

10. ŘEŠENÍ INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

10.1 POJEM PRACOVNÍHO SPORU

Právní řád jako celek a jeho jednotlivá právní odvětví stanoví subjektivní práva a povinnosti účastníků právních vztahů a umožňují tato subjektivní práva prosadit prostředky právního donucení. V pracovněprávních vztazích zpravidla povinný subjekt svou povinnost plní bez donucování (poskytování mzdy, přidělování práce podle pracovní smlouvy, dodržování právních povinností vyplývajících z pracovního poměru atd.). Není tomu tak ale vždy. Subjektivní právo se někdy musí prosazovat i proti vůli subjektu, který je v právním vztahu zatížen povinností.

Problematickou prosazení subjektivních práv, ochranu těchto práv, určení zdali je určitý subjekt oprávněn nebo je-li dán právní vztah a další skutečnosti obecně charakterizujeme jako „spor o právo“ (právní spor). Jde o stav alespoň dvou protikladných, rozporných hledisek, názorů či postojů účastníků právního vztahu, které se dotýkají subjektivních práv a povinností, aplikace právní normy či existence právního vztahu.

Obsahovým znakem sporu je, že buď jeden z účastníků neplní určitou právní povinnost, nebo popírá její existenci, anebo to, že jeden z účastníků výkonem svých oprávnění brání v uplatnění určitých práv druhého účastníka. Věcně může být právní spor sporem o plnění povinností z pracovních vztahů (tj. sporem o práva stran pracovních vztahů) nebo sporem o určení práva (tj. sporem o to, zda tu určité právo stran je nebo není).

Od institutu právního sporu je třeba odlišovat „spor“, který je konfliktem názorů či zájmů a který nemá právní charakter. Konflikt zájmů je přitom přirozený a vyplývá z různého postavení zaměstnance a zaměstnavatele v rámci dělby práce.

O spor v právním slova smyslu se jedná od okamžiku, kdy střet názorů, ochrana subjektivního práva z daného právního vztahu, je uplatněn předepsanou formou před státním nebo jiným orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit.

Z hlediska času spor z pracovněprávního vztahu vzniká okamžikem uplatnění ochrany práva před soudem, rozhodčím orgánem nebo jiným orgánem příslušným k projednání sporu, tedy okamžikem „podání návrhu“ na rozhodnutí příslušnému orgánu.

V právním pojetí je spor střetem názorů nositelů subjektivních práv a povinností z konkrétních právních vztahů, tedy subjektů práva. Jako strana právního sporu proto může vystupovat jen ten, komu normy pracovního práva přiznávají procesní způsobilost.

10.2 DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ

V souladu s dělením pracovního práva na právo individuální a právo kolektivní upravuje pracovní právo rozdílně řešení individuálních a kolektivních pracovních sporů.

A. Individuální pracovněprávní spory

Obecné soudy

Individuální pracovněprávní spory budou řešit především obecné soudy. Podle čl. 90 Ústavy ČR jsou soudy povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. Podle čl. 91 odst. 2 Ústavy, působnost soudů stanoví zákon. Tímto zákonem je dnes především zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění. V § 7 odst. 1 tohoto zákona je stanoveno, že „v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy věci, které vyplývají z občanskoprávních, **pracovních**, rodinných, družstevních, jakož i obchodních vztahů, ... pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány“.

Rozhodčí řízení

Za určitých podmínek lze však na řešení pracovněprávních sporů aplikovat i ustanovení zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o rozhodčím řízení“). V takovém případě může být příslušný k řešení sporu rozhodce nebo rozhodčí soud.

Základem pravomoci rozhodců, respekt. stálého rozhodčího soudu k rozhodování sporů v rozhodčím řízení je rozhodčí smlouva, která vylučuje právo domáhat

se svých práv u nestranného a nezávislého soudu v případech, kdy by jinak byla dána jeho pravomoc. Podmínkou je, že je takový spor ve smyslu § 2 zákona o rozhodčím řízení arbitrabilní.

Arbitrabilita znamená, že spor lze za splnění zákonem stanovených podmínek projednat a rozhodnout o něm v rozhodčím řízení, bez toho, aby o něm rozhodoval obecný soud. Pokud by byla některou ze smluvních stran podána v takové věci žaloba u obecného soudu, soud by k námítce druhé strany učiněné nejpozději při prvním úkonu ve věci samé řízení zastavil, leda by strany výslovně prohlásily, že na uzavřené rozhodčí smlouvě netrvají.

Rozhodčí smlouva je smlouva mezi subjekty **soukromoprávních** vztahů, jejímž obsahem je ujednání, že buď určitý konkrétní spor již vzniklý (smlouva o rozhodci) nebo všechny spory, které v budoucnu vzniknou z určitého právního vztahu (rozhodčí doložka), budou projednány a autoritativně rozhodnuty jedním nebo více rozhodci jako osobami práva soukromého, nikoliv obecnými soudy jako veřejnoprávními orgány.

Vzhledem k ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce může být rozhodčí smlouva součástí ujednání v pracovní smlouvě, event. může být uzavřena jako zvláštní smlouva.

I zde platí, že arbitrabilní jsou toliko spory

1. majetkové,
2. o nichž je možné uzavřít smír (s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkurzu nebo vyrovnání),
3. k jejichž projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu.

Pro lepší pochopení situace je třeba objasnit některé pojmy.

Majetek

V rámci individuálních pracovněprávních vztahů může vzniknout řada sporů, všechny však nebudou spory o majetek (majetkové). Za majetkový lze považovat spor toliko tehdy, je-li jeho předmětem majetek, spory, jejichž předmětem není majetek¹²⁰ arbitrabilní nejsou. Zde je ovšem třeba poukázat na rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, který zaujal stanovisko, že „majetkovým právem je třeba ro-

¹²⁰ Majetek chápeme jako soubor věcí, práv a závazků (soubor aktiv a pasiv), náležející určitému subjektu.

zumět jak právo na majetkové plnění, tj. plnění ocenitelné v penězích, tak i určovací návrh, který se vztahuje na určení existence či neexistence takového práva¹²¹.

Spor o platnost výpovědi z pracovního poměru tedy arbitrabilní nebude, spor o náhradu mzdy v případě neplatné výpovědi však arbitrabilní bude, stejně jako spor o náhradu škody. V literatuře se vyskytl názor, že pracovněprávní spor je eo ipso vždy spor majetkový (vždy v něm jde v konečné fázi o nějaký majetek) a to včetně sporu o platnost či neplatnost skončení pracovního poměru. Hospodářskou kauzou právního úkonu, na jehož základě vzniká pracovněprávní vztah, je údajně vždy mzda. Z tohoto důvodu musí být každý pracovněprávní spor arbitrabilní, když v konečném důsledku vždy směřuje k majetkové saturaci jednoho z kontrahentů smlouvy, ať již má tato třebas podobu výkonu práce¹²².

K tomu je třeba poznamenat, že pracovní právo vzniklo na počátku průmyslové revoluce jako kritika práva občanského, které nebylo schopno zajistit dostačnou ochranu pracovní síle. Ta je sice ve své podstatě zbožím, avšak zbožím zvláštním, neoddělitelně spojeným se svým nositelem – zaměstnancem. Zaměstnanec svou schopnost pracovat pronajímá zaměstnavateli, v tomto smyslu se projevuje majetkový charakter pracovní síly. Všechny vztahy související s pronájmem pracovní síly však majetkový charakter nemají. Proto předmět a cíl pracovněprávních sporů nemusí být nutně vždy jen majetkový. Např. spor o existenci pracovního poměru (o neplatnost skončení pracovního poměru) je sporem o to, zda tu určitý právní vztah je či není a to bez ohledu na majetkový substrát (mzdu, náhradu mzdy), který s jeho existencí souvisí.

Obecně bychom mohli vymezit majetkový spor (bez nároku na úplnost) jako spor z majetkového (soukromoprávního) vztahu, na základě něhož došlo nebo má dojít za úplatu k převodu věcného, závazkového nebo jiného práva nebo majetkové hodnoty, dále z majetkového vztahu, jehož předmětem je koupě najaté věci, využitá práva nebo jiné majetkové hodnoty. Může jít dále o majetkový vztah vznikající v souvislosti s některým z předchozích právních vztahů v důsledku jeho změny nebo zániku, anebo s ohledem na neplatnost nebo odporovatelnost.¹²³

¹²¹ Usnesení VS v Praze sp.zn. 10 Cmo 414/95.

¹²² Lise, L.: Stanovisko Ústavu práva a právní vědy, Arbitrabilita v pracovních sporech, <http://www.rozhodcisoud.net/dokumenty/arbitrabilita>.

¹²³ Hlavsa, P.: Poznámky k rozhodčímu řízení, Právní praxe v podnikání, 1995 číslo 5, strana 8.

Smír

Možnost uzavřít smír, je dána ust. § 99 o.s.ř. podle kterého „připouští-li to povaha věci, mohou účastníci skončit řízení soudním smírem“. Kdy povaha věci připouští uzavření smíru, bude otázkou výkladu. Smír zpravidla nebude možný ve věcech, ve kterých soud může zahájit řízení ex offi, v nesporném řízení, v řízení, ve kterém se rozhoduje o osobním stavu apod. V pracovním právu většina věcí smír připouští.

Pravomoc soudů

Pravomoc rozhodce k projednání věci a rozhodnutí sporu v rozhodčím řízení může být dána jen tehdy, byl-li by k projednání sporu příslušný soud. Pravomoc soudu je dána především § 7 o.s.ř., podle kterého v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné právní věci, které vyplývají z občanskoprávních, pracovních, rodinných a z obchodních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány. Rozhodčí smlouva tedy není přípustná tam, kde by byl k rozhodnutí určitého sporu příslušný jiný orgán než soud (správní orgán, rozhodce u kolektivních právních sporů) nebo tam, kde je ex lege povolán k řešení určitého sporu zvláštní soud (např. správní soudnictví, ústavní soudnictví).

V individuálním pracovním právu je pravomoc soudu k řešení sporů dána vždy. Rozhodující pro posouzení zda je spor arbitrabilní a tudíž řešitelný v rozhodčím řízení, bude otázka, zda je předmětem sporu majetek.

B. Kolektivní právní spory

Předmětem kolektivního sporu jsou kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů či jejich organizací. K problematice těchto sporů viz příslušnou kapitolu v části věnované kolektivnímu pracovnímu právu.