a na průměrnou délku soudních řízení v pracovněprávních věcech. Jako časová řada bylo vybráno referenční období 2012–2021 (resp. 2022).

Pro vyžádání dat od dotčených institucí byla použita v jednotlivých státech obdoba českého zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. V jednotlivých státech se jedná o:

- **Spolková republika Německo:** Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes vom 5. September 2005 (Informationsfreiheitsgesetz - IFG)⁴
- **Polsko:** Ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej⁵
- **Rakousko:** Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)⁶⁷
- **Francie:** La Loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal

⁴ SRN. Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes (Informationsfreiheitsgesetz - IFG). In: Bundesministerium der Justiz. 2005, BGBl. I S. 2722. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.gesetze-im-internet.de/ifg/BJNR272200005.html>

⁵ POLSKO. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej. In: Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, 2001, 112, poz. 1198. Dostupný také v digitální podobě z:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20011121198>

⁶ RAKOUSKO. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG). In: Bundeskanzleramt Österreich, 1945. Dostupné také v digitální podobě z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>

⁷ Rakousko nedisponuje zvláštním zákonem o svobodném přístupu k informacím, řešitelský tým tedy požádal o informace na základě ústavně zaručeného práva na informace.

- **Nizozemí:** Wet open Overheid (the Open Government Act)⁸
- **Slovensko:** Zákon slobodnom prístupe k informáciám⁹

Žádosti o poskytnutí informací byly připraveny vždy v úřední řeči dané země (s výjimkou Nizozemí a Slovenska) a v angličtině a byly směřovány převážně na ministerstva spravedlnosti, případně soudní dvory. Vzor žádosti v angličtině je uveden jako Příloha č. 1 tohoto dokumentu.

S žádostí byly osloveny v jednotlivých zemích následující orgány:

- Ministère de la Justice: Francie
- Bundesamt für Justiz: Spolková republika Německo
- Ministerstwo Sprawiedliwości: Polsko
- Die österreichische Justiz Bundesministerium für Justiz: Rakousko
- The Ministry of Justice and Security; Raad voor de rechtspraak: Nizozemí

Na žádost zareagovalo 5 z 6 oslovených členských států. Slovensko jako jediný stát do dne skončení tohoto výzkumného projektu nezareagovalo; data ze slovenských soudů však bylo možné jednoduše získat z veřejně dostupných zdrojů.

Komunikace probíhala formou e-mailů, případně online formulářů příslušných institucí. Ze Spolkové republiky Německo data poskytl Spolkový úřad pro spravedlnost (Bundesamt für Justiz) do 2 měsíců ode dne zaslání žádosti o poskytnutí informací. Nebylo nutné podniknout žádné navazující kroky, data byla dodána.

Z Polska proběhla komunikace s Ministerstvem spravedlnosti a data byla touto cestou poskytnuta.

V rámci komunikace s Rakouskem bylo problematické ujasnit si, jaká data může Ministerstvo spravedlnosti poskytnout, kdy bylo ze strany Rakouska poukazováno na to, že data jsou z důvodu procesních odlišností obtížně porovnatelná. V této souvislosti byla komunikace delší než s ostatními oslovenými státními orgány z jiných členských států EU. Data byla nakonec poskytnuta.

Francouzské Ministerstvo spravedlnosti poskytlo vyžádaná relevantní data v nejširším rozsahu, a to do 3 měsíců ode dne podání žádosti o poskytnutí informací.

V případě Nizozemí došlo nejprve k zaslání oficiální žádosti v listinné podobě na Ministerstvo spravedlnosti, vzhledem k nulové reakci pak bylo přistoupeno, ke kontaktování prostřednictvím internetového formuláře, odkud se ozvala kontaktní osoba z Ministerstva spravedlnosti. Vyžádaná data se ovšem podařilo získat až od jiného orgánu, tzv. Raad voor de rechtspraak, který data nakonec poskytl.

Slovenské Ministerstvo spravedlnosti bylo kontaktováno skrze zákon o svobodném přístupu k informacím (slovenský), nicméně data se touto cestou získat nepodařilo. Slovenské Ministerstvo

⁸ NIZOZEMÍ. Wet open overheid (WOO). 2022. Dostupný také v digitální podobě z: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0045754/2024-10-01>

⁹ SLOVENSKO. Zákon 211/2000 Z.z., o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2000/211/>.

spravedlnosti však každoročně na svých webových stránkách publikuje ročenky, ve kterých data o pracovněprávních věcech a průměrné délce řízení publikuje. Data se tedy nakonec podařilo též získat. Statistická data za Českou republiku byla extrahována z databáze Statistika a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR, které zpracovává data justičního systému ČR z činnosti soudů (okresní, krajské a vrchní) a státních zastupitelství.

3.5 Komparativní případové studie

Součástí práce jsou také komparativní případové studie vybraných států – Rakouska, Francie, Spolkové republiky Německa a Polska. Tyto země byly vybrány z důvodu jejich geografické blízkosti, historických vazeb, ale i rozdílných právních tradic. Práce analyzuje, jak se tyto tři státy vypořádávají s otázkami pracovního soudnictví, jaké problémy jejich systémy čelí, a jaké jsou výsledky soudních řízení v pracovních věcech. Kombinace těchto metod umožňuje získat komplexní obraz o pracovním soudnictví v členských státech EU a zhodnotit, jak jednotlivé systémy naplňují základní cíle pracovního práva: ochranu zaměstnanců, zajištění spravedlivých pracovních podmínek a zároveň poskytování právní jistoty zaměstnavatelům. Tato metodologie může poskytnout základ pro formulaci závěrů a doporučení k dalšímu vývoji pracovního práva a soudnictví v EU.

4 Teoretický rámec pracovního soudnictví

4.1 Definice pracovního práva

4.1.1 Definice pracovního práva v rámci evropského práva a práva členských států

Pracovní právo představuje soubor právních norem, které upravují vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a to zejména v oblasti vzniku, trvání a zániku pracovního poměru, pracovních podmínek, pracovního prostředí a ochrany zaměstnanců. Pracovní právo se zaměřuje především na ochranu zaměstnanců jakožto slabší strany pracovního vztahu a zároveň na regulaci zaměstnavatelů s cílem zajistit spravedlivé a rovné pracovní podmínky. V rámci Evropské unie (EU) pracovní právo funguje jako součást širšího sociálního práva, jehož cílem je zajištění vysoké úrovně ochrany pracovníků a vyvážení hospodářských svobod s právy zaměstnanců. Evropské pracovní právo je regulováno primárně sekundárním právem, zejména prostřednictvím směrnic, nařízení a rozhodnutí Evropské komise a Soudního dvora EU, které harmonizují některé aspekty pracovního práva mezi členskými státy. Patří sem například: Směrnice o pracovní době (2003/88/ES) – upravuje maximální délku pracovní doby, minimální dobu odpočinku, dovolenou a noční práci, Směrnice o rovném zacházení (2000/78/ES) – zakazuje diskriminaci na základě věku, pohlaví, náboženství a dalších kritérií, Směrnice o informování a projednávání se zaměstnanci (2002/14/ES) – upravuje právo

zaměstnanců na informace o důležitých záležitostech společnosti, včetně organizačních změn. Pracovní právo na unijní úrovni vytváří minimální standardy pro členské státy, které je povinny inkorporovat tyto normy do své národní legislativy, přičemž mohou stanovit i přísnější pravidla.

4.1.2 Pracovní právo v jednotlivých členských státech

V každém členském státě EU je pracovní právo regulováno národní legislativou, která vychází z historických, politických a právních tradic dané země. Každý stát si tak vytváří vlastní právní úpravu pracovních vztahů, přičemž zároveň musí respektovat evropské směrnice a nařízení. Pracovní právo v jednotlivých státech je rozděleno na: individuální pracovní právo, které upravuje vztah mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovní smlouvy, pracovní doba, mzdy, dovolená, pracovní podmínky) s kolektivní pracovní právo – řeší vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi nebo zástupci zaměstnanců (kolektivní smlouvy, kolektivní vyjednávání, stávky). Mezi typické prvky národních úprav pracovního práva patří: zákoník práce – v mnoha státech je základním právním předpisem upravujícím pracovní právo. Například v České republice je to Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), zatímco ve Francii je to Code du travail. Ústavní právo, kdy některé základní principy pracovního práva mohou být zakotveny v ústavě daného státu, například právo na stávku nebo na spravedlivé pracovní podmínky. Posledním pramenem je soudní judikatura v podobě soudních rozhodnutí. V oblasti pracovního práva významně ovlivňují výklad a aplikaci pracovněprávních předpisů.

4.1.3 „Definice“ pracovního soudnictví

Pracovní soudnictví je specifický systém soudů nebo soudních oddělení, které se zabývají řešením pracovních sporů. Jde o mechanismus, jehož cílem je spravedlivě a efektivně řešit spory vzniklé v pracovních vztazích, ať už mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nebo mezi kolektivními subjekty, jako jsou odbory a zaměstnavatelské organizace.

4.1.4 Evropská úroveň

V rámci evropského práva hraje významnou roli Soudní dvůr Evropské unie („SDEU“), který může rozhodovat o pracovněprávních otázkách v případě, že dojde k porušení unijních právních předpisů, například směrnic či nařízení týkajících se pracovního práva. SDEU má pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách, kdy národní soudy členských států mohou žádat o výklad evropského práva v případě, že je nejasné, jak by se mělo aplikovat v daném pracovněprávním sporu.

4.1.5 Národní úroveň

V jednotlivých členských státech se pracovní soudnictví může lišit v závislosti na právní tradici dané země. Existují dva hlavní modely: Specializované pracovní soudy – v některých státech existují samostatné pracovní soudy, které se specializují výhradně na pracovněprávní spory. Například v Německu má pracovní soudnictví tříúrovňovou strukturu: Pracovní soudy (Arbeitsgerichte) na první

instanci, Zemské pracovní soudy (Landesarbeitsgerichte) na odvolací instanci a Federální pracovní soud (Bundesarbeitsgericht) jako nejvyšší instance. Druhým modelem jsou tzv. pracovní sekce v rámci obecných soudů – v některých státech, jako například v České republice, nejsou pracovní soudy specializované a pracovní spory jsou řešeny v rámci obecných soudů, často na úrovni okresních či krajských soudů, s možností odvolání k vyšším instancím.

4.2 Role Evropské unie

Evropská unie ovlivňuje pracovní soudnictví členských států prostřednictvím sekundární legislativy, která harmonizuje některé aspekty pracovního práva a zajišťuje minimální standardy ochrany zaměstnanců v celé Unii. Mezi hlavní legislativní nástroje patří směrnice a nařízení, které se týkají například pracovní doby, antidiskriminačních pravidel a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto právní normy jsou závazné pro všechny členské státy, které je musí implementovat do svého národního práva, či své národní právo na tuto legislativu adaptovat. EU se zejména věnuje těmto oblastem:

- Směrnice o pracovní době (2003/88/ES)
Směrnice o pracovní době je jedním z klíčových právních nástrojů EU v oblasti pracovního práva. Upravuje maximální délku pracovní doby, minimální dobu odpočinku a dovolenou, a noční práci. Směrnice o pracovní době byla přijata s cílem zajistit ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců tím, že omezuje nadměrnou pracovní zátěž a zajišťuje dostatek odpočinku.
- Antidiskriminační pravidla
Evropská unie rovněž přijala řadu antidiskriminačních směrnic, které zajišťují rovné zacházení na pracovišti. Mezi klíčové patří: Směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání (2000/78/ES), jenž zakazuje diskriminaci na základě věku, náboženství, sexuální orientace, zdravotního postižení a dalších faktorů a Směrnice o rovných příležitostech a rovnosti mužů a žen na pracovišti (2006/54/ES), která stanovuje pravidla pro rovné zacházení mužů a žen, zejména v otázkách odměňování, pracovních podmínek a kariérního postupu. **Antidiskriminační pravidla mají za cíl nejen chránit zaměstnance před přímou či nepřímou diskriminací, ale také umožnit soudům efektivněji rozhodovat o pracovních sporech týkajících se rovného zacházení. Evropská antidiskriminační politika zahrnuje také právo na spravedlivý přístup k právním opravným prostředkům a zaručuje, že se pracovníci mohou v případě porušení svých práv obrátit na soud.**
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) má EU komplexní právní rámec, který zahrnuje směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (89/391/EHS) a specifické směrnice pro různé sektory a rizika (např. práce s nebezpečnými látkami, ergonomie pracoviště). Tyto

směrnice stanoví minimální standardy a povinnosti pro zaměstnavatele, jako jsou: zajištění bezpečných pracovních podmínek, poskytování školení a informací zaměstnancům o rizicích spojených s prací a provádění pravidelných inspekcí a hodnocení rizik. **Implementace směrnic o BOZP do národního práva vede k tomu, že pracovní soudy v členských státech musí při rozhodování pracovních sporů brát v úvahu evropské standardy a zajistit, že zaměstnavatelé plní své povinnosti v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.**¹⁰

4.3 Mezinárodní rámec

Mezinárodní organizace práce (ILO) hraje významnou roli v rámci mezinárodního pracovního práva a nastavuje globální standardy, které ovlivňují také řešení pracovních sporů na národní i mezinárodní úrovni. Její mandát spočívá především ve vytváření právně nezávazných, ale politicky a morálně závazných pravidel, která podporují důstojné pracovní podmínky, sociální dialog, rovné zacházení a ochranu zaměstnanců. Pravidla a doporučení ILO se zaměřují také na prevenci a řešení pracovních sporů, což je klíčový aspekt její činnosti.

4.3.1 Klíčové role ILO v oblasti pracovních sporů

Klíčovou roli ILO v oblasti pracovních sporů je vytváření mezinárodních pracovních standardů. ILO tedy vydává úmluvy a doporučení, které se vztahují k pracovním podmínkám, právům zaměstnanců a kolektivnímu vyjednávání. Tyto normy slouží jako globální rámec pro pracovní právo a jsou základem, na němž mohou státy budovat vlastní právní předpisy týkající se pracovních sporů. Mezi klíčové úmluvy, které mají přímý dopad na řešení pracovních sporů, patří:

Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (1948) – Zaručuje zaměstnancům právo organizovat se a vést kolektivní vyjednávání.

Úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (1949) – Poskytuje ochranu práv zaměstnanců při kolektivním vyjednávání a stanoví základy pro efektivní řešení kolektivních pracovních sporů.

Úmluva č. 154 o kolektivním vyjednávání (1981) – Zdůrazňuje význam kolektivního vyjednávání při prevenci a řešení pracovních sporů.

Tyto úmluvy a doporučení ILO vytvářejí celosvětově uznávané standardy, které jednotlivé státy mohou integrovat do svých právních rámců, což ovlivňuje způsob, jakým jsou pracovní spory řešeny v soudním i mimosoudním kontextu. Druhou oblastí je podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu. ILO považuje kolektivní vyjednávání a sociální dialog za klíčové nástroje pro předcházení pracovním sporům a jejich řešení. Kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (nebo

¹⁰ Barnard, C. (2012). EU Employment Law. Oxford University Press. Kenner, J. (2003). EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond. Oxford University Press. Van den Broek, L., & Palumbo, L. (2020). European Labour Law and the Role of the Court of Justice. European Journal of Social Law.

jejich zástupci) je zásadní pro nalezení kompromisu v otázkách mezd, pracovních podmínek a pracovních práv. ILO stanovuje doporučení týkající se efektivního fungování těchto mechanismů a podporuje státy v jejich implementaci. Kolektivní smlouvy uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání mohou často předcházet soudním sporům tím, že poskytují strukturu pro řešení konfliktů uvnitř podniku. ILO také nabízí mechanismy pro řešení mezinárodních pracovních sporů, zejména v případech, kdy členské státy nedodržují mezinárodní pracovní normy. Pokud některý členský stát nedodržuje své závazky vyplývající z ratifikovaných úmluv ILO, může být podán podnět k Mezinárodnímu orgánu pro kontrolu norem (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – CEACR*) nebo k Výboru pro svobodu sdružování (*Committee on Freedom of Association*). Tyto orgány analyzují dané situace, poskytují doporučení a podporují členské státy v nápravě zjištěných nedostatků. Důležitým prvkem je také podpora smířčích a arbitrážních mechanismů. ILO podporuje mimosoudní řešení pracovních sporů prostřednictvím smířčích a arbitrážních mechanismů. Tyto postupy umožňují rychlé a efektivní řešení konfliktů bez nutnosti zdoluhavých soudních řízení. Smířčí mechanismy ILO jsou postaveny na dobrovolné spolupráci obou stran sporu, zatímco arbitrážní postupy mohou mít závazný charakter. Tato mimosoudní řešení mají klíčovou roli zejména v případech, kdy selžou kolektivní vyjednávání.

5 Řešení pracovních sporů v České republice

Český systém soudnictví v oblasti pracovního práva spadá do působnosti civilních soudů. V České republice tak není zřízena zvláštní soustava specializovaných pracovních soudů, jak je tomu například ve Francii nebo Německu. Pracovní spory se řeší v rámci obecného soudního systému, konkrétně u okresních soudů, s možností odvolání k soudům krajským a poté k Nejvyššímu soudu. Právní rámec pracovního soudnictví je dán na ústavní úrovni Listinou základních práv a svobod, která zaručuje základní práva zaměstnancům a spravedlivé pracovní podmínky a na mezinárodní úrovni i mezinárodními úmluvami (např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 a č. 98), které stanovují univerzální standardy ochrany práv zaměstnanců. Na vnitrostátní úrovni se pak jedná o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravující základní pravidla pro pracovněprávní vztahy a ochranu zaměstnanců a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, obsahující procesní pravidla pro řešení pracovněprávních sporů. Spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které soudy projednávají, se týkají zejména sporů o mzdy, platnosti výpovědí, pracovních podmínek či diskriminace. V rámci pracovněprávních sporů jsou chráněni zaměstnanci jako slabší strana a to díky principům ochrany slabší strany a zásadě "*in dubio pro reo*", která znamená, že pokud existují pochybnosti o výkladu právní normy, rozhoduje se ve prospěch zaměstnance. Tento přístup je podporován legislativou, především Zákoníkem práce a Občanským soudním řádem, přičemž základní práva jsou zajištěna

Listinou základních práv a svobod. Obecně se pracovněprávní spory vyznačují několika specifiky, jakými jsou například:

1. **Princip ochrany slabší strany:** Pracovní právo klade důraz na ochranu zaměstnance, což se projevuje i v pravidlech dokazování. Například v případě sporu o neplatnost výpovědi musí zaměstnavatel prokázat její oprávněnost.
2. **Zásada rychlosti řízení:** Spory jsou často časově citlivé, například pokud jde o nevyplacenou mzdu nebo neplatnou výpověď.
3. **Nepřípustnost smluvní volnosti:** Většinu pracovních nároků nelze řešit arbitráží, protože spory musí rozhodovat obecné soudy dle zákoníku práce a občanského soudního řádu.
4. **Neplatnost právních jednání:** Neplatnost úkonů, například výpovědí, musí být soudně potvrzena.

5.1 Příslušnost soudů k řešení pracovněprávních sporů

Pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel nesouhlasí s konkrétní situací (např. nevyplacená mzda, neoprávněná výpověď), či má pocit, že byla porušena jejich práva, mohou podat žalobu k okresnímu soudu jako první instanci. Tyto soudy řeší věci jako nároky na mzdu, neplatnost výpovědi, odškodnění za pracovní úrazy a další otázky spojené s pracovním právem. Okresní soudy v České republice řeší v oblasti pracovního práva spory, které se týkají především nároků vyplývajících z pracovních smluv. Tyto soudy fungují jako první instance, a jejich rozhodnutí mohou být následně přezkoumávána krajskými soudy v rámci odvolacího řízení. Krajské soudy fungují jako druhá instance, která přezkoumává rozhodnutí okresních soudů, pokud některá ze stran sporu podá odvolání. Krajské soudy zkoumají, zda rozhodnutí okresního soudu bylo v souladu s právními předpisy, a mohou jej potvrdit, změnit nebo zrušit a případně vrátit věc k novému projednání. Ve výjimečných případech, zejména pokud je potřeba sjednotit rozhodovací praxi, lze podat dovolání k Nejvyššímu soudu. Pokud má jedna ze stran podezření na porušení základních práv, lze podat ústavní stížnost k Ústavnímu soudu.

5.2 Negativa českého systému

Soudní řízení bývají zdlouhavá a kritizována pro dopady na zaměstnance čekající na řešení mzdových či výpovědních sporů. Průměrná délka pracovněprávních sporů se v posledních letech pohybuje kolem několika měsíců až jednoho roku i déle v závislosti na složitosti případu.¹¹ Nicméně zdlouhavé řízení bývá terčem kritiky, jelikož ovlivňuje práva zaměstnanců a jejich postavení na trhu práce. Možnost mediace je zatím omezená, ale představuje potenciál pro zefektivnění procesu. K 1.

¹¹ Podrobná data viz kapitola 12.1.

1. 2025 nabude účinnosti zákon č. 319/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Cílem této novely je (mimo jiné) odstranit podíl laických přísedících na rozhodování soudů v pracovněprávních sporech v občanském soudním řízení, což by dle předkladatelů mělo vést ke snížení administrativní zátěže soudů a s tím související zkrácení mnohdy nadměrné délky soudních řízení. V konečném důsledku by pak dle důvodové zprávy mělo dojít k zefektivnění soudních rozhodnutí, na kterém se přísedící aktuálně podílí.¹² Na druhou stranu se ve věci zrušení institutu přísedících v pracovněprávních sporech ozývají ze strany odborné veřejnosti i kritické ohlasy upozorňující na odstranění „lidštějšího“ prvku v podobě přísedícího, jehož role je fungovat jako protiváha často až příliš doslovného uplatňování práva ze strany profesionálního soudce, přičemž je nutné brát na zřetel, že zaměstnanec je v pracovněprávním sporu slabší stranou.¹³

5.3 Alternativní řešení

V případě mediace lze konstatovat, že v českém systému zatím není výrazně rozšířená, ale představuje alternativu pro zrychlení řešení pracovních sporů. Mediátor pomáhá oběma stranám sporu dosáhnout dohody. Mediace je dobrovolná a probíhá mimo soudní řízení. Její výhodou je rychlost a nižší náklady. Zaměstnavatelé a odborové organizace mohou řešit spory také prostřednictvím smířčích komisí. Ve výjimečných případech mohou být využita rozhodčí řízení, ale zákoník práce tuto možnost výrazně omezuje u pracovněprávních sporů.

6 Pracovní soudnictví v Polsku

6.1 Obecně o civilním soudnictví

Nejvyšší soud je nejvyšším soudním orgánem. Vykonává soudní dohled nad rozhodnutími všech ostatních soudů a zajišťuje tak jednotnost právního výkladu a soudní praxe. Provádí přezkum soudních rozhodnutí v kasačním řízení, projednává odvolání proti rozhodnutím a přijímá stanoviska určené k objasnění právních ustanovení, které vyvolávají pochybnosti nebo jejichž aplikace způsobuje nejednotnost soudního rozhodování.

Ústavní soud není v polském právním systému považován za obecný soud. Zabývá se posuzováním ústavnosti vnitrostátních právních předpisů a mezinárodních smluv.

¹² Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: eKlep. Č.j. OVA 839/23. Datum poslední úpravy 13. prosince 2023. Dostupný z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCT8FY5AQ/>

¹³ BOHAČÍK, B. Stanislav. Najdou zaměstnanci u soudu ještě zastání? In: Právní prostor. 6. 5. 2024. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/najdou-zamestnanci-u-soudu-ieste-zastani>

V Polsku neexistuje žádný právní předpis upravující právní pomoc a rozhodnutí v tomto ohledu přijímají výhradně soudci rozhodující o daných případech.

Kromě toho polské právo stanoví smírčí výbory, jejichž úkolem je smírně řešit spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a pokud možno zabránit tomu, aby se spor dostal před soud. Tyto výbory se skládají ze zaměstnanců, které jmenuje zaměstnavatel a odborová organizace, nebo pokud v podniku odborová organizace neexistuje, pak zaměstnavatel po získání kladného stanoviska zaměstnanců.

6.2 Pracovní soudnictví

Polské pracovní soudnictví je specifickou a důležitou součástí tamního právního systému, zejména pokud jde o ochranu pracovních práv zaměstnanců i zaměstnavatelů. Struktura a organizace pracovního soudnictví v Polsku. V polském soudním systému jsou pracovní soudy (sądy pracy) organizačními jednotkami okresních soudů (sądy rejonowe), zatímco pracovní soudy a soudy sociálního zabezpečení (sądy pracy i ubezpieczeń społecznych) jsou organizačními jednotkami krajských soudů (sądy okręgowe), resp. odvolacích soudů (sądy apelacyjne).¹⁴ Z organizačního hlediska tvoří nedílnou součást soudů s obecnou působností, neboť mají postavení oddělení nebo oddělení těchto soudů. Jejich název zdůrazňuje především samostatnou povahu řízení v pracovněprávních věcech. Právní úprava platná na okresní a krajské úrovni je fakultativní, což znamená, že o zřízení pracovního soudu rozhoduje ministr spravedlnosti. Tento mechanismus podporuje rozumné rozložení sil a opatření vzhledem ke snižujícímu se počtu pracovněprávních věcí.¹⁵

6.3 Shrnutí

Studie o pracovním soudnictví v Polsku zdůrazňují, že tento systém hraje klíčovou roli při ochraně práv zaměstnanců a řešení pracovních sporů. I když čelí určitým výzvám, zejména pokud jde o délku soudních řízení, je polské pracovní soudnictví schopno poskytovat ochranu pracovních práv ve velmi široké oblasti v souladu s evropskými standardy. Evropské právo a judikatura SDEU mají významný dopad na rozhodování polských soudů, což přispívá k harmonizaci pracovního práva v rámci EU.¹⁶

V rámci pracovního soudnictví v Polsku je klíčovým prvkem soudní struktura, která se skládá z obecných soudů se specializovanými sekcemi pro pracovní spory. Obecně se pracovní soudnictví řeší na úrovni okresních a regionálních soudů, přičemž nejvyšší soudní instancí pro pracovní spory je Nejvyšší soud. Polské soudy se však v posledních letech dostaly do centra sporu mezi polskou

¹⁴ Vnitrostátní systémy soudní moci [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?POLAND&member=1.

¹⁵ BARAN, Krzysztof W; CZERNIAK-SWĘDZIOŁ, Justyna; KSIĄŻEK, Daniel; WUJCZYK, Marcin. *Labour law disputes in Polish legal system*. Varšava, 2017. 354 s. 978-83-812-8098-3. Dostupné z: http://www.kppiips.wpia.uj.edu.pl/documents/88629380/143250022/Labour_law_disputes_in_Polish_legal_system.pdf/24ad1d5f-c479-490e-8778-91eb4b1bfcef.

¹⁶ Labour Law in Poland. Dostupné na: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland>.

vládou a Evropskou unií kvůli obavám o nezávislost soudců. Reforma soudnictví, přijatá vládnoucí stranou PiS, zavedla disciplinární komory, které mají kontrolovat činnost soudců, což podle Evropské komise a Soudního dvora EU porušuje unijní právo. EU i nadále uplatňuje na Polsko nátlak, aby zajišťovala soudní nezávislost a dodržovala právní stát, což se odrazilo například v sankcích a rozhodnutích Soudního dvora EU.¹⁷

Co se týče úspěšnosti pracovních sporů a délky jejich trvání, statistiky ukazují, že průměrná délka pracovního sporu v Polsku se pohybuje kolem jednoho roku, ale komplexnější případy mohou trvat i déle. Spory v oblasti pracovního práva často zahrnují otázky výpovědi, odškodnění za nesprávné propuštění a pracovních podmínek. V posledních letech byly v Polsku rovněž zaznamenány případy, kdy soudy rozhodovaly v rozporu s vládními zájmy, což podtrhuje přetrvávající nezávislost některých soudců.¹⁸

7 Pracovní soudnictví ve Spolkové republice Německo¹⁹

7.1 Pracovní soudnictví

Současná soustava německých pracovních soudů je samostatnou soudní soustavou nezávislou na soustavě civilních soudů. Skládá se ze tří instancí: **pracovního soudu prvního stupně a zemského soudu (druhá instance)**. U těchto dvou instancí jsou zřízeny **senáty**. Každý z nich se skládá z jednoho profesionálního soudce a jednoho čestného soudce ze skupiny zaměstnavatelů a jednoho čestného soudce ze skupiny zaměstnanců. U **Spolkového pracovního soudu (třetí instance)** jsou senáty tvořeny ze tří profesionálních soudců – předsedy a dvou pomocných soudců – tedy dvou čestných soudců ze skupin zaměstnavatelů a zaměstnanců. Je důležité mít na paměti, že v Německu nalezneme i výrazné odchylky mezi jednotlivými spolkovými zeměmi. Pracovní soudnictví je například v Bavorsku včleněno pod agendu Ministerstva práce, sociálních věcí, rodiny a integrace. V ostatních zemích pod Ministerstva spravedlnosti.²⁰

Pracovní soudy mají výlučnou pravomoc rozhodovat spory, které spadají do některé z věcí uvedených v zákoně o pracovních soudech.²¹ V řízení před pracovním soudem existují dva různé typy řízení:

¹⁷ Threat of Rule of Law in Poland – Recent Developments, 19 May 2020 (updated 2 years, 10 months ago) // Published in printed Issue 1/2020 pp 2 – 4, 2018-Max_Planck_Herr_Wahl_1355_black white_Zuschnitt.jpg Thomas Wahl, <https://eucrim.eu/news/threat-of-rule-of-law-in-poland-recent-developments/>.

Poland's disciplining of judges broke EU law, top court says 07/15/2021, <https://www.dw.com/en/eu-court-rules-polish-disciplining-of-judges-not-compatible-with-european-law/a-58272333>.

¹⁸ Stefano Fella, Poland: The Law and Justice Government and relations with the EU, 2015-2023, Research Briefing Published Tuesday, 13 February, 2024, EU law and treaties, Europe, Dostupné na: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9868/>.

¹⁹ Text vyšel v rozšířené podobě také jako součást odborného recenzovaného článku: SCHEU, Lenka; RANGLOVÁ, Jana. Systém pracovních soudů v Německu. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/system-pracovnich-soudu-v-nemecku>. ISSN 1803-3687.

²⁰ Günter Grotmann-Höfling, Entwicklung der Verfahrenseingänge in der Arbeitsgerichtsbarkeit - Zusammenhänge und Momentaufnah; Arbeit und Recht, Juli 2017, Vol. 65, No. 7 (Juli 2017), Bund-Verlag GmbH, pp. 287-289.

²¹ Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036). Poslední novelizace zákona je z 8. října 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 272).

řízení o rozsudku a řízení o usnesení. Hlavní rozdíly spočívají jednak v typu soudního rozhodnutí (rozsudek nebo usnesení). Na druhé straně se uplatňují různé procesní zásady: v řízení, kdy bude vydáván rozsudek, jsou účastníci sami odpovědní za to, že soudu sdělí skutečnosti potřebné pro rozhodnutí, a je-li to nutné, že tyto skutečnosti doloží. Důkazní břemeno tak leží na žalobci (případně žalovaném). V rozhodčím řízení musí soud v zásadě zjišťovat a objasňovat skutečnosti z vlastní iniciativy (tzv. úřední šetření, řízení). V adhezním řízení rozhodují pracovní soudy především o všech nárocích a sporech, které mohou vzniknout v souvislosti s existujícím pracovním poměrem, ale také s jeho vznikem nebo skončením. Pro praxi jsou významné zejména oblasti žalob na ochranu proti propuštění, napadení dohody o ukončení pracovního poměru, nároky na mzdu nebo plat, náhrada mzdy za dovolenou, přezkum konkurenčních doložek a vydávání posudků a osvědčení.²²

V rámci prvoinstančního jednání je vedeno nejdříve **smírčí jednání**. Toto jednání se obvykle koná několik týdnů poté, co pracovní soud obdrží stížnost. Přítomen je pouze odborný soudce. Smírčí jednání slouží k urychlení řízení a zejména k včasnému dosažení smírného řešení mezi stranami. Pokud to není možné, je připraveno další jednání, které se koná za účasti čestných soudců. Soud usiluje o smírné urovnání sporu mezi účastníky po celou dobu řízení. V případě rozhodování soudu hlasují čestní soudci se stejným hlasovacím právem jako soudce z povolání. Neúspěšná strana se může proti rozsudku pracovního soudu odvolat k příslušnému zemskému pracovnímu soudu, pokud pracovní soud odvolání připustil. **Odvolání** je také možné, pokud je (i částečně) neúspěšná strana rozhodnutím pracovního soudu poškozena v hodnotě vyšší než 600 EUR, a také ve sporech o existenci, neexistenci nebo ukončení pracovního poměru. V případě, že bylo podáno odvolání, tak je věc předána k rozhodování zemskému soudu. Právní spor je znovu projednáván ve druhé instanci z věcného a právního hlediska. To znamená, že strany mohou, byť s určitými omezeními, předkládat i nové skutečnosti. Za určitých podmínek je možné podat odvolání proti rozsudkům zemských pracovních soudů a odvolání proti rozhodnutím ke **Spolkovému pracovnímu soudu**. Odvolání je možné, pokud nebylo jeho podání v rozsudku vyloučeno. Zákon mimo jiné stanoví přípustnost odvolání, pokud je právní otázka, která je relevantní pro rozhodnutí, zásadního významu. Tak je tomu v případě, že má buď obecný význam pro právní systém, nebo se svým dopadem dotýká větší části veřejnosti. Před pracovními soudy se mohou účastníci řízení zastupovat sami nebo se nechat zastupovat advokátem, zástupcem sdružení zaměstnavatelů nebo odborové organizace nebo jiným zmocněným zástupcem. Před zemským pracovním soudem a Spolkovým pracovním soudem je zastoupení advokátem nebo zástupcem sdružení nebo odborové organizace povinné. Pokud byla úvaha zemského pracovního soudu chybná, zkoumá se, zda je rozhodnutí přesto správné, avšak z jiných důvodů. Pokud skutkový stav zjištěný zemským pracovním soudem neumožňuje přesvědčivé právní posouzení, rozsudek zemského pracovního soudu je zrušen a pracovní právní spor se vrátí

²² Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht, dostupné na: <https://www.kuendigung-sofort-hilfe.de/arbeitsgerichtsbarkeit/>

zemskému pracovnímu soudu. Úkolem Spolkového pracovního soudu je nejen dosáhnout spravedlnosti v jednotlivých případech, ale také udržovat jednotnost judikatury v oblasti pracovního práva. Kromě toho odpovídá za další vývoj práva v těch oblastech, v nichž zákonodárce nevědomky nevytvořil žádnou rozhodnou právní úpravu nebo vědomě přenechal další vývoj práva soudům (např. právě v oblasti práva pracovního). Spolkový pracovní soud je nejvyšší instance v oblasti pracovního soudnictví a zároveň je jedním z pěti nejvyšších federálních soudů.²³ Při rozhodování o odvolání nebo dovolání v právních otázkách přezkoumává Spolkový pracovní soud rozhodnutí zemského pracovního soudu pouze s ohledem na to, zda neobsahuje faktické právní chyby. Základem je skutkový stav věci zjištěný krajským pracovním soudem. K novým skutečnostem se až na výjimky nepřihlíží. Spolkový pracovní soud zkoumá, zda rozhodnutí zemského pracovního soudu neporušuje právní normu, tím, že nebyla aplikována anebo nebyla aplikována správně.²⁴

7.2 Diskuse o reformě systému pracovního soudnictví v SRN

Výzvy k zeštíhlení státu či k centralizaci soudnictví na dvě instance je možné spatřovat již od roku 1997. V Německu již téměř před dvaceti lety byly vedeny živé diskuze o konkrétních možnostech reformy pracovních soudů a samotné organizace pracovního soudnictví.²⁵ Profesor Rieble²⁶ upozornil na několik důležitých okamžiků, které by bylo nutné brát v úvahu při reorganizaci pracovního soudnictví. Prvním z nich byly návrhy na sloučení soudů veřejného práva a obecných soudů, včetně soudů pracovních. Tato myšlenka narazila nejen na silný odpor ze strany odborníků a praktiků pracovního práva, ale i na ústavní limity. Sloučení soudů by totiž vyžadovalo změnu ústavy, neboť článek 95 Základního zákona stanoví pět nejvyšších soudů pro pět jurisdikcí. Oddělené jurisdikce Spolkového soudního dvora a Spolkového pracovního soudu totiž sama o sobě zpochybňuje koncepci slučování. Za předpokladu změny Základního zákona by pak přicházela v úvahu například koncepce začlenění pracovních soudů do soudů civilních. Mezi další diskutované návrhy patřila například integrace pracovněprávních sporů se zvláštními (specializovanými) orgány s rozhodující pravomocí (a to bez laických soudců). Posledním návrhem bylo začlenění v podobě specializovaných senátů s pomocnými soudci. Vedené diskuze byly zahájeny zejména s ohledem na státní rozpočet a nutnost úspor. Nicméně v době intenzivních diskuzí neexistoval ani neoficiální odhad případných úspor, ani nebyla provedena potřebná analýza nákladů na reformu a její přínos.

²³ Jimi jsou: Spolkový soudní dvůr, Spolkový pracovní soud, Spolkový správní soud, Spolkový finanční dvůr a Spolkový sociální soud. Tyto soudy patří do působnosti ministerstva spravedlnosti. Spolkový ústavní soud je nezávislý ústavní orgán s vlastní organizační samosprávou.

²⁴ Die Arbeitsgerichtsbarkeit, Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts, dostupné na: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit/>.

²⁵ ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, 2. ZAAR-Kongreß, Zentrum für Arbeitsbeitzbeziehungen und Arbeitsrecht, 4. 5. 2005, Mnichov.

²⁶ Rieble, Volker; „Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung“, ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, Mnichov, 2005.

7.3 Shrnutí

Organizace pracovního soudnictví ve Spolkové republice Německo je dvouinstanční s následným možným přezkumem Spolkovým pracovním soudem. Nejčastějším subjektem, který zahajuje řízení před pracovním soudem je sám zaměstnanec. Nejvíce se jedná o nároky plynoucí z ukončení pracovního poměru, nárokové platby a otázky konkurenčních doložek. Německý Spolkový statistický úřad každoročně zveřejňuje velmi obsáhlé statistiky týkající se pracovního soudnictví, ze kterých je patrné, jaké druhy žalob jsou podávány, v jaké věci, kdo je navrhovatelem, jaká je průměrná délka soudních řízení apod. Tyto statistiky jsou vytvářeny jak pro Německo jako celek, tak i pro každou spolkovou zemi samostatně. Ze statistické zprávy tak lze vyčíst i trendy, které vládou v pracovním soudnictví.²⁷ Samotná organizace pracovních soudů byla v uplynulých letech podrobena diskuzím o efektivitě a případných změnách. K žádným změnám však nedošlo, a to zejména s ohledem na to, že samotná příslušnost a pravomoci Spolkového pracovního soudu jsou zakotveny v Základním zákoně.

8 Pracovní soudnictví ve Francii

8.1 Obecně o civilním soudnictví

V prvním stupni rozhodují soudy *tribunaux de grande instance*. Jejich rozhodnutí mohou dotčené osoby napadnout u odvolacích soudů, které jsou rozděleny na občanskoprávní (*civile*) sekci, sekci pro sociální záležitosti (*sociale*), obchodní sekci (*commerciale*) a trestní sekci (*criminelle*). Rozhodnutí odvolacích soudů lze dále napadnout u Kasačního soudního dvora.²⁸

Příslušný soud pro všechny věci je soud v místě, kde pobývá žalovaný. Je to dáno snahou o ochranu žalovaného, jelikož se předpokládá, že pro něho bude jednodušší vystupovat v rámci sporu před soudem, který je nejbližší jeho bydlišti. Pokud je žalovaný fyzickou osobou, pak soudem je soud v místě jeho bydliště nebo v jeho místě pobytu. U právnické osoby je to místo, ve kterém byla zřízena, obecně pak místo sídla. Pro výkon práce soudce u pracovního soudu musí daná být osoba vzděláním právníkem a zároveň musí projít dalším vzděláním.²⁹ Stejně tak je tomu i v Rakousku nebo v České republice. V Nizozemsku je potřebná určitá doba praxe, ale zároveň zde stačí pouze bakalářský titul z právnické fakulty k výkonu funkce soudce. V Polsku je též potřeba držet bakalářský titul v oboru právo.

²⁷ Podrobné statistiky jsou uvedeny v kap. Statistické ukazatele pracovního soudnictví v SRN.

²⁸ Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

https://e-justice.europa.eu/85/CS/which_country_s_court_is_responsible?FRANCE&init=true&member=1.

²⁹ Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. In: *International Labour Organization* [online], 2021. [cit. 2024-04-07]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf.

8.2 Pracovní soudnictví

Existují soudy pro pracovní věci (*conseils de prud'hommes*) a zvláštní soudy pro pracovní věci (*tribunaux du travail*). Pracovní soudy prvního stupně (*conseils de prud'hommes*) však nejsou příslušné k projednávání sporů prisuzovaných zákoníku sociálního zabezpečení ve věcech pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Soud pro pracovní věci: zaměstnanec se může obrátit na soud v místě, kde se nachází provozovna, ve které vykonává svou práci, nebo v místě, kde má sídlo společnost či podnik, u kterého je zaměstnaný. Pokud práce probíhá mimo provozovnu zaměstnavatele, pak je potřeba se obrátit na soud v místě bydliště zaměstnance. V případě, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova, je místně příslušným soud, v jehož obvodu se nachází bydliště zaměstnance. Zaměstnanec je navíc oprávněn podat žalobu k pracovnímu soudu, v jehož obvodu se nachází sídlo zaměstnavatele.

Ve Francii se pracovní soudy (*Conseil de prud'hommes*) dělí na 5 specializovaných oddělení podle činnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tato oddělení zahrnují sekci průmyslovou, zemědělskou, sekci pro obchod a obchodní služby, sekci pro manažerské posty a poslední sběrnou sekci pro veškeré ostatní aktivity, přičemž každá z takto vytvořených sekcí jednotlivých pracovních soudů má postavení samostatného soudu a má vlastního prezidenta a viceprezidenta volené na období jednoho roku. V rámci každého soudu působí pracovní poradci, kteří projednávají případ. Pokud je počet těchto členů nerozhodný, pak soudu předsedá soudce jmenovaný předsedou krajského soudu, jehož hlas je rozhodující.³⁰

Soudy pracovní (*Conseil de prud'hommes*) jsou jako jediné příslušné k projednání a rozhodnutí individuálních pracovních sporů. Cílem řízení před pracovním soudem je ideálně vyřešení sporu smírem. Pokud ale uzavření smíru v dané situaci není možné, pak spor řeší soud autoritativně. Specifikem řízení je, že vydání autoritativního rozhodnutí ve věci je podmíněno absolvováním conciliačního řízení, které nebylo ukončeno smírem stran vztahujícím se k celému předmětu sporu. Rozsudek vydaný v řízení o pracovním sporu, který nebyl projednán v conciliačním řízení, je stížen neplatností. Conciliační řízení probíhá před conciliačním senátem (*bureau de conciliation*), který je zřízen u každé z pěti sekcí příslušného pracovního soudu. Koná se až na výjimky neveřejně.

Pracovní soudy ve Francii jsou složeny ze zástupců jmenovaných ministerstvem spravedlnosti a ministerstvem práce. Jsou jmenováni společně ministrem spravedlnosti a ministrem odpovědným za pracovní záležitosti každé čtyři roky na návrh odborových a profesních organizací.³¹

³⁰ BEZDĚKOVÁ, Barbora. *Pracovněprávní soudnictví ve vybraných členských státech EU*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Vedoucí práce Lubomír DRÁPAL. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/69505/DPTX_2013_1_11220_0_282195_0_141920.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

³¹ *Ten things to know about labour and employment law in France* [online]. Norton Rose Fulbright. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f1d8c939/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france>.

Procesní práva zaměstnance jsou v průběhu řízení chráněna více, než práva účastníka jiného občanskoprávního řízení. Nejmarkantnější odlišností od ostatních občanskoprávních řízení je paritní složení senátů, které spor projednávají. Senáty pracovních soudů tvoří výhradně laici, kteří rovnoměrně zastupují obě strany pracovněprávních vztahů. Laici působí v senátu bez přítomnosti soudce nebo jiné právnicky vzdělané osoby.

Pracovní soudy mohou projednávat jak spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak také spory mezi dvěma zaměstnanci, pokud takový spor souvisí s jimi vykonávanou prací. Spor mezi dvěma zaměstnavateli však pracovní soud nerozhoduje. Řízení před pracovním soudem se řídí obecnou úpravou občanského soudního řízení podle občanského soudního řádu (*Code de procédure civile*). Výjimky z této obecné úpravy stanovuje zákoník práce. V každém obvodu soudu prvního stupně (*Tribunal de Grande Instance*) je vždy zřízen alespoň jeden pracovní soud. Ve všech senátech pracovních soudů jsou rovnoměrně zastoupeni zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Odvolání proti rozhodnutím pracovních soudů projednávají obecné soudy, ve kterých už laici v senátech nepůsobí. Řízení je zahájeno žalobou adresovanou spisovně pracovnímu soudu nebo dobrovolným dostavením stran před conciliační senát pracovního soudu (*bureau de conciliation*). Podle francouzského ministerstva práce existuje v zemi 210 pracovních soudů (*conseils de prud'hommes*).

8.3 Shrnutí

Ve Francii jsou pracovní spory projednávány na Conseil de prud'hommes, což je specializovaný pracovní soud. První jednání, tzv. „smírčí jednání“, probíhá obvykle 3–4 měsíce po podání žaloby. V případě, že není dosaženo smíru, proces přechází do hlavního jednání, které může trvat další 1–2 roky v závislosti na složitosti případu. Pokud se strany odvolají, řízení může trvat až další dva roky před odvolacím soudem³²

9 Pracovní soudnictví v Rakousku

9.1 Obecně o civilním soudnictví

V Rakousku jsou ve všech okresech příslušné pro řešení pracovněprávních sporů obecné soudy. Výjimku představuje Vídeň, kde je specializovaný pracovní a sociální soud (*Arbeits- und Sozialgericht Wien*).³³

Obecně je pro řízení příslušný soud, v jehož okrese má daná osoba bydliště, nebo soud, v jehož okrese se obvykle daná osoba zdržuje; jedna fyzická osoba může mít i několik obecných příslušných soudů. Žaloba se zásadně podává u obecného soudu příslušného pro žalovaného. Obecným soudem

³² France: Employment and Labour Law Comparative Guide, Kim Champion, 10 April 2024, <https://www.charlesrussellspeechlys.com/en/insights/expert-insights/employment/2024/france-employment-and-labour-law-comparative-guide-questions/>.

³³ *Arbeits- und Sozialgericht Wien* [online]. Justiz Republik Österreich. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.justiz.gv.at/asg-wien/arbeits-und-sozialgericht-wien/zustaendigkeit.2c94848540b9d4890141c4cc3143664c.de.html>.

příslušným pro právnickou osobu je zpravidla soud, v jehož okrese má své sídlo. Úprava místní příslušnosti ve věcech týkajících se pracovního práva je proto v zásadě stejná jako úprava podle předpisů pro obecné civilní řízení.

V občanskoprávních věcech jsou k řízení v prvním stupni příslušné zásadně okresní soudy (*Bezirksgerichte*) a zemské soudy (*Landesgerichte*). Zemské soudy rozhodují ve věcech vyplývajících z pracovního práva. Pouze Vídeň má samostatný pracovní a sociální soud (*Arbeit- und Sozialgericht*).

9.2 Pracovní soudnictví

Pracovní soudnictví v Rakousku je upraveno především v rámci **zákona o pracovních a sociálních soudech** (*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG*³⁴). Tento zákon stanoví postupy, kompetence a organizaci soudů, které se zabývají pracovními a sociálními spory. Specializované **pracovní a sociální soudy** (*Arbeits- und Sozialgerichte*) řeší případy týkající se pracovního práva, jako jsou pracovní smlouvy, mzdové nároky, bezpečnost na pracovišti, diskriminace a další spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Klíčové aspekty upravené v ASGG jsou:

- **Věcná působnost:** Řeší pracovní a sociální spory, včetně právních nároků zaměstnanců na základě pracovních smluv.
- **Hierarchie soudů:** Zahrnuje **soudy první instance**, **odvolací soudy** a možnost podat odvolání u **Nejvyššího soudu**.
- **Procesní pravidla:** Zahrnují rychlost a efektivitu pracovních sporů, často se podporuje mediace nebo smírčí řízení před soudem.

Důležité je, že v Rakousku existuje **specializované pracovní soudnictví**, což je odlišné od zemí, kde jsou pracovní spory řešeny v rámci obecných soudů. Jurisdikce pracovních soudů v Rakousku zahrnuje řešení pracovněprávních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, stejně jako kolektivní právní spory, které se týkají pracovních vztahů. Pracovněprávní spory v Rakousku se obvykle rozhodují v rámci speciálních oddělení u běžných civilních soudů, přičemž existují speciální soudní oddělení pro pracovní a sociální právo.

Působnost pracovních soudů:

- Individuální pracovněprávní spory: Sem patří všechny právní spory vyplývající z individuálního pracovního poměru. Příklady zahrnují:
 - Žaloby na ochranu před propuštěním;

³⁴ Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985. Účinné znění na:

<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1985/104/P0/NOR11000815?ResultFunctionToken=7f9b9f92-fd7c-4295-aab8-ad32daa27480&Position=0&Sort=1%7CAsc&Abfrage=Bundesnormen&Kundmachungorgan=&Index=&Titel=&Gesetzesnummer=&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsnummer=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=05.10.2023&VonInkrafttredatum=&BisInkrafttredatum=&VonAusserkrafttredatum=&BisAusserkrafttredatum=&NormabschnittnummerKombination=Und&ImRisSeitVonDatum=&ImRisSeitBisDatum=&ImRisSeit=EinerWoche&ResultPageSize=100&Suchworte=>

- nároky na mzdy a platy;
 - odměny za přesčasy;
 - nároky na dovolenou.
- Kolektivní spory: Zde se jedná o kolektivní zájmy, jako jsou např. kolektivní smlouvy nebo podnikové dohody, které přesahují individuální pracovní smlouvu.
 - Sociálněprávní spory: Pracovní právo se často projednává spolu se sociálním právem, proto jsou rakouské pracovní soudy také příslušné pro otázky sociálního práva, jako jsou např. nároky na důchody nebo spory o zdravotní pojištění. Pracovní soudy se skládají z profesionálních soudců a laických soudců. Ti druzí pocházejí z řad zaměstnavatelských a zaměstnaneckých zastupitelství, aby se zajistilo vyvážené rozhodování mezi oběma stranami.

Postupy před pracovními soudy v Rakousku jsou obecně rychlejší než v jiných civilních řízeních. Existují tři instance:

- První instance: Pracovní a sociální soudy, obvykle při zemských soudech.
- Druhá instance: Vrchní zemské soudy.
- Třetí instance: Nejvyšší soud, který přijímá konečné rozhodnutí.

Délka trvání pracovních sporů v Rakousku

Délka trvání pracovních sporů v Rakousku se může lišit v závislosti na různých faktorech, jako jsou složitost případu, zatížení soudů a povaha sporu. Zde jsou některé klíčové body, které mohou ovlivnit délku řízení. Pracovní spory se v první instanci obvykle projednávají u pracovních a sociálních soudů (Arbeits- und Sozialgerichte). Délka řízení může být v průměru několik měsíců, ale v případech složitějších případů může trvat i déle. Pokud jedna ze stran podá odvolání, může se řízení prodloužit o další měsíce. Pracovní spory se odvolávají k vrchním zemským soudům (Oberlandesgericht) a v konečném případě i k Nejvyššímu soudu (Oberster Gerichtshof). Průtahy mohou být způsobeny různými faktory, jako je nedostatek soudců, administrativní překážky nebo složitost případu.

10 Pracovní soudnictví v dalších vybraných členských státech EU

10.1 Slovensko

Pracovní soudnictví na Slovensku je součástí obecného soudního systému a je zaměřeno na řešení pracovních sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Z hlediska působnosti se pracovní soudnictví se zabývá např. ochranou před propuštěním (např. žaloba na neplatnost výpovědi), nároky na mzdy a odměny (např. za přesčasy nebo nevyčerpanou dovolenou) nebo spory týkající se pracovních podmínek a diskriminace.

Pracovní spory se řeší na úrovni obecných soudů, konkrétně na okresních soudech (*Okresné súdy*). Tyto soudy mají pravomoc rozhodovat ve věcech pracovního práva. Pokud je některá strana

nespokojena s rozhodnutím okresního soudu, může se odvolat k vyššímu soudu (*Krajský soud*). Dále je možné odvolání k Nejvyššímu soudu Slovenské republiky (*Najvyšší súd SR*). Z hlediska zákonné úpravy je pracovní soudnictví v Slovenské republice je regulováno zejména Zákoníkem práce (Zákon č. 311/200 Z.z.), který stanoví práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dále se na něj vztahují předpisy o civilním řízení, které upravují postupy a pravidla pro soudní řízení.

10.2 Nizozemí

V případě Nizozemska fungují pracovní soudy stejným způsobem, jako civilní soudy, když řeší spory z občanského práva. Nizozemsko je rozděleno do jedenácti okresů (*arrondissementen*), z nichž každý má svůj vlastní okresní soud. Každý soud má několik dílčích okresních soudů (*kantonlocaties*). Okresní soud se skládá maximálně z pěti sektorů (*sectoren*).³⁵

Pro běžné občany je poměrně snadné nechat projednat své případy na nižším stupni. Mají totiž právo sami se před soudem zastupovat a nepotřebují tak advokáta, který by je u soudu zastupoval. Jedenáct okresů je rozděleno do čtyř oblastí působnosti odvolacího soudu: Haag a Amsterdam na západě, Arnhem-Leeuwarden na východě a severu a 's-Hertogenbosch na jihu. Jako nejvyšší soud v oblasti občanského, trestního a daňového práva v Nizozemsku je Nejvyšší soud odpovědný za projednávání kasačních stížností a za řadu specifických úkolů, které mu ukládá zákon.

Ústřední odvolací soud (*Centrale Raad van Beroep*) je odvolací senát, který se zabývá především případy týkajícími se sociálního zabezpečení a veřejné služby. V těchto oblastech je nejvyšším soudním orgánem. Sídlí v Utrechtu. Nejvyšší soud Nizozemska se sídlem v Haagu přezkoumává, zda soud nižší instance při svém rozhodování správně použil právo. V této fázi již není předmětem diskuse skutkový stav věci zjištěný soudem nižší instance. Kasační stížnost proto plní důležitou funkci při prosazování jednoty práva.³⁶

Pokud se jedná o případy, které se týkají závazků vyplývajících z pracovní smlouvy, je k projednání věci příslušný okresní soud pro občanské právo (*rechtbank*) podle místa, kde byla práce obvykle vykonávána. V prvních případech bude případy týkající se zaměstnání řešit jediný kantonální soudce.³⁷ Odvolací soud se skládá ze senátu se třemi poradci, zatímco u nizozemské vrchní rady její případy řeší a posuzuje pět členů občanskoprávního oddělení.

Proti prvoinstančnímu rozsudku, rozhodnutí nebo rozsudku je možné podat odvolání. Odvolání musí být podáno do tří měsíců (v případě zkráceného řízení do čtyř týdnů). Odvolací řízení trvá přibližně čtyři až šest měsíců.³⁸

³⁵ *Vnitrostátní systémy soudní moci* [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?NETHERLANDS&member=1.

³⁶ *The Judiciary System in the Netherlands*. [online]. De Rechtspraak. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.rechtspraak.nl/SiteCollectionDocuments/The-Judiciary-System-in-the-Netherlands.pdf>.

³⁷ *Employment & Labour Laws and Regulations Netherlands*. [online]. ICLG. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/netherlands>.

³⁸ Op. cit.

11 Shrnutí – systémy pracovního soudnictví

11.1 Země se specializovanými pracovními soudy

V těchto státech jsou pracovní soudy nezávislými institucemi, které se zaměřují výhradně na pracovní spory. Tento systém často poskytuje rychlejší a specializovanější řešení pracovních konfliktů.

Francie: Francouzský systém pracovních soudů, známý jako *Conseil de Prud'hommes*, je specializovaná instituce, která řeší pracovní spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Soudy jsou rozděleny do pěti sekcí (např. manažerská, administrativní, atd.), což umožňuje cílenější přístup k různým druhům pracovních sporů. Tento systém je jedinečný i díky participaci zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v rozhodovacím procesu.

Německo: Německo má rovněž specializované pracovní soudy (*Arbeitsgerichte*), které fungují na třech úrovních: lokální pracovní soudy, zemské pracovní soudy a Spolkový pracovní soud. Tyto soudy se specializují na spory týkající se pracovního práva a kolektivních smluv, což přispívá k efektivitě řešení pracovních konfliktů.

Výhoda těchto specializovaných soudů spočívá v rychlosti a odbornosti rozhodování. Soudci a ostatní účastníci mají hlubší znalosti pracovního práva, což vede k efektivnějšímu řešení pracovních sporů.

11.2 Země, kde pracovní spory řeší obecné soudy

V těchto státech nejsou pracovní spory vyhrazeny specializovaným soudům a jsou řešeny v rámci obecného soudnictví, což může v některých případech vést k delšímu trvání sporů.

Česká republika: Pracovní spory jsou v ČR řešeny v rámci obecných soudů, přičemž tyto případy mohou být projednávány na různých úrovních (okresní, krajské a vrchní soudy). Specializace v rámci pracovního práva na úrovni soudců zde není tak silná jako v zemích s pracovními soudy.

Slovensko: Podobně jako v Česku, pracovní spory jsou na Slovensku řešeny v rámci běžné soudní struktury, což může způsobit prodlevy, protože obecné soudy řeší i jiné právní oblasti. Slovenské soudnictví přitom nemá specializované pracovní senáty.

11.3 Klíčové rozdíly mezi systémy

Specializované soudy (Francie, Německo) mají pravděpodobně výhodu v rychlejším a efektivnějším rozhodování díky vyšší míře specializace soudců a účasti odborníků z praxe. Tyto soudy poskytují zaměstnancům i zaměstnavatelům větší jistotu, že jejich případ bude projednán odborníky na pracovní právo.

Obecné soudy (Česká republika, Slovensko) naproti tomu nemusí mít takovou odbornost a mohou se zdržovat kvůli širší agendě soudních případů. Navíc se zde často setkáváme s delšími lhůtami, což může ohrozit efektivitu ochrany pracovních práv.

Závěrem lze říci, že struktura pracovních soudů v EU se liší podle historických a právních tradic jednotlivých zemí. Zatímco specializované soudy mají výhodu v odbornosti, obecné soudy jsou více univerzální, což může mít dopad na efektivitu a délku soudních sporů.³⁹

11.4 Úspěšnost soudních sporů v pracovním právu

Úspěšnost soudních sporů v pracovním právu představuje důležitý aspekt ochrany práv zaměstnanců i zaměstnavatelů. Úspěšnost je ovlivněna mnoha faktory, včetně právního zastoupení, typu sporu, dostupnosti právní pomoci, důkazní situace a konkrétního soudního systému v dané zemi. V rámci Evropské unie jsou patrné rozdíly mezi zeměmi, které mají specializované pracovní soudy, a těmi, které pracovní spory řeší prostřednictvím obecných soudů. Specializované pracovní soudy (např. ve Francii nebo Německu) mají tendenci být rychlejší a efektivnější v rozhodování, což může vést k vyšší úspěšnosti žalobců. Na druhé straně, v zemích s obecnými soudy (např. Česká republika), bývají pracovní spory častěji vleklé, což může negativně ovlivnit úspěšnost stran v řízení. Zároveň jsou důležité legislativní a kulturní aspekty jednotlivých států, které mohou podmínky a výsledky pracovních sporů výrazně ovlivnit. Například v Německu nebo Rakousku je velmi silná ochrana zaměstnanců zakotvená v zákoně, což se odráží v úspěšnosti zaměstnanců v těchto sporech.

Níže jsou uvedené faktory ovlivňující výsledek pracovních sporů:

- **Právní zastoupení**

Kvalitní právní zastoupení často zvyšuje šance na úspěch ve sporu. Odborníci, kteří mají zkušenosti v oblasti pracovního práva, mohou efektivněji argumentovat a zastupovat své klienty. Nedostatek právního zastoupení může vést k horším výsledkům, zejména pro zaměstnance, kteří nemusí být obeznámeni se svými právy.

- **Dostupnost právní pomoci**

Přístup k právní pomoci, zejména pro zaměstnance s nízkými příjmy, může mít zásadní vliv na to, zda se rozhodnou spor podstoupit. Organizace a nevládní instituce často poskytují bezplatné právní poradenství, což může zlepšit výsledky pro ty, kteří by jinak neměli prostředky na zastoupení.

- **Legislativní prostředí**

Právní rámec a ochranné mechanismy stanovené zákony a předpisy ovlivňují, jak se případy posuzují a jaké možnosti mají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Silná legislativa v oblasti pracovního práva může zvyšovat ochranu zaměstnanců a zlepšovat jejich postavení v pracovních sporech.

- **Pracovní podmínky**

³⁹ Stefano Fella, Poland: The Law and Justice Government and relations with the EU, 2015-2023, Research Briefing Published Tuesday, 13 February, 2024, EU law and treaties, Europe, Dostupné na: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9868/> .

Pracovní podmínky, jako jsou mzdy, délka pracovního poměru a povaha pracovního prostředí, mohou také ovlivnit rozhodování zaměstnanců o tom, zda podávat stížnost nebo žalobu. Zaměstnanci v obtížných pracovních podmínkách, kde jsou jejich práva porušována, jsou pravděpodobněji motivováni k vyhledání právní ochrany.

12 Statistické ukazatele pracovního soudnictví v ČR a vybraných státech Evropské unie

12.1 Statistické ukazatele pracovní soudnictví v ČR

Statistická data za Českou republiku byla extrahována z databáze Statistika a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR, které zpracovává data justičního systému ČR z činnosti soudů (okresní, krajské a vrchní) a státních zastupitelství. Zveřejněné výstupní sestavy obsahují data: z výkazů o činnosti soudů a státních zastupitelství, mimo výkazů Nejvyššího soudu; data ze statistických listů vyhotovovaných soudy a státními zastupitelstvími z pravomocně skončených věcí trestní, civilní, opatrovnické, obchodní a insolvenční agendy. Následující přehled zahrnuje údaje o počtu rozhodnutí soudů v pracovněprávních věcech a průměrných délkách řízení za období 2012–2022. Podrobnější rozklad rozhodnutí v pracovních věcech je pak proveden pro aktuální data za rok 2022.

12.1.1 Počet rozhodnutí soudů v pracovněprávních věcech

Následující tabulka zobrazuje celkový počet pravomocných rozhodnutí soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů u krajských a okresních soudů od roku 2012 do roku 2022. Z přehledu je patrné, že zatímco počet rozhodnutí v pracovněprávních věcech (ale také celkový počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech) trvale klesá – mezi lety 2012 až 2022 se snížil o více než 2000 – počet zaměstnanců v národním hospodářství v tomto období naopak výrazně vzrostl.

Podíl pracovněprávních věcí (dále taky „PPV“) na celkovém počtu rozhodnutí v občanskoprávních věcech nedosahuje dlouhodobě ani 1 %. Počet rozhodnutí v pracovněprávních věcech na 100 000 zaměstnanců se snížil z 122,27 v roce 2012 na 46,55 v roce 2022.

Tabulka 1 - Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů - krajské a okresní soudy (počet věcí, spisů), průměr ČR

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počet rozhodnutí celkem ⁴⁰	758 656	654 106	600 304	505 684	434 183	391 954	417 634	413 010	385 851	406 290	408 474
z toho PPV ⁴¹ věci	4 908	5 070	4 836	4 797	3 745	3 049	2 964	2 740	2 600	2 685	2 418
Podíl PPV na celkovém počtu rozhodnutí	0,65 %	0,78 %	0,81 %	0,95 %	0,86 %	0,78 %	0,71 %	0,66 %	0,67 %	0,66 %	0,59 %
Počet zaměstnanců ⁴² (tis.)	4 014,2	4 067,3	4 118,0	4 204,9	4 282,6	4 374,8	4 431,1	4 425,5	4 337,1	4 423,3	5193,9
Počet PPV rozhodnutí na 100 000 zaměstnanců ⁴³	122,27	124,65	117,44	114,08	87,45	69,69	66,89	61,91	59,95	60,70	46,55
Počet PPV rozhodnutí – odškodňování ⁴⁴	N/A	N/A	316	286	306	272	277	277	254	200	218

12.1.2 Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech

Průměrná délka řízení v pracovněprávních sporech ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně byla mezi lety 2012 až 2021 zhruba dvojnásobně vyšší než celková průměrná délka občanskoprávních řízení. Ve věcech zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 365 až 393 zákoníku práce) se průměrná délka řízení pohybovala v referenčním období mezi 25 a 30 měsíci a byla přibližně čtyřnásobná oproti celkové průměrné délce řízení (viz **Tabulka 2** + grafické zobrazení **Graf 1**).

Průměrná délka řízení v pracovněprávních věcech ode dne původního nápadu věci do dne právní moci nového rozhodnutí podle druhu sporů (tj. celková délka řízení ve věci) se mezi lety 2012–2022 zvýšila ze 41 měsíců na 61 měsíců. Ve věcech zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 365 až 393 zákoníku práce) činila tato délka v roce 2022 72,5 měsíce (viz **Tabulka 3** + grafické zobrazení **Graf 2**).

⁴⁰ Statistiky a výkaznictví. [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR. [cit. 2024-04-07]. Jednotlivé sestavy za roky 2012–2021 lze vyhledat pomocí databázových polí dostupných z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

⁴¹ V rámci výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR se jedná o skupinu 10 - Pracovní věci (zákoník práce - zák. č. 262/2006 Sb.), která dále zahrnuje následující podskupiny: Pracovní poměr a jiné pracovní dohody; Odměňování a jiné finanční vztahy; Náhrada škody a odpovědnost v pracovních vztazích; Zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§269 až 271u zákoníku práce); Ostatní (neuvedeno v ostatních skupinách, tato podskupina zahrnuje např. věci týkající se platební neschopnosti zaměstnavatele, obsah potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek atd.).

⁴² Počet zaměstnanců v národním hospodářství, uveden vždy k 4. Q. daného roku. Zdroj dat o počtu zaměstnanců v národním hospodářství: <https://www.czso.cz/csu/czso/cii/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2021>

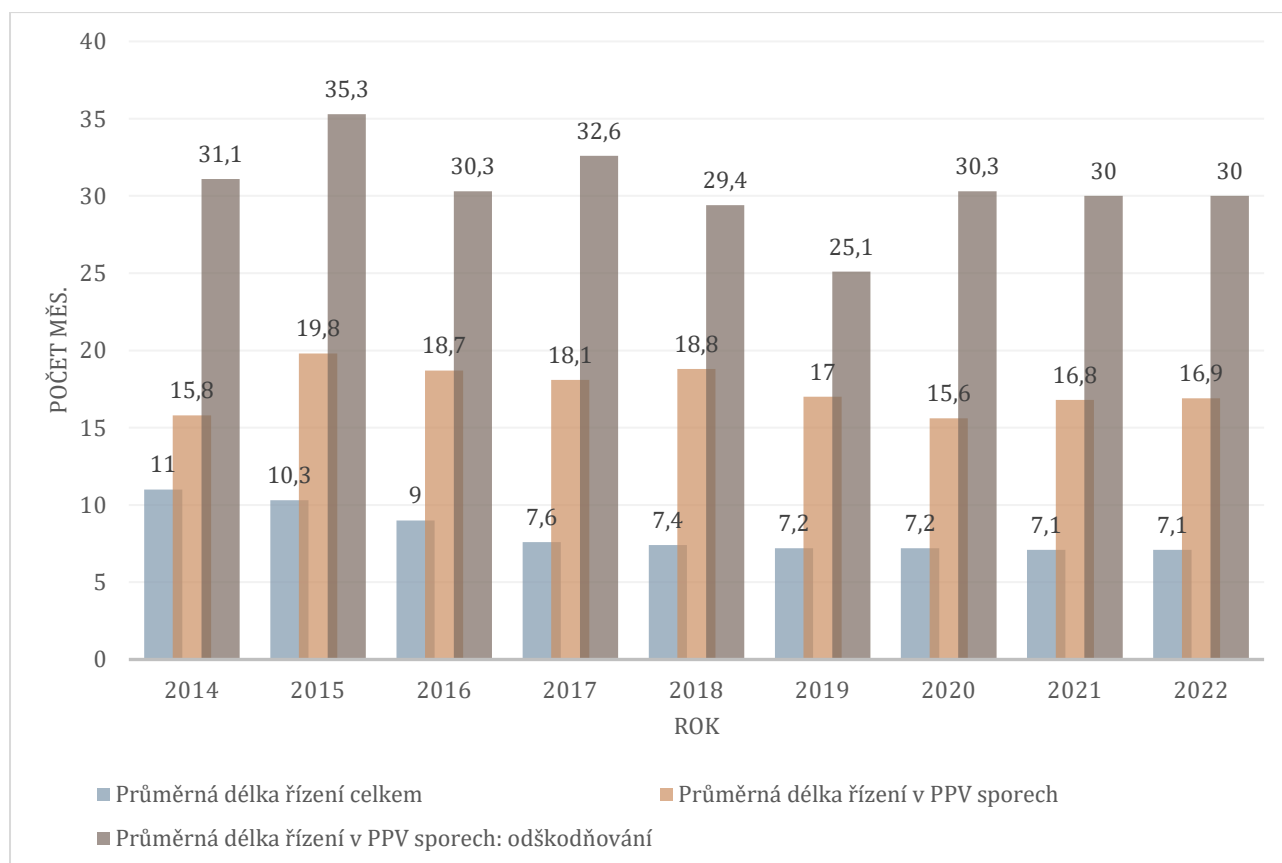
⁴³ Vlastní dopočet dle vzorce: (počet PPV rozhodnutí/počet zaměstnanců)*100 000

⁴⁴ Podskupina PPV: Zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 365 až 393 zákoníku práce)

Tabulka 2 - Průměrná délka občanskoprávních řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně (převedeno ze dnů na měsíce), krajské a okresní soudy - počet věcí (spisů), průměr ČR

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná délka řízení celkem⁴⁵	10,0	11,1	11,0	10,3	9,0	7,6	7,4	7,2	7,2	7,1	7,1
Průměrná délka řízení v PPV sporech	16,1	16,4	15,8	19,8	18,7	18,1	18,8	17,0	15,6	16,8	16,9
Průměrná délka řízení v PPV sporech: odškodňování⁴⁶	N/A	N/A	31,1	35,3	30,3	32,6	29,4	25,1	30,3	30,0	30,0

Graf 1 - Průměrná délka občanskoprávních řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně (převedeno ze dnů na měsíce), krajské a okresní soudy - počet věcí (spisů), průměr ČR



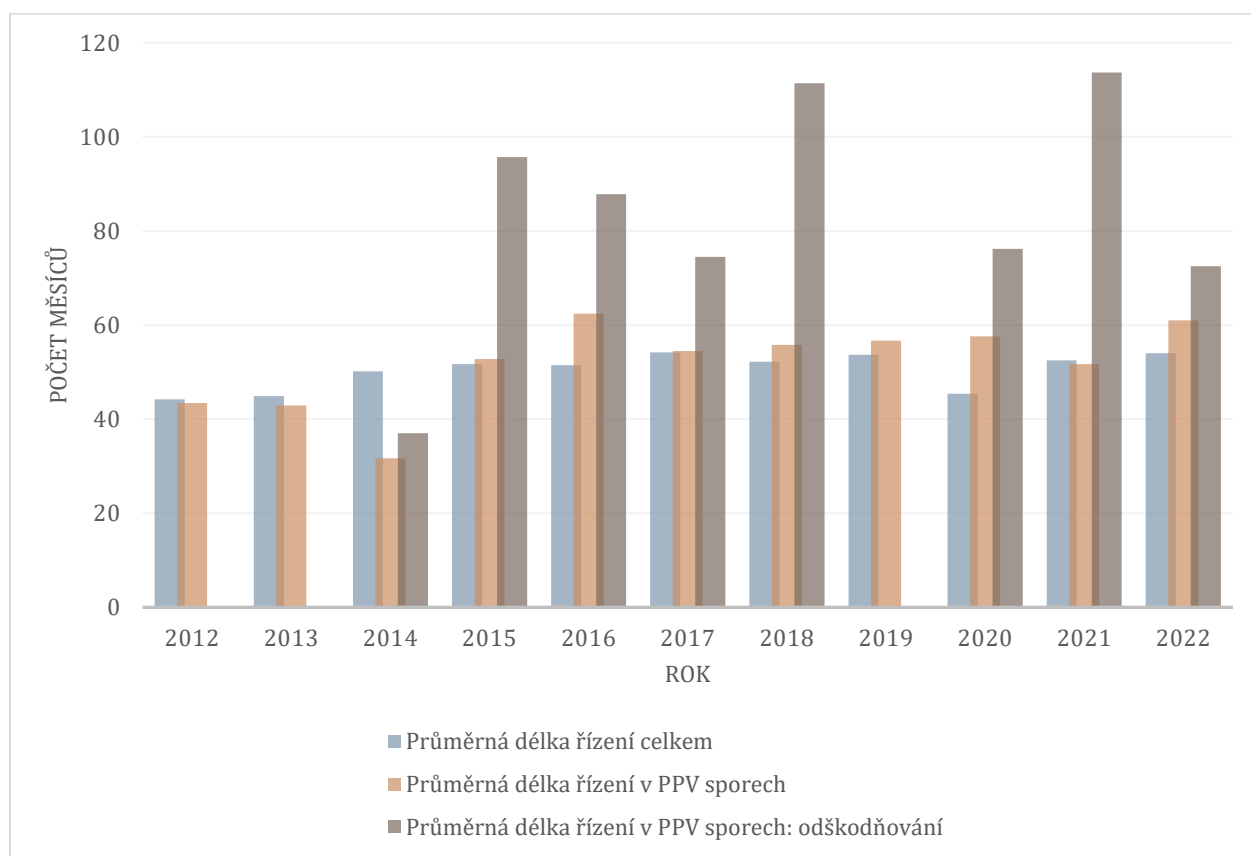
⁴⁵ Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů r. 2014 – 2021. CSLAV – Veřejný portál statistiky a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR. Všechny sestavy jsou dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

⁴⁶ Podskupina PPV: Zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 365 až 393 zákoníku práce)

Tabulka 3 - Přehled o průměrných délkách občanskoprávních řízení ode dne původního nápadu věci do dne právní moci nového rozhodnutí podle druhu sporů (celková délka řízení ve věci) – převedeno na měsíce, počet věcí (spisů), průměr ČR

	2012	2013	2014 ⁴⁷	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná délka řízení celkem ⁴⁸	44,2	44,9	50,2	51,7	51,5	54,2	52,2	53,7	45,4	52,5	54,0
Průměrná délka řízení v PPV sporech	43,4	42,9	31,7	52,8	62,4	54,5	55,8	56,7	57,6	51,7	61,0
Průměrná délka řízení v PPV sporech: odškodňování ⁴⁹	N/A	N/A	37,0	95,7	87,8	74,5	111,4	N/A	76,2	113,7	72,5

Graf 2 - Průměrné délky občanskoprávních řízení ode dne původního nápadu věci do dne právní moci nového rozhodnutí podle druhu sporů (celková délka řízení ve věci) – převedeno na měsíce, počet věcí (spisů), průměr ČR



⁴⁷ Data za r. 2012 a 2013 nejsou k dispozici.

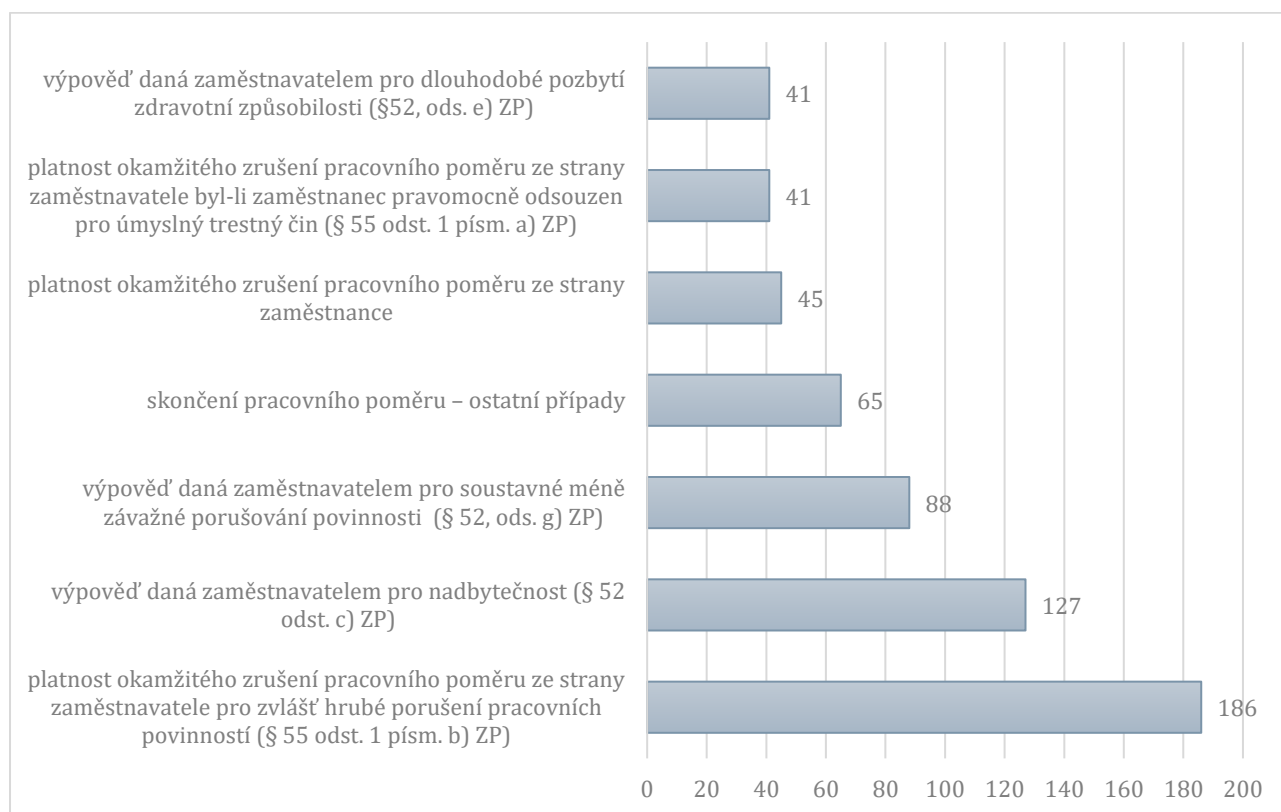
⁴⁸ Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně ve dnech podle druhu sporů r. 2014 – 2021. CSLAV – Veřejný portál statistiky a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR. Všechny sestavy jsou dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

⁴⁹ Podskupina PPV: Zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (§ 365 až 393 zákoníku práce)

12.1.3 Rozklad statistik 2022

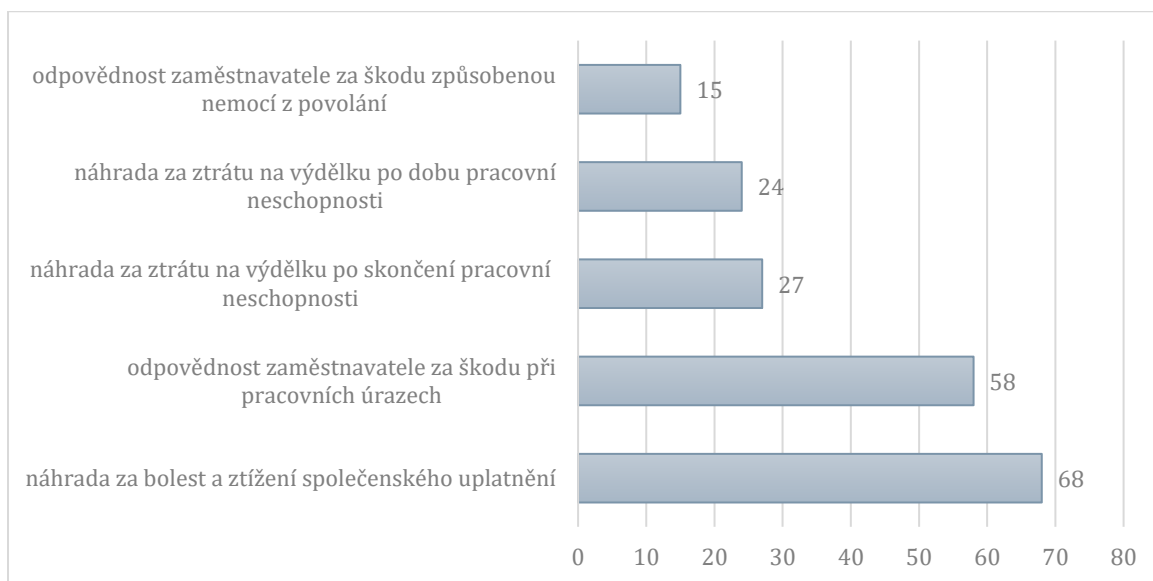
Při podrobnějším pohledu na rozklad statistik roku 2022 je patrné, že dominantním typem pracovněprávního sporu u předmětu řízení „skončení pracovního poměru“ je platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností (186 sporů). Poté následuje výpověď daná zaměstnavatelem pro nadbytečnost – 127 případů (viz **Graf 3**). V oblasti sporů s předmětem řízení „zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání“ bylo v roce 2022 nejčastěji zastoupeno řešení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění (68 případů) a odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech (58 případů) – viz **Graf 4**.

Graf 3 – Nejčastěji zastoupené typy PPV sporů u předmětu řízení „skončení pracovního poměru“ v roce 2022, počet věcí (spisů), průměr ČR⁵⁰



⁵⁰ Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů Krajské a okresní soudy - počet věcí (spisů). 2022. CSLAV – Veřejný portál statistiky a výkaznictví Ministerstva spravedlnosti ČR. Všechny sestavy jsou dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

Graf 4 - Nejčastěji zastoupené typy PPV sporů u předmětu řízení „zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání“ v roce 2022, počet věcí (spisů), průměr ČR



12.2 Statistické ukazatele pracovního soudnictví v Polsku

V polském soudním systému jsou pracovní soudy (sądy pracy) organizačními jednotkami okresních soudů (sądy rejonowe), zatímco pracovní soudy a soudy sociálního zabezpečení (sądy pracy i ubezpieczeń społecznych) jsou organizačními jednotkami krajských soudů (sądy okręgowe), resp. odvolacích soudů (sądy apelacyjne).⁵¹

12.2.1 Počet rozhodnutí soudů v pracovněprávních věcech

Následující tabulka zobrazuje počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech podle druhů sporů u krajských a okresních soudů od roku 2012 do roku 2021 v Polsku. Počet rozhodnutí v pracovněprávních věcech v Polsku od roku 2012 do roku 2021 klesl zhruba o polovinu, celkový počet rozhodnutí se výrazně nezměnil. V roce 2021 připadalo na jedno

Tabulka 4 – Rozhodnutí v občanskoprávních věcech podle druhů sporů u krajských a okresních soudů od roku 2012 do roku 2021, Polsko⁵²

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet rozhodnutí celkem	3 904 796	3 941 468	3 942 355	4 061 498	3 691 675	4 215 882	4 410 341	4 629 594	3 690 389	3 930 875
: z toho pracovněprávní věci (PPV)	56 669	57 295	62 308	53 283	42 668	33 914	32 977	29 052	25 443	25 940

⁵¹ Vnitrostátní systémy soudní moci [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?POLAND&member=1.

⁵² Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Ministerstvem spravedlnosti Polska na základě žádosti o poskytnutí informací dle Ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Podíl PPV na celkovém počtu rozhodnutí	1,45 %	1,45 %	1,58 %	1,31 %	1,15 %	0,80 %	0,74 %	0,63 %	0,69 %	0,66 %
Počet zaměstnanců (tis.) ⁵³	15 400	15 600	15 800	16 000	16 200	16 300	16 400	16 500	16 600	16 800
Počet PPV rozhodnutí na 100 000 zaměstnanců ⁵⁴	367,98	367,28	394,35	333,02	263,38	208,06	201,08	176,07	153,27	155,33

12.2.2 Průměrná délka soudních řízení v pracovních věcech

Průměrná délka řízení v PPV sporech se u okresních i krajských soudů od roku 2014⁵⁵ zvýšila, u okresních soudů činila v roce 2021 v průměru 12,5 měsíce, u krajských soudů 14,6 měsíce (viz *Tabulka 5*).⁵⁶

Tabulka 5 – Průměrná délka řízení v PPV sporech ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně, okresní a krajské soudy, Polsko, v měsících⁵⁷

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Průměrná délka řízení v občanskoprávních sporech okresní soudy (celková průměrná délka)	4,7	4	4,6	5,7	5,5	5,9	7,3	7,6
Průměrná délka řízení v občanskoprávních sporech krajské soudy (celková průměrná délka)	7,4	7,7	7,3	7,5	7,8	8,2	9,4	8,9
Průměrná délka řízení v PPV sporech okresní soudy	6,9	8,4	9,4	9,5	8,7	9,7	10,7	12,5
Průměrná délka řízení v PPV sporech krajské soudy	11	14	13,3	13,7	12,4	13,8	14,2	14,6

⁵³ Zaměstnané osoby ve věku 15–89 let podle mezinárodních kritérií (na základě Výběrového šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí), zaokrouhleno. Zdroj dat: Wybrane aspekty rynku pracy w polsce. [online]. Główny Urząd Statystyczny. 30.11.2023 [cit. 2024-07-16]. Dostupné z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-rynku-pracy-w-polsce,4,3.html>

⁵⁴ Vlastní dopočet dle vzorce: (počet PPV rozhodnutí/počet zaměstnanců)*100 000

⁵⁵ Data před rokem 2014 nejsou k dispozici.

⁵⁶ Data ke sporům v oblasti zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nejsou k dispozici.

⁵⁷ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Ministerstvem spravedlnosti Polska na základě žádosti o poskytnutí informací dle Ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej. Jedná se o prvoinstanční rozhodnutí zahrnující okresní a krajské soudy.

12.3 Statistické ukazatele pracovního soudnictví v SRN

Žádost o poskytnutí informací na základě byla směřována na Spolkový úřad pro spravedlnost (*Bundesamt für Justiz*). Podrobná data k činnosti pracovních soudů za rok 2022 byla dále extrahovaná ze závěrečné statistické zprávy k činnosti pracovních soudů (*Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022*), kterou vydává německý Statistický úřad.

12.3.1 Počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech a počet rozhodnutí pracovních soudů

Vzhledem k tomu, že Spolková republika Německo má, jak bude dále v textu rozebráno, specializovanou pracovní jurisdikci, nelze vztahovat počet rozhodnutí v pracovních věcech jako podmnožinu rozhodnutí v občanskoprávních věcech, jedná se o oddělené systémy. Informativně je v

Tabulka 6 uveden počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech u prvoinstančních a odvolacích soudů mezi lety 2012–2022.

Tabulka 7 pak zobrazuje počet rozhodnutí specializovaných pracovních soudů v 1. instanci a v odvolacím řízení. Průměrný počet rozhodnutí pracovních soudů v 1. instanci za období 2012–2022 činil 340 543 (mezi lety 2012–2022 však došlo k výraznému poklesu). V roce 2022 na 100 000 německých zaměstnanců připadalo přibližně 570,6 sporů v pracovních věcech (v 1. instanci).⁵⁸

Tabulka 6 – Počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech podle druhu soudu, prvoinstanční a odvolací soudy, 2012–2022, Spolková republika Německo⁵⁹

Civilní soudy	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Amtsgerichte⁶⁰ (1. instance)	1 165 234	1 138 823	1 107 215	1 119 504	1 020 966	952 413	923 179	926 514	856 035	798 529	716 538
Landgerichte⁶¹ (1. instance)	356 445	348 651	334 499	332 085	322 371	308 026	303 993	341 481	340 527	340 741	321 060
Landgerichte (odvolací soud)	58 241	55 716	55 386	52 932	51 064	46 346	43 030	40 188	36 847	36 854	33 745
Oberlandesgerichte⁶² (odvolací soud)	50 868	51 460	49 790	48 492	49 260	47 390	49 164	62 757	75 109	62 914	64 145

⁵⁸ Počet zaměstnanců v Německu v roce 2022 (dle metodiky ILO) činil 45 464 000. Údaj vychází z dat Německého statistického úřadu (DESTATIS) o zaměstnanosti. Dostupný zde: <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/Tables/labor-market-key-figures.html#fussnote-2-266530>

⁵⁹ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Spolkovým úřadem pro spravedlnost (Bundesamt für Justiz) na základě žádosti o poskytnutí informací podle Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes vom 5. September 2005 (Informationsfreiheitsgesetz - IFG).

⁶⁰ Okresní soud.

⁶¹ Krajský soud.

⁶² Vrchní zemský soud.

Tabulka 7 – Počet rozhodnutí pracovních soudů, 1. instance a odvolací řízení, 2012–2022, Spolková republika Německo⁶³

Pracovní soudy	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Soudní řízení (1. instance)	353 778	403 457	392 061	374 095	361 626	339 794	319 381	320 384	332 957	289 007	259 438
Odvolací řízení	17 441	16 229	15 631	15 122	15 349	13 557	13 472	13 070	13 725	13 340	11 583

12.3.2 Počet řízení s předmětem řízení úrazové pojištění

Pro právní spory, které vyplývají ze zákonného úrazového pojištění, jsou příslušné sociální soudy, nikoliv pracovní soudy. Sociální soudy jsou také samostatné odborné soudy a nepatří ani k civilním soudům, ani k pracovním soudům. Zákonné úrazové pojištění zahrnuje zabezpečení pracovního úrazu a nemocí z povolání. Za období 2012–2022 činil počet žalobních řízení s předmětem řízení „úrazové pojištění“ činil průměrně 17 535, počet odvolacích řízení s předmětem řízení „úrazové pojištění“ průměrně 3 266 a počet námitkových řízení s předmětem řízení „úrazové pojištění“ průměrně 286.

Tabulka 8 – Počet řízení sociálních soudů s předmětem řízení „úrazové pojištění“, 2012–2022, Spolková republika Německo⁶⁴

Vyřízené případy	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Žalobní řízení	399 479	392 999	386 193	372 291	367 760	355 297	347 759	388 883	328 471	313 448	283 843
: z toho úrazové pojištění	19 573	18 964	18 980	18 544	18 534	18 282	17 444	16 419	15 655	15 758	14 727
Odvolací řízení	27 138	26 742	27 032	28 394	27 421	26 925	26 229	25 448	24 558	23 667	23 203
: z toho úrazové pojištění	3 617	3 495	3 358	3 633	3 389	3 410	3 228	3 058	2 875	3 044	2 815
Námitkové řízení	16 607	18 347	17 383	16 147	16 528	15 298	14 103	13 058	11 656	10 693	9 014
: z toho úrazové pojištění	374	336	312	305	313	328	294	262	228	188	202

12.3.3 Podrobná statistika činnosti pracovních soudů za rok 2022

Tabulka 9 zobrazuje podrobný rozklad statistik pracovních soudů podle jednotlivých zemí a zemských pracovních soudů. Data vychází ze závěrečné statistické zprávy k činnosti pracovních soudů za rok 2022 vydané Federálním statistickým úřadem v srpnu 2023. Z celkového počtu 259 438

⁶³ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Spolkovým úřadem pro spravedlnost (Bundesamt für Justiz) na základě žádosti o poskytnutí informací podle Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes vom 5. September 2005 (Informationsfreiheitsgesetz - IFG).

⁶⁴ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Spolkovým úřadem pro spravedlnost (Bundesamt für Justiz) na základě žádosti o poskytnutí informací podle Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes vom 5. September 2005 (Informationsfreiheitsgesetz - IFG).

vyřízených žalobních sporů⁶⁵ bylo 251 855 podáno samotným zaměstnancem anebo zástupci odborů jako žalobcem, tj. 97,1 % žalob. 2 325 žalob bylo podáno zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů, bylo, tj. 0,9 % z podaných žalobních návrhů. Jako navrhovatel vystupují společně organizace kolektivních smluv. Ty tvoří 2 % s počtem 5234 návrhů. Téměř zanedbatelný počet 24 žalob tvoří návrhy podané spolkovými zeměmi. Z pohledu předmětu věci se na prvních dvou místech objevují spory ohledně určení neplatnosti výpovědi (s 103 565 žalobami) a žaloby týkající se platebních nároků (s 59 129 žalobami). Celkový počet ukončených řízení, která se týkala pouze jednoho předmětu sporu, bylo 194 013.

Tabulka 9 – Podrobné statistiky činnosti pracovních soudů za rok 2022⁶⁶

Země a zemský pracovní soud	Řízení ukončená rozsudkem	Řízení ukončená usnesením	Žádosti o vykonatelnost prohlášení rozhodčích nálezů
Baden Württemberg	30 163	735	1
Bayern	39 567	914	20
Berlin	13 086	422	23
Brandenburg	6 914	194	8
Bremen	3 068	142	-
Hamburg	7 621	378	-
Hessen	26 872	1 880	19
Mecklenburg-Vorpommern	4 933	117	-
Niedersachsen	21 295	640	3
Nordrhein-Westfalen	63 176	1 917	2
Rheinland-Pfalz	11 093	209	-
Saarland	2 662	99	-
Sachsen	9 510	160	-
Sachsen-Anhalt	6 240	173	-
Schleswig-Holstein	7 238	198	-
Thüringen	6 000	172	-

12.3.4 Rozložení délky řízení u pracovních soudů v roce 2022

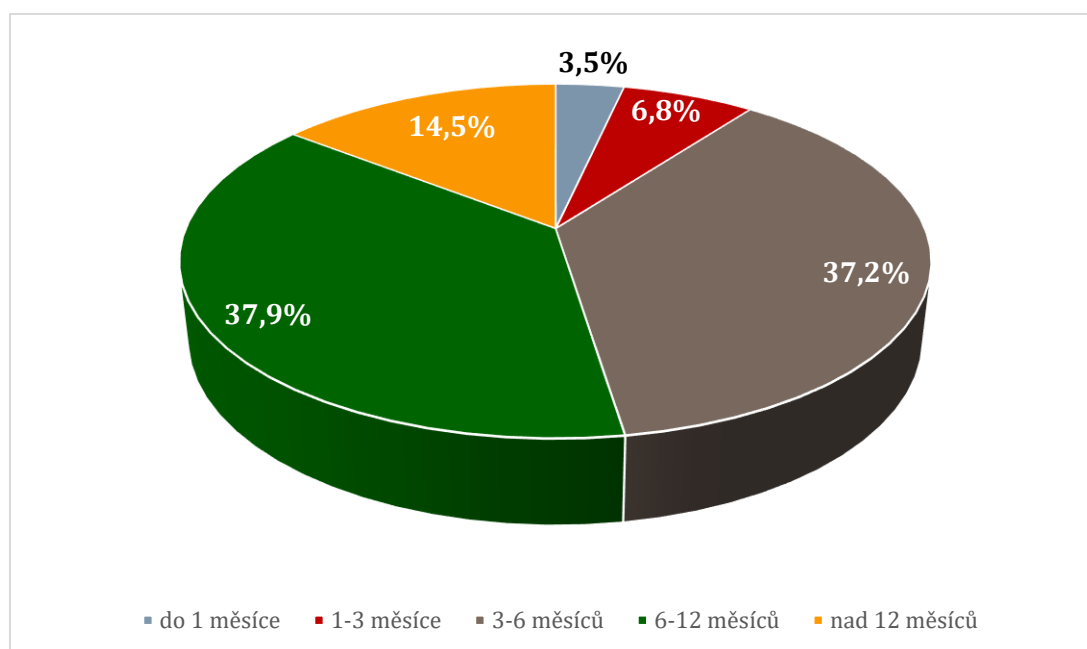
Graf 5 udává délku řízení u pracovních soudů v rozmezí měsíců v roce 2022. Do 1 měsíce bylo vyřízeno 3,5 % návrhů. Ve lhůtě mezi 1–3 měsíci bylo vyřízeno 6,8 % případů. Nejčastější délka řízení se pak pohybuje mezi 6–12 měsíci s 37,9 % následována délkou 3-6 měsíci s 37,2 %. U 14,5 %

⁶⁵ V přehledu jsou uvedeny data pro jednotlivou spolkovou zemi jako celek. Není uvedeno rozdělení na zemský soud a příslušný prvoinstanční pracovní soud. Co se týká statistiky k řízením ukončeným rozsudkem, je nutné mít na paměti, že řízení mohlo být zahájeno již před rokem 2022, a tak uvedené číslo neinformuje o soudním návrhu žalob za uvedený rok.

⁶⁶ Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

případů trvá vyřízení déle než 12 měsíců. Tato čísla jsou udávána společně pro všechny typy řízení pro celé Německo.

Graf 5 - Délka řízení u pracovních soudů SRN v roce 2022 (rozmezí v měsících) ⁶⁷

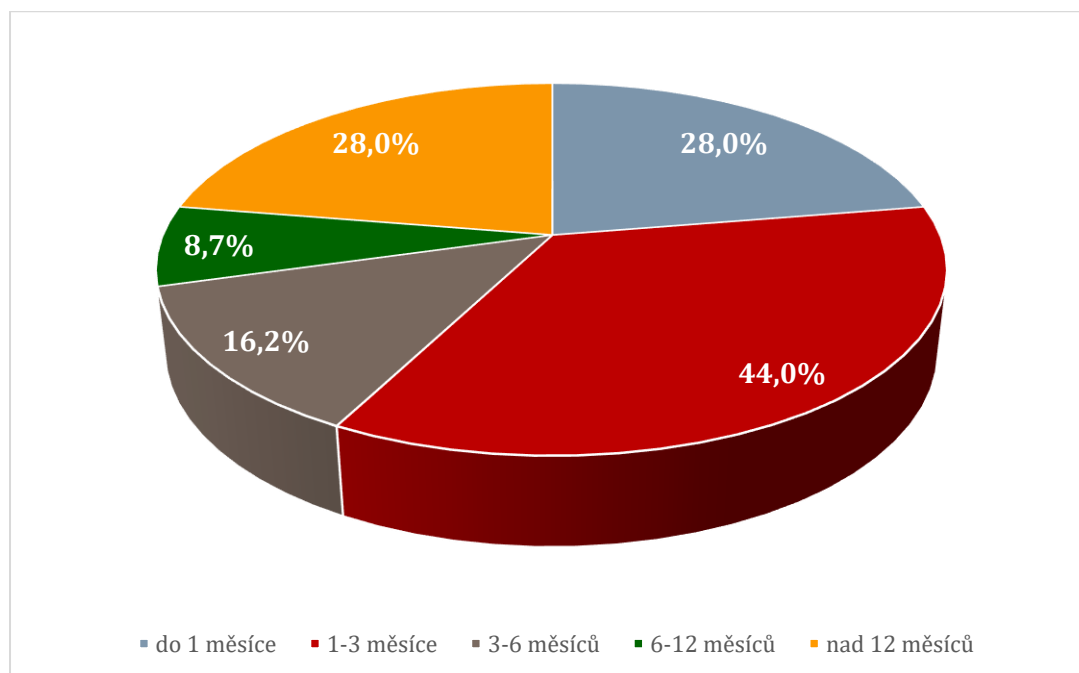


Konkrétněji se pak můžeme podívat na délku řízení u dvou předmětů sporů. Prvním z nich je oblast výpovědí. Viz **Graf 6**. Tento typ řízení trvá nejčastěji 1–3 měsíce (celkem tvoří 44 %). Shodně (28 %) vykazují doby trvání do jednoho měsíce a dále pak více než 12 měsíců. Mezi 3–6 měsíci trvá 16,2 % případů a mezi 6–12 měsíci trvá 8,7 % případů.

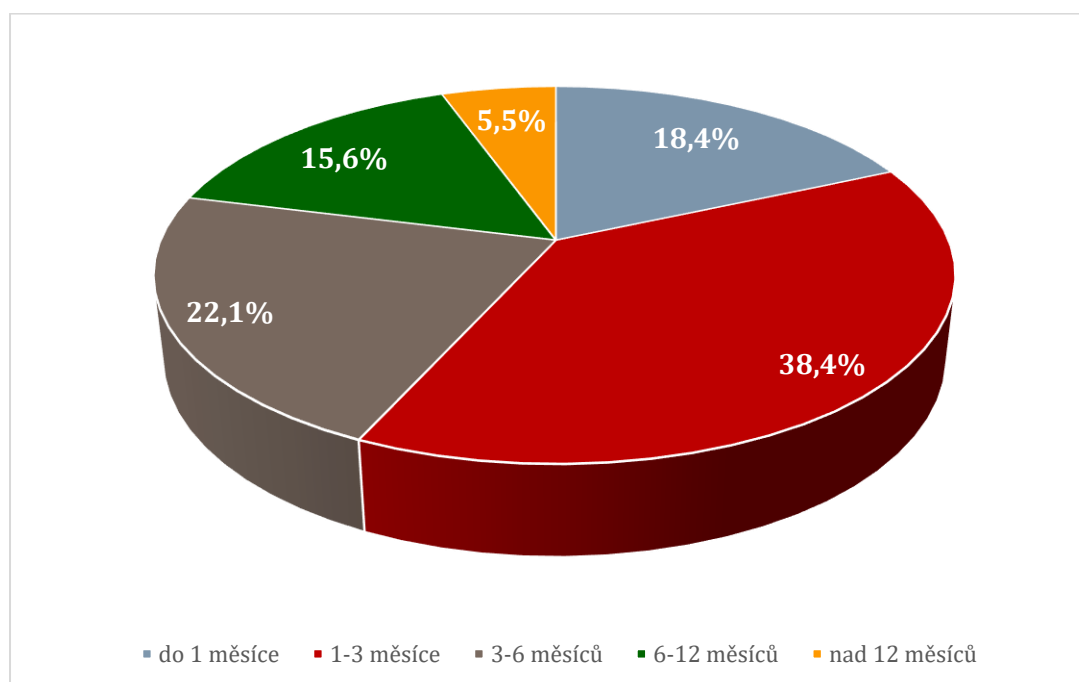
U žalob týkajících se platebních nároků zaměstnanců je rozložení následující – viz **Graf 7**. Nejvíce případů (38,4 %) je vyřešeno mezi 1–3 měsíci. Druhou skupinou s 22,1 % je doba trvání mezi 3–6 měsíci. Celých 18,4 % případů je vyřešeno do 1 měsíce. Poslední dvě skupiny s nejnižším procentuálním zastoupením se týkají doby mezi 6–12 měsíci s 15,6 % a doby trvající déle než 12 měsíců (5,5 %).

⁶⁷ Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

Graf 6 - Délka řízení u pracovních soudů SRN u předmětu sporu „výpověď“ v roce 2022 (rozmezí v měsících) ⁶⁸



Graf 7 - Délka řízení u pracovních soudů SRN u předmětu sporu „platební nároky zaměstnance“ v roce 2022 (rozmezí v měsících) ⁶⁹



⁶⁸ Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

⁶⁹ Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

12.4 Statistické ukazatele pracovního soudnictví ve Francii

Následující **Tabulka 10** zobrazuje počty prvoinstančních rozhodnutí v pracovních věcech ve Francii. Data vykazují několik specifík, která je třeba okomentovat. Francouzské ministerstvo spravedlnosti zaslalo data v podobě, kdy do celkového počtu soudních řízení jsou zahrnuta data jak pro pracovní právo, tak pro právo sociálního zabezpečení (*Relation du travail et protection sociale*). Data vztahující se k právní moci reflektují do roku 2018 pouze pracovněprávní věci (bez zahrnutí pracovních úrazů), např. spory o neplatnost výpovědi, mzdové nároky, apod. Do roku 2018 totiž spadaly případy pracovních úrazů a nemocí z povolání do působnosti soudů sociálního zabezpečení (TASS). Soudní spory, které řešily TASS, se týkaly zejména pobírání, vyplácení a odvodů na dávky sociálního zabezpečení, uplatňování právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, pracovních úrazů a nemocí z povolání atd. (viz článek L142-1 zákoníku sociálního zabezpečení). Tyto soudy byly od 1. ledna 2019 zrušeny a jejich příslušnost byla přenesena. V důsledku toho je v letech 2018 až 2019 zaznamenán ve statistice výrazný nárůst (násobený 43) soudních sporů týkajících se pracovních úrazů a nemocí z povolání. V případě Francie tedy není možné z hlediska statistik zcela extrahovat řízení týkající se pouze pracovních věcí a „očistit“ data od oblasti sociálního zabezpečení. **Tabulka 11** zobrazuje průměrné délky soudních řízení v pracovních věcech a ve věcech pracovních úrazů a nemocí z povolání. U řízení týkajících se pracovních úrazů a nemocí z povolání došlo mezi lety 2018 a 2019 k výraznému prodloužení délky řízení a to pravděpodobně v souvislosti s výše zmíněnou změnou věcné příslušnosti soudů.

Tabulka 10 - Počet rozhodnutí v pracovních věcech (věcech sociálního zabezpečení), 1. instance, 2012-2022, Francie⁷⁰

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Soudní řízení (1. instance)	205 338	201 359	207 323	214 031	200 022	177 255	144 631	253 701	193 770	240 881	212 933
Pravomocná rozhodnutí	1 356	1 379	1 944	1 675	1 495	1 084	23 254	74 854	75 164	111 023	110 583

⁷⁰ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Oddělením statistiky, studií a výzkumu, Ministerstva spravedlnosti FR (Bureau des études, de l'évaluation et de la communication) na základě žádosti o poskytnutí informací podle La Loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal.

Tabulka 11 - Průměrná délka soudních řízení v pracovních věcech a věcech týkajících se pracovních úrazů a nemocí z povolání, 2012–2022, Francie, převedeno ze dnů na měsíce⁷¹

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná délka řízení v pracovních věcech	12,2	10,9	15,49	14,9	14,5	9,8	3,0	6,6	11,0	13,9	14,1
Průměrná délka řízení – pracovní úrazy a nemoci z povolání	8,9	5,4	14,1	14,8	19,8	21,0	34,7	22,9	26,0	26,0	25,9

12.5 Statistické ukazatele pracovního soudnictví v Rakousku

V Rakousku se celkový počet sporů v pracovních věcech snížil mezi lety 2012–2023 z necelých 20 000 na více než 12 000 (**Tabulka 12**). V roce 2023 na 100 000 rakouských zaměstnanců připadalo přibližně **276,38** sporů v pracovních věcech.⁷² Průměrná délka řízení v pracovních věcech se v daném období pohybovala stabilně v rozmezí 4 až 6 měsíců (**Tabulka 13**).

Tabulka 12 – Počet rozhodnutí pracovních soudů, 2012–2023, Rakousko⁷³

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Celkově PPV sporů	19 808	19 200	19 150	18 743	17 153	15 843	15 777	14 918	14 206	12 914	11 627	12 390

Tabulka 13 – Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech, 2012–2022, Rakousko, v měsících

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná délka řízení v PPV sporech	4,5	4,5	4,5	5,3	4,8	4,7	5,2	4,7	4,9	5,8	5,2

12.6 Statistické ukazatele pracovního soudnictví na Slovensku

Tabulka 14 zobrazuje počet vyřízených občanskoprávních věcí a sporů v těchto věcech na Slovensku, z tabulky je patrné, že počet rozhodnutí v pracovněprávních věcech se mezi lety 2012–2023 poklesl o cca dvě třetiny. V roce 2023 na 100 000 slovenských zaměstnanců připadalo přibližně

⁷¹ Data byla poskytnuta ve dnech, počet byl převeden na měsíce, kdy 1 den= 0.0329 Měsíce.

⁷² Počet zaměstnanců v Rakousku v roce 2023 činil 4 483 000. Údaj vychází z dat Rakouského statistického úřadu o zaměstnanosti. Dostupný zde: <https://www.statistik.at/en/statistics/labour-market/employment/employed-characteristics>

⁷³ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Federálním Ministerstvem spravedlnosti (Bundesministerium für Justiz) na základě žádosti o poskytnutí informací podle Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG).

16,5 rozhodnutí v pracovněprávních věcech.⁷⁴ Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech se prodloužila z 25 měsíců v roce 2012 na 44 měsíců v roce 2023 (Tabulka 15).

Tabulka 14 - Počet vyřízených občanskoprávních věcí a sporů v těchto věcech na Slovensku, počet věcí, 2012–2023⁷⁵

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Počet rozhodnutí celkem	80 887	84 293	99 087	104 688	96 154	78 333	78 666	65 322	50 868	51 416	47 662	39 920
: z toho PPV	1 317	1 127	1 118	895	807	794	955	735	627	531	543	437
Podíl PPV na celkovém počtu rozhodnutí ⁷⁶	1,63 %	1,34 %	1,13 %	0,85 %	0,84 %	1,01 %	1,21 %	1,13 %	1,23 %	1,03 %	1,14 %	1,09 %

Tabulka 15 - Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech, okresné a mestské súdy, Slovensko, 2012–2023, v měsících⁷⁷

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Průměrná délka řízení v PPV sporech	25,11	25,24	35,46	37,64	32,66	35,31	41,83	41,09	43,59	42,38	36,67	44,15

12.7 Statistické ukazatele pracovního soudnictví v Nizozemí

Nizozemsko na zasloupanou žádost zpřístupnilo řešitelskému týmu metadata k pracovněprávním případům za případy za předchozích 5 let. Starší data poskytnuta nebyla. Průměrnou dobu trvání za jednotlivé roky nebylo možné poskytnout.

⁷⁴ V roce 2023 (4. Q) činil počet pracujících osob na Slovensku na základě Výběrového šetření pracovních sil 2 640 800. Zamestnanosť podľa Výberového zisťovania pracovných síl (od roku 2021). Dostupné z: http://datacube.statistics.sk/#/view/sk/VBD_INTERN/pr0002qs/v_pr0002qs_00_00_00_sk

⁷⁵ Data byla získána z veřejně dostupných zdrojů, z webových stránek slovenského Ministerstva spravedlnosti. Statistickou ročenku sestavuje a zpracovává Analytické centrum, Sekce informatiky a řízení projektů, Ekonomická sekce a Odbor rozvoje rezortních lidských zdrojů Ministerstva spravedlnosti SR ve spolupráci s Nejvyšším soudem SR. Dostupné z: <https://web.ac-mssr.sk/statisticke-rocenky/>.

⁷⁶ Vlastní dopočet.

⁷⁷ Data byla získána z veřejně dostupných zdrojů, z webových stránek slovenského Ministerstva spravedlnosti. Statistickou ročenku sestavuje a zpracovává Analytické centrum, Sekce informatiky a řízení projektů, Ekonomická sekce a Odbor rozvoje rezortních lidských zdrojů Ministerstva spravedlnosti SR ve spolupráci s Nejvyšším soudem SR. Dostupné z: <https://web.ac-mssr.sk/statisticke-rocenky/>.

Tabulka 16 zobrazuje počet rozhodnutí v pracovních věcech (1. instance, odvolací řízení) v Nizozemsku v letech 2019–2023. V roce 2023 na 100 000 nizozemských zaměstnanců připadalo přibližně 37,3 rozhodnutí v pracovních věcech (v 1. instanci).⁷⁸

⁷⁸ Počet zaměstnanců v Nizozemí k 4. Q 2023 činil 9 784 000. Údaj vychází z dat Nizozemského statistického úřadu o zaměstnanosti. Dostupný zde: <https://www.cbs.nl/en-gb/visualisations/labour-market-dashboard>

Tabulka 16 – Počet rozhodnutí v pracovních věcech, 1. instance a odvolací řízení, 2019–2023, Nizozemsko⁷⁹

Rok	2019	2020	2021	2022	2023
Soudní řízení (1. instance)	4 250	4 660	4 030	3 530	3 650
Odvolací řízení	420	310	390	320	250

12.8 Průměrná délka pracovněprávních sporů v širším kontextu dle údajů

Mezinárodní organizace práce (ILO)

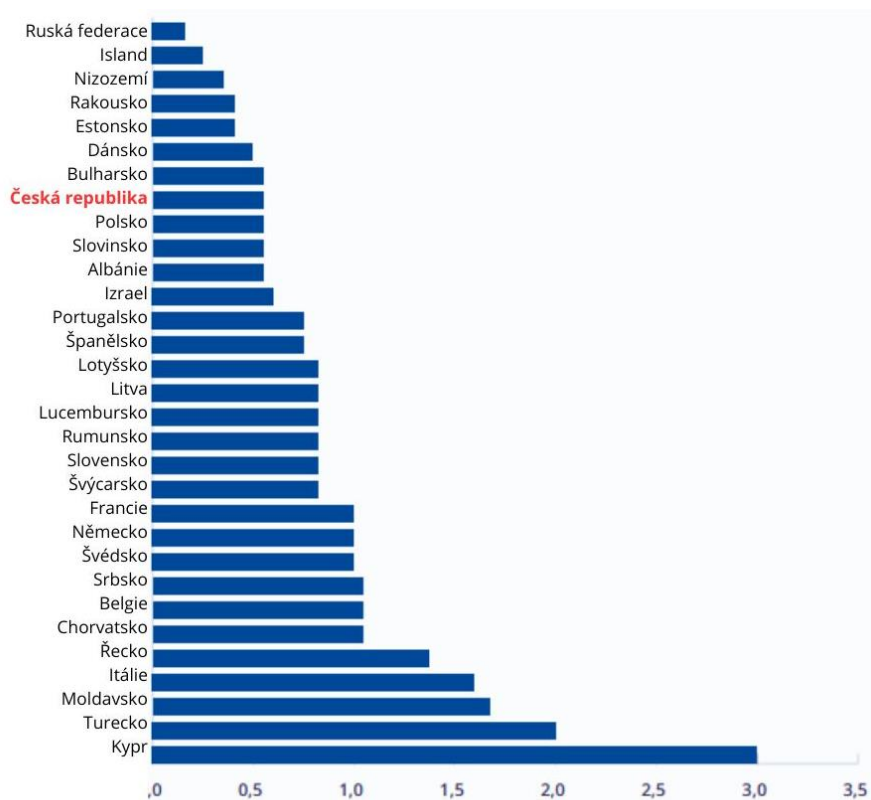
Podíváme-li se na průměrnou délku řízení v pracovních věcech v širším mezinárodním kontextu, zjistíme, že podle informací získaných Mezinárodní organizací práce (ILO), která čerpala z dat mezinárodních organizací⁸⁰, ve většině zkoumaných zemí trvá každá fáze řízení v průměru 6 měsíců až 1 rok, což znamená, že většina zemí uzavře své pracovní případy do 3 až 5 let, pokud byly využity všechny dostupné instance. Průměrná délka řízení je do značné míry ovlivněna možnostmi předkládání různých opravných prostředků. Česká republika patří v tomto ohledu dle ILO spíše mezi země s kratší délkou řízení (v první instanci) např. spolu s Polskem. Viz Graf 1. Uvedené průměrné délky řízení jsou u obou zemí výrazně kratší, než jak vyplývá z dat získaný řešitelským týmem VÚBP. Důvodem může být použití rozdílných metodik a zdrojů dat, sama ILO uvádí, že vzhledem k odlišnosti soudních systémů jednotlivých zemí, jsou možnosti komparace značně limitované.⁸¹

⁷⁹ Data byla poskytnuta ve formě excel tabulky Analytickým oddělením při Radě pro soudnictví (Raad voor de rechtspraak) na základě žádosti o poskytnutí informací podle Wet open Overheid. Počty jsou zaokrouhleny na desítky. Kvůli zaokrouhlení se může součet lišit od součtu (zaokrouhlených) částí. Součet nebyl upraven, aby co nejlépe odpovídal nezaokrouhleným údajům. Tyto údaje jsou orientační. Představují co nejpřesnější přehled na základě aktuálně dostupných informací z informačních systémů pro řízení, které má k dispozici soudní systém Nizozemska.

⁸⁰ Rada Evropy, Národní statistický úřad Itálie, Soudní dvůr Španělska, Soudní dvůr Izraele a Pracovní soud Švédska.

⁸¹ ILO ve své metodice uvádí, že vzhledem k rozmanitosti modelů a procesů kvantitativní srovnání mezi jednotlivými zeměmi je velmi obtížné. Jako zdroj dat uvádí procesní předpisy, oficiální kanály ministerstev a soudů a dostupné statistiky z let 2017 až 2021.

Graf 8 - Průměrná délka řízení v pracovních věcech u prvoinstančních soudů (v letech), ILO, 2021⁸²



⁸² Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. [online] International Labour Organization 2021. S. 37. [cit. 2024-07-17]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf

Závěr – teoretické návrhy ke zlepšení oblasti pracovního soudnictví

Komparace dat týkajících se počtu soudních rozhodnutí a délek soudních řízení v pracovněprávních věcech v různých evropských zemích naráží na řadu metodologických obtíží, zejména vzhledem k různorodosti soudních systémů a procedur, které nejsou unifikovány. Jednotlivé právní řády evropských zemí se liší jak v rovině strukturálních modelů soudnictví, tak i v procesních postupech při řešení pracovních sporů. Tyto rozdíly znesnadňují provedení kvantitativního srovnání mezi jednotlivými státy, neboť soudní systémy nejsou postaveny na jednotném základě.

V rámci výzkumu strukturálních modelů procesního práva a soudních systémů v evropských zemích bylo nutné analyzovat příslušnou národní legislativu každé zkoumané země, aby bylo možné shromáždit kvalitativní data a vytvořit kontextuální znalosti o obsazení soudů, které rozhodují pracovněprávní případy. Data týkající se těchto soudů zahrnovala nejen jejich složení, ale i jurisdikční rámce a specifika procedur, které v každé zemi platí.

Z těchto důvodů bylo shromážděné informace nutné rozdělit do několika indikátorů, jež měly umožnit srovnání jednotlivých zemí. Nicméně kvůli značné variabilitě modelů a procesů není možné snadno provést kvantitativní srovnání napříč státy. Každá země aplikuje různé právní a soudní postupy, což vede k zásadním rozdílům v interpretaci, aplikaci práva a délce trvání soudních řízení. Aby byla zajištěna správná interpretace dat, bylo nutné je doprovodit podrobným popisem specifického kontextu dané země. Tímto způsobem lze alespoň do určité míry eliminovat problémy, které by mohly vyvstat při pokusech o přímé kvantitativní porovnání mezi státy.

Závěrem lze říci, že snaha o srovnávání počtu soudních rozhodnutí a délky soudních řízení v pracovněprávních věcech napříč evropskými zeměmi vyžaduje vždy přihlídnutí k národním specifikům. Tyto rozdíly odrážejí nejen právní kulturu a procesní přístupy jednotlivých států, ale i širší kontext jurisdikčních a institucionálních faktorů, které mají zásadní vliv na fungování soudních systémů.

Předložená analýza ukazuje, že i když existují společné základy v pracovním právu v rámci EU, různé národní tradice, právní rámce a sociální kontexty vedou k různorodosti v přístupu k pracovním sporům. Zefektivnění pracovního soudnictví v členských státech EU by mohlo přispět k rychlejšímu a spravedlivějšímu řešení pracovních sporů. Zde je několik konkrétních teoretických návrhů na reformy a zlepšení:

- **Zavedení mimosoudních mechanismů řešení sporů**

Mediace a smír: Podpora a institucionalizace mediace jako standardního postupu pro řešení pracovních sporů před zahájením soudního řízení. To by mohlo snížit zatížení soudů a urychlit proces.

Ombudsman pro pracovní práva: Vytvoření role ombudsmana, který by se specializoval na pracovněprávní spory a poskytoval poradenství a pomoc při mimosoudním vyrovnání.

- **Zlepšení dostupnosti právní pomoci**

Finanční podpora: Zajištění, aby osoby s nízkými příjmy měly přístup k bezplatné právní pomoci nebo subvencím na právní služby, což by zvýšilo jejich šance na spravedlnost.

Odborové organizace: Podpora odborových organizací v jejich úloze jako poskytovatelů právního zastoupení a poradenství pro zaměstnance.

- **Zjednodušení soudních procedur**

Zjednodušené řízení: Zavedení zjednodušeného řízení pro menší a méně složité pracovní spory, které by umožnilo rychlejší rozhodování a snížení administrativního zatížení. Toto by však vyžadovalo zdlouhavé přípravy a náročné legislativní změny.

Standardizace procesů: Vytvoření jednotných standardů pro soudní řízení v pracovních sporech napříč členskými státy, což by usnadnilo orientaci ve složitých právních procedurách.

- **Vzdělávání a osvěta**

Informovanost zaměstnanců: Zvýšení povědomí zaměstnanců o jejich právech a dostupných právních možnostech prostřednictvím vzdělávacích programů a kampaní.

Školení pro soudce a právníky: Pravidelné školení pro soudce a právníky v oblasti pracovního práva a alternativních metod řešení sporů, aby byli lépe vybaveni pro řešení složitých pracovních sporů.

- **Zlepšení vykazování statistik a monitoringu**

Sběr dat: Zajištění důkladného sběru a analýzy dat o pracovních sporech, včetně doby trvání, úspěšnosti stran a typů sporů, aby bylo možné identifikovat trendy a problémy. Tyto statistiky nejsou v mnoha členských státech dostupné (výjimkou je např. Německo).

Transparentnost: Zveřejňování statistických údajů o pracovních sporech, což by přispělo k větší transparentnosti soudního systému.

- **Podpora legislativních reforem**

Revize pracovního práva: Pravidelná revize pracovního práva na úrovni EU a národních legislativ, aby byla zajištěna modernizace a přizpůsobení aktuálním podmínkám trhu práce.

Zohlednění evropských standardů: Zajištění souladu národních pracovních právních předpisů s evropskými standardy a směrnicemi.

Tyto reformy by mohly přispět k efektivnějšímu a přístupnějšímu pracovněprávnímu systému v celé EU, což by vedlo k rychlejšímu a spravedlivějšímu vyřešení sporů a lepší ochraně práv zaměstnanců a zaměstnavatelů.⁸³

⁸³ Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford University Press.

Srovnej též Blanpain, R. (2016). "The Future of Labour Law in the European Union". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(2), 125-148.

Schömann, I. (2014). "European Employment Law and Its Impact on National Systems". *European Labour Law Journal*, 5(1), 63-80.

Arpa, M., & Bilic, P. (2017). "The Effectiveness of Judicial Protection in Labour Law Disputes". *Journal of European Consumer and Market Law*, 6(2), 59-68.

Prvky německé pracovní jurisdikce jako teoretický inspirační model pro ČR

Ve světle fungování specializované pracovní jurisdikce v Německu existují některé aspekty, ze kterých by se mohl český právní systém inspirovat, zejména pokud jde o zvýšení vymahatelnosti práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Německý systém pracovního soudnictví se vyznačuje vysokou specializací a nezávislostí, což přispívá k efektivitě řešení pracovněprávních sporů a ochraně práv zaměstnanců. Český právní systém by mohl zvážit následující klíčové aspekty:

- 1) **Složení soudních senátů:** V německém systému pracovní soudy zahrnují jak profesionální soudce, tak i laické soudce zastupující zaměstnance a zaměstnavatele. Tato participace laických soudců přispívá k vyváženému rozhodování a lepší informovanosti o reálných pracovněprávních vztazích. V českém systému by zavedení podobné praxe mohlo přinést více praktických znalostí do soudních sporů a zajistit, aby rozhodnutí lépe reflektovala situaci na pracovním trhu.
- 2) **Procesní pravidla a specializované řízení:** V Německu existují dva typy řízení – o rozsudku a o usnesení. Každý z těchto typů řízení vyžaduje specifický procesní přístup, což umožňuje pružněji řešit různé druhy pracovněprávních sporů. V českém kontextu by zavedení více flexibilních procedur mohlo napomoci k urychlení soudního procesu, zejména v případech, kde je třeba rychlé rozhodnutí.
- 3) **Smírčí jednání:** Německý systém klade důraz na smírné vyřešení sporů, přičemž soudce má již na prvním jednání snahu o dosažení dohody mezi stranami. Tento přístup by mohl být inspirací pro český systém, kde by smírné řízení mohlo být více podporováno, což by mohlo vést k rychlejšímu a méně nákladnému řešení sporů, a tím zvýšit celkovou efektivitu a přístupnost soudního systému pro zaměstnance.
- 4) **Efektivita rozhodování:** Německé pracovní soudy se mohou pochlubit relativně rychlým rozhodováním, přičemž většina případů je uzavřena do jednoho roku. V českém systému by bylo přínosné zavést opatření ke zrychlení řízení, například zavedením specializovaných soudců s hlubokou znalostí pracovního práva, což by mohlo přispět ke zkrácení délky soudních sporů.

Celkově by inspirace z německé praxe mohla vést k výraznému posílení vymahatelnosti práv zaměstnanců v České republice. Zavedení specializované soudní soustavy, víceúrovňového systému a participace čestných soudců by mohly zajistit spravedlivější a efektivnější ochranu pracovních práv. Důraz na smírčí jednání a urychlení procesů by pak mohly přispět ke snížení nákladů a zvýšení přístupu k soudní ochraně pro zaměstnance.

Závěrem je však nutné připomenout, že otázka možného přejímání prvků německého systému pracovního soudnictví do českého právního řádu je primárně akademickou debatou. Nesmíme opomenout fakt, že systém pracovní jurisdikce prošel v Německu dlouhodobým vývojem, který odrážel historický kontext vývoje německé společnosti, který se od českých reálií zásadně liší. Ačkoliv

výhody specializované pracovní jurisdikce v Německu, jako jsou rychlejší řízení, participace laických soudců a důraz na smírná jednání, mohou představovat inspiraci, implementace podobných změn by vyžadovala zásadní zásah do struktury soudní soustavy v České republice. Takový krok by znamenal legislativní změny, stejně jako revizi organizačních a procesních pravidel, což podtrhuje komplexnost této debaty a její dlouhodobý charakter.

V rámci návrhů na legislativní změny v oblasti pracovního soudnictví v České republice, je možné zvážit některé aspekty, jejichž aplikace by mohla významně přispět k zefektivnění, zpřístupnění a vyšší vymahatelnosti práv v pracovněprávních sporech. Následuje přehled konkrétních dílčích návrhů

1. Zjednodušení soudního řízení

- *Implementace zjednodušených procedur:* Zavedení speciálních zjednodušených procesních postupů pro řešení méně komplexních pracovněprávních sporů by mohlo významně přispět k rychlejšímu a méně nákladnému soudnímu řízení.
- *Standardizace dokumentace:* Vytvoření standardizovaných formulářů a dokumentace pro usnadnění podání žaloby ze strany zaměstnanců.

2. Podpora mimosoudního řešení sporů

- *Legislativní rámec pro mediaci:* Navrhnout legislativní úpravy, které by ustanovily mediaci a smírné řešení jako preferovanou metodu řešení pracovněprávních sporů před zahájením soudního řízení.
- *Certifikace mediátorů:* Zřízení registru mediátorů specializovaných na pracovní právo.⁸⁴

3. Zlepšení přístupu k právní pomoci

- *Finanční podpora právní pomoci:* Zajištění bezplatné či dotované právní pomoci pro sociálně slabší skupiny zaměstnanců za účelem efektivního uplatňování jejich práv v pracovněprávních vztazích.
- *Osvětové kampaně:* Realizace kampaní zaměřených na zvyšování povědomí zaměstnanců o právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

4. Reformy v pracovním právu

- *Revize zákoníku práce:* Průběžná revize zákoníku práce s cílem lepší adaptace na současné tržní podmínky a ochranu práv zaměstnanců.
- *Podpora kolektivního vyjednávání:* Posílení role odborů a podpora kolektivního vyjednávání jako nástroje prevence pracovních sporů.

5. Zvýšení efektivity soudního systému

⁸⁴ K možnostem alternativního řešení pracovněprávních sporů v českém kontextu více viz PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. In: *Právní rozhledy* 23-24/2015, s. 826.

- *Rozšíření soudcovského sboru:* Zajištění adekvátního počtu soudců a administrativních pracovníků specializovaných na pracovní právo.
- *Implementace moderních technologií:* Využití elektronických systémů pro správu soudních případů a podávání dokumentace online.

6. Monitoring a evaluace

- *Zavedení monitorovacích systémů:* Implementace mechanismů pro sledování efektivity a spravedlnosti rozhodovacího procesu, umožňujících neustálé hodnocení a případnou adaptaci legislativních opatření.

Tyto návrhy představují komplexní rámec, jehož realizace by mohla významně přispět k modernizaci a zlepšení oblasti pracovního soudnictví v České republice. Znovu je však opět nutné poznamenat, že v tuto chvíli se jedná o teoretické návrhy v rámci akademické debaty, jejichž implementace by vyžadovala zásadní legislativní změny v České republice.

Příloha č. 1 – Vzor žádosti o poskytnutí informací k pracovněprávnímu soudnictví (SRN)

Request for information under the Informationsfreiheitsgesetz vom 5. September 2005 (IFG)

To:

Bundesamt für Justiz
Adenauerallee 99 – 103
53094 Bonn
Deutschland

From:

David Michalík, statutory representative

On behalf of: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9,
110 00 Praha 1 – Nové Město
Czech Republic

Delivery address: by e-mail: ranglova@vubp.cz

I would like to submit a proposal in this regard:

Request for information under the Bundes-Verfassungsgesetz

Text of the request:

Dear Sir or Madam,

I would like to kindly address you by means of this request with regard to the collection of data for a comparative analysis reflecting the functioning of the labour justice system in the Czech Republic in comparison with selected Member States of the European Union. Specifically, my comparison is carried out in the area of litigation in labour relations. Therefore, I would like to ask you to kindly provide me with information in this context in the tables attached below. The tables reflect these areas (1) the area of final decisions of the courts in civil matters - regional and district courts, and how many of these are labour disputes, (2) the area of the average length of proceedings, and (3) the area of work security in the event of occupational accidents or diseases.

1. Summary of final court decisions in civil cases by type of dispute - district and county courts
(NUMBER OF CASES - JUDICIAL CASES)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total number of decisions										
: of which in labour law cases										

2. Average duration of proceedings in labour disputes from the date of initiation of the proceedings to the date of the decision of the court of first instance (in days)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
--	------	------	------	------	------	------	------	------

Average length of proceedings in civil disputes (average length of total proceedings)								
Average length of proceedings in labour disputes								

3. Work security in the event of occupational accidents or diseases

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Number of final court decisions - district and county courts (NUMBER OF CASES - JUDICIAL CASES)								
Average duration of proceedings from the date of initiation of the proceedings to the date of the decision of the court of first instance								

Thank you very much.

Yours sincerely,

David Michalík

In Prague, 26th January 2024

Seznam zdrojů (chronologicky)

Silvia Rainone, Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive, September 2018 *European Labour Law Journal* 9(3):299-325, DOI:10.1177/2031952518801609, License CC BY-NC 4.0 European Trade Union Institute, https://www.researchgate.net/publication/328425927_Labour_rights_in_the_making_of_the_EU_and_in_the_CJEU_case_law_A_case_study_on_the_Transfer_of_Undertakings_Directive .

The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU Get access Arrow. *Industrial Law Journal*, Volume 52, Issue 2, June 2023, Pages 477–500, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad001> Published: 29 March 2023 <https://academic.oup.com/ijl/article-abstract/52/2/477/7093256?login=false>

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

SRN. Gesetz zur Regelung des Zugangs zu Informationen des Bundes (Informationsfreiheitsgesetz - IFG). In: Bundesministerium der Justiz. 2005, BGBl. I S. 2722. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.gesetze-im-internet.de/ifg/BJNR272200005.html>

POLSKO. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej. In: Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, 2001, 112, poz. 1198. Dostupný také v digitální podobě z:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20011121198>

RAKOUSKO. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG). In: Bundeskanzleramt Österreich, 1945. Dostupné také v digitální podobě z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>

NIZOZEMÍ. Wet open overheid (WOO). 2022. Dostupný také v digitální podobě z: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0045754/2024-10-01>

SLOVENSKO. Zákon 211/2000 Z.z., o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2000/211/> .

Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford University Press. Kenner, J. (2003). *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*. Oxford University Press. Van den Broek, L., & Palumbo, L. (2020). *European Labour Law and the Role of the Court of Justice*. *European Journal of Social Law*.

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: eKlep. Č.j. OVA 839/23. Datum poslední úpravy 13. prosince 2023. Dostupný z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCT8FY5AQ/>

BOHAČÍK, B. Stanislav. Najdou zaměstnanci u soudu ještě zastání? In: *Právní prostor*. 6. 5. 2024. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/najdou-zamestnanci-u-soudu-jeste-zastani>

Vnitrostátní systémy soudní moci [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?POLAND&member=1.

BARAN, Krzysztof W; CZERNIAK-SWĘDZIOŁ, Justyna; KSIĄŻEK, Daniel; WUJCZYK, Marcin. *Labour law disputes in Polish legal system*. Varšava, 2017. 354 s. 978-83-812-8098-3. Dostupné z:

[http://www.kppips.wpia.uj.edu.pl/documents/88629380/143250022/Labour law disputes in Polish legal system.pdf/24ad1d5f-c479-490e-8778-91eb4b1bfcef](http://www.kppips.wpia.uj.edu.pl/documents/88629380/143250022/Labour%20law%20disputes%20in%20Polish%20legal%20system.pdf/24ad1d5f-c479-490e-8778-91eb4b1bfcef) .

Stefano Fella, Poland: The Law and Justice Government and relations with the EU, 2015-2023, Research Briefing Published Tuesday, 13 February, 2024, EU law and treaties, Europe, Dostupné na: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9868/> .

Labour Law in Poland. [online]. CMS, 2024. [cit. 2024-04-07]. Dostupné na: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland> .

WAHL, Thomas. Threat of Rule of Law in Poland – Recent Developments, 19. května 2020 (aktualizováno před 2 lety a 10 měsíci. In: printed Issue 1/2020 pp 2 – 4. Dostupné online z: <https://eucrim.eu/news/threat-of-rule-of-law-in-poland-recent-developments/> .

Poland's disciplining of judges broke EU law, top court says. [online]. DW, 15. 7. 2021. [cit. 2024-10-07]. Dostupné z: <https://www.dw.com/en/eu-court-rules-polish-disciplining-of-judges-not-compatible-with-european-law/a-58272333> .

SCHEU, Lenka; RANGLOVÁ, Jana. Systém pracovních soudů v Německu. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/system-pracovnich-soudu-v-nemecku>. ISSN 1803-3687.

GÜNTER, Grotmann-Höfling. Entwicklung der Verfahrenseingänge in der Arbeits- gerichtsbarkeit - Zusammenhänge und Momentaufnahme; Arbeit und Recht, Juli 2017, Vol. 65, No. 7 (Juli 2017), Bund-Verlag GmbH, pp. 287-289.

SRN. Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036). Poslední novelizace zákona je z 8. října 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 272).

Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht [online]. Kanzlei Kotz. [cit. 2024-10-07]. Dostupné z: <https://www.kuendigung-sofort-hilfe.de/arbeitsgerichtsbarkeit/>

RIEBLE, Volker. Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung. In: ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, 2. ZAAR-Kongreß, Mnichov, 2005.

Which country's court is responsible? France. [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

https://e-justice.europa.eu/85/CS/which_country_s_court_is_responsible?FRANCE&init=true&member=1.

Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. In: *International Labour Organization* [online], 2021. [cit. 2024-04-07]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf.

BEZDĚKOVÁ, Barbora. *Pracovněprávní soudnictví ve vybraných členských státech EU*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Vedoucí práce Lubomír DRÁPAL. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/69505/DPTX_2013_1_11220_0_282195_0_141920.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ten things to know about labour and employment law in France [online]. Norton Rose Fulbright. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f1d8c939/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france>.

CAMPION, Kim. France: Employment and Labour Law Comparative. [online]. © Charles Russell Speechlys 2024. 10. dubna. 2024. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.charlesrussellspeechlys.com/en/insights/expert-insights/employment/2024/france-employment-and-labour-law-comparative-guide-questions/> .

Arbeits- und Sozialgericht Wien. [online]. Justiz Republik Österreich. 2024. [cit. 2024-11-07]. Dostupné z:

<https://www.justiz.gv.at/asg-wien/arbeits-und-sozialgericht-wien/zustaendigkeit.2c94848540b9d4890141c4cc3143664c.de.html> .

RAKOUSKO. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985. Účinné znění na:

<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1985/104/P0/NOR11000815?ResultFunctionToken=7f9b9f92-fd7c-4295-aab8-ad32daa27480&Position=0&Sort=1%7CAsc&Abfrage=Bundesnormen&Kundmachungsorgan=&Index=&Titel=&Gesetzesnummer=&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsnummer=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=05.10.2023&VonInkrafttredatum=&BisInkrafttredatum=&VonAusserkrafttredatum=&BisAusserkrafttredatum=&NormabschnittnummerKombination=Und&ImRisSeitVonDatum=&ImRisSeitBisDatum=&ImRisSeit=EinerWoche&ResultPageSize=100&Suchworte>

Vnitrostátní systémy soudní moci. Nizozemí. [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?NETHERLANDS&member=1.

The Judiciary System in the Netherlands. [online]. De Rechtspraak. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.rechtspraak.nl/SiteCollectionDocuments/The-Judiciary-System-in-the-Netherlands.pdf>.

Employment & Labour Laws and Regulations Netherlands. [online]. ICLG. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/netherlands>.

FELLA, Stefano. Poland. The Law and Justice Government and relations with the EU, 2015-2023 In: Research Briefing Published Tuesday, 13. února 2024, EU law and treaties, Europe. Dostupné z: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9868>

Statistiky a výkaznictví. [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR. [cit. 2024-04-07]. Jednotlivé sestavy za roky 2012–2021 lze vyhledat pomocí databázových polí dostupných z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. 2012–2022 [online]. Český statistický úřad [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2021>

Vnitrostátní systémy soudní moci - Polsko [online]. Evropský portál e-justice. [cit. 2024-04-07]. Dostupné z:

https://e-justice.europa.eu/16/CS/national_justice_systems?POLAND&member=1 .

Zaměstnané osoby podle mezinárodních kritérií (na základě Výběrového šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí), zaokrouhlo. Zdroj dat: Wybrane aspekty rynku pracy w polsce. [online]. Główny Urząd Statystyczny. 30. 11. 2023 [cit. 2024-07-16]. Dostupné z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-rynku-pracy-w-polsce,4,3.html>

Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

ARPA, M.; BILIC, P. The Effectiveness of Judicial Protection in Labour Law Disputes. *Journal of European Consumer and Market Law*, 2017. 6(2), 59-68.

Employed—characteristics. [online]. Rakouský statistický úřad. Naposledy aktualizováno 17. června 2024. [cit. 2024-11-07]. Dostupný z: <https://www.statistik.at/en/statistics/labour-market/employment/employed-characteristics>

Statistické ročenky 2012–2023. In: Analytické centrum, Sekce informatiky a řízení projektů, Ekonomická sekce a Odbor rozvoje rezortních lidských zdrojů Ministerstva spravedlnosti SR ve spolupráci s Nejvyšším soudem SR. Všechny sestavy dostupné z: <https://web.ac-mssr.sk/statisticke-rocenky/> .

Panel trhu práce – Zaměstnaní Nizozemsko. In: Statistics Netherlands (CBS). Naposledy aktualizováno 14. 11. 2024. Dostupné z: <https://www.cbs.nl/en-gb/visualisations/labour-market-dashboard>

Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries. [online] International Labour Organization 2021. S. 37. [cit. 2024-07-17]. ISBN 978-92-2-036317-1. Dostupné z:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_838509.pdf

BARNARD, C. EU Employment Law. Oxford University Press, 2012.

BLANPAIN, R. The Future of Labour Law in the European Union. Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016. 37(2), 125-148.

SCHÖMANN, I. European Employment Law and Its Impact on National Systems". European Labour Law Journal, 2014. 5(1), 63-80.

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. In: Právní rozhledy 23-24/2015, s. 826.

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IFG	Informationsfreiheitsgesetz
ILO	Mezinárodní organizace práce
PPV	Pracovněprávní věci
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SR	Slovenská republika
SRN	Spolková republika Německo
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Seznam grafů

Graf 1 - Průměrná délka občanskoprávních řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně (převáděno ze dnů na měsíce), krajské a okresní soudy - počet věcí (spisů), průměr ČR

Graf 2 - Průměrné délky občanskoprávních řízení ode dne původního nápadu věci do dne právní moci nového rozhodnutí podle druhu sporů (celková délka řízení ve věci) – převáděno na měsíce, počet věcí (spisů), průměr ČR

Graf 3 – Nejčastěji zastoupené typy PPV sporů u předmětu řízení „skončení pracovního poměru“ v roce 2022, počet věcí (spisů), průměr ČR

Graf 4 - Nejčastěji zastoupené typy PPV sporů u předmětu řízení „zabezpečení při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání“ v roce 2022, počet věcí (spisů), průměr ČR

Graf 5 - Délka řízení u pracovních soudů SRN v roce 2022 (rozmezí v měsících)

Graf 6 - Délka řízení u pracovních soudů SRN u předmětu sporu „výpověď“ v roce 2022 (rozmezí v měsících)

Graf 7 - Délka řízení u pracovních soudů SRN u předmětu sporu „platební nároky zaměstnance“ v roce 2022 (rozmezí v měsících)

Graf 8 - Průměrná délka řízení v pracovních věcech u prvoinstančních soudů (v letech), ILO, 2021

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů - krajské a okresní soudy (počet věcí, spisů), průměr ČR

Tabulka 2 - Průměrná délka občanskoprávních řízení ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně (převáděno ze dnů na měsíce), krajské a okresní soudy - počet věcí (spisů), průměr ČR

Tabulka 3 - Přehled o průměrných délkách občanskoprávních řízení ode dne původního nápadu věci do dne právní moci nového rozhodnutí podle druhu sporů (celková délka řízení ve věci) – převáděno na měsíce, počet věcí (spisů), průměr ČR

Tabulka 4 – Rozhodnutí v občanskoprávních věcech podle druhů sporů u krajských a okresních soudů od roku 2012 do roku 2021, Polsko

Tabulka 5 – Průměrná délka řízení v PPV sporech ode dne nápadu do dne rozhodnutí soudu I. stupně, okresní a krajské soudy, Polsko, v měsících

Tabulka 6 – Počet rozhodnutí v občanskoprávních věcech podle druhu soudu, prvoinstanční a odvolací soudy, 2012–2022, Spolková republika Německo

Tabulka 7 – Počet rozhodnutí pracovních soudů, 1. instance a odvolací řízení, 2012–2022, Spolková republika Německo

Tabulka 8 – Počet řízení sociálních soudů s předmětem řízení „úrazové pojištění“, 2012–2022, Spolková republika Německo

Tabulka 9 – Podrobné statistiky činnosti pracovních soudů za rok 2022

Tabulka 10 - Počet rozhodnutí pracovních soudů, 1. instance, 2012-2022, Francie

Tabulka 11 - Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech, 2012–2022, Francie, převedeno na měsíce

Tabulka 12 – Počet rozhodnutí pracovních soudů, 2012–2023, Rakousko

Tabulka 13 – Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech

Tabulka 14 - Počet vyřízených občanskoprávních věcí a sporů v těchto věcech na Slovensku, počet věcí, 2012–2023

Tabulka 15 - Průměrná délka soudních řízení v pracovněprávních věcech, okresné a mestské súdy, Slovensko, 2012–2023, v měsících

Tabulka 16 – Počet rozhodnutí v pracovních věcech, 1. instance a odvolací řízení, 2019–2023, Nizozemsko