

## Budoucnost pracovněprávního soudnictví v České republice<sup>1</sup>

### The Future of Labour Justice in the Czech Republic

Jakub Morávek<sup>2</sup>

**Abstract:** *The paper is focused on the general prerequisites of good judiciary. Specifically, the author points out the current problems and shortcomings of the Czech judiciary, such as the length of proceedings, inconsistency in decision-making, and insufficient erudition. He then discusses individual conditions, possibilities and measures that could be used to achieve improvements (prerequisites for performing the function of a judge, specialization, education, involvement of the lay element). In addition, the paper discusses the current draft of law on cancelling the institute of assessors at the labour courts in the Czech Republic. The author presents arguments for maintaining the institute in question, with which he refutes the justification of the draft according to the explanatory memorandum. Along with this, the author suggests a possible suitable form of the institute of assessors.*

**Key Words:** Labour Law; Labour Court; Judiciary; the Czech Republic.

**Abstrakt:** *Príspevek je zaměřen na obecné předpoklady dobrého soudnictví. Konkrétně autor poukazuje na stávající problémy a nedostatky české justice, jako je délka řízení, nekonzistentnost rozhodování či nedostatečná erudice. Na to pojednává o jednotlivých podmínkách, možnostech a opatřeních, jimiž by bylo možné dosáhnout zlepšení (předpoklady pro výkon funkce soudce, specializace, vzdělávání, zapojení laického prvku). Vedle toho se příspěvek věnuje aktuálnímu návrhu na zrušení institutu přísedících u pracovních soudů v České republice. Autor předkládá argumenty pro zachování předmětného institutu, jimiž vyvrací zdůvodnění návrhu podle důvodové*

<sup>1</sup> Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 s názvem „Labour Law and Social Security Law“ a zohledňuje stav právní úpravy ke dni 30. září 2024.

<sup>2</sup> Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako docent. Je vedoucím Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Zápaadočeské univerzity v Plzni, místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

*zprávy. Spolu s tím autor naznačuje možnou vhodnou podobu institutu předsedících.*

***Klíčová slova:*** Pracovní právo; pracovní soud; justice; Česká republika.

## Úvod

Každá společnost vyrůstá a staví na nějakém hodnotovém základu a struktuře. V tom se společnosti mohou v návaznosti na kulturní blízkost, ale i řadu dalších aspektů, více či méně lišit.

Má-li každý člen společnosti bezezbytku hodnotový základ vštěpen, neexistuje-li riziko vnějších ingerencí a usiluje-li každý nesobecky a s plným respektem k ostatním ze všech sil o obecné blaho představující ideální uspořádání společenských hodnot, není třeba pravidel.

Není-li třeba pravidel, není třeba ani nástrojů k posuzování souladu jednání s nimi, či institutů ke kontrole jejich dodržování, k trestání jejich porušování, respektive, obecně řečeno, k jejich prosazování.

Takový stav, který snad existuje v nějakém společenství andělů, není, a ani nemůže být aspirací žádné lidské společnosti, neboť mu brání lidská přirozenost.

Aby společnost mohla dobře fungovat, potřebuje pravidla. Jednotlivé civilizační okruhy se s ohledem na jejich vývoj a tradice liší ve vnímání, jak se pravidla ustavují. V každém případě však platí, že se musí jednat o pravidla v základu inkorporovaná do obecných sociálních vzorců, což je předpoklad jejich většinového dobrovolného a intuitivního dodržování. Způsob, jak ke vštěpování pravidel dochází, se mezi společnostmi může nikoli nepodstatně lišit.

Pojetí západní civilizace a její koncept liberálně demokratického právního státu předpokládá předem formulovaná pravidla vzešlá z vůle legitimně ustavené autority reprezentované zástupci lidu zvolenými ve všeobecných, svobodných, rovných a tajných volbách. Pravidla směřující k ochraně a zachování hodnotové struktury, o níž se společnost a koncept liberálně demokratického právního státu vycházející z křesťanské tradice opírá.

Aby měla pravidla větší cenu, než je cena papíru, na němž jsou zapísána, a aby společnost vykazovala potřebnou míru stability, musí být jejich dodržování efektivně kontrolováno, vynucováno a porušování trestáno. Musí existovat soubor nástrojů pro uplatnění veřejné moci, ať již

z její vlastní iniciativy (*ex officio*), nebo z vůle osoby, již pravidla chrání nebo ji přiznávají určité oprávnění či nároky. Institut určený pro individuální obranu práv musí být rozumně dostupný bez větších administrativních a jiných (například nákladových/majetkových) překážek.

Jak u nástrojů uplatňovaných *ex officio*, tak u institutů záležitých na iniciativě jednotlivce se předpokládá bezodkladnost a přiměřenost.

Způsoby, jakými lze dosáhnout naznačeného stavu, který můžeme označit za dobrý právní řád a právní stát, popisují obecně známé teoretické konstrukty.

Stále platná se v tomto směru zdá například Fullerova konstrukce morálky, která umožňuje právo (přirozené procesní právo),<sup>3</sup> doplněná o bezpodmínečnou návaznost právních pravidel na hodnotový základ společnosti a z něj plynoucí obecně přijímané a dodržované úzy a pravidla (morálku povinnosti).<sup>4</sup>

Pravidla však nejsou právem, nejsou-li živá. Živými se stávají v momentě, kdy s nimi veřejná moc poměřuje konkrétní situace a rozhoduje, zda tyto jsou, či nejsou po právu, a pokud po právu nejsou, určuje důsledky takového stavu, vynucuje plnění pravidel a jí dále vyřčené soudy. Právo tedy vzniká nikoli jako produkt činnosti moci zákonodárné, nýbrž jako výstup společného působení všech složek tvořících v úhrnu veřejnou moc.

Vedle státní kontroly, správního a trestního procesu a postihu je základem stavebním kamenem uvádění práva v život civilní soudní řízení. I k němu můžeme formulovat obecné předpoklady dobrého práva, funkčního právního řádu a právního státu. Jsou jimi zejména rychlost, efektivnost, přesnost a dostupnost soudní ochrany.

Předložený příspěvek se v kontextu naznačených výchozích tezí a v současné době v Parlamentu České republiky projednávaného návrhu na zrušení institutu přisedících v pracovněprávních sporech<sup>5</sup> zaměřuje

---

<sup>3</sup> Viz FULLER, L. L. *Morálka práva*. 1. vyd. Praha: Oikoyomenh, 1998. 229 s. ISBN 80-86005-65-8.

<sup>4</sup> V dalším, včetně souvisejících tezí o pozitivní a objektivní morálce viz MORÁVEK, J. *Model práva: Vztah práva a morálky*. 1. vyd. Praha: Linde, 2013. 103 s. ISBN 978-80-7201-911-3.

<sup>5</sup> Viz Sněmovní tisk 598/0: Novela zákona o soudech a soudcích – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2023-12-13 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=598&CT1=0>.

na problematiku pracovněprávního soudnictví a na jeho předpokládané budoucí perspektivy.

## 1 Předpoklady dobrého soudnictví

Nejhospodárnější, nejvýhodnější, nejracionálnější a obecně ve všech směrech nejlepší je sporům předcházet. Mimořádně účinným prostředkem prevence právních sporů je srozumitelná a jednoznačná právní úprava, která dává adresátovi vysokou míru jistoty stran jeho postavení.

V rovině pracovněprávních vztahů lze za bezmála stejně významný prvek prevence pracovněprávních sporů považovat aktivní, racionální a efektivní zapojení zástupců zaměstnanců (odborů) v plné škále jejich možných rolí, jako je poradenství pro zaměstnance, postavení prostředníka či *de facto* mediátora při jednání zaměstnance a zaměstnavatele, zástupce zaměstnance při jednání se zaměstnavatelem a (je-li to nutné) i při soudním řešení věci.

Nahlédneme-li touto perspektivou úroveň právního státu a právního řádu v České republice, je hodnocení, mírně řečeno, znepokojující.

V první řadě v posledních letech soustavně upadá úroveň pracovněprávní legislativy. Právní předpisy jsou přijímány překotně bez potřebného odborného diskurzu. Není tak výjimečné, že je legislativa mezerovitá, právní předpisy těžko srozumitelné a dosažení alespoň trochu rozumného výsledku si, nikoli výjimečně, žádá užití teleologické redukce a dalších více či méně mimořádných prostředků výkladu. Případně jsou zaváděny instituty od počátku nefunkční či prováděny změny navozující stav, který je podstatně horší než *status quo*.<sup>6</sup>

V základu by si přitom zlepšení nežádalo příliš. Stačilo by při formulaci záměrů a návrhů vycházet z podkladových analýz potřeby a dopadů a návrhy před jejich předložením do Parlamentu České republiky důsledně diskutovat s odbornou veřejností, či alespoň nebýt lhostejný k jejím komentářům a připomínkám, v nichž je často poukazováno na nedostatky a na možné problémy spolu s návrhy, jak těmto nežádoucím efektům předejít.<sup>7,8</sup>

<sup>6</sup> Viz například MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410, nebo MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 2, s. 59-64. ISSN 1210-6410.

<sup>7</sup> Viz například PICHRT, J. a J. MORÁVEK, et al. *Whistleblowing – závěry a perspektivy*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022. 134 s. ISBN 978-80-7676-590-0, nebo PICHRT, J. a J. MO-

Nahlédnuto perspektivou pracovněprávních sporů je aktuální stav pracovněprávní legislativy problematický (nejméně) ve dvou směrech.

Nejistota stran právních pravidel plynoucích z právních předpisů (nejednoznačnost právních předpisů) je podhoubím právních sporů.

Vedle toho, a to je nejméně stejně závažné, jde o jednu z příčin nejednotnosti a nestálosti judikatury.<sup>9</sup>

Koncept právního státu si v návaznosti na jeho výchozí hodnoty, jako je právní jistota a ochrana nabytých práv, žádá věcně správná, stálá, předvídatelná a srozumitelná, tedy rozumně a přesvědčivě zdůvodněná rozhodnutí orgánů veřejné moci, zejména soudů.

Ani v tomto si však nevedeme nijak excelentně.

Problémy s věcnou správností, přesvědčivostí, konzistentností i rychlostí nejsou navíc doménou jen okresních a obvodních soudů, nýbrž (a to je ještě větší problém) se občasné vyskytují i u soudů vyšších, Nejvyšší soud nevyjímaje.<sup>10</sup>

Nedostatky na úrovni zejména některých nižších soudů pramení do značné míry ze shodných příčin. Jde o nepřipravenost soudce, nedosta-

---

RÁVEK, eds. *Sladování soukromého a pracovního života*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2023. 227 s. ISBN 978-80-7676-881-9.

<sup>8</sup> Ani aktuálně navrhovaná novela zákoníku práce zřejmě nevybočí z řady, když přináší se zdůvodněním „jde o požadavek praxe, kdy zejména zaměstnankyně na rodičovské dovolené stojí o přivýdělek u svého zaměstnavatele a chtějí konat stejný druh práce“ například nekoncepční a nesmyslnou změnu ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, do něž se doplňuje za větu první věta druhá tohoto znění: „Toto omezení neplatí pro další právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, který byl uzavřený na dobu čerpání rodičovské dovolené“, místo toho, aby byla zcela nově zpracována právní úprava rodičovské a mateřské dovolené, třeba na základě expertní analýzy zpracované pro Svaz průmyslu a dopravy České republiky členy Katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, viz Projekty související s § 320a Zákoníku práce. In: *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. 2023-10-16 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/projekty/probihajici-projekty/projekty-souvisejici-s-320b-zakoniku-prace>.

<sup>9</sup> V dalším srovnání MORÁVEK, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví. In: J. KUDRNA, ed. *Ústava v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 301-322. ISBN 978-80-7676-587-0.

<sup>10</sup> Na jiném místě bylo k tomuto tématu poukazováno na to, že Nejvyšší soud České republiky (nejméně v pracovněprávních věcech) projevuje jistou nekonzistentnost i v pojmání sama sebe a moci soudní z hlediska tradiční mocenské triády. V této souvislosti viz například MORÁVEK, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví. In: J. KUDRNA, ed. *Ústava v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 301-322. ISBN 978-80-7676-587-0.

tečnou orientaci v právní úpravě, neznalost doktrinárních názorů a judikatury vysokých soudů, a kvůli nedostatku „životní“ zkušenosti také o neschopnost odpovídajícím způsobem se zorientovat v rozhodných skutkových okolnostech věci.

Stále není výjimečné, že pracovní zkušenost nově ustanoveného soudce v oblasti práva obnáší pouze působení v justici. Justice je přitom ve srovnání s běžnými provozy, nadnárodními korporátními strukturami, a tak dále, atypické pracovní prostředí. Soudci tak nemůže poskytnout odpovídající zkušenosti, na nichž lze stavět reálné představy o skutečném fungování příslušných pracovněprávních vztahů, výkonu práce, skutečném významu jednotlivých událostí v celkovém kontextu, a tak dále. S výlučnou pracovní zkušeností z justice tak soudce získává představu o podobě vztahů, průběhu jednotlivých procesů a skutkových dějů, významu rozhodných skutečností v nich, a tak dále, převážně z průběhu řízení a z obsahu spisu, tedy z tvrzení a důkazů předložených účastníky řízení.

Vydeme-li z předpokladu, že účastníci mají zájem na úspěchu ve věci, a proto tvrdí a prokazují svoji pravdu, která může být značně vzdálená od skutečného stavu věcí, může být důsledkem zkušenost stavící na značně zkreslené představě o vnější realitě.

Nejde ale jen o nedostatečnou zkušenost a zkreslené představy. V některých případech je minimálně k diskusi i odborná úroveň rozhodnutí, respektive orientace soudu v základních právních otázkách.

Poukázat lze pro příklad na dvě rozhodnutí odvolacích soudů v pracovněprávních věcech.

Krajský soud v Praze ve věci sp. zn. 23 Co 34/2024 v pracovněprávním sporu zaměstnance odměňovaného mzdou mimo jiné konstatoval: *„Podle ustanovení § 134 zákoníku práce, za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. Podle ustanovení § 134a zákoníku práce, za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvláště významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu [...] A protože za rok 2021 bylo jak dosaženo kladného výsledku hospodaření, tak žalobkyně splnila v potřebném rozsahu své osobní cíle pro tento rok, přísluší jí ve smyslu § 134a zákoníku práce nárok na vyplacení této odměny...“*

Vedle toho Městský soud v Praze ve věci sp. zn. 62 Co 391/2016 ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru mimo jiné uvedl: „*Za situace, kdy výpověď z pracovního poměru daná žalobci byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnou, přičemž toto rozhodnutí má nepochybně konstitutivní povahu, představuje odstupné vyplacené žalobci bezdůvodné obohacení ve smyslu § 324 zákoníku práce za použití § 451 občanského zákoníku.*“

Do značné míry přirozeným a předpokládatelným důsledkem všech naznačených problematických momentů, které se v žádném případě netýkají všech soudů a soudců, jsou však v soustavě natolik zastoupeny, že mají zřetelné projevy, je nepřiměřená délka řízení od jeho zahájení do jejího skutečného pravomocného skončení.

S délkou řízení jdou ruku v ruce náklady řízení. Opětovně pro ilustraci dva příklady.

Ve věci žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která je řešena před Obvodním soudem pro Prahu 8 pod sp. zn. 16 C 39/2018, bylo řízení zahájeno 28. února 2018. Po více jak 6 letech řízení stále běží a v současné době o věci po trojím zrušení prvostupňových rozhodnutí odvolacím soudem opětovně rozhoduje Obvodní soud pro Prahu 8.

Ve sporu vedeném před Obvodním soudem pro Prahu 10 pod sp. zn. 16 C 130/2015, v němž se zaměstnanec domáhal zaplacení částky 294 451 Kč s příslušenstvím z titulu dlužné mzdy za přesčasovou práci, byla věc skončena 27. března 2017 odmítnutím (nikoli zamítnutím) žaloby. Obvodní soud pro Prahu 10 uložil žalobci povinnost uhradit náhradu nákladů řízení v částce 107 690 Kč. Odvolací soud nicméně následně rozhodnutí soudu prvního stupně změnil tak, že žádný z účastníků řízení nemá právo na náhradu nákladů řízení.

K aktuálnímu postavení a působení zástupců zaměstnanců a k jeho rezervám lze odkázat na dřívější texty, v nichž je tato materie v podrobnostech rozebrána.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Viz MORÁVEK, J. Odborové sdružování v 21. století. In: J. KUDRNA, ed. *Listina v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 135-144. ISBN 978-80-7552-076-0, nebo MORÁVEK, J. Princip majority v odborovém sdružování. In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Est naturalis favor pro laborantibus: Pocta prof. JUDr. Helene Baranovej, DrSc.* 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2024, s. 130-142. ISBN 978-80-568-0659-3.

## 2 Cesta k dobrému soudnictví

Kroky, jimiž by bylo možné dosáhnout zlepšení stávající úrovně pracovněprávního soudnictví, jsou průběžně s větší či menší intenzitou diskutovány (bohužel, pouze) v rámci akademické obce.

Vynecháme-li shora poukázaný předpoklad dobré hmotněprávní úpravy, lze uvažovat zejména o následujícím:<sup>12</sup>

- a) *předpoklady pro výkon funkce soudce* – návrh na změnu ustanovení § 60 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, jímž došlo v roce 2003 zákonem č. 192/2003 Sb. k posunu věkové hranice nezbytné pro výkon funkce soudce z 25 let na 30 let, nebyl součástí původního návrhu změnového zákona.<sup>13</sup> Vzešel z jednání Ústavněprávního výboru sněmovny.<sup>14</sup> Schází tedy jak důvodová zpráva, tak odpovídající podkladová analýza.

Z přepisu přednesů při projednání návrhu zákona na plénu Poslanecké sněmovny lze nicméně dospět k závěru, že cílem mělo být, aby do funkce soudce nevstupovali v podstatě čerství absolventi právnických fakult bez větší životní a pracovní zkušenosti bezprostředně po tříleté praxi absolvované jako justiční čekatelé či asistenti soudce.

S odstupem času je zjevné, že samo posunutí věkové hranice, respektive posunutí věkové hranice tak, jak bylo provedeno, nebylo a nemohlo být pro dosažení tohoto cíle dostatečné. Důvod je relativně prostý a lze se k němu snadno dopočítat při zohlednění následujících fakt.

Věková hranice pro výkon funkce soudce se v roce 1991 zákonem č. 335/1991 Sb., o soudech a soudcích, zvedla z 24 let na 25 let. Povinná devítiletá školní docházka byla pro všechny žáky zavedena až od školního roku 1996/1997; od roku 1990 sice bylo možné ab-

<sup>12</sup> V této souvislosti v podrobnostech viz například MORÁVEK, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví. In: J. KUDRNA, ed. *Ústava v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 301-322. ISBN 978-80-7676-587-0.

<sup>13</sup> Viz Sněmovní tisk 299/0, část č. 1/2: Novela zákona o soudech, soudcích, přísedících. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2003-04-23 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?0=4&CT=299&CT1=0>.

<sup>14</sup> Viz Sněmovní tisk 299/1, část č. 1/2: Usnesení ústavněprávního výboru k tisku 299/0. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2003-04-25 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=299&ct1=1>.



solvovat devět tříd základní školy, nicméně na střední školu bylo možné nastoupit již po absolvování osmé třídy.

Ve srovnání se stávajícím stavem byl podstatný rozdíl v počtu odkladů nástupu povinné školní docházky.<sup>15</sup>

V 90. letech byly činěny teprve první nesmělé kroky v zahraniční mobilitě vysokoškolských studentů.

Podtrženo, sečteno, i když necháme stranou, že po určitou dobu byl magisterský studijní program v oboru právo veden jako čtyřletý, pokud dítě na přelomu 80. a 90. let nastoupilo povinnou školní docházku v 6 letech a postupovalo kontinuálně, bylo reálné, aby magisterský studijní program absolvovalo ve 22 letech. Následovat mohla 3letá praxe na soudu a v 25 letech bylo možné být ustaven do funkce soudce. V dnešní perspektivě (a stejně jako řadu let nazpět) je ukončení vysokoškolského magisterského studijního programu v oboru právo ve 22 letech v podstatě nereálné.

Pokud dítě nastoupí povinnou školní docházku s ročním odkladem, absolvuje oproti 90. letům o rok delší povinnou školní docházku a protáhne si dobu studia na vysoké škole, byť jen o rok, kvůli zahraničnímu studijnímu pobytu (nebo z jiného důvodu), absolvuje magisterský studijní program v lepším případě v 25 letech, respektive v 26 letech. Připočteme-li 3letou praxi, je výsledek stran předchozí pracovní zkušenosti před ustavením do funkce soudce oproti dřívější úpravě v podstatě zanedbatelný.

Měla-li by být věková hranice prostředkem zajišťujícím větší životní a pracovní zkušenost, musela by se pohybovat nejméně o 5 let výše, tj. na 35 letech. Osobně bychom plédovali spíše za 40 let. Životní zkušenosti nelze zákonem garantovat ani měřit, a věk sám o sobě není garancí životní a ani profesní zkušenosti.

Právní úpravou, a to by se zdálo žádoucí, by však bylo vhodné alespoň vyžadovat předchozí pestřejší pracovní zkušenosti, jejichž prostřednictvím může soudce získat lepší představu o přístupu k řešení právních otázek ze strany jednotlivých účastníků řízení, kterou může později promítnout do vnímání jejich působení před soudem.

---

<sup>15</sup> Viz *Statistický informační systém Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2024 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://statis.msmt.gov.cz/data/>.

Uvedeným se v žádném případě nemíní návrat k úpravě zavedené v 50. letech minulého století, kdy se dle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů, pro ustavení do funkce soudce vyžadovalo, aby uchazeč pracoval přiměřenou dobu stanovenou ministrem spravedlnosti ve výrobě. Předchozí pestřejší pracovní zkušeností je míněno působení v jiných právnických povoláních. Konkrétní délka a případně i obsahová náplň je k diskusi.

- b) *specializace* – právní řád České republiky posledních 20 let stále více hypertrofuje. Nemalou zásluhu na této tendenci má evropská legislativa. Jelikož nelze předpokládat, že by se trend v dohledné době otočil, zdá se rozumné uvažovat o specializaci, neboť jediné ta nabízí možnost se v podrobnostech a v patřičné hloubce seznámit s právní úpravou, k ní se vztahující odbornou literaturou, doktrinárními názory a se související judikaturou.

Není možné (obrazně řečeno), aby soudce, který ráno soudí soudský spor, v poledne řeší péči o děti, po obědě rozhoduje spor dvou obchodních korporací z nájmu nebytového prostoru a večer posuzuje platnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, byl v potřebné míře v každé jedné oblasti práva v právě uvedeném smyslu odpovídajícím způsobem orientován.

Jelikož není reálné uvažovat o samostatném pracovním soudnictví, zdá se být vhodným řešením ustavení specializovaných úseků pro pracovníprávní spory po vzoru správních soudů. S ohledem na roční nápad pracovníprávních věcí<sup>16</sup> se rovněž nabízí uvažovat o spádovosti soudů pro pracovníprávní spory.

- c) *vzdělávání* – se specializací úzce souvisí vzdělávání a se vzděláváním nutný související předpoklad, jímž je otevřená mysl.

Být soudcem je práce jako každá jiná. Ustavením do funkce se z průměrného středoškoláka a podprůměrného vysokoškoláka, který ve výběru uspěl, nestane *lucerna juris*. Funkce nepřidává rozum, moudrost, znalosti, dává jen moc prosadit svůj názor a ten může být z řady důvodů nesprávný, stejně jako je tomu u výkonu jiných právnických povolání. U soudce je však problém v tom, že oproti jiným

---

<sup>16</sup> Viz Statistiky z oblasti justice. In: *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. 2024 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://msp.gov.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice>.

právníckým povoláním, jako například advokacii nebo korporátní sféře, zde nefunguje selekce trhem, v jejímž důsledku dobří prosperují a špatní končí. Existuje sice možnost kárného postihu, to je však běh na dlouhou trať.

Předpokladem dobrého (nejen) pracovněprávního soudnictví je tedy komplexní systém soustavného vzdělávání zahrnující seznamování se s judikaturou vysokých soudů mimo jiné za účasti soudců vysokých soudů (včetně otevřené diskuse o rozhodovací praxi vysokých soudů), průběžné seznamování se s novou právní úpravou a s doktrinárními poznatky a názory k ní.

Do značné míry za jednu z komponent vzdělávacího procesu lze považovat i zapojení soudců před jejich přidělením ke konkrétnímu okresnímu nebo obvodnímu soudu do rozhodování senátů vyšších soudů v pozici přísedících; na okresní soud by měl být soudce jako samosoudce nebo jako předseda senátu přidělen až po získání potřebných zkušeností, respektive po uplynutí předepsané doby působení v senátu vyššího soudu. Jinak řečeno, jde do značné míry o otočení dosavadního schématu, kdy nově ustavený soudce je přidělen na konkrétní okresní nebo obvodní soud, aniž by předtím měl možnost získat potřebnou míru zkušeností se samostatným rozhodováním, vedením řízení a řízením jednání, a až následně je mu umožněna stáž na vyšším soudu, na něž pak, nikoli výjimečně, směřuje natrvalo.

- d) *zapojení laického prvku* – nikoli náhodou je napříč příbuznými právními řády zapojení laického prvku do rozhodování pracovněprávních věcí běžné. Má to prostý důvod. Vynecháme-li obskurnosti, jakože si soudce před ustanovením do funkce musí odsloužit pár let prací ve výrobě (viz shora), soudce má mít odborné znalosti a na základě zkušenosti schopnost racionálně nahlédnout na tvrzení účastníků a prováděné důkazy. Z povahy věci však nemůže mít zkušenost a podrobnou představu o významu všech možných skutkových dějů v kontextu konkrétního provozu či alespoň typu provozu. Stejně tak nemůže mít potřebné znalosti či zkušenosti s jednotlivými procesy, činnostmi, a tak dále. A právě to má být hlavní význam a přínos laického prvku, který by měl do řízení přinášet pohled (odbornou způsobilost) na pro rozhodnutí ve věci rozhodující momenty, o nichž není soudce pro neznalost prostředí schopen si učinit komplexní názor.

Způsobů, jak zapojit laický prvek, je řada.

I s ohledem na dosavadní právní úpravu a tradici se zdá stále inspirativní a vhodné vyjít ze zákona č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního, tedy ustavit seznamy přísedících nominovaných zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, kdy u každého bude deklarována jeho odbornost, s tím, že soudní senát bude složen ze soudce a po jednom z přísedících s příslušnou odborností z každého seznamu.

Dalšími inspiračními zdroji v tomto směru mohou být rakouský Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz z roku 1985 nebo německý Arbeitgerichtsgesetz z roku 1953.

Spravedlnost však neznamená pouze věcně správné a přesvědčivé zdůvodněné rozhodnutí. Spravedlnost znamená i dosažení rozhodnutí v rozumné době a za rozumnou cenu.

Délka řízení a složitost právní úpravy úzce souvisí s náklady řízení. Do nákladů řízení je přitom třeba počítat nikoli pouze soudní poplatky a případné náhrady nákladů státu. Do nákladů je třeba zahrnout i náklady na právní zastoupení a případnou povinnost uhradit náhradu nákladů řízení protistraně, neboť i tyto potenciální výdaje jsou před vstupem do řízení oprávněným zvažovány a mají vliv na rozhodnutí, zda řízení zahájit, či nikoli.

V tomto směru v České republice existují významné překážky přístupu ke spravedlnosti.<sup>17</sup> Z tohoto hlediska můžeme fakticky společnost rozdělit do dvou skupin.

Jednu skupinu tvoří ti, kterým nárok formálně svědčí; náklady, respektive potenciální náklady soudního řízení však pro ně představují kvůli majetkovým poměrům nepřekonatelnou překážku přístupu ke spravedlnosti (ochraně svých práv).<sup>18</sup> Z tohoto hlediska tak jde fakticky o bezprávné osoby.

---

<sup>17</sup> Dobře je tato skutečnost patrná při srovnání ročních nápadů pracovněprávních sporů, viz Statistika z oblasti justice. In: *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. 2024 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: [https://msp.gov.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice,priladne\\_PICHRT,J.,M.ŠTEFKO\\_a\\_J.MORÁVEK.Analýza\\_alternativních\\_způsobů\\_řešení\\_sporů\\_v\\_pracovněprávních\\_vztazích.1.vyd.Praha:Wolters\\_Kluwer,2016.407s.ISBN\\_978-80-7552-137-8](https://msp.gov.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice,priladne_PICHRT,J.,M.ŠTEFKO_a_J.MORÁVEK.Analýza_alternativních_způsobů_řešení_sporů_v_pracovněprávních_vztazích.1.vyd.Praha:Wolters_Kluwer,2016.407s.ISBN_978-80-7552-137-8).

<sup>18</sup> Možnost osvobození od soudních poplatků a bezplatná právní pomoc jsou v rámci tohoto hodnocení bez významu, neboť soudní řízení je z finančního hlediska neakceptovatelným rizikem často i pro středně příjmové zaměstnance.

Druhou skupinu tvoří ti, kdož nemají nárok pouze formálně, nýbrž se svých práv jsou schopni domoci i fakticky, když riziko možných nákladů, které bude třeba vydat v souvislosti s domožením se svých práv, pro ně s ohledem na jejich majetkové poměry nepředstavuje zásadní překážku pro přístup k soudní ochraně.

Není třeba zvlášť zdůrazňovat, zejména pokud vezmeme v patrnost, že v rovině pracovněprávních vztahů do první ze skupin spadá většina zaměstnanců, že takový stav je z hlediska principů demokratického právního státu zásadním problémem a není dlouhodobě udržitelný.<sup>19</sup>

I ve vztahu k těmto aspektům a předpokladům dobrého soudnictví je již několik let vedena akademická debata, v níž je po vzoru zahraničních právních úprav, zejména po vzoru Spolkové republiky Německo a Rakouska, poukazováno na možná řešení.<sup>20</sup>

Za všechny lze zmínit například:<sup>21</sup>

- a) osvobození pracovněprávních sporů od soudních poplatků, je-li navrhovatelem zaměstnanec;
- b) vyloučení povinnosti zaměstnance při neúspěchu ve věci před soudem prvního stupně k náhradě nákladů řízení mimo případy zjevně bezúčelného uplatňování práva;
- c) podá-li zaměstnanec proti rozhodnutí soudu prvního stupně, který jeho návrhu nevyhověl, odvolání či dále mimořádný opravný prostředek, mělo by být možné uložit mu povinnost uhradit náhradu nákladů řízení za řízení před soudy všech stupňů.

---

<sup>19</sup> Bez významu není, že soudu často v podstatě nijak zvlášť nezáleží na nákladech, které s sebou počet jednání a průběh řízení na straně účastníka, zejména fyzické osoby nese. Na příklad ve věci sp. zn. 14 C 24/2021, v níž je řešena standardní a skutkově nijak zvlášť složitá otázka platnosti odvolání z funkce a výpovědi z pracovního poměru, Obvodní soud pro Prahu 6 od zahájení řízení počátkem roku 2021 po nařizení mediace, aniž by bylo z postojů účastníků jakkoli rozumné se domnívat, že bude dosaženo mimosoudního řešení, ve věci konal celkem 13 jednání, z nichž valná většina z hlediska předmětu řízení nebyla nijak přínosná, když v jejich rámci soud buďto předčítal listinné důkazy nebo četl části odůvodnění jiných rozhodnutí.

<sup>20</sup> Viz PICHRT, J., M. ŠTEFKO a J. MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.

<sup>21</sup> V podrobnostech viz MORÁVEK, J. *Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví*. In: J. KUDRNA, ed. *Ústava v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 301-322. ISBN 978-80-7676-587-0.

Další neodmyslitelnou komponentou pro lepší zajištění přístupu zaměstnanců ke spravedlnosti a soudní ochraně nabytých práv představuje odpovídající zapojení zástupců zaměstnanců, což je svébytné a rozsáhlé téma, kterému, jak již bylo řečeno, byla opakovaně věnována pozornost na jiných místech, na která se lze odkázat.<sup>22</sup>

### 3 Návrh na zrušení přisedících v pracovněprávních věcech

V kontextu dosavadního výkladu se nabízí otázka, nakolik může být cestou ze stávajícího marasmu zrušení institutu přisedících bez náhrady, jak je navrhováno Ministerstvem spravedlnosti České republiky.<sup>23</sup>

Jelikož jde z komparativního hlediska o atypický krok (laický prvek se účastní na rozhodování o pracovněprávních věcech například v Rakousku, v Německu, ve Velké Británii, na Slovensku, ve Slovinsku, v Portugalsku, ve Španělsku, v Itálii, ve Francii) a navrhuje se zrušení institutu s více jak stoletou tradicí, měla by odpověď v podobě dostatečně pádných, racionálních a přesvědčivých argumentů, v jejichž světle změna ob stojí v testu proporcionality, obsahovat důvodová zpráva k návrhu změnového zákona. V ní se však dozvíme pouze toto:

- ✚ cílem předkládaného návrhu zákona je *zefektivnění soudního rozhodování, na kterém se podílí přisedící;*
- ✚ *provedení revize stávající právní úpravy institutu přisedících a reakce na praktické problémy, které současná právní úprava přináší, jsou nezbytné;*
- ✚ je nutné legislativní cestou reagovat na související administrativní zátěž soudů, na *obvykle nedostatečnou participaci přisedících na samotném projednání a rozhodování v rámci řízení, na komplikace spojené se sestavováním soudního senátu tvořeného soudcem a přisedícími pro celé řízení před soudem i na související často nepřiměřenou délku soudních řízení;*

<sup>22</sup> Dále viz MORÁVEK, J. Odborové sdružování v 21. století. In: J. KUDRNA, ed. *Listina v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 135-144. ISBN 978-80-7552-076-0, nebo MORÁVEK, J. Princip majority v odborovém sdružování. In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Est naturalis favor pro laborantibus: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2024, s. 130-142. ISBN 978-80-568-0659-3.

<sup>23</sup> Viz Sněmovní tisk 598/0: *Novela zákona o soudech a soudcích – EU*. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2023-12-13 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=598&CT1=0>.

- ✚ návrhem je sledována jednak *potřeba vyhovět požadavkům aplikační praxe* na omezení účasti laického prvku;
- ✚ ... v současné době považováno za *optimální řešení aktuálního stavu*;
- ✚ ... existující problémy by přetrvávaly nebo by se dále prohloubily;
- ✚ *návrh zrušit přisedící v určitém rozsahu je rovněž jedním z opatření tzv. Antibyrokratického balíčku.*

Necháme-li stranou bezvýznamná tvrzení:

- ✚ *jde o jedno z opatření směřujících ke konsolidaci veřejných rozpočtů.* Takové tvrzení, co by důvod pro změnu právní úpravy, nelze brát vážně, pakliže se současně uvádí, že úspora ve státním rozpočtu bude činit cca. 8 000 000 Kč.

Pro připomenutí, výdaje státního rozpočtu České republiky podle státního závěrečného účtu za rok 2023 činily 2 202,6 miliard Kč. Potenciálně ušetřená částka 8 000 000 Kč tak činí cca. 0,000343 % celkových výdajů;

- ✚ *jde o reflexi potřeb aplikační praxe.* Krom toho, že není zřejmé, kdo měl takový požadavek vznést (jakáže aplikační praxe si takovou změnu žádá), jde o neurčité a nesmyslné tvrzení, vezmeme-li v patřnost, že nejde o změnu hmotněprávní úpravy či procesního institutu, ale o *de facto* změnu institucionálního uspořádání;

zůstává tak pouze *„zefektivnění soudního rozhodování, odstranění praktických problémů, komplikace při sestavování senátů, snížení administrativní zátěže soudů a nedostatečná participace přisedících na projednání a rozhodování.“*

Uvedené lze číst také jinak jako:

- ✚ je snazší, má-li se na termínu jednání domluvit soudce a účastníci řízení, případně jejich právní zástupci, než pokud se mají na termínu jednání domluvit soudce, účastníci řízení, případně jejich právní zástupci a dva přisedící; a
- ✚ přisedící se většinově neorientují v rozhodné právní úpravě a ani v rozhodných okolnostech věci a jsou tak často pasivní a k rozhodnutí o věci příliš nepřispívají.

Ani jedno není relevantní důvod a v žádném případě z hlediska principu proporcionality neodůvodňuje navrhovanou změnu.

Že se na společném termínu hůře dohodne pět lidí než tři, je sice fakt, ale jde o fakt, který je přítomný od počátku zapojení přisedících. Je-li

laický prvek zapojen do rozhodování efektivně a je-li využít jeho potenciál, jde o cenu, kterou stojí za to zaplatit.

Že jsou přísedící převážně pasivní a jejich přínos pro projednávání věci je většinou minimální, není obecným znakem zapojení laického prvku, nýbrž důsledkem nesprávného nastavení systému, konkrétně požadavků na kvalifikaci přísedících.

Z praktické zkušenosti, kdy jednou z přísedících byla advokátka, která se dlouhodobě věnuje pracovnímu právu a má tak přehled o judikatuře vysokých soudů a doktrinních názorech, či kdy přísedícím v pracovněprávním sporu, který se týkal náhrady škody vzniklé při stavební činnosti, byl stavební inženýr, lze jednoznačně konstatovat, že je-li přísedící kvalifikovaný, je jeho přínos znatelný v plné škále aspektů, tj. od průběhu řízení, přes dokazování až po rozhodnutí ve věci a délku řízení (postupuje-li soud efektivně, dosáhne výsledku rychleji).

Za předpokladu, že kvalifikovaný přísedící má naznačené pozitivní efekty, není řešením většinové nefunkčnosti institutu jeho zrušení, nýbrž oprava, což je směr, který by měl zvolit racionální zákonodárce.

### **Závěrečné poznámky**

Shora uvedeným se materie v žádném případě nevyčerpává. Jejím dalším neoddelitelným, zde nezmíněným svébytným a komplexním prvkem jsou alternativní metody řešení pracovněprávních sporů. Jejich vhodné zapojení, ať již například v podobě smírčích komisí nebo specializovaných kvalifikovaných rozhodců po vzoru rozhodců podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, respektive po vzoru dřívější právní úpravy rozhodčího řízení ve spotřebitelských vztazích, by mohlo nabídnout rozumný, efektivní, rychlý a finančně dostupný způsob přístupu k ochraně nabytých práv.

Byť je na tento potenciál dlouhodobě poukazováno, zůstává z legislativního hlediska nevyužit.<sup>24</sup>

Problém je v tom, že jsme si v legislativě zvykli volit buďto nejjednodušší a nejméně pracné řešení, což při složitosti řešených problémů zpravidla znamená také řešení, které nepovede k dosažení kýženého cíle, nebo řešení neozkoušená, neobvyklá a v jiných zemích neznámá, což je

---

<sup>24</sup> V podrobnostech viz zejména PICHRT, J., M. ŠTEFKO a J. MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.



zpravidla podobně nevhodné, neboť, vybočujete-li ve srovnání s příbuznými právními řády kulturně blízkých společností významně z řady, s vysokou pravděpodobností jste šlápli vedle.

Co říci na závěr?

Perspektiva pracovněprávního soudnictví je, mírně řečeno, nejistá.

Bude-li institut přisedících zrušen, je velmi nepravděpodobné, že by v dohledné době došlo k jeho obnovení v jiné a lepší formě.

Tento závěr staví mimo jiné na předpokladu, že ze strany předkladaatele bude správnost zvoleného postupu s vysokou mírou pravděpodobnosti dodatečně zdůvodňována a ospravedlňována dílčím zrychlením řízení, jelikož, jak již bylo řečeno, tři se dohodnou na společném termínu lépe než pět.

To je však jediný rozumně předpokládatelný pozitivní efekt. Absence kvalifikace soudců v technických a jiných otázkách, absence vzhledu do skutečného fungování řešených vztahů, na tom se nic nezmění, respektive vymizí i těch několik málo případů, kdy scházející kompetenci soudce v tomto směru doplňoval přisedící.

Zrušení institutu přisedících tak v žádném případě není lékem na ne-duhy pracovněprávního soudnictví, nýbrž, alespoň se tak v tuto chvíli zdá, promarněnou příležitostí.

### Seznam bibliografických odkazů

*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* [rakouský zákon o pracovním a sociálním soudu] [1985].

*Arbeitsgerichtsgesetz* [německý zákon o pracovním soudu] [1953].

FULLER, L. L. *Morálka práva*. 1. vyd. Praha: Oikoymenth, 1998. 229 s. ISBN 80-86005-65-8.

MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 2, s. 59-64. ISSN 1210-6410.

MORÁVEK, J. *Model práva: Vztah práva a morálky*. 1. vyd. Praha: Linde, 2013. 103 s. ISBN 978-80-7201-911-3.

MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410.

- MORÁVEK, J. Odborové sdružování v 21. století. In: J. KUDRNA, ed. *Listina v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 135-144. ISBN 978-80-7552-076-0.
- MORÁVEK, J. Princip majority v odborovém sdružování. In: A. OLŠOVSKÁ, ed. *Est naturalis favor pro laborantibus: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2024, s. 130-142. ISBN 978-80-568-0659-3.
- MORÁVEK, J. Ústavněprávní aspekty pracovněprávního soudnictví. In: J. KUDRNA, ed. *Ústava v kontextu společenských změn: K 30. výročí jejího přijetí*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 301-322. ISBN 978-80-7676-587-0.
- PICHT, J. a J. MORÁVEK, eds. *Sladování soukromého a pracovního života*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2023. 227 s. ISBN 978-80-7676-881-9.
- PICHT, J. a J. MORÁVEK, et al. *Whistleblowing – závěry a perspektivy*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022. 134 s. ISBN 978-80-7676-590-0.
- PICHT, J., M. ŠTEFKO a J. MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.
- Projekty související s § 320a Zákoníku práce. In: *Svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. 2023-10-16 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/projekty/probihajici-projekty/projekty-souvisejici-s-320b-zakoniku-prace>.
- Rozsudek Krajského soudu v Praze, sp. zn. 23 Co 34/2024.*
- Rozsudek Městského soudu v Praze, sp. zn. 62 Co 391/2016.*
- Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6, sp. zn. 14 C 24/2021.*
- Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8, sp. zn. 16 C 39/2018.*
- Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10, sp. zn. 16 C 130/2015.*
- Sněmovní tisk 299/0, část č. 1/2: Novela zákona o soudech, soudcích, přísedících. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2003-04-23 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=299&CT1=0>.

Sněmovní tisk 299/1, část č. 1/2: Usnesení ústavně právního výboru k tisku 299/0. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2003-04-25 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=299&ct1=1>.

Sněmovní tisk 598/0: Novela zákona o soudech a soudcích – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2023-12-13 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=598&CT1=0>.

*Statistický informační systém Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2024 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://statis.msmt.gov.cz/data/>.

Statistiky z oblasti justice. In: *Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online]. 2024 [cit. 2024-09-30]. Dostupné z: <https://msp.gov.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice>.

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

*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.*

*Zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon).*

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

*Zákon č. 131/1931 Sb. z. a n., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech).*

*Zákon č. 192/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

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

*Zákon č. 335/1991 Sb., o soudech a soudcích.*

Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Právnická fakulta  
Univerzita Karlova v Praze


Náměstí Curieových 901/7

116 40 Praha 1

Česká republika

[moravek@prf.cuni.cz](mailto:moravek@prf.cuni.cz)

Scopus Author ID: 57224566624

 <https://orcid.org/0000-0003-4261-0432>

