

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE
IURIDICA 1978

MONOGRAPHIA XXVIII

KONCEPCE A PRÁVNÍ ÚPRAVA ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ

PETR HLAVSA

IV. ZÁVĚR	9
I. PRÁVNÍ STÁNY A SMĚRNÉ KONCEPTY ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ V PRÁVNÍ SPRÁVNÍ VÝSTRAŽCE	11
II. PRÁVNÍ ÚPRAVA ORGANIZACE A ŘÍZENÍ V PRACOVNÍCH SPORÁCH PŘED NESOUDNÍMI ORGÁNY	13
1. Forma a obsah rozhodnutí	17
2. Správní úprava organizace rozhodčích orgánů	21
A. Charakteristika právních úprav v socialistických státech	21
B. Právní právní úprava v CSSR	24
3. Právní úprava a řízení před soudem	30
A. Charakteristika právních úprav v socialistických státech	30
B. Právní právní úprava v CSSR	32
4. Právní úprava řízení před soudem a rozhodnutí o odpovědnosti zaměstnavatele	34
III. ÚLOHA PRÁVNÍHO PŘEDPOKLADAVÁNÍ PRACOVNÍCH SPORŮ	35
A. Charakteristika právních úprav v socialistických státech	35
B. Právní právní úprava v CSSR	36
IV. SPRÁVNÍ A SUDNÍ ŘÍZENÍ V NADRAHY NADRAHY V PRÁVNÍ SPRÁVNÍ SPRÁVNÍ	39
A. Charakteristika právních úprav v socialistických státech	39
B. Právní právní úprava v CSSR	41
5. Řízení v nadrahy nadrahy v socialistických státech	41
A. Charakteristika a řízení v nadrahy nadrahy v socialistických státech	41
B. Právní právní úprava v CSSR	42
V. ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ V PRÁVNÍ SPRÁVNÍ	43
A. Charakteristika a řízení v nadrahy nadrahy v socialistických státech	43
B. Právní právní úprava v CSSR	44
VI. ZÁVĚR	45

UNIVERZITA KARLOVA

UNIVERZITA KARLOVA – PRAHA

KONCEPCE A PRÁVNÍ ÚPRAVA ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ

PRVNÍ HLAVA

OBSAH

ÚVOD	9
I. OBECNÉ OTÁZKY A ZÁKLADNÍ KONCEPCE ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	11
II. PRÁVNÍ ÚPRAVA ORGANIZACE A ŘÍZENÍ V PRACOVNÍCH SPORECH PŘED NESOUDNÍMI ORGÁNY	17
1. Pojem a funkce rozhodčích komisí	17
2. Právní úprava organizace rozhodčích komisí	22
A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích	22
B. Platná právní úprava v ČSSR	25
3. Právní úprava řízení před rozhodčími komisemi (rozhodčí řízení)	30
A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích	30
B. Platná právní úprava v ČSSR	39
4. Některé otázky řízení před odborovými orgány a nadřízenými administra- tivními orgány	60
III. ÚLOHA SOUDŮ PŘI PROJEDNÁVÁNÍ PRACOVNÍCH SPORŮ	62
A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích	62
B. Platná právní úprava v ČSSR	65
IV. ŘÍZENÍ O PROSTŘEDCÍCH NÁPRAVY VADNÝCH ROZHODNUTÍ ROZ- HODČÍCH KOMISÍ	69
1. Řízení o řádných prostředcích nápravy vadných rozhodnutí	69
A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích	69
B. Platná právní úprava v ČSSR	70
2. Řízení o mimořádných prostředcích nápravy vadných rozhodnutí	71
A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích	71
B. Platná právní úprava v ČSSR	72
V. ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ V PRAXI (klady a zápory platné právní úpravy)	77
ZÁVĚRY	83
RESUMÉ	89

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	9
I. Общие вопросы и основные концепции разрешения конфликтов в сфере трудовых правоотношений	11
II. Правовая регламентация организации и производства по делам трудовых споров в несудебных органах	17

1. Понятие и функции третейских комиссий	17
2. Правовая регламентация организации третейских комиссий	22
А. Характеристика правовых регламентаций в социалистических странах	22
Б. Действующая правовая регламентация в ЧССР	25
3. Правовая регламентация производства в третейских комиссиях (третейское производство)	30
А. Характеристика правовых регламентаций в социалистических странах	30
Б. Действующая правовая регламентация в ЧССР	39
4. Некоторые вопросы производства в профсоюзных органах и вышестоящих административных органах	60
III. Роль суда при рассмотрении трудовых споров	62
А. Характеристика правовых регламентаций в социалистических странах	62
Б. Действующая правовая регламентация в ЧССР	65
IV. Производство по обжалованию с целью исправления порочных решений третейских комиссий	69
1. Производство по обжалованию, касающееся общих средств исправления порочных решений	69
А. Характеристика правовых регламентаций в социалистических странах	69
Б. Действующая регламентация в ЧССР	70
2. Производство по обжалованию, касающееся чрезвычайных средств исправления порочных решений	71
А. Характеристика правовых регламентаций в социалистических странах	71
Б. Действующая правовая регламентация в ЧССР	72
V. Разрешение трудовых споров на практике (положительные и отрицательные стороны действующей правовой регламентации)	77
Выводы	83
Резюме	89

INHALT

EINLEITUNG	9
I. ALLGEMEINE FRAGEN UND GRUNDKONZEPTIONEN BEI DER AUS- TRAGUNG VON KONFLIKTEN IN ARBEITSRECHTLICHEN BEZIEHUN- GEN	11
II. DIE RECHTLICHE REGELUNG DER ORGANISATION UND DES VER- FAHRENS IN ARBEITSSTRITTEN VOR AUSSERGERICHTLICHEN OR- GANEN	17
1. Begriff und Funktion der Schiedskommissionen	17
2. Die rechtliche Regelung der Organisation der Schiedskommissionen	22
А. Charakteristik der rechtlichen Regelungen in den sozialistischen Ländern	22
Б. Die geltende rechtliche Regelung in der ČSSR	25
3. Die rechtliche Regelung des Verfahrens vor den Schiedskommissionen (Schiedsverfahren)	30
А. Charakteristik der rechtlichen Regelungen in den sozialistischen Ländern	30
Б. Die geltende rechtliche Regelung in der ČSSR	39

ÚVOD

Jedním z úkolů, které vyplývají ze závěrů XV. sjezdu KSČ a XXV. sjezdu KSSS, je mimo jiné i zvýšení úlohy věd o státu a právu při rozpracování otázek dalšího rozvoje socialistického státně politického systému, socialistického práva a zákonnosti. Nepochybně mezi tyto otázky patří i účast pracujících na řízení socialistického státu. Jde o hledání nových cest pro rozvíjení účasti pracujících v politickém životě státu, pro uplatnění a využití jejich aktivity, iniciativy, zkušeností a podnětů, při neustálém zdokonalování socialistické demokracie a upevňování socialistické zákonnosti. Jednou z těchto cest je i účast pracujících při ochraně socialistických pracovněprávních vztahů.¹⁾

Tato práce se snaží pokud možno komplexně analyzovat trendy koncepcí řešení pracovních sporů v souvislosti s výstavbou rozvinuté socialistické společnosti, a to jak z hlediska podmínek v ČSSR, tak komparativně ve vztahu k rozvoji společnosti v ostatních socialistických zemích, s přihlédnutím k integraci jejich ekonomického a politického vývoje. Zabývá se teoretickými i praktickými otázkami zkoumání účinnosti a opodstatněnosti jednotlivých procesních institutů platné právní úpravy projednávání a rozhodování pracovních sporů.

Úprava řešení pracovních sporů je dosti problematickou oblastí práva. V současné době nejsou jednotné názory, pokud jde o základní teoretické otázky a zařazení a není ani jednoznačnost v názorech na právní úpravu řešení pracovních sporů *de lege lata*, popř. *de lege ferenda*. Tyto otázky se stávají aktuálními vždy v souvislosti s novelizacemi zákoníku práce. Jak svědčí i vývoj právní úpravy v ČSSR, dochází prakticky při každé novelizaci zákoníku práce k rekodifikaci jeho části o pracovních sporech. I tato nestabilní úprava svědčí o komplikovanosti a řadě sporných problémů, které vyvstávají při hledání optimální koncepce i právní úpravy řešení pracovních sporů.

Vzhledem k tomu, že naším úkolem je snažit se najít i neoptimálnější model pro úpravu řešení pracovních sporů v československém právním řádu, bylo nutné zkoumat vedle normativního rozboru naší platné právní úpravy a její aplikace v praxi i komparativně zahraniční úpravy. Zejména

¹⁾ Srov. materiály vědecké konference „Základní problémy a aktuální úkoly rozvoje věd o státu a právu ve světle XV. sjezdu KSČ a XXV. sjezdu KSSS“, konané v lednu 1977 v Praze, kde bylo mimo jiné poukázáno na to, že naše právní věda nevěnuje dostatečnou pozornost otázkám dobrovolných společenských organizací a jejich vztahům ke státním orgánům. (Právník, 1977, č. 4, 5–6.)

pokud jde o evropské socialistické státy, které mají pro nás zásadní teoretický i praktický význam při jejich stejném třídním charakteru.

V celé práci vycházíme z takového pojetí civilního (občanského) procesu, kterým je řízení před soudy, před státními notářstvími, před rozhodčími komisemi, před rozhodci a před rozhodčími a smírčími orgány v civilních věcech. Jinými slovy jde o civilní řízení v širším smyslu, na rozdíl od civilního (občanského) řízení v užším smyslu, za které je pak považováno řízení před soudy v civilních věcech.²⁾

Projednávání a rozhodování pracovních sporů rozhodčími komisemi považujeme za *druh* civilního procesu a z tohoto úhlu je daná problematika v celé práci zkoumána.

Z procesních otázek je věnována pozornost pouze řízení nalézacímu, vzhledem k tomu, že vykonávací řízení v pracovních sporech je prakticky vždy přenecháno právní úpravě řízení před obecnými soudy. Dále pro zcela odlišnou funkci kolektivních pracovních sporů se budeme zabývat pouze otázkami řešení individuálních pracovních sporů s tím, že vymezení pojmu pracovního sporu a otázky související přenecháváme pracovníkům v oblasti teorie pracovního práva.

Nebude proto možné zaujmout vyčerpávající řešení daného problému. Jsme si vědomi, že řešení zde naznačená mohou být důvodem pro vznik dalších otázek a problémů, které není možno v rámci této práce vyřešit. Rovněž jsme si vědomi i diskusního charakteru některých dále uvedených závěrů a návrhů. Domníváme se však, že každý návrh by mohl a měl mít pozitivní vliv na konečné a jednotné teoretické zpracování celé koncepce a právní úpravy projednávání a rozhodování pracovních sporů v podmínkách současné etapy výstavby socialistické společnosti.

²⁾ Zdůvodnění tohoto chápání civilního procesu je předmětem jiné práce autora (P. Hlavsa: Rozhodčí řízení jako druh civilního procesu. AUC — Iuridica č. 2, 1978).

I. OBECNÉ OTÁZKY A ZÁKLADNÍ KONCEPCE ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Obecně můžeme vytvořit tři modely (ideální typy) řešení různých druhů konfliktů, a to nejen právními prostředky, ale i jinými prostředky. Konflikt mezi dvěma stranami může být řešen zásahem třetí strany, jako prostředku pro vyřešení vzniklého konfliktu. Třetí strana může být dána těmito třemi modely:

- a) prostředník (zprostředkovatel, mediátor);
- b) soudce (rozhodce);
- c) administrátor.

Vymezení modelů je dáno jako odborný termín pro označení určitého abstraktního pojmu, nikoliv v tom smyslu, jak se jich běžně užívá, zejména v právní praxi.

Prostředníkovým úkolem je ovlivňování stran tak, aby dospěly k dohodě, snažit se přesvědčit je, ale ke konečnému rozhodnutí dospívají strany samy. Na rozdíl od soudce i administrátora, kteří tvoří rozhodnutí, každý ovšem rozdílným způsobem. *Soudce* se snaží nalézt rozhodnutí zkoumáním skutečností dané věci a předpisů vztahujících se na práva a povinnosti stran. Naproti tomu *administrátor* neříká co je, či není správné, ale na základě již existujících předpisů dospívá k novému závěru.

Není ovšem vyloučeno, aby řešitel konfliktu vystřídal všechny tři úlohy. Kritériem úspěchu je, zda je konflikt vyřešen. Nejúčinnějším modelem pro řešení většiny konfliktů je pravděpodobně soudce. I když úspěch zásahu řešitele závisí na charakteru obou sporných stran i pravomocích řešitele.

Při *zprostředkování* se obvykle předpokládá, že obě strany mají společný zájem na tom, aby konflikt byl vyřešen (popř. alespoň o tom, že je nutné ho vyřešit). Prostředník musí být nestranný subjekt s přesvědčovací schopností, s předpoklady nalézt konstruktivní řešení, který má důvěru obou sporných stran.

Soudce se pohybuje v rovině právních předpisů a nikoliv v rovině zájmů. Jeho úkolem není smířit strany, ale dosáhnout rozhodnutí o tom, která ze stran je v právu. Musí být nestrannou autoritou, pokud jde o právní předpisy a skutečnosti. Úspěch soudce závisí na tom, zda strany, v případě, že nejsou ochotné podřídit se rozhodnutí, mohou být k němu donuceny. Moc je proto pro soudce důležitější než pro prostředníka. Může jít o osobní moc nebo moc organizace, např. státu. Soudce nemůže jako prostředník usilovat o kompromis, protože právní předpisy vyžadují rozhodnout ve prospěch jedné, či druhé strany a podle toho také musí soudce jednat.

Administrátor také rozhoduje o tom, jak by měl být konflikt řešen. Na rozdíl od soudce administrátor může někdy spíše prosazovat své vlastní zájmy nebo společenské zájmy, než zájmy sporných stran. Podmínka moci je zde nutná, i když může záviset na tom, do jaké míry mu podléhá věc, která je předmětem konfliktu. Zde je obtížné spojit orientaci na cíl s projevem nestrannosti.

Při zřizování nových institucí pro řešení konfliktů může být proveden výběr mezi těmito třemi modely. Faktorem, který ovlivňuje tento výběr, je i zájem na tom, aby byl konflikt vyřešen určitým způsobem. Čím silnější je tento zájem na výsledku a čím menší je jeho jistota, že požadovaného výsledku bude dosaženo prostředníkem, či soudcem, s tím větší pravděpodobností bude řešen administrátorem. Při vytváření institucí pro řešení konfliktů vzniká také otázka, v jakých případech a v jakém rozsahu je vhodné a nutné oddělit od sebe zvláštní modely pro řešení konfliktů a jaký druh by měl být zvolen. Často je obtížné, co bude účinnější (např. i při řešení pracovních sporů — viz dále).³⁾

Při dobrovolném plnění předpisů hmotného práva těmi, jimž jsou adresovány, nedochází ke střetům, které by se projevíly v nesouladu (rozporu) názorů stran. Dojde-li však k tomuto střetu, hovoříme o neshodě mezi oběma stranami.

Ve smyslu *právním* jde o *neshodu* při střetu dvou protichůdných právních názorů, dvou subjektů téhož právního vztahu, v němž jde o vzájemný rozsah jejich práv a povinností. Jde jen o neshodu ve sféře hmotného práva.

Tyto neshody jsou v socialistických zemích neantagonistické povahy a vyplývají z ekonomických vztahů ve společnosti, ale i ze skutečností subjektivní povahy. Neshody lze často vyřešit vzájemnou dohodou bez nutnosti zásahu některého z řešitelů konfliktů.

O *spor* jde ve smyslu *právním* teprve tehdy, není-li neshoda odstraněna a rozporný nárok je uplatněn u orgánu způsobilého projednat tento spor. O sporu hovoříme až ve sféře procesu (řízení).

Neshody a spory můžeme zahrnovat pod společný název *konflikty* a jde pak buď o konflikty v předsporovém stádiu a o konflikty ve sporovém stádiu. Oba tyto druhy konfliktů lze řešit jedním či několika výše uvedenými modely řešení konfliktů.

Řešení konfliktů v *předsporovém* stádiu se zpravidla označuje jako předcházení sporům, a to cestou hmotněprávní prevence nebo procesněprávní prevence, což je zpravidla uskutečňováno prostředníkem, kterým může být jednotlivec, orgán státní správy, ale i soud.

Konflikty ve *sporovém* stádiu se řeší prostředníkem (smírcí orgán), soudcem (soud, rozhodčí orgán), popř. administrátorem (nadřízený administrativní orgán). Není vyloučena ani kombinace několika modelů.⁴⁾

³⁾ Dále k této problematice srov. T. Eckhoff: *The Mediator, the Judge, and the Administrator in Conflict-Resolution*. Acta sociologica, Oxford 1966, str. 148 a násl.

⁴⁾ Srov. F. Schmidt: *Tři modely vyřizování pracovních sporů — smířování, rozho-*

Neshoda jako *konflikt v pracovněprávních vztazích* se zpočátku projevuje jako nedorozumění, které zpravidla přerůstá v neshodu názorů dvou subjektů pracovního poměru o aplikaci některého předpisu pracovního práva hmotného. Ten subjekt, který se cítí poškozený, hledá postupně způsob, kterým by se narůstající konflikt odstranil. Celý případ se přenáší do vztahu mezi pracovníkem na jedné straně a vedením organizace na straně druhé a tento vztah se stále více přiostrňuje. Na straně pracovníka jde zpravidla o následky porušení jeho subjektivních práv ze strany organizace nebo o předložení neoprávněných požadavků vůči vedení organizace.

Aby se předešlo konfliktu ve sporovém stádiu, dávají strany přednost přímému jednání (vnitropodnikový postup),⁵⁾ event. za přispění prostředníka, kterým může být odborová organizace (intervenční postup). Takové smírné řešení neshod nemá žádné procesní formy a nevznikají při něm procesněprávní vztahy.

Pokud konflikt v předsporovém stádiu není nějakým způsobem urovnán, tj. např. dohodou stran, uznáním nároku jednou ze stran, upuštěním od uplatňování nároku jednou ze stran, vzniká půda pro přerůstání konfliktu do sporového stádia. Právní předpisy většinou jsou přizpůsobeny na možnost urovnání konfliktu již ve stádiu neshody.

Předložením konfliktu jednou ze stran orgánu způsobilému projednávat (popř. i rozhodovat) pracovní spory, *vzniká pracovní spor* a procesněprávní vztahy.

Jde o dva kvalitativně různé jevy, při řešení neshod cestou bezprostředního jednání mezi subjekty pracovněprávního vztahu a při projednávání a rozhodování pracovních sporů stanoveným způsobem a zvláště k tomu vytvořenými orgány.

Pracovní spor bývá v socialistických zemích zpravidla v rámci dělené pravomoci nejprve projednáván nesoudním orgánem, který se ho pokouší urovnat smírem nebo zlikvidovat vydaným rozhodnutím. Jestliže spor zůstane i poté nevyřešen, je dána zpravidla možnost kterékoliv straně obrátit se s řešením sporu na soud. Soud jako státní orgán musí zasáhnout tehdy, jestliže ostatní možnosti a způsoby urovnání konfliktu zůstaly neúspěšné. Tato možnost soudu zasáhnout do řešení pracovních sporů alespoň v posledním stupni musí být vždy zachována, vzhledem k úloze soudů při ochraně práv a oprávněných zájmů.

Je třeba vytvářet optimální podmínky pro řešení konfliktů v předsporovém stádiu a stejně je třeba vytvořit vhodné institucionální a procesní možnosti a prostředky pro projednávání a rozhodování konfliktů v jejich sporovém stádiu.

dování o nabytých právech a upravování pracovního poměru. Právník, 1969, č. 11, str. 888–899.

⁵⁾ Podle prostředků, kterými se působí na změnu stanoviska organizace, rozlišuje Swiecicki tři druhy postupu: vnitropodnikový, intervenční a stížnostní. Viz M. Swiecicki: Prawo pracy. Varšava 1968, str. 558.

V dalším nás budou zajímat konflikty z oblasti pracovního práva, a to ve sporovém stádiu, neboli *pracovní spory* (pracovněprávní spory, spory z pracovněprávních vztahů).

Zákoník práce v § 207 odst. 1 charakterizuje pracovní spory, jako spory mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru. Pro účely této práce vystačíme s tímto vymezením pracovního sporu.⁶⁾

Jak jsme již uvedli obecně k řešení konfliktů může docházet různými způsoby. Rovněž v oblasti pracovních konfliktů se ukázalo vhodným jejich řešení několika způsoby. Zásadně můžeme rozlišovat orgány povolané k řešení pracovních sporů na:

- a) soudní;
- b) nesoudní.

Soudní orgány v socialistických zemích jsou zpravidla obecné (státní) soudy, kde ovšem soudní řízení představuje většinou až druhé stádium při řešení pracovních sporů (viz dále Úloha soudů při projednávání a rozhodování pracovních sporů).

U *nesoudních* orgánů jde buď o *rozhodčí* orgány nebo o *smírčí* orgány, přičemž u rozhodčích orgánů není vyloučeno vymezení pravomoci tak, že některé věci mohou projednat pouze ve smírčím řízení. U rozhodčích orgánů jde o obecný model řešení konfliktů zejména soudcem, popř. administrátorem, ale není vyloučeno řešení konfliktů ani prostředníkem. U smírčích orgánů jde vždy jen o prostředníka.

Oprávnění, která zákonodárce přiznává soudům jako státním orgánům, může výjimečně svěřit i jiným subjektům, jejichž existenci potvrdí a vymezí rozsah jejich oprávnění (pravomoc). Odejme-li zákonodárce trvale, či dočasně projednávání i rozhodování věcí (sporů) soudům a svěří je jiným, a to nestátním orgánům, hovoříme pak o *rozhodčích orgánech*. Je-li nestátním orgánům svěřeno pouze věci projednat a event. schválit smír, nikoliv však meritorně rozhodnout (nedojde-li k uzavření smíru), hovoříme o *smírčích orgánech*.

Zákonodárce u těchto orgánů poskytuje buď jen *možnost* předložit jim věc k projednání, popř. i rozhodnutí, pak jde o jejich *fakultativní* pravomoc anebo zákonodárce přímo *nařizuje*, aby určitá věc byla projednána, popř. i rozhodnuta těmito orgány a pak jde o jejich *obligatorní* pravomoc.

Rozhodčí a smírčí orgány provádějí *řízení* za účelem projednání a vyřešení sporů z civilních věcí, ke kterému strany přistupují buď dobrovolně na základě dohody nebo obligatorně na základě příkazu zákonodárce a které se uskutečňuje před orgány, jejichž existenci zákonodárce výslovně autorizoval a stanovil rozsah jejich pravomoci. Řízení, v němž se rozhoduje o právech a povinnostech (někdy je nazýváno judiciální metodou), znamená

⁶⁾ K pojmu pracovního sporu srov. J. Kostečka: Pracovní spory příslušníků SNB a SNV. Socialistická zákonnost, 1971, č. 6, str. 335, a P. Tröster: Spory z pracovněprávních vztahů (pracovní spory). In K. Witz a kol.: Nástin čs. pracovního práva. Praha 1974, str. 373.

použití platného předpisu právního řádu na základě zjištěných rozhodných skutečností.

Účelem smírčího řízení je dosáhnout dohody, či smíru. Smírčí orgán má být stranám nápomocen při jejich jednání. Funguje-li smířování správně, každá strana může mít uklidňující vědomí, že dosáhla negociačního maxima, aniž musela sáhnout k jinému opatření.

Právní úprava řešení pracovních sporů v ČSSR svěřuje pravomoc k projednávání a rozhodování pracovních sporů soudům a rozhodčím komisím.

Souhlasíme s Hrdličkou, který uvádí, že občanský soudní řád přikazuje soudům k projednání a rozhodování i ty věci, které vyplývají z pracovních právních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují jiné orgány. Tím zákonodárce zřejmě chápe rozhodování těchto sporů jinými orgány než soudy jako výjimku ze zásady, že jejich rozhodování patří před soudy. Přestože formulace zákonodárce v § 207 odst. 1 ZP by nasvědčovala tomu, že rozhodování pracovních sporů rozhodčí komisí je zde míněno jako zásada, z níž jsou připuštěny platnými předpisy výjimky ve prospěch soudního rozhodování. Shodná nejasná úprava byla již v příloze zákona č. 37/1959 Sb.

Shodně s Hrdličkou se domníváme, vzhledem k úpravě pravomoci rozhodčích komisí (§ 208 ZP) a k možnosti bezvýslednosti rozhodčího řízení (§ 212 odst. 1 ZP), že těžiště *projednávání* pracovních sporů je v rozhodčím řízení, ale těžiště *rozhodování* patří před soudy. Na případy, kdy rozhodnutí rozhodčí komise nabývá právní moci, je možno se dívat jako na smírné vyřešení sporu vytvořené návrhem rozhodčí komise, s nímž účastníci projeví dodatečně souhlas tím, že jeho závaznost neodvrátili námitkami.⁷⁾

Jednou ze základních myšlenek úpravy *nesoudního řešení* pracovních sporů v socialistických zemích je idea, že pracovní spory mohou být v prvním stádiu řešeny za přímé účasti pracujících, bez zásahu státních orgánů, v organizaci, v níž vznikly anebo v jejím rámci se má uskutečnit alespoň pokus o vyřešení takových sporů.

Nesoudními orgány v socialistických zemích jsou:

a) *společenské orgány* — v ČSSR rozhodčí komise, v SSSR komise pro pracovní spory, v BLR smírčí komise, v MLR rozhodčí orgány, v RSR soudní komise, v PLR podnikové, územní rozhodčí komise a odvolací komise pro věci pracovní,⁸⁾ v NDR konfliktní komise⁹⁾ (dále používáme jednotného označení — rozhodčí komise);

⁷⁾ Srov. J. Hrdlička: K otázce přezkoumání pravomocných rozhodnutí rozhodčích orgánů ROH v pracovních sporech na závodech. Právny obzor, 1963, č. 9, str. 565–566.

⁸⁾ V PLR spory o nároky z pracovního poměru řeší:

aa) podnikové rozhodčí komise;

ab) územní rozhodčí komise, pokud jde o pracovní spory v organizacích, kde není ustavena závodní rozhodčí komise nebo pro pracovní spory vedoucích pracovníků;

ac) odvolací komise pro věci pracovní, pokud jde o pracovní spory související zejména s otázkami vzniku a skončení pracovního poměru.

b) *odborové orgány* — zpravidla jako nesoudní orgány v opravném řízení (SSSR, BLR), popř. v prvním stádiu řízení (SSSR);

c) *nadřízené administrativní orgány* — v SSSR, MLR, PLR, BLR.

Všem těmto nesoudním orgánům je společné, že vystupují jako *rozhodčí orgány*, a jako takové je budeme dále označovat. O řízení před těmito orgány budeme dále hovořit jako o *rozhodčím řízení*.

Subjekty civilního procesu, které v socialistických zemích mají pravomoc projednávat, popř. i rozhodovat pracovní spory, jsou tedy soudy a nesoudní orgány (rozhodčí komise, odborové orgány a nadřízené administrativní orgány). Řízení před jednotlivými subjekty se liší, a to zejména pokud jde o řízení před nesoudními orgány na jedné straně a před soudy na druhé straně.

Ve všech případech jde o nesoudní orgány, které řeší pracovní spory v prvním stádiu řízení (nikoliv v opravném řízení). Administrativní dozor nad činností komisí vykonává ministr práce, mezd a sociálního zabezpečení a dozor nad rozhodováním Nejvyšší soud prostřednictvím soudů práce a sociálního zabezpečení.

⁹⁾ V NDR jsou konfliktní komise (Konfliktkommissionen) i rozhodčí komise (Schiedskommissionen) společenskými soudy. *Konfliktní* komise jsou zřizovány ve větších organizacích (zpravidla více než 50 pracovníků), v soukromých podnicích, v zařízeních zdravotnických, kulturních a vzdělávacích, ve státních orgánech a zařízeních. *Rozhodčí* komise jsou zřizovány v obytných obvodech měst a v obcích, jakož i podle potřeb ve výrobních družstvech. *Pravomoc řešit pracovní spory mají jen konfliktní komise*. Činnost obou druhů komisí je upravena v podstatě shodně řády pro volbu a činnost komisí. Srov. J. Kostečka: Společenské soudy v NDR. Socialistická zákonost, 1970, č. 5, str. 315–317.

II. PRÁVNÍ ÚPRAVA ORGANIZACE A ŘÍZENÍ V PRACOVNÍCH SPORECH PŘED NESOUDNÍMI ORGÁNY

1. *Pojem a funkce rozhodčích komisí.*

Jak jsme již uvedli, máme dále na mysli rozhodčím řízením řízení v pracovních věcech před všemi nesoudními orgány — rozhodčími orgány. Odlišnosti v řízení před společenskými orgány, odborovými orgány a nadřízenými administrativními orgány vyplývají z charakteru orgánu, o který jde a z možností, které jsou mu pro řešení sporů z těchto důvodů dány. Společné však všem těmto nesoudním orgánům je pravomoc spor *rozhodnout* (nedojde-li k uzavření smíru).¹⁰⁾

Ve většině socialistických zemí tendence zjednodušit řízení, zvýšit jeho hospodárnost a znalost okolností, za nichž dochází ke vzniku pracovního sporu, včetně zvýšení účinnosti prevence, vede k vytváření zvláštních nesoudních orgánů přímo na pracovištích, které v prvním stadiu projednávají a rozhodují pracovní spory, jako orgány k tomu nejpovolanější. I přes rozdílné pojmenování těchto orgánů v jednotlivých zemích, používáme podle československé právní úpravy shodného názvu — *rozhodčí komise*.

Při srovnávání právních úprav řešení pracovních sporů v socialistických zemích uvádíme dále jen příklady typické pro většinu zemí anebo naopak výlučně pro jednotlivé země. Nejde nám o vyčerpávající výklad koncepcí a právních úprav v socialistických zemích.

Právní úprava organizace a řízení před rozhodčími komisemi jsou stanoveny zpravidla obecně v zákonících práce jednotlivých zemí a dále v prováděcích samostatných právních předpisech.

Rozhodčí komise v evropských socialistických zemích, které mají pravomoc projednávat a rozhodovat pracovní spory, mají řadu shodných společných rysů, které umožňují učinit závěr o charakteru těchto nesoudních orgánů.

Rozhodčí komise působí ve většině případů přímo v rámci organizace, kde spor vznikl. Vedle toho v některých zemích (BLR, PLR, MLR, RSR) existují ještě *územní* rozhodčí komise, které projednávají zejména spory pracovníků, v jejichž organizaci není rozhodčí komise zřízena, popř. další stanovené spory. V ČSSR jsou výjimkou společné rozhodčí komise vytvořené podle § 22 vyhlášky č. 42/1975 Sb., v oblasti školství.

¹⁰⁾ Trócsányi rozlišuje řízení před rozhodčími komisemi jako obecný model řízení na 1. stupni a jako modely zvláštní řízení soudní a řízení před vedoucím nadřízeného administrativního orgánu. Viz L. Trócsányi: Le droit de procédure en matière de conflits du travail dans les pays socialistes européens. Budapešť 1974, kapitola IV, str. 79–104.

Rozhodčí komise nejsou orgány státními, orgány celé společnosti, ale souvisejí zpravidla s organizací (pracovištěm) a odborovými orgány, u nichž jsou ustaveny. Stojí mimo soustavu státních orgánů.

Vzhledem k tomu, že rozhodčí komise řadíme mezi nesoudní orgány, netvoří tedy součást soustavy soudních orgánů, s výjimkou NDR,¹¹⁾ i když při plnění úkolů působí jako orgány výkonu spravedlnosti, kterým je svěřena část oprávnění k činnosti jinak vykonávané soudy. Stát v souvislosti s přenesením pravomoci ze soudů na tyto nesoudní orgány, vybavuje rozhodčí komise i nutnou autoritou a mocenskými oprávněními, zejména tím, že rozhodčí komise mohou vydávat rozhodnutí, která jsou závazná a vynutitelná státní mocí, čímž však neztrácejí rozhodčí komise charakter společenských orgánů. Rozhodčí komise tedy projednávají a rozhodují pracovní spory jako nezávislý, nestranný a mocenský orgán.

Pracovníci, kteří jsou členy rozhodčích komisí, zastávají tuto funkci vedle svého zaměstnání, neplní v ní úkoly vyplývající z jejich povolání a nedostávají za tuto činnost mzdu.

Ve většině socialistických zemí jsou rozhodčí komise v úzkém spojení s odborovými orgány, které přes četné výjimky hrají rozhodující úlohu při jejich vytváření, činnosti i řízení.

Rozhodčí komise — zvláštní společenské orgány, pověřené výkonem ochrany práv a oprávněných zájmů občanů a organizací v pracovněprávních vztazích, představují jednu z nejširších forem účasti pracujících při výkonu spravedlnosti, jako projev demokratizace této činnosti v socialistické společnosti.

V ČSSR je rozhodčí komise (na rozdíl od dřívější komise pro pracovní spory) zvláštní komisí základní organizace ROH, vybavenou rozhodovací pravomocí ve sporech mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru. Je tedy v současné době v ČSSR rozhodčí komise přímo odborovým orgánem, obdobně jako tomu bylo do roku 1969. Vzniká zde otázka, zda úkoly, které jsou svěřeny rozhodčím komisím, jsou v souladu s úkoly odborů v socialistické společnosti.

V období budování rozvinuté socialistické společnosti plní odbory dvě hlavní funkce. Za první funkci školy hospodaření a řízení. Za druhé funkci obrany zákonných práv a zájmů pracujících.¹²⁾ Tato druhá funkce odborů byla rovněž znovu potvrzena na XXV. sjezdu KSSS, kde L. Brežněv řekl, že „odbory musí především hájit práva a zájmy pracujících“.¹³⁾

V socialistické společnosti je novým jevem přechod některých úkolů státních orgánů na společenské organizace, zejména odborové organizace. To, že se stát zřiká některých úkolů ve prospěch odborů, souvisí se změnou

¹¹⁾ V NDR na základě čl. 92 ústavy řadí § 1 ústavního zákona o organizaci soudů NDR z roku 1974 do soustavy soudů i společenské soudy, kterými jsou i rozhodčí (konfliktní) komise.

¹²⁾ Srov. J. A. Ivanov: Odbory v politickém systému socialismu. Praha 1976, str. 112.

¹³⁾ Rudé právo 25. 2. 1976, str. 7. Shodně i projev L. Brežněva na XVI. sjezdu Všesvazové ústřední rady sovětských odborů. Rudé právo 22. 3. 1977, str. 6.

charakteru státu po vítězství socialistické revoluce. Stát se stává takovou formou organizace společnosti, která vyjadřuje zájmy a vůli pracujících. Současně se mění i vzájemné vztahy státu a odborů. Stát nachází v odborech svého spolupracovníka, který se začíná aktivně podílet na jeho hospodářskoorganizačnické a kulturněvýchovné funkci. Stručně řečeno, jde o podíl odborů na řízení národního hospodářství, který uskutečňují odbory ve své funkci školy hospodaření a řízení.¹⁴⁾

Složitější je otázka přechodu dalších úkolů a činností státu na odbory. Je nevyhnutelné „zachovat při předávání určitých práv odborům určitou míru. Rozšiřovat pravomoc má smysl jen tehdy, existují-li dostatečné podmínky, aby se jich využívalo. Správná korelace mezi objemem odborových práv a faktickým uplatňováním je otázka principiálního významu. Týká se zájmů mnoha miliónů pracujících organizovaných v odborech, týká se zájmů společnosti jako celku“.¹⁵⁾

V souvislosti s otázkami socialistické demokracie, kterými se zabýval teoretický seminář, uspořádaný oddělením propagandy a agitace ÚV KSČ koncem roku 1975, byly posuzovány i otázky vztahu socialistické demokracie a společenských organizací. Socialistický demokratismus se v postavení a činnosti společenských organizací realizuje a projevuje mimo jiné i v tom, že na dobrovolné společenské organizace mohou podle vytvořených příznivých podmínek přecházet některé úkoly státních orgánů (např. v oblasti sociální, kulturní, zdravotnické apod.).¹⁶⁾

Ze zkušeností našich i ostatních socialistických zemí vyplývá, že nezbytným východiskem a důležitým předpokladem tvorby nových právních koncepcí je správné určení dosažené etapy vývoje socialistické společnosti a jejího politického systému, správná analýza tendencí a dynamiky jejího vývoje na základě obecných zákonitostí vývoje socialismu. Lenin zdůrazňoval, že výstavba rozvinutého socialismu bude trvat mnoho let, bude zahrnovat řadu menších přechodů a že „veškeré umění politiky záleží právě v tom, zda dokážeme správně vystihnout specifické úkoly každého takového přechodu“.¹⁷⁾

V oblasti přenášení úkolů soudů, jako státních orgánů, na nesoudní — společenské organizace, je nepochybně nutné předem vytvořit příznivé podmínky, spočívající v dostatečné úrovni právních znalostí členů těchto společenských organizací, ale i ve zvýšení úrovně právního vědomí celé společnosti.

Jak jsme již uvedli, odbory jako dobrovolná společenská organizace

¹⁴⁾ V. I. Lenin: O odborech v současné situaci a chybách Trockého. Referát o úloze a úkolech odborů na zasedání komunistické frakce sjezdu horníků 23. 1. 1921. Spisy, sv. 32, Praha 1955, str. 12, 47.

¹⁵⁾ J. A. Ivanov: viz práci cit. v pozn. 12, str. 134.

¹⁶⁾ S. Matoušek—O. Mošner—K. Fabián: Socialistická demokracie v ČSSR. Nová mysl, zvl. číslo, březen 1976, str. 33. Srov. i Ústavu SSSR (čl. 9). Rudé právo 8. 10. 1977, str. 3.

¹⁷⁾ V. I. Lenin: Referát o práci VÚVV a RLK na prvním zasedání VÚVV VII. volebního období 2. 2. 1920. Spisy, sv. 30, Praha 1958, str. 332—333.

pracujících mají za úkol reprezentovat své skupinové zájmy (vedle zájmů celospolečenských). Nepochybně jedním z hlavních skupinových zájmů odborů je obhajování zákonných práv a oprávněných zájmů pracujících. Odbory jsou právě organizací, v níž se pracující sdružují za účelem ochrany svých práv.

Dojde-li k přenesení úkolů státních orgánů na odbory, pokud jde o rozhodování pracovních sporů, dostávají se odbory do rozporu se svou funkcí ochrany zákonných práv pracujících. „V případě rozhodčího řízení se odbory dostaly do situace, kde mají v celospolečenském zájmu vykonávat státní funkci, a to v celospolečenském zájmu na realizaci pracovního práva hmotného, který se in concreto nemusí nijak krýt ani se skupinovým zájmem, reprezentovaným odbory, ani s konkrétním individuálním zájmem pracovníka, který vidí v odborech své zastávce. Zde potom musí odborový orgán vystupovat jako arbitr mezi dvěma zájmy, přesto, že sám je legitimním nositelem jednoho z nich.“¹⁸⁾

Budou-li odbory důsledně dodržovat zásadu nezávislosti při rozhodování pracovních sporů (v ČSSR výjádřenou v § 20 odst. 1 vyhlášky č. 42/1975 Sb.), mohou se v rozporu se svou funkcí dostat do situace, kdy musí chránit oprávněné zájmy organizace proti pracovníkovi, který uplatňuje svůj nárok protiprávně a případně i tehdy rozhodnout proti zájmům pracovníka.

Na druhé straně při důsledném dodržování své funkce, jako reprezentanta skupinových zájmů, se odbory dostanou do rozporu s plněním na ně přenesené činnosti státního orgánu, jako reprezentanta celospolečenských zájmů. V obou případech jde o porušení základního principu, podle kterého nemůže být objektivním nezávislým ten orgán, který má být zainteresován na právech a úspěších jen jedné ze stran sporu.

V praktické činnosti rozhodčích komisí se pak projevují obě deformace. Rozhodčí komise buď vysloveně vyhledávají vše na „ochranu“ svého pracovníka, a to zcela v rozporu se zásadou materiální pravdy a vydávají rozhodnutí poplatná této ochrannářské činnosti. Organizace musí pak na základě řádných prostředků nápravy hledat ochranu svých práv u soudu a řízení před rozhodčími komisemi se tak zcela mívá svého účinku, který sledoval zákonodárce při přenesení této činnosti ze státních orgánů na odbory.

Opakem je činnost rozhodčích komisí, která je v souladu s úpravou v § 207 až 215 ZP a ve vyhlášce č. 42/1975 Sb., kdy je správně respektována nezávislost komise jako „arbitra“ nad zájmy pracovníků a organizace. Tato činnost komise jako odborového orgánu však je pak v rozporu se Stanovami ROH. Může dojít i k paradoxní situaci, že pracovník se nechá zastupovat advokátem před jeho vlastní zájmovou organizací.¹⁹⁾

¹⁸⁾ F. Mestitz: Rozhodovanie pracovných sporov. Právny obzor, 1968, č. 9, str. 818. Shodně i F. Bernard: Co s pracovními spory? Práce a mzda, 1969, č. 3, str. 153, a P. Tröster, viz práci cit. v pozn. 6, str. 384.

¹⁹⁾ Materiály I. společného zasedání pracovněprávních sekcí PÚMS ČSR a PÚMS SSR. Modra — Harmonie 1969. Některé teoretické a legislativně politické aspekty novelizace právní úpravy řešení pracovních sporů, str. 2.

Uvedli jsme, že řešení pracovních sporů přímo v organizaci, v kolektivu pracujících, kde tyto spory vznikají, může být účelné a užitečné.²⁰⁾ Ale při praktickém uskutečňování musí být brán zřetel zejména na charakter orgánu, který tyto spory bude řešit a na úpravu rozsahu jeho pravomoci. Současně nelze opomíjet ani ten fakt, že v rozhodčím řízení jsou projednávány a rozhodovány spory i těch pracovníků, kteří nejsou v odborech organizováni.

V ČSSR byla pravomoc řešit pracovní spory postupně přenesena na odborové orgány, pak na komise pro pracovní spory, které nebyly odborovými orgány a posléze od 1. 7. 1975 opět na odborové orgány. Již z tohoto několikerého přenášení úkolů na orgány různého charakteru vyplývá jistá neujasněnost zákonodárce, který orgán by byl nejoptimálnějším pro nesoudní řešení pracovních sporů.

„Výkon spravedlnosti je těžko slučitelný s funkcemi odborů ve vlastním slova smyslu. Vývojové tendence budou tedy působit ve smyslu zproštění odborů této činnosti. Bude to tím naléhavější, že je nutno počítat s rozšířením práv odborů ve formě jejich účasti na řízení podniku, a tak pověřením odborových komisí funkcemi výkonu spravedlnosti by byly překročeny jejich praktické možnosti.“²¹⁾ S tímto názorem Trócsányiho je možno souhlasit.

Také z historického vývoje rozhodčích nesoudních orgánů u nás vyplývá, že většinou se na rozhodování pracovních sporů podílel paritní orgán složený ze steného počtu zástupců vedení organizace a zástupců pracovníků, resp. jejich zájmové organizace. Stejná úprava je provedena v SSSR při projednávání pracovních sporů u komisí pro pracovní spory.²²⁾ Obdobně v PLR se na vytváření závodních rozhodčích komisí podílejí zástupci obou stran sporu (vedení organizace a odbory).²³⁾

Paritní orgán dává záruku, že jsou v něm zastoupeny obě strany sporu, které jsou pak reprezentanty svých (skupinových) zájmů a jejichž společným cílem je plnění úkolů, které vyplývají z celospolečenských zájmů. Sociální a ekonomické podmínky v organizacích nedávají reálné předpoklady pro vytvoření jiného, zcela nezávislého orgánu na obou stranách sporu (srov. závěry této práce).

Jedním z aspektů přenášení pravomoci soudů při řešení pracovních sporů na nesoudní společenské orgány, je nepochybně i rozšíření účasti pracujících na správě státu při současném upevňování socialistické zákonitosti. Při přenášení této pravomoci na odbory dochází k co nejúplnějšímu uplatnění účasti pracujících v této oblasti výkonu spravedlnosti. Ovšem při

²⁰⁾ K postavení kolektivů pracujících srov. čl. 8 a 9 Ústavy SSSR. Rudé právo 8. 10. 1977, str. 3.

²¹⁾ L. Trócsányi, viz práci cit. v pozn. 10, str. 61. Srov. i V. Knapp: Problémy právní jistoty občanů v socialistické společnosti. Právník, 1976, č. 4, str. 300.

²²⁾ Srov. P. Hlavsa: Nová úprava projednávání pracovních sporů v SSSR. Socialistická zákonost, 1975, č. 2, str. 109–114.

²³⁾ Čl. 251 § 1 zákoníku práce PLR z roku 1974.

plné podpoře co nejširší účasti pracujících nelze opomíjet i jiné formy této jejich účasti při řešení pracovních sporů, například vedle orgánů kolektivů pracujících i v rámci činnosti státních orgánů. Současně je nutno přihlídnout i k otázce odbornosti členů těchto orgánů.²⁴⁾

2. Právní úprava organizace rozhodčích komisí.

A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích.

Rozhodčí komise ve většině socialistických zemí jsou vytvořeny přímo v organizacích (vedle územních komisí) a plní své úkoly pod vedením odborů. Rozhodčí komise se ustavují v socialistických zemích v podstatě dvěma hlavními způsoby – volbou a jmenováním.

a) *Volba* členů rozhodčích komisí existuje v ČSSR, NDR, RSR a v PLR u územních rozhodčích komisí a u (okružních) odvolacích komisí pro věci pracovní.

b) *Jmenování* členů rozhodčích komisí existuje v SSSR, BLR, MLR a u podnikových rozhodčích komisí v PLR. Ke jmenování členů komisí dochází na základě parity, tzn., že vedení organizace a výbor odborové organizace jmenují stejný počet zástupců do rozhodčích komisí. Při rozhodování mají zástupci obou orgánů po jednom hlasu.

Pokud jde do ustanovování členů rozhodčích komisí, najdeme ve většině zemí omezení, podle něhož některé osoby zaujímající vedoucí postavení v organizaci (např. ředitel, podnikový právník, hlavní účetní, vedoucí oddělení apod.) nemohou být členy rozhodčích komisí. Taková omezení neexistují v SSSR a naopak nejširší jsou v BLR. Motivů vyloučení některých pracovníků, zaujímajících vedoucí postavení, vycházejí z úvahy, že úkoly, které tyto osoby v organizaci plní, jsou neslučitelné s funkcí člena rozhodčí komise. Tyto osoby jsou povinny zastávat stanovisko organizace a nelze tedy očekávat, že zaujmou v rozhodčí komisi nestranné stanovisko.

Vyskytují se ovšem i tvrzení, podle nichž účast osob zastávajících vedoucí postavení by posílila autoritu rozhodčích komisí.²⁵⁾ Správná jsou jistě ustanovení, vylučující tyto osoby z členství v rozhodčích komisích, čímž je dána jedna ze záruk jejich nezávislosti.

Problémem však zůstává postavení podnikového právníka jako člena rozhodčí komise. V NDR převládá názor, že podnikový právník je v podstatě objektivní orgán, právní poradce rozhodčí komise, který především konzultuje spor se členy rozhodčí komise a pomáhá jim objasnit právní stránku věci.²⁶⁾ Toto pojetí se opírá o úvahu, že podnikový právník je pře-

²⁴⁾ Otázka odbornosti však nepozbývá významu ani u soudců z lidu v řízení v pracovních sporech před obecnými soudy, popř. před zvláštními soudy v PLR a MLR.

²⁵⁾ L. A. Nikolajeva: Organizacija i dejatelnost komisii po trudovym sporam. Alma-Ata 1963, str. 40.

²⁶⁾ Např. K. Noack: Wie kann der Justitiar bei der Konfliktkommissionen helfen? Arbeit und Arbeitsrecht, 1967, č. 24, str. 569; M. Hummel: Justitiar und Konfliktkommission. Arbeit und Arbeitsrecht, 1968, č. 9, str. 236–239.

devším ochránce zákonnosti v organizaci a teprve na druhém místě představitelem zájmů organizace, zejména jako účastníka rozhodčího řízení.

Podle jiného názoru podnikový právník nemůže být nestranným poradcem, ale podílí se pouze na ochraně zájmů organizace, zejména ochraně finančních zájmů. Jako zainteresovaný pracovník organizace nemůže ve sporu radit spolupracovníkům při ochraně jejich práv vůči organizaci, ani v podstatě nestranně pomáhat radou rozhodčí komisi, vzhledem k zásadě „*nemo iudex in sua causa*“. Podle některých autorů nelze požadovat, aby měl právník důvěru v rozhodčí komisi, jejímž poradcem je podnikový právník.²⁷⁾ Podnikový právník může skutečně velmi těžko zastávat „neutrální“ postavení v pracovním sporu, které by jako člen rozhodčí komise musel uplatňovat. Zpravidla je to podnikový právník, kdo jménem organizace zdůvodňuje a podává návrh na zahájení rozhodčího řízení, na základě pověření vedením organizace.

U rozhodčích komisí vytvořených na zásadě parity, můžeme vytipovat v podstatě dva druhy rozhodčích komisí:

a) Orgány, zabývající se pracovními spory, které usilují především o vyřešení sporu jeho smírným urovnáním. Rozhodnutí mohou vynést pouze na základě jednomyslnosti. V případě, že této jednomyslnosti nemůže být dosaženo, přechází pravomoc k řešení sporu na jiný, zpravidla také společenský orgán (SSSR, BLR).

b) V druhém případě členové rozhodčích komisí už nevystupují jako představitelé svých mandantů, nejednají jen v zájmu těch, kteří je ustanovují, nýbrž mají za úkol rozhodnout spor jako nezávislý orgán, jak na organizaci, tak na odborech, a pro rozhodnutí se nevyžaduje jednomyslnost; rozhodnutí musí být vyneseno na základě většiny hlasů.

Pokud jde o ten druh orgánů, kde mají pouze možnost usilovat o sjednocení stanoviska, či vydat jednomyslné rozhodnutí, je třeba poznamenat, že tato forma řešení pracovního sporu není totéž, jako snaha o řešení neshody (předsporové stadium), představující podmínku pro zahájení řízení. V prvním případě se pokoušejí společně zástupci organizace a odborů vyřešit spor smírem, v němž už bylo řízení zahájeno, kdežto v druhém případě dochází k pokusu o urovnání neshody ještě ve fázi, která předchází vzniku sporu.

V souvislosti s vytvářením rozhodčích komisí volbou nebo jmenováním, mají pouze některé země rovněž výslovnou úpravu o odvolání členů komisí (ČSSR, PLR, NDR, RSR). V SSSR není konkrétních ustanovení o odvolání členů rozhodčích komisí, což však neznamená, že by člen komise nemohl být odvolán a nahrazen jiným členem, pokud není schopen plnit úkoly člena rozhodčí komise z jakéhokoliv důvodu.²⁸⁾

Důvody odvolání člena by měly být vždy konkrétně uvedeny. Odvolání člena rozhodčí komise provádí ten orgán, který ho jmenoval nebo zvolil. Všechna ustanovení vycházejí z toho, že je nezbytné, aby členy komise

²⁷⁾ P. Hajn: K postavení podnikového právníka. Socialistické soudnictví, 1966, č. 2, str. 77.

²⁸⁾ A. J. Pašerstnik: Rassmotrenije trudovyh sporov. Moskva 1958, str. 30.

byly osoby schopné a bezúhonné. Tato podmínka musí být v okamžiku kandidatury splněna; pokud nedostatek vyjde najevo až později, je nutné najít prostředky, jak takového člena komise nahradit jiným, způsobilějším k výkonu funkce, a to i v případě, kdy právní předpisy v této souvislosti nemají konkrétních ustanovení.

Při vytváření rozhodčích komisí existuje různá úprava, pokud jde o počet členů rozhodčích komisí a jejich složení. Počet členů je zpravidla závislý na počtu pracovníků, na množství sporů apod. V těch zemích, kde jsou rozhodčí komise vytvářeny na *zásadě parity*, je např. v SSSR stejný počet zástupců vedení organizace a odborové organizace určen dohodou těchto orgánů. Žádný předpis nestanoví, že by všichni členové komise museli být přítomni při každém jednání komise, ale je nezbytné, aby počet přítomných zástupců obou stran (nejméně však dvě třetiny celkového počtu) byl stejný.

Jiným typem jsou komise složené při rozhodování z *lichého počtu* členů (RSR, MLR, PLR). V RSR jsou rozhodčí komise složeny z pěti členů; jednají a rozhodují v tříčlenných senátech, pokud projednávají pracovní spory doplňuje se senát o další dva jmenované členy, po jednom z vedení organizace a z odborové organizace.

V MLR jedná a rozhoduje rozhodčí komise v tříčlenných senátech, předsedou senátu je předseda rozhodčí komise, který jmenuje další členy senátu a po jednom ze zástupců vedení organizace a odborové organizace.

V PLR počet členů podnikové rozhodčí komise určí ředitel organizace spolu s odborovou organizací (nejméně deset členů). Počet členů územní rozhodčí komise určí vojvoda v dohodě s odborovou radou vojvodství (nejméně patnáct členů). Rozhodčí komise rozhodují pracovní spory v pětičlenných senátech. Odvolací komise pro věci pracovní rozhoduje v tříčlenných senátech (u složitějších pracovních sporů mohou být vytvořeny pětičlenné senáty), ve složení předseda (soudce z povolání) a dva členové, z nichž jeden musí být z řad kandidátů navržených odborovou radou.

Úpravu v NDR a ČSSR nelze zařadit do žádné z předcházejících úprav. V NDR se rozhodčí komise skládá z 8 až 15 členů (výjimečně 6 nebo naopak až 20). Je tedy přípustný lichý i sudý počet členů. Jednání se však musí zúčastnit alespoň čtyři členové komise. V ČSSR je stanoven pouze minimální počet členů rozhodčí komise, a to sedm (není tedy vyloučen ani sudý počet).

Zásadně však platí ve všech socialistických zemích u rozhodčích komisí zásada sborového rozhodování.

Rozhodčí komise jsou vytvářeny na různě dlouhé *funkční období*, které je dáno zpravidla v závislosti na volebním období odborové organizace, např. v SSSR, PLR (u podnikových rozhodčích komisí). V BLR je výslovně upraveno na dobu nejméně jednoho roku, zatímco v MLR není stanoveno žádné omezení. V RSR a NDR je funkční období dvouleté a v ČSSR čtyřleté. Územní rozhodčí komise a odvolací komise pro věci pracovní v PLR mají funkční období shodné s volebním obdobím národní rady, která je zvolila. Příslušná ustanovení o funkčním období směřují k tomu, aby ko-

mise měly určitou stabilitu a aby byla členům poskytnuta možnost nabýt potřebných zkušeností pro výkon funkce.

V jednotlivých zemích je rovněž odlišná úprava výběru a ustanovení předsedy rozhodčí komise; v podstatě dva typy předsednictví rozhodčích komisí — střídavé a permanentní. Existuje systém, kde rozhodčí komise nemá stálého předsedu (SSSR). Funkci předsedy a tajemníka komise vykonávají střídavě zástupci vedení organizace a odborové organizace; v témž jednání nemohou zastávat funkci předsedy i tajemníka komise zástupci jednoho orgánu. Pro každé zasedání (kdy může být projednáno i více věcí) je nutno zvlášť určit předsedu a tajemníka komise. V ostatních zemích mají rozhodčí komise stálého předsedu.

Vývoj směřuje ke stálosti funkce předsedy. Toto řešení přispívá k jednotnému vedení rozhodčí komise, k odbornosti vedení a ke kontinuitě vztahů uvnitř i vně rozhodčí komise.

Lze tedy učinit závěr, že rozhodčí komise v socialistických zemích se vyznačují mnoha shodnými rysy, které je charakterizují jako zvláštní společenské orgány, povolané podílet se na řešení pracovních sporů za přímé účasti pracujících a v prostředí, v němž tyto spory vznikají, což se jeví jako společná tendence ve vývoji právních úprav řešení pracovních sporů v socialistických zemích.

Odlišnosti právních úprav organizace rozhodčích komisí jsou založeny na různém historickém vývoji a na zkušenostech, které zdůvodňují v jednotlivých zemích konkrétní rozdílnou právní úpravu.

B. Platná právní úprava v ČSSR.

Organizace a řízení před rozhodčími komisemi v ČSSR jsou upraveny v části druhé, hlavě deváté (§ 207—216) zákoníku práce (ZP), zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (úplné znění vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.) a ve vyhlášce ÚRO č. 42/1975 Sb., o projednávání a rozhodování pracovních sporů rozhodčími komisemi (dále jen vyhl. ÚRO), která spolu s poslední novelou zákoníku práce (zákon č. 20/1975 Sb.) nabyla účinnosti dnem 1. července 1975.

V oblasti *výrobních družstev* vydal na základě § 216 odst. 2 ZP Český svaz výrobních družstev Směrnici ze dne 8. 7. 1975 o projednávání pracovních sporů *rozhodčími a smířčími komisemi* ve výrobních družstvech, která podrobněji upravuje pravomoc komisí, ustavování komisí a provádění rozhodčího řízení (dále uvádíme jen hlavní odlišnosti úpravy těchto komisí).

Rozhodčí komise jako zvláštní komise základní organizace ROH je vybavena rozhodovací pravomocí ve sporech mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru. Členové rozhodčí komise jsou členy základní organizace ROH. Tato úprava je projevem nejširšího zapojení pracujících do činnosti orgánu, na který byla přenesena část úkolů státních orgánů. Dochází tím k široké účasti pracujících při výkonu spravedlnosti nesoudními orgány, jejíž účelem je vnést jejich bohaté životní zkušenosti

do činnosti rozhodčích komisí při projednávání a rozhodování pracovních sporů.

Rozhodčí komise se ustavuje:

a) *obligatorně* ve všech základních organizacích ROH těch organizačních jednotek, v nichž je alespoň 500 pracovníků v pracovním poměru, dále v resortu státního a družstevního obchodu v základních organizacích ROH těch organizačních jednotek, v nichž je alespoň 100 pracovníků v pracovním poměru;

b) *fakultativně* v základních organizacích ROH těch organizačních jednotek, v nichž vzhledem k menšímu počtu pracovníků není zřízení rozhodčí komise obligatorní, jestliže to však považuje závodní výbor ROH se souhlasem okresní odborové rady za účelné.

Při zjišťování rozhodujícího počtu pracovníků v pracovním poměru se do uvedeného počtu nezapočítávají učni a pracovníci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nižší počet pracovníků, z kterého se vychází při ustavování rozhodčích komisí v organizacích státního a družstevního obchodu, je odůvodněn organizační strukturou těchto organizací, kde je menší počet pracovníků a zároveň častá existence pracovních sporů (jmenovitě o náhradu škody — schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování).

Případné snížení počtu pracovníků po ustanovení rozhodčí komise nemá vliv na výkon její činnosti až do konce funkčního období. Rozhodující je počet pracovníků v pracovním poměru v době ustavení rozhodčí komise.

Výjimky ze zásady, že komise se ustavují v základních organizacích ROH jsou v § 21–22 vyhl. ÚRO. Podle nich se *obligatorně* ustavují v *oblasti školství* spravovaného okresními národními výbory rozhodčí komise při okresních výborech Odborového svazu pracovníků školství a vědy, pro oblast školství spravovaného krajskými národními výbory při krajských výborech Odborového svazu pracovníků školství a vědy s tím, že tyto rozhodčí komise jsou voleny plenárním zasedáním okresního, případně krajského výboru odborového svazu.

Fakultativně se ustavují rozhodčí komise při těch podnikových výborech ROH, kterým byly usnesením sekretariátu ÚRO, na základě čl. 3 usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH, svěřeny pravomoci závodního výboru (vedle komisí ZO ROH).

V současné platné právní úpravě organizace rozhodčích komisí není zajištěno rovné postavení všech pracovníků, pokud jde o orgán, který má pravomoc řešit jejich pracovní spory. Jde zejména o organizace, které mají méně než 500 (100) pracovníků v pracovním poměru, rozhodčí komise u nich není ustavena a je dána výlučná pravomoc soudu.

Činnost rozhodčích komisí metodicky řídí okresní odborové rady, které vedou seznamy ustavených rozhodčích komisí a ve spolupráci se závodními výbory ROH sledují provádění rozhodčího řízení z hlediska dodržování socialistické zákonnosti. Zejména pracovněprávní komise okresních odborových rad by měly významně přispívat ke zvyšování pracovněprávních

znalostí členů rozhodčích komisí i k administrativní kontrole jejich činnosti.

Pokud jde o rozhodování rozhodčích komisí není zatím prováděn dozor nad zákonností jimi vydávaných rozhodnutí a nejsou prováděna opatření ke sjednocování rozhodovací praxe rozhodčích komisí. Tento úkol není možno zajistit prostřednictvím okresních odborových rad a závodních výborů. K zajištění jednotnosti pracovněprávní judikatury je nutno přistoupit společně na celém území ČSSR, včetně rozhodovací činnosti rozhodčích komisí, rozhodčích a smírčích komisí ve výrobních družstvech a soudů. Nepochybně by tímto úkolem měly být pověřeny soudy.

Ustanovování členů rozhodčí komise se děje *volbou*. Volby řídí závodní výbor ROH, který přitom musí dodržovat Volební řád pro volby rozhodčích komisí základních organizací ROH, schválený 7. dubna 1975 sekretariátem ÚRO.

Členy rozhodčí komise volí členská schůze nebo konference základní organizace ROH. Členové rozhodčí komise se volí souhrnně veřejným hlasováním. Volební právo mají členové (delegáti) základní organizace ROH, bez stanovení minimální věkové hranice, a to i když nejsou pracovníky organizace (důchodci). Nedojde-li ke zvolení navrhovaných členů (nejméně sedmi navrhovaných členů) je třeba provést novou volbou stejným postupem nejpozději do 30 dnů od předcházející volby.

Zvolená komise se sejde ihned po volbě (nejpozději do tří dnů) na své ustavující schůzi, za účasti zástupce závodního výboru ROH a na jeho návrh zvolí ze svého středu předsedu a jeho zástupce veřejným hlasováním při nutnosti získání nadpoloviční většiny hlasů všech členů komise.

Počet členů rozhodčí komise stanoví závodní výbor ROH s přihlédnutím k velikosti, struktuře organizace, charakteru a problematice činnosti organizace tak, aby rozhodčí komise měla nejméně sedm členů (ve výrobních družstvech pět členů).

V praxi může dojít k tomu, že se počet členů rozhodčí komise v průběhu funkčního období sníží pod stanovený minimální počet sedmi členů. Vyhl. ÚRO stanoví, že je nutno provést doplňující volbu (§ 4 odst. 2). V této době, klesl-li počet členů rozhodčí komise pod sedm, je sice rozhodčí komise v organizaci ustavena, ale vzhledem k nedostatečnému počtu jejich členů nemůže vykonávat do doby než jsou provedeny doplňující volby svou činnost a je tedy dána teoreticky pravomoc soudu.²⁹⁾

Předpisy o činnosti rozhodčích komisí tuto situaci výslovně neřeší. Ze znění § 3 odst. 1 vyhl. ÚRO však jasně vyplývá, že rozhodčí komise musí mít *nejméně* sedm členů. Není-li tento požadavek splněn, nemůžeme hovořit o existenci komise schopné vykonávat svou činnost. V souvislosti se zněním § 3 odst. 3 vyhl. ÚRO, že komise je ustavena *zvolením nejméně*

²⁹⁾ Shodně F. Bernard—V. Šusta: Projednávání pracovních sporů. Praha 1971, str. 27; K. Gečík: Činnost komisí pro pracovní spory. Bratislava 1971, str. 51. U komisí pro pracovní spory platila shodná úprava při stanovení minimálního počtu členů komise.

sedmi členů, mohli bychom dojít dokonce k závěru, že není rozhodčí komise vůbec ustavena, klesl-li počet členů pod sedm.³⁰⁾ Vzhledem však k povinnosti komise vyrozumět o svém ustavení podle § 3 odst. 4 vyhl. ÚRO řadu orgánů a organizací a neexistuje-li konkrétní úprava této přechodné situace, dospíváme pouze k výkladu, že nemůže komise *dočasně* vykonávat svou činnost a měla by spor postoupit soudu. Vzhledem k ustanovení § 8 OSŘ soud by mohl namítnout nedostatek pravomoci a popřípadě si ověřit skutečný počet členů rozhodčí komise, což s největší pravděpodobností potrvá stejnou dobu, jaká je určena pro bezvýslednost rozhodčího řízení z důvodů, že v něm nebyl schválen smír ani vydáno rozhodnutí. Je proto pro praxi zatím nejschůdnější cesta spor neprojednávat a vyčkat 30 dnů od podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení. Poté by měla komise upozornit účastníky, že nemůže dočasně vykonávat svou činnost a vyzvat je k podání návrhu na postoupení sporu soudu ve smyslu § 212 odst. 1 ZP.

Jiný výklad³¹⁾ by byl nutně také v rozporu se zájmy objektivního a kolektivního řešení pracovních sporů a způsobil by těžkosti v plnění poslání rozhodčích komisí, popř. těžkosti při respektování nepodjatosti členů rozhodčích komisí ve smyslu § 8 odst. 2 vyhl. ÚRO. Na základě zásad interpretace normy je jediné tento výklad v souladu s účelem a posláním předpisů o rozhodčím řízení a v budoucnu si vyžádá normativní úpravy.

Vyhl. ÚRO a volební řád stanoví následující podmínky způsobilosti pro volbu za člena rozhodčí komise: členství v základní organizaci ROH, v níž je rozhodčí komise ustavována, věk alespoň 18 let, způsobilost k právním úkonům,³²⁾ oddanost socialistickému společenskému a státnímu zřízení, politická, morální a pracovní vyspělost, která prokazuje schopnost rozhodovat o právech a povinnostech jiných pracovníků.

Členem rozhodčí komise nemůže být vedoucí organizace nebo organizační jednotky, kde je rozhodčí komise ustavena, popř. jeho zástupce.

Volební období členů rozhodčí komise je čtyřleté (ve výrobních družstvech tříleté), počínaje dnem, kdy rozhodčí komise byla zvolena. Nebude-li před jeho uplynutím zvolena nová rozhodčí komise, prodlužuje se toto období až do jejího zvolení, nejdéle však o šest měsíců.

Rozhodčí komise odpovídá za provádění rozhodčího řízení členské schůzi (konferenci) základní organizace ROH, která může během volebního období z funkce odvolat člena rozhodčí komise, neplní-li soustavně své povinnosti nebo jestliže nastanou jiné vážné důvody, pro něž nebude vhodné,

³⁰⁾ Tuto formulaci („Sníží-li se počet členů komise na méně než pět, ... komise se považuje za neustavenou.“) má výslovně v čl. 2 odst. 2 zakotvenu Směrnice ČSVD o projednávání pracovních sporů rozhodčími a smířčími komisemi ve výrobních družstvech.

³¹⁾ Ojediněle odlišné stanovisko zaujal Freund (M. Freund: K činnosti rozhodcovských komisí. Socialistické soudnictvo, 1976, č. 11–12, str. 36–37), který dochází k závěru, že rozhodčí komise neztrácí svoji způsobilost dokonce ani tehdy, sníží-li se počet jejích členů o čtyři, což je více než o polovinu původně sedmi zvolených členů komise. Tento výklad nemůžeme rozhodně akceptovat.

³²⁾ Volební řád nesprávně hovoří o „způsobilosti k právům a povinnostem“.

aby dále setrval ve své funkci. Členem rozhodčí komise přestává být rovněž pracovník, který se své funkce vzdal. Vyhl. ÚRO dále stanoví, že členem rozhodčí komise přestává být ten, kdo ztratí některou z podmínek způsobilosti být jejím členem. V těchto případech je možné provést doplňující volbu na členské schůzi (konferenci) základní organizace ROH za stejných podmínek jako při volbě celé rozhodčí komise. Sníží-li se počet členů na méně než sedm, je nutno provést doplňující volbu vždy. Doplňující volbu je možno provést i v případě, že se jeví účelné rozšířit počet členů rozhodčí komise o další členy.

Rozhodčí komise může rozhodovat pouze ve sboru, což umožňuje všestrannější projednání a uváženější rozhodnutí. Rozhodčí komise může jednat pouze za přítomnosti nadpoloviční většiny jejích členů. K přijetí rozhodnutí komise nebo ke schválení smíru je třeba nadpoloviční většiny hlasů přítomných členů rozhodčí komise. Nedostaví-li se potřebný počet členů rozhodčí komise, je nutno jednání odložit. Hlas předsedy rozhodčí komise má stejnou váhu jako hlas ostatních členů komise.

ZP v § 209 stanoví možnost rozhodčí komise projednávat a rozhodovat pracovní spory nejen jako celek, ale i v užší komisi, složené nejméně ze tří členů rozhodčí komise. Členy užší komise a jejího předsedu určí rozhodčí komise jako celek, a to případně podle zásad, na kterých se může usnést závodní výbor ROH. Užší komise může jednat, je-li přítomna nadpoloviční většina členů užší komise, nejméně však tři její členové a k přijetí rozhodnutí nebo ke schválení smíru užší komisí je třeba nadpoloviční většiny hlasů přítomných členů užší komise.³³⁾

Zavedení úpravy rozhodování v „užší“ komisi je však ojedinělým pojmem v terminologii rozhodčího řízení v socialistických zemích. Obvyklým řešením, když neprojednává a nerozhoduje spor komise jako celek, a to v plném počtu zvolených členů je, že musí být přítomna alespoň její část, která bývá v právních předpisech konkrétně stanovena. Hovoří se pak nadále o komisi (nikoliv užší) anebo o senátu komise. Tato úprava má tu výhodu, že není třeba, aby rozhodčí komise jako celek určovala vždy případ od případu nebo pro určitý úsek (věcný či časový) členy užší komise a předsedu užší komise. Není třeba ani zvláštního určení zásad závodním výborem ROH o ustavování užších komisí, kterého se stejně v praxi mnoho neužívá.

Ustanovení § 8 odst. 3, věta pátá vyhl. ÚRO, že v dalším platí pro jednání užší komise ustanovení o jednání komise, není zcela bez komplikací, vzhledem k tomu, zda skutečně vyhl. ÚRO má na mysli pouze *jednání* komise, tj. § 7 až 14 vyhl. ÚRO nebo *řízení* vůbec, ve smyslu části druhé vyhl. ÚRO. Na činnost užší komise je totiž nutno aplikovat i další ustanovení, než která jsou stanovena v § 7 až 14 vyhl. ÚRO.

Již v průběhu přípravy novely zákoníku práce z roku 1975 a přípravy

³³⁾ Nedostatečné obsazení komise při projednávání a rozhodování sporu je důvodem ke zrušení rozhodnutí soudem podle § 213 ZP, nelze zde ani analogicky použít ustanovení § 228 odst. 1 písm. d) OSŘ.

vyhlášky č. 42/1975 Sb. bylo připomínáno, aby byla zvolena formulace: „Rozhodčí komise jedná a rozhoduje jako celek nebo za přítomnosti alespoň tří členů komise“. Touto formulací bylo možno se vyhnout termínu „užší“ komise a výsledek zamýšlené úpravy by byl shodný.

Předpisy o řízení před rozhodčími komisemi nemají zvláštní ustanovení, která by se týkala právního postavení členů rozhodčích komisí. Na jejich postavení se vztahují ustanovení o povinnosti zachovávat právní předpisy a o podmínkách způsobilosti pro volbu za členy rozhodčích komisí. U členů rozhodčích komisí neexistuje neslučitelnost s jinou politickou, či společenskou funkcí.³⁴⁾

Pokud jde o nezávislost členů rozhodčích komisí, je zásada jejich nezávislosti při rozhodování pracovních sporů přímo vyjádřena v § 20 odst. 1 vyhl. ÚRO. Znamená, že členové rozhodčích komisí jsou při rozhodování vázáni pouze platnými právními předpisy. Členové komisí musí rozhodovat bez zainteresanosti na projednávaném sporu, nezávisle na účastnících řízení i na jiných osobách a organizacích. Při současné právní úpravě postavení rozhodčích komisí jako odborových orgánů se jeví někdy v praxi obtížné dosáhnout plné nezávislosti a objektivnosti v posouzení sporu mezi organizací a pracovníkem, neboť oprávněné zájmy pracovníka, jako jednoho účastníka řízení, má právě za úkol odborová organizace chránit (viz výše).

Nezávislost členů rozhodčích komisí je zabezpečována v řadě procesních ustanovení. Zejména úpravou vyloučení členů komisí, dále úpravou sborového projednávání a rozhodování a úpravou neveřejnosti porady o rozhodnutí.

V zájmu nestranného projednání sporu a vydání rozhodnutí je z účasti na jednání rozhodčí komise vyloučen ten člen, u něhož, se zřetelem na jeho poměr k projednávané věci nebo k účastníkům řízení, lze mít pochybnosti o jeho nepodjatosti. O poměru k zástupcům účastníků sice předpisy nehovoří, ale protože i zástupci mohou vzbudit pochybnost o jeho nepodjatosti, je třeba i poměr k nim považovat za důvod vyloučení člena rozhodčí komise. O tom, zda je člen rozhodčí komise vyloučen, rozhodne komise tak, že člen o kterého se jedná, nehlasuje. Podnět k takovému rozhodnutí může vyjít od účastníků, event. i od členů rozhodčí komise samotných.

3. Právní úprava řízení před rozhodčími komisemi (rozhodčí řízení).

A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích.

V dalším si všimneme současné úpravy některých procesních institutů v řízení před rozhodčími komisemi, zejména těch, které jsou charakteristické pro socialistické země.

Rozhodčím řízením v pracovních sporech rozumíme postup rozhodčí ko-

³⁴⁾ Na členy rozhodčích komisí se vztahuje § 6 vyhlášky ÚRO č. 172/1973 Sb., o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v ROH. Podle tohoto ustanovení je organizace povinna uvolnit pracovníky k výkonu jejich funkce členů rozhodčích komisí a uhradit jim náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

mise, účastníků, popř. i jiných osob při projednávání a rozhodování věci, které vyplývají z pracovněprávních vztahů, jehož cílem je poskytnout ochranu subjektivním (pracovním) právům, jakož i právní vztahy, které mezi nimi při tomto postupu vznikají.

Řízení před rozhodčími komisemi tvoří součást civilního procesu a je jeho zvláštním druhem. Jde o řízení nalézací s charakterem řízení sporného, kde dochází k řešení sporů o právo a povolaným orgánem funkčně způsobilým k poskytnutí ochrany a vyřešení kontradiktorních sporů jsou rozhodčí komise, které mají k tomu zmocnění dané státem.

Základní zásady rozhodčího řízení. Předpisy o projednávání a rozhodování pracovních sporů rozhodčími komisemi obsahují některé hlavní zásady, podle kterých se rozhodčí řízení uskutečňuje. Vzhledem k tomu, že řízení před rozhodčími komisemi je druhem civilního procesu, je nutno brát v úvahu i zásady civilního procesu³⁵⁾ a samozřejmě i ty zásady právního řádu státu, které jsou společné všem právním odvětvím.

Uvedeme dále jen stručně význam jednotlivých zásad pro řízení před rozhodčími komisemi.

Zásada materiální pravdy je základní zásadou rozhodčího řízení a ostatní zásady napomáhají jejímu uskutečňování a ona ovlivňuje jejich obsah a tvoří s nimi dialektickou jednotu. Vedoucí postavení této zásady v poměru k ostatním zásadám se jeví hlavně v její realizaci, kde se uplatňuje vlastně účel projednávání pracovních sporů rozhodčími komisemi, tj. zjištění skutečného stavu věci a na jeho základě vydání rozhodnutí, kterým bude dosaženo právní jistoty ve vztazích mezi organizací a pracovníkem.

Zásada volného hodnocení důkazů nepochybně platí i v řízení před rozhodčími komisemi, přestože se zpravidla výslovně o ní předpisy nezmiňují. Plné uplatnění této zásady je v souladu s možností volného hodnocení důkazů, čili uvážení toho, ve kterém okamžiku lze skutkový stav, objektivní pravdu, považovat za zjištěné. Při jejím uplatnění jde rovněž o takové hodnocení důkazů, kdy rozhodčí komise není omezována právními předpisy, jak který důkaz hodnotit, tj. jakou míru věrohodnosti mu přiznat.

Zásada rovnosti účastníků je dána stejnými právy a povinnostmi organizace i pracovníka při projednávání pracovních sporů. Ve sporu vzniklém z pracovního poměru stojí pracovník proti účastníkovi, kterému je rovněž pracovně podřízen. Jedná se tedy o to, jakým způsobem zajistit uskutečnění této zásady v řízení před rozhodčí komisí. Určitá faktická nerovnost se například jeví při vyhledávání a navrhování důkazů, nezbytných pro správné rozhodnutí sporu.

Zásada rovnosti účastníků se projevuje několika prvky: rozhodčí komise, která projednává spor, musí poskytnout účastníkům stejnou příležitost vyložit svá stanoviska; účastníci mají stejná procesní práva a rozhodčí

³⁵⁾ Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR č. 62 (Sbírka rozhodnutí čs. soudů, ročník 1961, str. 58) uvádí, že rozhodčí řízení „zachovává všechny základní zásady civilního soudního řízení, které mají tak všeobecnou platnost, že se stávají nutně i zásadami rozhodčího řízení v pracovních sporech“.

komise musí zajistit účastníkům stejnou možnost tato práva uplatnit. Z tohoto požadavku vyplývá i povinnost rozhodčí komise řádně poučovat účastníky o jejich právech a povinnostech, což předpokládá dobrou znalost právních předpisů ze strany členů rozhodčí komise.

Mohla by vzniknout i otázka, zda by závislost pracovníka na organizaci nemohla mít na řešení sporu takový vliv, že by se tato zásada nemohla uplatňovat vždy ve své úplnosti. Ovšem díky podmínkám, podporujícím růst uvědomělosti pracujících a rozšiřováním práv kolektivů pracujících a práv odborové organizace, lze výskyt obdobných situací předpokládat ve stále menší míře.³⁶⁾

Zásada dispoziční se uplatňuje jak při dispozici s řízením, tak při dispozici s předmětem řízení. Se zásadou dispoziční souvisí otázka, jaké jsou hranice vůle stran, tedy meze, v nichž mohou účastníci disponovat svými právy.

Na základě studia platných právních úprav socialistických zemí z hlediska realizace dispoziční zásady lze konstatovat, že zachovávání zásady je zajištěno, pokud jde o zahájení řízení, vymezení předmětu sporu a provádění určitých dispozičních procesních úkonů (např. podání prostředků nápravy vadných rozhodnutí).

Príslušné právní předpisy všech socialistických zemí stanoví nutnost podat návrh, aby řízení v pracovním sporu mohlo být zahájeno. Účastníci mají možnost uzavřít během jednání smír, který musí být v souladu s právními předpisy. Z tohoto důvodu jeho platnost vyžaduje schválení orgánem, který o sporu jedná, tedy rozhodčí komisí. To platí většinou i pro zpětvzetí návrhu, zřeknutí se nároku, uznání nároku apod.

Dispoziční zásada je uplatněna i v ustanovení, podle něhož rozhodčí komise, která projednává spor, se musí opírat ve svém rozhodnutí o návrhy a vzájemné návrhy účastníků, které jsou pro ni závazné a může přisoudit jen to, co je obsahem návrhů, pokud jde o předmět řízení. Toto ustanovení vychází z obecného principu, podle něhož žádné řízení v pracovních sporech nemůže být zahájeno bez návrhu a proto i rozsah rozhodnutí musí být podložen návrhem účastníka.

Zásada projednací se projevuje v součinnosti rozhodčí komise s účastníky řízení při shromažďování a prověřování tvrzených skutečností, s cílem zjistit skutečný stav věci. Podstata této zásady spočívá v povinnosti účastníků pravdivě a úplně vylicít všechny potřebné skutečnosti a označit potřebné důkazy. Současně však je i rozhodčí komise povinna aktivně přispívat k objasnění všech podstatných okolností sporu. Nemusí se tedy spokojit s tím, co jí účastníci předloží jako důkazy, nýbrž může ze své vlastní iniciativy provést i takové důkazy, které nebyly navrženy. Rozhodčí komise musí přispívat ke shromáždění všech skutečností, které jí umožní rozhodnout spor na základě skutečného stavu věci. Nestačí zde pouhé vlastní znalosti členů rozhodčí komise o tvrzených skutečnostech.

Zásada jednotnosti řízení. Nepochybně v řízení před rozhodčími komi-

³⁶⁾ L. Trócsányi, viz práci cit. v pozn. 10, str. 37.

semi platí i zásada jednotnosti rozhodčího řízení. Jednání před rozhodčí komisí při projednávání pracovního sporu není svázáno se zvláštním procesním postupem komise. Naopak v rozhodčím řízení se uplatňuje jeho neformálnost, a to ještě výrazněji než v řízení před soudem. Tím se vytvářejí příznivé podmínky, zejména pro postavení pracovníka, který se domáhá ochrany svých práv. Neformálnost rozhodčího řízení však neznamená, že není nutná jeho úprava procesními předpisy. Pokud zákonodárce volí v zájmu přehlednosti a srozumitelnosti jen poměrně stručnou procesní úpravu rozhodčího řízení, je vhodné pro případ nejasnosti nebo nedostatku speciální úpravy připustit možnost subsidiárně použít ustanovení občanského soudního řádu, jako základního předpisu v oblasti civilního procesu.³⁷⁾

Zásada ústnosti a přímosti. Zásada ústnosti znamená, že rozhodčí komise je povinna být zpravidla v ústním styku se všemi osobami, které mají činnou účast v řízení a zároveň povinnost přihlížet při rozhodování nejen k tomu, co bylo sděleno ústně, nýbrž i k tomu, co bylo sděleno písemně. Realizaci této zásady usnadňují ustanovení, podle nichž účastníci (zástupci) musí být vždy uvědoměni o termínu jednání a musí se k jednání dostavit. Účastníci předkládají své návrhy a stanoviska zpravidla ústně. Součástí dokazování jsou rovněž většinou ústní výsledky svědků a znalců.

Zásada ústnosti je doplněna zásadou přímosti, která znamená, že rozhodnutí ve věci může být vyneseno pouze tou rozhodčí komisí, před níž proběhlo ústní jednání a která tak vešla v přímý osobní styk s osobami zúčastněnými na rozhodčím řízení. O sporu rozhodují členové komise, kteří se s okolnostmi daného případu seznámili již během jednání. Ustanovení, podle něhož má komise přistoupit k novému jednání pokud možno ve stejném složení, nebylo-li možno rozhodnout již po prvním jednání, usnadňuje zachovávání zásady přímosti.

Provedení důkazu prostřednictvím dožádaného orgánu je možné jen výjimečně. Výslech svědka jedním z členů komise v místě bydliště svědka, který se z nějakého důvodu nemohl dostavit k jednání, je nutno rovněž považovat za výjimku, právě tak jako provedení místního ohledání jedním z členů komise. V takovém případě je nutné, aby byl při jednání přečten protokol o výsledku svědka nebo o ohledání.

Zásada veřejnosti stanoví požadavek, aby řízení v pracovních sporech a vůbec činnost rozhodčí komise probíhaly pod kontrolou pracujících. Navíc, prostřednictvím veřejnosti, je umožněno výchovné působení a právní propaganda, týkající se pracovněprávních předpisů a jejich aplikace.

Procesní předpisy, týkající se zásady veřejnosti, rozlišují dvě formy veřejnosti. Formu širší, podle níž je na jednání rozhodčí komise umožněn přístup kterémukoliv občanům a formu užší, podle níž mají na jednání rozhodčí komise přístup pouze pracovníci organizace, v níž je komise ustavena.

Jedná se zpravidla o tzv. publicitu pasivní, přítomná veřejnost tedy nemá

³⁷⁾ Srov. J. Haderka: K některým otázkám rozhodčího řízení, zejména k jeho vztahům k řízení soudnímu. Socialistická zákonnost, 1962, č. 1, str. 30.

oprávnění zasahovat do průběhu jednání; jen výjimečně přiznávají právní předpisy této veřejnosti právo účastnit se jednání aktivně. Pak je komise povinna udělit slovo tomu, kdo z přítomné veřejnosti o to požádá, jde o tzv. publicitu aktivní.³⁸⁾

Jednání s vyloučením veřejnosti (ČSSR, MLR, PLR) je možné jen v zájmu společnosti (pokud by bylo veřejným projednáváním ohroženo státní, hospodářské nebo služební tajemství) nebo v důležitém zájmu účastníka. Rozhodnutí musí být vždy vyhlášeno veřejně.

V řízení před rozhodčími komisemi platí dále i obecný požadavek zachovávání zákonnosti v řízení a požadavek hospodárnosti neboli urychleného projednání sporu, který bývá někdy spojován i s požadavkem rychlého výkonu rozhodnutí.³⁹⁾

O požadavku hospodárnosti můžeme hovořit také jako o charakteristickým znaku řízení před rozhodčími komisemi, který je dán v samotné existenci tohoto řízení i v úpravě všech jeho institutů. V souvislosti se stanovením pravomoci rozhodčích komisí však vzniká otázka (např. v ČSSR), zda je vždy v souladu s požadavkem hospodárnosti vymezit obligatorní pravomoc rozhodčích komisí velice široce, včetně sporů složitých, zejména po stránce právní.

V PLR dovoluje podle našeho názoru velmi rozumné ustanovení čl. 263 ZP PLR výjimečně rozhodčí komisi předložit spor soudu práce a sociálního zabezpečení k projednání a rozhodnutí, jestliže je to vzhledem k závažnému právnímu hodnocení sporu účelné. Tímto opatřením může rozhodčí komise v zájmu urychlení řízení postoupit spor soudu, který svým složením zaručuje spravedlivé rozhodnutí v souladu se zákonem, aniž by byl vyloučen laický prvek z projednání a rozhodnutí sporu. Pokud nemá rozhodčí komise tuto možnost, dochází zpravidla buď k rozhodnutí, které není v souladu se zákonem anebo k marnému uplynutí lhůty pro projednání a rozhodnutí sporu rozhodčí komisí, aniž bylo vydáno rozhodnutí. V obou případech dochází k nehospodárnému prodloužení doby, než je spor projednán a rozhodnut v souladu se zákonem.

Pravomoc rozhodčích komisí, jak ji upravují současné právní předpisy v socialistických zemích, je výsledkem vývoje, který proběhl v několika etapách a který rozhodně nelze považovat za ukončený. V SSSR se například pro rozšíření pravomoci soudů v pracovních sporech vyslovil Iva-

³⁸⁾ Tak je tomu např. v NDR. Stejně tomu bylo v řízení před místními lidovými soudy v ČSSR. Toto řešení si klade za cíl usnadnit objasnění některých otázek sporu, ale na druhé straně může ovšem někdy vést k protahování jednání.

³⁹⁾ Někteří autoři považují tyto požadavky rovněž za zásady řízení, například Trócsányi (L. Trócsányi, viz práci cit. v pozn. 10, str. 29–44), který jako další zásady rozhodčího řízení uvádí též zásadu projednávání sporů přímo v organizaci, kde vznikly, zásadu požadavku spolupráce odborů, zásadu dispozice postoupit spor soudu. V PLR jsou například za zásady rozhodčího řízení považovány i zásady ochrany zájmů pracujících, zásada smírného řešení sporů a zásada bezplatnosti (J. Brol: Rozstrzyganie sporów pracowniczych według kodeksu pracy. Państwo i prawo, 1975, č. 4, str. 47).

nov.⁴⁰⁾ Obecně se pro rozšíření pravomoci soudů vyslovili i Čecot, Judelson, v MLR Névai a opačně ve prospěch zúžení soudní pravomoci Ččina.⁴¹⁾

Společným jmenovatelem je obligatorní pravomoc rozhodčích komisí při projednávání a rozhodování pracovních sporů, s výjimkou některých vyjmutých druhů sporů. V SSSR se od roku 1957 pravomoc rozhodčích komisí vztahuje na většinu pracovních sporů, s výjimkou těch, které jsou ve výlučné pravomoci lidových soudů nebo nadřízených administrativních orgánů. Obdobná úprava je v BLR, NDR, RSR a od roku 1975 i v ČSSR (s výjimkou úpravy pravomoci poskytnuté nadřízeným administrativním orgánům).

V PLR je dána pravomoc řešit zákonem stanovené pracovní spory, vedle (podnikových, územních) rozhodčích komisí, soudům práce a sociálního zabezpečení, obecným soudům i odvolacím komisím pro věci pracovní (čl. 264 ZP PLR).

Některé pracovní spory jsou vyloučeny zákonem z pravomoci rozhodčích komisí, a to zpravidla taxativním způsobem (např. v SSSR, BLR, PLR, ČSSR). Většinou jde o pracovní spory, týkající se vzniku a zejména skončení pracovního poměru a spory pracovníků, kteří zaujímají vedoucí postavení v organizaci (např. MLR, ČSSR).

Podle Trócsányiho má pravomoc rozhodčích komisí tendenci se rozšiřovat, což znamená, že úkoly, svěřené těmto komisím zákony, jsou stále početnější (viz i úprava v ČSSR z roku 1975).⁴²⁾ Současně lze pozorovat tendence (NDR, RSR) sjednotit společenské orgány (rozhodčí komise, soudružské soudy). V socialistických zemích se stále zřetelněji prosazuje koncepce, podle níž by pracující měli mít jediný *společenský orgán*, pověřený výkonem spravedlnosti.⁴³⁾

Průběh rozhodčího řízení. V rozhodčím řízení se vždy rozhoduje otázka sporné existence tvrzeného nároku, kde je cílem o něm rozhodnout. Ve sporném řízení stojí vždy dva účastníci (strany) ve vztahu k předmětu sporu, v kontrapozici. Na jedné straně stojí navrhovatel (žalobce) a na druhé straně odpůrce (žalovaný). Navrhovatel tvrdí existenci určitého nároku vůči odpůrci. Tím, že tvrzení je uplatněno ve formě podnětu účastníka u rozhodčí komise, dostává se konflikt z předsporového stadia do stadia sporového. Vzniká pracovní spor.

Aby rozhodčí komise mohla jednat v konkrétním sporu a také ho rozhodnout, je k tomu třeba takového podnětu, jímž jeden z účastníků požádá

⁴⁰⁾ O. V. Ivanov: Sudebnaja zaščita trudovyh prav rabočich i služuščich. Sovetskoe gosudarstvo i pravo, 1973, č. 3, str. 20–26.

⁴¹⁾ Srov. např. K. S. Judelson: Razvitiye pravochranitelnoj funkcii v sfere graždanskich pravootnošenij s učastijem graždan. Pravovedeniye, 1967, č. 5, str. 158; L. Névai: Problém pravomoci civilních věcí v podmínkách ekonomické reformy v Maďarsku. Vědecké práce, Budapešť 1968, obor právo, díl IX, str. 139–140; N. A. Ččina: Osnovnyje napravleniya v razvitii graždanskogo processualnogo zakonodatelstva. Vestnik LU, Leningrad, série ekonomiky, filozofie a práva, 1963, č. 11, str. 89–97.

⁴²⁾ L. Trócsányi, viz práci cit. v pozn. 10, str. 57.

⁴³⁾ Srov. i dřívější úpravu řízení před místními lidovými soudy v ČSSR.

ve vlastním zájmu rozhodčí komisi o ochranu subjektivního práva, popř. oprávněného zájmu, které se tak stávají předmětem této ochrany. Potřeba ochrany vzniká nejčastěji u pracovníka, nikoliv na straně organizace, která má lepší možnost na základě svého postavení (moci) zabezpečit ochranu zájmů organizace.

Podnět účastníka je projevem jeho žalobního práva neboli práva na žalobu (*ius ad litem*). Důsledkem projeveného žalobního práva je povinnost rozhodčí komise poskytnout ochranu právu toho, kdo ho tvrdí vůči jinému, pokud tato ochrana patří do pravomoci rozhodčí komise.

Žalobní právo je právo každého nositele subjektivního práva nebo oprávněného zájmu, k jehož uplatnění nejsou předepsány žádné předběžné podmínky. Ochrana je požadována na základě tvrzení účastníka, který se jí domáhá. Rozsah této ochrany nemusí však být vždy totožný s rozsahem vlastního subjektivního práva. Podnět účastníka je proto také projevem uplatnění práva na žalobu jako prostředku práva na ochranu, a to bez ohledu na objektivní existenci nároku. Uplatněním tohoto práva dochází také k zahájení rozhodčího řízení a tím ke vzniku procesněprávních vztahů, nezávislých na vztazích hmotněprávních.

V rozhodčím řízení bývá tento podnět zpravidla nazýván jako *návrh na zahájení rozhodčího řízení*. Rozhodčí řízení je zahájeno podáním návrhu na zahájení rozhodčího řízení, a to i v tom případě, že návrh nemá všechny náležitosti. Návrh na zahájení rozhodčího řízení podává většinou pracovník, jehož subjektivní právo bylo porušeno nebo ohroženo organizací.⁴⁴⁾ Ze strany organizace jde většinou o uplatnění náhrady škody způsobené pracovníkem. U rozhodčí komise mohou být podány návrhy na určení, týkající se práv a povinností, vyplývajících z pracovního poměru, pokud existuje na tomto určení právní zájem.

Úpravy v některých socialistických zemích předpokládají, že návrh na zahájení rozhodčího řízení může podat také odborová organizace (např. v BLR, MLR) nebo prokurátor (např. v MLR, NDR). V ČSSR nemohou odborová organizace a prokurátor podat návrh na zahájení rozhodčího řízení. Prokurátorovi není toto právo dáno ani v případě ochrany práv pracovníka, ani v případě ochrany majetku v socialistickém vlastnictví, i když organizace je nečinná (obdobně v PLR).

Pokud jde o *lhůty* k podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení, není pracovník podle současné právní úpravy v SSSR vázán žádnou lhůtou k podání návrhu a uplatnění svého práva.⁴⁵⁾ V ostatních socialistických zemích musí být návrh na zahájení rozhodčího řízení zpravidla uplatněn v promlčecích (BLR, RSR), popř. i v prekluzivních lhůtách (PLR, NDR, ČSSR). Lhůty pro uplatnění peněžitých nároků jsou většinou tříroční (BLR,

⁴⁴⁾ V PLR může podat návrh na zahájení rozhodčího řízení pouze pracovník a pokud jde o nárok na náhradu škody z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání u pracovníka, také člen jeho rodiny. Je-li navrhovatelem organizace, podává žalobu u *obecného soudu*, před kterým potom probíhá řízení o pracovním sporu.

⁴⁵⁾ Čl. 90 Zásad zákonodárství SSSR a svazových republik o práci.

MLR, PLR, RSR) a v ČSSR jednoroční. Kratší lhůty jsou stanoveny pro uplatnění jiných nároků.

Zastoupení je přípustno u pracovníka i organizace.

Při zastupování vzniká otázka, zda pracovník může být v rozhodčím řízení zastoupen advokátem. V MLR je tato možnost výslovně připuštěna v § 14 odst. 2 nařízení č. 9 z roku 1967. Pokud však zastoupení advokátem není zákonem výslovně vyloučeno, třeba považovat je za přípustné. Jde o opatření ke zvýšení ochrany zájmů pracujících.⁴⁶⁾ Zastoupení advokátem nijak nevylučuje pracovníka z účasti na jednání rozhodčí komise, která k němu přizve i pracovníka osobně, aby se vyjádřil k věci a pomohl spor objasnit.

V průběhu rozhodčího řízení, v souladu s požadavkem hospodárnosti a komplexního posouzení všech skutečností, může dojít ke *spojení věcí* a ke společnému rozhodnutí o nich. Cílem společného řízení je předejít obtížím, které by mohly vzniknout z odděleného projednávání souvisejících sporů, zejména zabránit vydání vzájemně si odporujících rozhodnutí a vyhnout se nutnosti opakovat provedení shodných důkazů, což by bylo v rozporu s požadavkem hospodárnosti rozhodčího řízení.

Navrhovatel má povinnost označit *důkazy* již v návrhu na zahájení rozhodčího řízení, které jsou oběma účastníky doplňovány v průběhu rozhodčího řízení. Rozhodčí komise však není vázána pouze návrhy účastníků a může provést i důkazy, které nebyly navrženy. V rozhodčím řízení přicházejí jako důkazní prostředky nejčastěji v úvahu výsledky svědků, znalecký posudek, listiny a výsledky účastníků.

Při hodnocení důkazů rozhodčími komisemi je důležité, aby každý člen rozhodčí komise vycházel ze svých životních zkušeností, ze znalostí prostředí a ostatních okolností, které by mohly přispět ke spravedlivému zvážení výsledků jednání a ke zjištění objektivní pravdy.⁴⁷⁾

Rozhodčí komise může vydat rozhodnutí teprve po objasnění všech skutečností pracovního sporu. Vzhledem k faktické nerovnosti účastníků, pokud jde o možnost obstarávání důkazních prostředků, kde mnohé jsou v rukou organizace, navrhuji někteří autoři zavedení speciálních pravidel pro rozdělení důkazní povinnosti mezi účastníky.⁴⁸⁾

Pokud nedojde ke smíru, který např. v ČSSR, PLR musí rozhodčí komise schválit, končí rozhodčí řízení *vydáním rozhodnutí*. Rozhodnutí směřuje k ochraně porušených nebo ohrožených práv, popř. k budoucí úpravě pracovních podmínek. Pokud jde o přijetí rozhodnutí, existují v evropských socialistických zemích dva systémy. Podle prvního (SSSR, BLR) může roz-

⁴⁶⁾ V PLR se účast advokáta nepředpokládá. Srov. J. Brol, viz práci cit. v pozn. 39, str. 51.

⁴⁷⁾ L. Jouza: Hodnocení důkazů v rozhodčím řízení. *Práce a mzda*, 1967, č. 12, str. 545–547, nebo *Práce a mzda*, 1976, č. 11, str. 566–569.

⁴⁸⁾ Srov. M. G. Avdjukov: *Zaščita trudovyh prav graždan v sude*. Moskva 1963, str. 27–29.

hodčí komise přijmout rozhodnutí pouze na základě jednomyslnosti. Pokud není jednomyslnosti dosaženo, řízení se stává bezvýsledným.

Podle druhého systému (NDR, RSR, MLR, PLR, ČSSR) se rozhoduje většinou hlasů. S výjimkou NDR⁴⁹⁾ se o přijetí rozhodnutí hlasuje v neveřejné poradě. Rozhodnutí je vyhlášováno vždy veřejně se stručným odůvodněním. Doručuje se účastníkům (zástupcům) a pokud bylo rozhodčí řízení zahájeno z podnětu odborové organizace nebo prokurátora, je doručováno i těmto orgánům. V NDR je opis rozhodnutí doručován prokurátorovi vždy, a to z důvodů usnadnění výkonu dozoru.

Rozhodnutím rozhodčí komise může být zcela, či částečně návrhu na zahájení rozhodčího řízení vyhověno, může být návrh zamítnut, popř. schválen smír, který byl účastníky uzavřen. Rozhodnutí musí být odůvodněno a nedílnou součástí je i poučení účastníků o prostředcích nápravy. Právní předpisy všech socialistických zemí obsahují o těchto náležitostech výslovná ustanovení.

Přesto, že cílem rozhodčího řízení je vydání správného rozhodnutí, může někdy dojít k tomu, že pro jeho faktickou, či jen zdánlivou nesprávnost se cítí některý z účastníků poškozen ve svých právech. Z těchto důvodů musí být umožněna následná kontrola, a to na základě podání stanovených prostředků k nápravě vadných rozhodnutí rozhodčích komisí.

Tyto prostředky můžeme dělit na řádné, které jsou přípustné pouze pokud napadené rozhodnutí ještě nenabylo právní moci a mimořádné, když napadené rozhodnutí právní moci již nabylo. V některých socialistických zemích jsou výslovně upraveny prostředky, které mají charakter řádných *opravných* prostředků a způsobují vznik *opravného řízení*, tj. přezkum napadeného rozhodnutí. V MLR, PLR, NDR jde o opravné řízení před soudem. V SSSR, BLR jde o opravné řízení před odborovým orgánem.

V ČSSR nejde však o opravné řízení, vzhledem k tomu, že námitky (řádný prostředek nápravy vadných rozhodnutí) mají za následek zrušení napadeného rozhodnutí rozhodčí komise, které tedy není předmětem přezkoumání jiným orgánem (viz dále).

Srovnávací informace o řešení pracovních sporů v socialistických zemích nemohou být redukovány jen na aspekty vnější, naopak je třeba vzít v úvahu i aspekty historické, sociální a ekonomické, které se v dané zemi uplatňují. Současně je však nutné si uvědomit, že společenskopolitické základy v socialistických zemích jsou identické a právní řády těchto zemí vycházejí ze shodných zásad. To vede k mnoha společným rysům v konkrétní právní úpravě, i když o integraci v této oblasti zatím můžeme těžko hovořit.

Nevšímat si příbuzných rysů by byla chyba stejně závažná, jako popírat zvláštnosti té které země, podmíněné jejím historickoprávním vývojem. To vše jsme se pokusili vzít v úvahu a přitom postihnout základní problémy, aby mohl být podán koherentní a konstruktivní pohled na danou problematiku. Bylo přihlédnuto i ke koncepcím, které umožňují pochopení ně-

⁴⁹⁾ Srov. § 18 výnosu St. rady ze dne 4. 10. 1968.

kterých institutů a ke způsobům řešení určitých problémů, naznačujícím vývojové tendence do budoucna.

Současná právní úprava řešení pracovních sporů v evropských socialistických zemích je projevem prohlubování socialistické demokracie a přenášení úkolů státních orgánů na orgány společenské; směřuje k dalšímu upevnování socialistické zákonnosti v oblasti pracovních vztahů, ochrany práv a oprávněných zájmů pracovníků i organizací.

B. Platná právní úprava v ČSSR.

Jak jsme již vyložili, považujeme rozhodčí řízení za druh civilního procesu. Z těchto důvodů je další výklad přizpůsoben podle jednotlivých procesních institutů, které jsou vlastní civilnímu procesu.⁵⁰⁾

I když předpisy o řízení před rozhodčími komisemi výslovně nestanoví subsidiární použití ustanovení občanského soudního řádu, je třeba vzhledem k charakteru civilního řízení připustit možnost jejich použití i na řízení před rozhodčími komisemi, pokud to povaha věci nevyklučuje.⁵¹⁾

Pro plynulý průběh rozhodčího řízení a pro vydání rozhodnutí musí být splněna řada podmínek, které nazýváme procesními podmínkami (podmínkami řízení). Jsou to: pravomoc, návrh na zahájení rozhodčího řízení, příslušnost, způsobilost být účastníkem, procesní způsobilost účastníka, plná moc zmocněnce, neexistence překážek litispendence a rei iudicatae.

Předpisy o existenci a zkoumání procesních podmínek v rozhodčím řízení výslovně nehovoří, ale například z § 6 vyhl. ÚRO vyplývá, že o nich obdobně platí to, co je v občanském soudním řádu uvedeno pro řízení před soudem.

Společným rysem procesních podmínek je nutnost jejich existence po celou dobu rozhodčího řízení až do vydání rozhodnutí ve věci samé. Z toho plyne povinnost rozhodčí komise zkoumat z vlastní iniciativy od zahájení rozhodčího řízení po celou dobu jeho průběhu, zda jsou splněny procesní podmínky a podle výsledku tohoto zkoumání postupovat. Bez zjištění existence procesních podmínek rozhodčí komise zpravidla nemůže konat

⁵⁰⁾ Podle zákona č. 122/1975 Sb., o zemědělském družstevnictví, který v části osmé (§ 82–89) obsahuje úpravu smírčího řízení (a podle vyhlášky č. 160/1975 Sb., o smírčím řízení v JZD), dochází před orgány JZD ke smírčímu řízení, v němž je poskytována ochrana zemědělskodružstevním vztahům. I toto smírčí řízení považujeme za druh civilního procesu (vedle smírčího řízení před smírčími orgány ROH a výrobních družstev při ochraně nároků a odměny poskytované v souvislosti s vynálezy, zlepšovacím návrhy a průmyslovými vzory). Ve smírčím řízení v JZD jde o spory mezi družstvem (JZD) a jeho členy (popř. pracovníky), a to bez zřetele, zda členský (popř. pracovní nebo jiný pracovněprávní) vztah k družstvu dosud trvá a pokud nebylo projednání jejich sporů právním předpisem vyhrazeno jiným orgánům. Blíže viz P. Hlavsa—A. Winterová: Doplňková skripta z občanského práva procesního. Praha 1977, str. 48–49; Z. Češka a kol.: Učebnice občanského práva procesního, rukopis; Zemědělskodružstevní právo. Praha 1976, str. 289–297; V. Fábry: Procedurální a procesní normy v zemědělskodružstevním právu. AUC — Iuridica, 1976, č. 4, str. 251–280.

⁵¹⁾ Shodně Čs. pracovní právo, skripta, rukopis hlavy XXV (autor M. Zavacký).

jiné procesní úkony a jednat ve věci samé. Pro postup rozhodčí komise platí obecně, že dříve než bude rozhodovat o tom, zda je určitý návrh důvodný, musí rozhodnout, že je přípustný (logická priorita přípustnosti). Zjistí-li komise nedostatek některé procesní podmínky, postupuje pak podle toho, zda jde o odstranitelný nebo neodstranitelný nedostatek procesní podmínky.

Pravomoc rozhodčích komisí. Podle ustanovení § 7–8 OSŘ a § 207 odst. 1 ZP projednávají a rozhodují spory mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru soudy a rozhodčí komise. Pokud je příslušná rozhodčí komise v organizaci ustavena, je třeba respektovat podle současné právní úpravy obligatorní pravomoc rozhodčích komisí při řešení pracovních sporů, s výjimkou stanovené výlučné pravomoci soudů. Jinak soud může jednat jen tehdy, nebyl-li spor před rozhodčí komisí vyřešen s konečnou platností (§ 8 OSŘ).

Pravomoc rozhodčích komisí je dána povinností projednat, ale zároveň i rozhodnout pracovní spory, které jsou uvedeny v § 208 ZP. Rozhodčí komise nemohou projednávat spory mezi organizacemi, spory, které nejsou pracovními spory a dále nemohou projednávat ani ty pracovní spory, které zákon výslovně svěřuje do výlučné pravomoci soudů (§ 208 odst. 1 ZP). Pravomoc komisí je vymezena poměrně složitě pozitivním i negativním způsobem.

Pracovním sporem vedle sporů mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru je třeba rozumět také spory z učebního poměru (§ 231 ZP) a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 236 ZP). Jde o sporné nároky mezi organizací a jejím pracovníkem, které vyplývají ze zákoníku práce nebo z ostatních pracovněprávních předpisů a jiných vnitropodnikových norem, z kolektivní smlouvy, z pracovní smlouvy, z učební smlouvy nebo z dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce.

Rozhodčí komise obligatorně⁵²⁾ projednávají a rozhodují v rozhodčím řízení:

a) pracovní spory o obsah potvrzení o zaměstnání (§ 60 odst. 1 ZP), o obsah posudků o pracovní činnosti (§ 60 odst. 2 ZP) a o návrhu na zrušení kárného opatření (§ 81 odst. 1 ZP), bez ohledu na to, zda pracovní poměr v době podání návrhu trvá, či zda již skončil a návrh podává bývalý pracovník organizace;

b) ostatní pracovní spory (s výjimkou výlučné pravomoci soudů)

ba) jestliže pracovní poměr v době podání návrhu trvá⁵³⁾ (např. spory o převedení pracovníka na jiný druh práce, o nárocích na dovolenou, o náhradě škody, o mzdových nárocích, o určení existence vzájemných práv a povinností);

⁵²⁾ Je třeba říci, že obligatornost se dost dobře teoreticky nesnáší s tím, že rozhodčí komise nejsou ustaveny ve všech organizacích.

⁵³⁾ Dostí problematickou se jeví úprava pravomoci na základě náhodných personálních prvků. Vymezení pravomoci by mělo být provedeno pouze podle druhových hledisek (věcných prvků).

bb) jestliže pracovní poměr v době podání návrhu trvá alespoň u jednoho pracovníka, pokud jde o nároky vzniklé organizaci z téhož důvodu vůči několika pracovníkům (např. spory o náhradu škody ze společné odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách).

Pravomoc soudu v těchto případech je dána až bezvýsledností řízení před rozhodčí komisí (dělená pravomoc) — § 208 odst. 2 ZP a § 8 OSŘ. V souvislosti s dělenou pravomocí vzniká řada pochybení v praxi. Dochází k tomu, že soudy nahrazují nedostatek vlastní pravomoci například jakýmsi souhlasným prohlášením účastníků a netrvají na projednání a rozhodnutí sporu rozhodčí komisí (např. obvodní soud pro Prahu 1 pod čj. 10 C 160/76).

Nejvyšší soud ČSSR se zabýval novou úpravou rozhodčího řízení a vydal stanovisko č. 51 z roku 1975 k některým ustanovením zákoníku práce, změněným nebo doplněným ustanovením zákona č. 20/1975 Sb. Ve II. části stanoviska jsou dosti podrobně vyloženy otázky pravomoci rozhodčích komisí a soudů v pracovních sporech. Vedle výčtu výlučné pravomoci soudů k projednání a rozhodování pracovních sporů je zejména zdůrazněna otázka dělené pravomoci podle § 8 OSŘ tak, že pravomoc soudů je v těchto případech dána až bezvýsledností řízení před rozhodčími komisemi.

Kdyby byl návrh na zahájení řízení podán u soudu, aniž předcházelo obligatorní rozhodčí řízení v organizaci, kde je rozhodčí komise ustavena, musí soud podle § 104 odst. 1 OSŘ usnesením řízení zastavit a po právní moci tohoto usnesení postoupit pracovní spor příslušné rozhodčí komisi. Provedení rozhodčího řízení je podmínkou řízení u soudu, jejíž nedostatek je však odstranitelný. K tomu musí soud přihlédnout i bez námitek účastníků.

Z pravomoci rozhodčích komisí není možno vyloučit ani ten případ, že by rozhodčí komise byla orgánem dohodnutým v kolektivní smlouvě podle § 20 odst. 5 ZP pro řešení nikoliv individuálních sporů o nároky, které vznikly nesplněním závazků organizace z kolektivní smlouvy a z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům.

Rozhodčí komise neprojednávají a nerozhodují vedle sporů, kde je dána výlučná pravomoc soudů, pracovní spory o náhradu škody způsobené pracovníkem organizaci trestným činem, přečinem nebo přestupkem, jestliže v souvislosti s řízením o takovém činu již soud, popř. správní orgán o nároku na náhradu škody rozhodl v tzv. adhézním řízení; konečně spory, které nelze považovat za pracovní (např. spory o odměny poskytované v souvislosti s vynálezy, zlepšovacím návrhy a průmyslovými vzory, spory týkající se podnikových bytů, nemocenského pojištění nebo sociálního zabezpečení) a spory o nároky z jiných než pracovněprávních vztahů (např. věci rodinné, trestní). Rozhodčí komise nemůže proto v těchto případech ani schválit smír, který by účastníci po vzniku takového sporu byli ochotni uzavřít.

Vzhledem k tomu, že věci vyplývající z pracovněprávních vztahů mohou rozhodovat rozhodčí komise i soudy, může nastat situace, že dojde ke sporu o pravomoc (kompetenční konflikt). Právní předpisy tuto otázku

neřeší. Jestliže však soud zastaví řízení, protože došel k závěru, že je dána pravomoc rozhodčí komise, a toto rozhodnutí nabylo právní moci, je tím pro soud i účastníky věc vyřešena a tímto rozhodnutím je vázána i rozhodčí komise, protože jde o rozhodnutí soudu, kde účinky právní moci zavazují vždy státní i nestátní orgány (§ 159 odst. 2 OSŘ). Stejná situace nastane, projedná-li a rozhodne nedopatřením výjimečně pracovní spor soud i přesto, že je dána pravomoc rozhodčí komise.

Naopak však projedná-li a rozhodne rozhodčí komise pracovní spor, který je ve výlučné pravomoci soudu, jde o neúčinné rozhodnutí, které nemůže nikdy nabýt materiální právní moci.

Návrh na zahájení rozhodčího řízení je dispoziční procesní úkon navrhovatele, v němž uplatňuje u rozhodčí komise ochranu svého tvrzeného ohroženého nebo porušeného subjektivního práva (oprávněného zájmu) proti konkrétnímu odpůrci. Na základě tohoto návrhu dochází k zahájení rozhodčího řízení, jehož účelem je, aby rozhodčí komise přezkoumala navrhovatelův uplatněný nárok po stránce skutkové i právní a rozhodla, zda je důvodný.

Podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení je podmínkou, aby řízení před rozhodčí komisí mohlo být zahájeno. Návrh se podává k místně příslušné komisi ustavené v organizaci, která je účastníkem řízení. Rozhodčí řízení je zahájeno dnem podání návrhu komisí.

Okamžikem zahájení řízení vzniká řada právních účinků, jednak procesněprávních a jednak hmotněprávních, které trvají, dokud rozhodčí řízení neskončí.

K procesněprávním účinkům patří:

a) vznik překážky litispendence neboli překážky věci zahájené, která znamená, že zahájení řízení brání tomu, aby o témže sporu současně probíhalo jiné řízení;

b) tzv. perpetuatio fori, tj. skutečnost, že byla-li rozhodčí komise místně příslušná podle okolností daných v okamžiku zahájení řízení, zůstává jí až do skončení řízení, a to i když se okolnosti mezitím změnily (§ 6 odst. 2 vyhl. ÚRO);

c) vyčerpání navrhovatelova práva volit mezi rozhodčími komisemi na výběr danými (§ 6 odst. 2 vyhl. ÚRO);

d) vznik povinnosti rozhodčí komise provést řízení;

e) počátek běhu třicetidenní lhůty pro rozhodčí komisi, v níž má zpravidla skončit své jednání.

K hmotněprávním účinkům zahájení řízení patří následující případy, ve kterých hmotné právo (pracovní) váže existenci subjektivního práva na jeho uplatnění v určité lhůtě u rozhodčí komise (popř. u soudu):

a) běh promlčecí lhůty nemůže skončit, tj. dochází k jeho stavení, pokud je nejpozději poslední den promlčecí lhůty zákonem stanovené subjektivní právo uplatněno u rozhodčí komise návrhem na zahájení rozhodčího řízení a v zahájeném řízení je řádně pokračováno (§ 261 odst. 1, 3 ZP);

b) k zániku práva nedojde, pokud je uplatněno u rozhodčí komise ná-

vrhem na zahájení rozhodčího řízení nejpozději poslední den prekluzivní lhůty zákonem stanovené (§ 261 odst. 2 ZP).

Vedle náležitostí návrhu na zahájení rozhodčího řízení stanovených v § 5 odst. 2 vyhl. ÚRO bude vhodné návrh doplnit i o další údaje, které pomohou objasnit sporný nárok, event. urychlí průběh rozhodčího řízení. Je-li návrh neúplný, vyžádá si rozhodčí komise jeho doplnění tím, že vyzve navrhovatele k doplnění písemného návrhu nebo provede podle jeho vyjádření potřebnou úpravu v zápisu o jeho ústním podání. Nedojde-li k doplnění návrhu, nemůže rozhodčí komise rozhodnout ani schválit smír. Nelze zde analogicky použít ustanovení § 43 odst. 2 OSŘ a řízení zastavit. Jestliže rozhodčí komise rozhodla i přes neúplnost podaného návrhu, byl by zde dán zpravidla důvod ke zrušení rozhodnutí pro rozpor s právními předpisy podle § 213 ZP.

Příslušnost rozhodčích komisí. Věcná příslušnost vymezuje okruh působnosti mezi jednotlivými orgány různého druhu, tedy určuje, který orgán je příslušný rozhodovat pracovní spory. Věcně příslušným orgánem povoláním rozhodovat pracovní spory jsou rozhodčí komise ustavené v základních organizacích ROH, pokud zákon nestanoví něco jiného (§ 208 odst. 1, 2 ZP).

Místní příslušnost vymezuje okruh působnosti mezi jednotlivými orgány stejného druhu, tedy určuje, který věcně příslušný orgán má projednat a rozhodnout určitou konkrétní věc. Místně příslušná je rozhodčí komise, jejíž působnost se vztahuje na trvalé pracoviště pracovníka, který je účastníkem řízení v době uplatnění sporného nároku (obecná komise pracovníka). Vedle takto vymezené *obecné* místní příslušnosti rozeznává § 6 odst. 2 vyhl. ÚRO *zvláštní* místní příslušnost na výběr danou, podle níž je také příslušná rozhodčí komise, jejíž působnost se vztahuje na pracoviště, kde sporný nárok vznikl. Při současné příslušnosti rozhodčí komise trvalého pracoviště i rozhodčí komise pracoviště, kde sporný nárok vznikl, projedná spor ta komise, u které navrhovatel podle své volby podal návrh. Není-li dána příslušnost rozhodčí komise trvalého pracoviště, není dána ani příslušnost rozhodčí komise pracoviště, kde sporný nárok vznikl.

Příslušná k projednání a rozhodnutí sporu je tedy rozhodčí komise tehdy, jestliže účastníkem sporu jsou organizace, ve které je tato rozhodčí komise ustavena, a pracovník této organizace, který má trvalé pracoviště (podle pracovní smlouvy) v rámci té organizační jednotky, na niž se vztahuje působnost této rozhodčí komise.

Působnost komise se vztahuje na pracoviště, která jsou v rámci organizační jednotky (závodu, podniku, provozu), v níž příslušná základní organizace ROH vykonává odborovou činnost. Rozhodčí komise je ustavena pouze pro jednotlivou základní organizaci ROH, čímž je její příslušnost pevně vymezena.

Pokud je účastníkem rozhodčího řízení pracovník, jehož pracovní poměr v organizaci již netrvá, je příslušná ta rozhodčí komise, jejíž působnost se vztahuje na bývalé pracoviště pracovníka.

Zjistí-li rozhodčí komise, že u ní byl podán návrh na zahájení rozhod-

čího řízení, k jehož projednání není příslušná, doručí ho po zastavení řízení neprodleně té rozhodčí komisi v organizaci, která je příslušná, a vyrozumí o tom navrhovatele. Právní účinky spojené s podáním návrhu nepřislušné komisi zůstávají přitom zachovány.

Není-li v organizaci příslušná rozhodčí komise ustavena nebo kdyby byl podán návrh, jehož projednání vůbec nenáleží do pravomoci komise, je tato povinna vrátit návrh neprodleně navrhovateli s poučením, z jakých důvodů nemůže rozhodčí komise návrh projednat a v jakém řízení je nutno návrh uplatnit. Právní účinky spojené s podáním návrhu zůstávají i zde zachovány, pokud jde o nároky vyplývající ze zákoníku práce nebo jiných pracovněprávních předpisů (§ 265 odst. 1 ZP). I v těchto případech by však bylo správné, aby rozhodčí komise řízení zastavila a sama postoupila spor soudu nebo jinému orgánu (analog. § 104 odst. 1 OSŘ).

Způsobilost být účastníkem a procesní způsobilost účastníka. Na rozhodčím řízení se vedle rozhodčí komise podílí i další subjekty, jejichž účast je nutná, event. potřebná k úspěšnému projednání a rozhodnutí pracovního sporu. Subjekty, o jejichž ochraně práv a oprávněných zájmů se jedná, nazýváme *účastníky* a ostatní jako subjekty zúčastněné na rozhodčím řízení.

Struktura rozhodčího řízení jako řízení sporného podmiňuje určení účastníků tím, že jako každý spor o právo předpokládá dvě procesní strany, jejichž zájmy na výsledku řízení jsou rozporné. Jednou je strana domáhající se (navrhovatel) u rozhodčí komise ochrany svého tvrzeného subjektivního práva, které je podle ní ohroženo nebo porušeno. Druhou je ta strana, která podle vyjádření domáhající se strany tvrzené právo ohrožuje nebo porušuje (odpůrce). Vymezení účastníků rozhodčího řízení je dáno formálně podle jejich postavení ve sporu bez závislosti na otázce věcné legitimace.

Otázka věcné legitimace, tedy otázka, zda účastníci jsou subjekty práv a povinností, které jsou předmětem řízení před rozhodčí komisí, je zjišťována až v průběhu rozhodčího řízení a musí být prokázána nejpozději v době vyhlášení rozhodnutí.

Zákoník práce v § 207 odst. 1 stanoví, že účastníkem rozhodčího řízení může být organizace (§ 8 ZP) a pracovník (§ 11–13 ZP). To znamená, že na jedné straně je vždy organizace, v níž je komise ustavena, a na druhé straně je vždy pracovník (příp. bývalý pracovník) této organizace. Účastníky rozhodčího řízení nemohou tedy být jiné osoby, ani v případě, že by šlo o jejich práva nebo povinnosti vůči organizaci (např. o nároky pozůstalých po pracovníkovi), protože tyto spory, včetně zjištění nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů, projednávají a rozhodují soudy. Rozhodčí komise rovněž nemůže projednávat spory mezi organizací a pracovníkem jiné organizace, spory mezi spolupracovníky, a to i kdyby šlo o nároky vyplývající z pracovněprávních předpisů.

K tomu, aby organizace nebo pracovník mohli být účastníky rozhodčího řízení, musí mít způsobilost být účastníky řízení a procesní způsobilost.

Způsobilost být účastníkem rozhodčího řízení a procesní způsobilost má

organizace podle § 8 odst. 2 ZP stanovenu tak, že organizace vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Vznik a zánik těchto způsobilostí je dán vznikem a zánikem organizace, což upravují předpisy hospodářského práva. Ze způsobilosti organizace vystupovat v pracovněprávních vztazích svým jménem vyplývá její způsobilost být účastníkem rozhodčího řízení, i když tuto způsobilost zákon výslovně neupravuje.

Pracovněprávní úkony v rámci procesní způsobilosti nemůže ovšem činit organizace jako celek. Proto § 9 ZP svěřuje oprávnění činit jménem organizace právní úkony:

- a) statutárním orgánům;
- b) jiným pracovníkům organizace, zejména vedoucím jejich organizačních útvarů jako orgánů organizace, pokud jde o právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy;
- c) dalším písemně pověřeným pracovníkům organizace.

Tyto orgány a tito pracovníci mohou jednat jménem organizace i v rozhodčím řízení a jejich právní úkony zavazují organizaci v rozsahu stanoveném v § 10 odst. 2 ZP a tato z nich také nabývá práv. Pověřený pracovník jednající za organizaci musí předložit písemné pověření, pokud pověření nevyplývá z organizačního řádu nebo z obecného zmocnění, které je rozhodčí komisi známo.

Způsobilost být účastníkem rozhodčího řízení má *pracovník* (učeň), který má způsobilost mít práva a povinnosti podle zákoníku práce. Procesní způsobilost v rozhodčím řízení má pracovník, který má způsobilost k pracovněprávním úkonům podle zákoníku práce, a to v rozsahu této způsobilosti (§ 13 ZP).

Zákoník práce v § 11 stanoví, že způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není stanoveno jinak, počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku, tj. nejdříve v kalendářním roce, kdy dovrší patnácti let věku. Způsobilost k právním úkonům může pracovník pozbyt rozhodnutím soudu, a to buď v celém rozsahu, nebo částečně (§ 12 ZP). Pozbyl-li rozhodnutím soudu pracovník způsobilost k právním úkonům (§ 17 ZP), a tím i procesní způsobilost, nebo nemá způsobilost k úkonům, které jsou v průběhu rozhodčího řízení prováděny, musí mít opatrovníka ustanoveného soudem. Rozhodčí komise přizve tohoto opatrovníka k jednání, u něhož musí být přítomen. Doba, po kterou opatrovník není ustanoven, se nezapočítává do běhu lhůty pro uplatnění nároku (§ 265 odst. 2 ZP).

Je-li účastníkem rozhodčího řízení pracovník (učeň) mladší než 18 let, rozhodčí komise k jednání přizve také jeho zákonného zástupce (§ 36–37, § 44–45 zákona o rodině). Zákonný zástupce však bez písemné plné moci nemůže provádět jménem mladistvého pracovníka žádné úkony.

Z toho vyplývá, že způsobilost mít práva a povinnosti a způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních

vztazích jsou upraveny odlišně od ustanovení hmotného práva občanského (§ 7—9 občanského zákoníku).

Zákoník práce nemá ustanovení o procesní způsobilosti, je-li pracovník stížen duševní poruchou, která není pouze přechodná a pro kterou pracovník není schopný k procesnímu úkonu, o něm se v rozhodčím řízení jedná [§ 242 odst. 1 písm. d) ZP]. Protože rozhodčí komise není oprávněna sama mu zřídit opatrovníka, nebyla by schopna o takové věci rozhodnout a účastník by se musel obrátit na soud (§ 212 ZP).

Způsobilost být účastníkem rozhodčího řízení je vymezena úžeji, než je vymezena způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení (§ 19 OSŘ). *Pracovník* (učeň) je účastníkem rozhodčího řízení jen tehdy, je-li pracovníkem organizace, v níž je místně příslušná rozhodčí komise ustavena a jeho pracovní poměr dosud trvá (popř. bývalý pracovník), a to bez ohledu na to, zda pracovník je nebo není člen ROH. Účastníkem může být i pracovník, který je cizím státním příslušníkem zaměstnaným v československé organizaci, popř. i domácí pracovník (§ 267 odst. 2 ZP).

Organizace je účastníkem rozhodčího řízení jen tehdy, je-li rozhodčí komise ustavena v této organizaci. Účastníkem je vždy organizace (podnik) jako právní subjekt, i když jejím jménem případně jedná pověřený vedoucí závodu nebo provozu apod. Účastníkem nikdy není nižší organizační jednotka (závod, provoz) a naopak nižší organizační jednotky a jejich vedoucí mohou uplatňovat nároky pouze jménem organizace. Účastníkem rozhodčího řízení by však mohly být koncernový podnik a koncernové účelové organizace, kde může statut určit, v kterých případech vystupují svým jménem v pracovněprávních vztazích (§ 8 odst. 2 nařízení vlády ČSSR č. 91/1974 Sb., o organizaci výrobních hospodářských jednotek a o jejich statutech).

V rozhodčím řízení není na straně pracovníka, který je účastníkem řízení, vyloučeno procesní společenství (subjektivní kumulace) více spolupracovníků, jde-li o jejich společný spor o nároky či povinnosti téhož druhu a je-li příslušná táž rozhodčí komise. Bylo by v rozporu s požadavkem hospodárnosti, kdyby každý spolupracovník byl nucen podávat samostatný návrh pro nároky z téhož právního důvodu (týchž skutečností) nebo kdyby organizace měla uplatňovat stejný nárok proti více spolupracovníkům samostatnými návrhy.

Vedlejší účastenství v řízení před rozhodčí komisí není procesně upraveno a zřejmě nepřichází v rozhodčím řízení v úvahu.

Účast prokurátora a národního výboru v činnosti rozhodčích komisí se může projevit pouze při podání návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodčích komisí pro rozpor s právními předpisy podle § 213 ZP nebo v účasti prokurátora při jednání před rozhodčí komisí (§ 9 odst. 2 vyhl. ÚRO).

Plná moc zmocněnce. Zmocněncem musí být osoba způsobilá zastupovat. Zmocněnec jedná jménem zmocnitele a jeho jednáním vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Zmocněncem pracovníka může být příbuzný, spolupracovník, advokát a jiná osoba. Pracovníku, členu ROH, v rozhodčím řízení před komisí nemůže být poskytnuta právní pomoc za-

stoupením podle Řádu právní moci ROH. Organizace může být rovněž zastoupena na základě plné moci advokátem nebo jinou osobou (§ 15 ZP).⁵⁴⁾ Plná moc s rozsahem zmocněncova oprávnění musí být předložena nejpozději před zahájením jednání rozhodčí komise

Prékážky litispence a rei iudicatae. Litispence brání tomu, aby o témže sporu probíhalo současně u téže rozhodčí komise nebo jiné komise další řízení. Zjistí-li rozhodčí komise, že již o témže sporu byl u ní podán návrh, musí jedno řízení zastavit. Pokud jde o spory o náhradu škody způsobené pracovníkem organizací trestným činem, přečinem nebo přestupkem a řízení o takovém nároku je již zahájeno před příslušným orgánem, vyčká komise jeho výsledku. Jestliže však nejde o takový spor, ale o jiný spor, který patří do pravomoci rozhodčí komise, která je v organizaci ustavena a je příslušná k projednání sporu, nemůže se konat o tomto sporu řízení u jiného orgánu (soudu), a proto nemůže jít o překážku litispence, ale otázku pravomoci.

Res iudicata brání za předpokladu totožnosti sporu tomu, aby bylo přípustné o sporu před rozhodčí komisí znovu jednat, a to i tehdy, rozhodl-li o náhradě škody způsobené pracovníkem organizací trestným činem, přečinem nebo přestupkem jiný orgán v souvislosti s řízením o takovém činu. Byl-li podán u rozhodčí komise návrh ve sporu již rozhodnutém, musí být toto řízení zastaveno. K odstranění překážky rei iudicatae může výjimečně dojít při zrušení rozhodnutí nebo schválení smíru podle § 213–214 ZP.

Projevy nebo jednání účastníků a rozhodčí komise, které procesní předpisy předvídají a upravují, a kterým přiznávají účinky na konkrétní procesněprávní vztahy, se nazývají *procesní úkony*.

Všechny úkony, které *rozhodčí komise* činí v průběhu řízení a mají zpravidla formu rozhodnutí, event. i jiného opatření (např. poučování účastníků řízení, výzva k doplnění návrhu) jsou procesními úkony komise. Předpoklady, podmínky a náležitosti procesních úkonů stanoví procesní předpisy, a to v případě rozhodčích komisí i přesto, že část těchto obsahově nepochybně procesních ustanovení je zařazena v předpisu z oblasti práva hmotného — § 207–215 ZP. Tato procesní ustanovení pak určují formu, formální náležitosti, místo a čas procesních úkonů.

Vzhledem k tomu, že u procesních úkonů nerozlišujeme platnost a neplatnost, je nutno výrazy „platnost“ (§ 8 vyhl. ÚRO) v činnosti rozhodčích komisí správně považovat za procesní úkony „bezvadné“ a „vadné“ a podle toho také postupovat.

Místem procesních úkonů rozhodčí komise je zásadně její sídlo v objektu organizace, v níž je ustavena. Čas a časové určení (procesní lhůty a roky) jsou v řízení před rozhodčí komisí vymezeny jako v řízení soudním. Vedle procesních lhůt můžeme i v rozhodčím řízení rozeznávat ještě tzv. lhůty instruktivní, s jejichž nedodržením nejsou spojeny procesní důsledky

⁵⁴⁾ Za organizaci jednájí většinou její pracovníci. Tito pracovníci nevystupují v rozhodčím řízení jako zmocněnci, jak je často uváděno, nýbrž jednájí za organizaci přímo ve smyslu § 9 ZP.

(lhůta ke skončení řízení — § 7 odst. 1, lhůta k doručení rozhodnutí — § 13 odst. 3 a lhůta k uschování písemností týkajících se řízení — § 18 odst. 4 vyhl. ÚRO).

Obsah procesních úkonů rozhodčí komise musí být písemně zachycen. V činnosti rozhodčí komise můžeme rozlišovat protokoly dvojího druhu:

- a) *protokoly nahrazující podání* (ústně podaný návrh na zahájení rozhodčího řízení — § 5 odst. 2, ústně podané námítky — § 13 odst. 1 a 2, ústně podaný návrh na postoupení sporu — § 15 odst. 2 vyhl. ÚRO aj.);
- b) *protokoly jednací* (zápis o jednání, který obsahuje náležitosti uvedené v § 18 odst. 1 vyhl. ÚRO).

Pro doručování písemností rozhodčí komise platí obdobně ustanovení § 266a ZP, včetně právní fikce doručení.

Procesní úkony *účastníků* rozhodčího řízení jsou všechny projevy, které účastníci činí a které směřují k vyvolání řízení, k jeho průběhu či k jeho ukončení. Za procesní úkon účastníka se považuje i úkon jeho zástupce.

Procesní úkony účastníků směřují vůči rozhodčí komisi a projevují se nejčastěji ve formě návrhů (návrh na zahájení rozhodčího řízení, námítky apod.) nebo vyjádření (skutková tvrzení, vyjádření k důkazům apod.). Tam, kde účastníci nakládají řízením nebo jeho předmětem, jde o *dispoziční* úkony (např. podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení, změna či zpětvzetí návrhu, smír).

Procesní úkony mohou účastníci provádět písemně nebo ústně. Čas ani časový sled procesních úkonů účastníků není obecně stanoven, pouze některé procesní úkony účastníků musí být provedeny v určitém časovém úseku — v procesní lhůtě.

Procesní lhůty v řízení před rozhodčí komisí jsou ty, které k provedení určitého procesního úkonu stanoví přímo zákon (např. lhůta k podání námítek — § 211 odst. 1 ZP, lhůta k podání návrhu na zrušení rozhodnutí komise nebo schválení smíru — § 213 odst. 2, § 214 odst. 2 ZP). Nedodržení procesní zákonné lhůty je vždy spojeno s procesními důsledky, zpravidla se ztrátou možnosti úkon s úspěchem provést, jde tedy o lhůty tzv. propadné.

Zákon ovšem stanoví zároveň podmínky, za kterých je možné prominutí zmeškání procesní propadné lhůty. Podle § 211 odst. 2 ZP rozhodčí komise promine na žádost zmeškání lhůty k podání námítek, jestliže účastník řízení (zástupce) ji zmeškal z omluvitelného důvodu (např. úraz) a námítky byly podány u rozhodčí komise do patnácti dnů od odpadnutí překážky, která zabránila lhůtu dodržet. Žádost o prominutí zmeškání lhůty nemá ze zákona odkladný účinek. Písemné rozhodnutí rozhodčí komise o žádosti o prominutí zmeškání lhůty obsahuje stručné odůvodnění a doručuje se oběma účastníkům.

Jestliže rozhodčí komise žádosti o prominutí zmeškání lhůty vyhoví, posuzují se námítky za podané ve stanovené lhůtě. Proti tomuto rozhodnutí nelze podat prostředek nápravy. Zamítla-li rozhodčí komise žádost o prominutí zmeškání lhůty z jakéhokoliv důvodu, může proti tomuto procesnímu rozhodnutí komise podat účastník námítky, o čemž musí být v roz-

hodnutí poučen. Podané námitky mají ten účinek, že rozhodčí komise věc postoupí soudu. Soud o žádosti o prominutí zmeškání lhůty rozhodne a vyhově-li jí a promine účastníku zmeškání lhůty k podání námitek proti rozhodnutí ve věci samé, dochází tím ke zrušení rozhodnutí rozhodčí komise a soud rozhodne znovu o pracovním sporu.

Počítání a běh procesních lhůt jsou upraveny stejně jako procesní lhůty v řízení před soudy. K zachování procesní lhůty stačí, aby podání bylo poslední den lhůty odevzdáno orgánu, který má povinnost je doručit (pošta).

Vedle návrhu na zahájení rozhodčího řízení je dalším dispozičním úkonem účastníků *změna a zpětvzetí návrhu*. Účastník může písemně nebo ústně do zápisu návrh změnit (rozšířit) nebo vzít zpět (zcela, zčásti) nejen v období před zahájením jednání, ale i při vlastním jednání rozhodčí komise do doby, než byl schválen smír nebo vydáno rozhodnutí. Rozhodčí komise o těchto úkonech musí vyrozumět odpůrce, kterému již byl zaslán stejnopis návrhu, nebyl-li těmto úkonům při jednání přítomen. Rozhodčí komise ani odpůrce se ke změně ani zpětvzetí návrhu nevyjadřují. Dnem zpětvzetí návrhu by rozhodčí komise měla řízení zastavit. Tímto dnem se obnovuje běh promlčecích a prekluzivních lhůt. Zpětvzetí návrhu nemá za následek bezvýslednost rozhodčího řízení. Zpětvzetím návrhu navrhovatel svůj nárok neztrácí a může jej kdykoliv později znovu uplatnit, ovšem jen s účinky *ex nunc*.

Dispozičním úkonem je rovněž *uzavření smíru*. Smír mohou účastníci uzavřít kdykoliv v průběhu řízení. Připouští-li to povaha věci a neodporuje-li právním předpisům, rozhodčí komise smír schválí.

Předpisy nehovoří o vzájemném návrhu, ale nebude možno v rozhodčím řízení vyloučit ani takový obranný úkon odpůrce, kterým uplatní vůči navrhovateli svůj obsahově související nárok ke splnění konkrétní povinnosti nebo určení právního vztahu (práva).

Průběh řízení. Po zahájení rozhodčího řízení postupuje komise tak, aby spor byl co nejrychleji projednán a rozhodnut. Předseda rozhodčí komise dbá na to, aby jednání skončilo nejpozději do třiceti dnů od zahájení řízení. Přípravu jednání bude účelné provádět zvláště v obtížnějších sporech, a to zejména předchozím zjištěním stanoviska odpůrce, odstraněním nedostatků návrhu, opatřením důkazů, objasněním sporného nároku potřebným šetřením u účastníků i u dalších osob. Účelné bude pokusit se o smírné vyřešení sporu.

Úkony při přípravě jednání provádí předseda rozhodčí komise, popřípadě jeho zástupce nebo jiný pověřený člen komise. Protože rozhodčí komise může jednat pouze jako sborový orgán, jsou úkony, které provádí jednotlivý člen komise vždy pouze přípravným jednáním, a to i tehdy, když předpisy nepřesně zahrnují tyto úkony pod nadpis „Jednání komise“.

Řízení před rozhodčí komisí probíhá vždy s jednáním, kde dochází k projednání vlastního sporu. Dobu a místo jednání je nutno sdělit členům rozhodčí komise včas a stanovit tak, aby pokud možno nezasahovala do pracovní doby členů rozhodčí komise a účastníků. K jednání je nutno

přizvat zákonného zástupce mladistvého pracovníka, který je účastníkem řízení, a opatrovníka toho účastníka, kterému byl soudem ustanoven. Opatrovníka nelze ustanovit v rozhodčím řízení před komisí za analog. použití ustanovení § 29 OSŘ.⁵⁵⁾

V některých případech bude vhodné sloučit z hlediska účelnosti či úspory času několik samostatných návrhů ke společnému projednání. Půjde o takové věci, které obsahově spolu souvisí nebo se týkají týchž účastníků. O sloučení rozhodne rozhodčí komise zpravidla v rámci přípravy jednání, popřípadě až v průběhu vlastního jednání. Naproti tomu v jiných případech bude účelné vyloučit věc k samostatnému projednání, nehodí-li se věci uvedené v návrhu ke společnému projednání nebo odpadnou-li důvody pro společné projednání.

Nedošlo-li ke zpětvzetí návrhu ani k uzavření smíru, je možno přistoupit k vlastnímu projednání a rozhodnutí sporu při veřejném jednání. Podmínkou projednání a rozhodnutí sporu je správné obsazení rozhodčí komise (viz výše).

Rozhodčí komise jedná a rozhoduje jako sborový orgán o schválení uzavřeného smíru, o obsahu rozhodnutí nebo o jiných důležitých věcech, např. o vyloučení člena rozhodčí komise, o skončení řízení v některých případech, o odložení jednání.

Předseda rozhodčí komise musí před zahájením jednání zjistit, zda se dostavila nadpoloviční většina členů rozhodčí komise a oba účastníci řízení. Nedostaví-li se účastník (navrhovatel nebo odpůrce) k jednání, může být jednáno v jeho nepřítomnosti jen tehdy, dal-li k tomu předem souhlas nebo dostavil-li se k jednání jeho zástupce, jinak odloží rozhodčí komise jednání na přiměřenou dobu. Nedostaví-li se účastník nebo jeho zástupce bez důvodné omluvy ani k odloženému jednání, ačkoliv byl k němu řádně znovu pozván, může být jednání provedeno i v jeho nepřítomnosti. V ojedinělých případech může dojít k tomu, že rozhodčí komise vůbec nemá možnost nařídit jednání a spor projednat ve stanovené lhůtě třiceti dnů od zahájení řízení (např. při řízení o prejudiciální otázce u jiného orgánu).

V průběhu rozhodčího řízení nemá komise jako nestátní orgán oprávnění donucovat účastníky, svědky, znalce a další osoby k účasti na řízení. Rozhodčí komise nemůže nařídit jejich předvedení, jestliže samy se dobrovolně nedostaví. Nemůže nařídit předložení listin a jiných důkazů dalším osobám, pokud je dobrovolně nepředloží. Stejně tak rozhodčí komise nemůže nařídit předběžné opatření.

Překážky postupu řízení. V průběhu rozhodčího řízení mohou někdy nastat okolnosti, které brání řádnému projednávání sporu. Jde-li o okolnosti, které znemožňují pouze přechodné pokračování v jednání, dojde k *odložení* jednání. Jde-li o okolnosti, které znemožňují vůbec pokračovat v řízení a spor rozhodnout, dojde k *zastavení* řízení.

Rozhodčí komise odloží jednání, jestliže:

⁵⁵⁾ Srov. opačné stanovisko J. Beneš: Opatrovník v rozhodčím řízení. *Práce a mzda*, 1969, č. 4, str. 214–216.

a) účastník (zástupce) se nedostaví k prvnímu nařízenému jednání a nedal-li předem souhlas k jednání ve své nepřítomnosti;

b) je to nutné k objasnění sporu, zejména pro zjištění dalších rozhodných skutečností.

Při odložení jednání sepíše rozhodčí komise zápis s vyznačením, že jednání bylo odloženo a dbá na to, aby řízení mohlo i v tomto případě skončit do třiceti dnů od zahájení řízení.

Rozhodčí komise zastaví řízení, jestliže:

a) není splněna některá procesní podmínka, jejíž nedostatek nelze odstranit;

b) navrhovatel vzal zpět návrh na zahájení rozhodčího řízení;

c) zemře pracovník, který byl účastníkem řízení.

V těchto případech podáním návrhu bylo řízení zahájeno, a proto má dojít k zastavení zahájeného řízení.

Vzhledem k tomu, že předpisy neupravují zastavení rozhodčího řízení a formu, jakou k němu dochází, může nastat v případech ad a)–c) bezvýslednost řízení tím, že účastník řízení navrhne, aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu, protože do 30 dnů od zahájení řízení nedošlo ke schválení smíru ani k vydání rozhodnutí ve věci samé.

V případě ad b) však soud musí řízení zastavit a postoupit spor zpět rozhodčí komisi, protože není dána pravomoc soudu, nebyl-li spor v rozhodčím řízení vyřešen s konečnou platností (§ 8 OSŘ).

V případech ad a), c) bude dána pravomoc soudu a ten bude postupovat zejména podle ustanovení § 103–104 OSŘ, resp. v případě ad c) podle § 107 OSŘ.

Rozhodčí komise by však měla ve všech uvedených případech ad a)–c) rozhodnout o zastavení rozhodčího řízení alespoň záznamem v seznamu podaných návrhů a došlo-li k zastavení řízení v průběhu jednání, záznamem v zápisu o jednání. Jde o procesní rozhodnutí komise, kterým se rozhodčí řízení definitivně končí. Toto rozhodnutí není možno v současné době napadnout žádnými prostředky nápravy, ale mělo by být doručeno účastníkům řízení (analog. § 5 odst. 4, poslední věta vyhl. ÚRO). Tímto by byli i v případě ad a) účastníci a popř. v případě ad c) organizace upozorněni na to, že nedošlo k vydání rozhodnutí ve věci samé.

Rozhodčí komise usiluje v průběhu jednání především o urovnání sporu smírem. Dojde-li ke smíru, rozhodčí komise jej schválí, neodporuje-li právním předpisům. Nepodaří-li se dosáhnout smíru, popř. nebyl-li smír komisí schválen, rozhodčí komise po provedeném dokazování *musí* na základě zjištěných skutečností o sporu rozhodnout.

Dokazování. V rámci dokazování je povinností rozhodčí komise zjistit skutečný stav věci prozkoumáním účastníky předložených písemných dokladů a jiných listin, popř. opatřených při přípravě jednání, dále výsledkem svědků, znaleckým posudkem, vyjádřením orgánů a organizací apod. Tedy všemi prostředky, které mohou sloužit ke zjištění skutečného stavu věci. Povinností rozhodčí komise je hodnotit provedené důkazy jednotlivě i ve vzájemné logické souvislosti. Nejsou-li důvody k pochybnostem, má

rozhodčí komise ověřené skutečnosti za prokázané. Při dokazování platí zásada volného hodnocení důkazů. Pravomocné rozhodnutí orgánu, že jde o trestný čin, přečin nebo přestupek a o tom, kdo jej spáchal, je pro rozhodčí komisi závazné. Účastníci se mohou vyjadřovat k provedeným důkazům, event. podávat návrhy na další důkazy.

Předpisy o projednávání a rozhodování pracovních sporů nehovoří o dokazování, důkazech, hodnocení důkazů. Je nutno zde subsidiárně použít příslušných ustanovení občanského soudního řádu. Vyhláška ÚRO v § 10 odst. 2 příkladmo vypočítává důkazní prostředky, aniž je však takto označuje.⁵⁶⁾ V § 12 odst. 1 vyhl. ÚRO se hovoří o zhodnocení výsledků jednání, což je nepochybně pojem pro hodnocení důkazů. Odlišná terminologie zde není na místě, neboť umožňuje odlišné výklady.

Rozhodnutí. Úkolem rozhodčí komise je po zjištění skutečného stavu věci pracovní spor správně rozhodnout nebo schválit uzavřený smír. Na rozhodnutí je zaměřeno celé řízení s tím, že rozhodčí komise především usiluje o jeho skončení smírem. Při rozhodování je rozhodčí komise vázána pouze právními předpisy.

Procesní předpisy o řízení před rozhodčími komisemi ne zcela jasné stanoví, co je vlastně rozhodnutím po jeho formální stránce. Můžeme však rozlišovat dvě formy, k jejichž vydání je třeba nadpoloviční většiny hlasů přítomných členů komise:

a) schválení smíru;

b) rozhodnutí.

ad a) *Schválení smíru* je vlastně též „rozhodnutím“ komise, i když předpisy nestanoví pro jeho označení zvláštní formu.⁵⁷⁾ Zároveň však nelze mít schválení smíru za rozhodnutí ve smyslu uvedeném ad b), jelikož se na obě tyto formy vztahuje odlišný režim pokud jde o nabývání právní moci, prostředky nápravy apod. Budeme proto nadále používat pojem „schválení smíru“ pro označení té formy, kdy rozhodčí komise rozhoduje tak, že schvaluje smír neodporující právním předpisům, aniž by rozhodla proti

⁵⁶⁾ V článku L. Jouza: Hodnocení dokazování v rozhodčím řízení (Práce a mzda, 1976, č. 11, str. 566–569) se autor domnívá, že v rozhodčím řízení nelze ani analogicky použít trestní řád a občanský soudní řád. Při výkladu o hodnocení důkazů v rozhodčím řízení však důsledně používá procesní terminologie a úpravy občanského soudního řádu, aby osvětlil pojmy používané ve vyhl. ÚRO, což samo o sobě dokazuje nutnost subsidiárního použití vhodných ustanovení občanského soudního řádu. (Nesprávně používá termín „skutečnosti“ pro „důkazní prostředky“.) Naopak o nutnosti použití analogie občanského soudního řádu J. Beneš, viz práci cit. v pozn. 55, str. 215; shodně i M. Zavacký, viz práci cit. v pozn. 51.

Směrnice Českého svazu výrobních družstev o projednávání pracovních sporů rozhodčími a smírčími komisemi ve výrobních družstvech užívá výslovně termínu „důkazy“.

⁵⁷⁾ Ve smírčím řízení podle vyhlášky ÚRO č. 93/1972 Sb., o smírčím řízení ve sporech o odměny poskytované v souvislosti s vynálezy, zlepšovacím návrhy a průmyslovými vzory, uzavřou-li účastníci smír, rozhodne smírčí orgán výslovně označenou formou rozhodnutí, a to *usnesením*.

vůli některého účastníka ve věci samé. Proti schválení smíru nejsou námitky přípustné. Schválení smíru má charakter usnesení o schválení smíru v řízení před soudy.

ad b) *Rozhodnutí* jsou dvojí povahy, buď jde o *rozhodnutí ve věci samé* (meritorní), tj. když se rozhodčí komisi nepodařilo dosáhnout smíru, rozhoduje o právech a povinnostech, o jejichž ochranu účastníci požádali a které byly předmětem řízení. Zde jsou námitky vždy přípustné. Takové rozhodnutí má charakter rozsudku v řízení před soudy (viz dále). Nebo jde o *procesní rozhodnutí* (ryze procesní, tj. které se netýká věci samé, nemeritorní — dále jen procesní). Toto rozhodnutí má charakter usnesení v řízení před soudy.

Procesní rozhodnutí se doručuje účastníkům tehdy, jsou-li proti němu přípustné námitky, tj. rozhodnutí, jímž se zamítá žádost o prominutí zmeškání lhůty k podání námitek — § 13 odst. 5 vyhl. ÚRO a rozhodnutí, jímž se zamítá návrh na zrušení schváleného smíru nebo pravomocného rozhodnutí ve věci samé — § 17 odst. 4 vyhl. ÚRO. Dále se doručuje i procesní rozhodnutí, kde námitky nejsou přípustné, ale doručení je výslovně stanoveno, tj. rozhodnutí, jímž se promíjí zmeškání lhůty k podání námitek — § 13 odst. 5 vyhl. ÚRO.

Ostatní procesní rozhodnutí se nedoručují, námitky proti nim nejsou přípustné a rozhodnutí se zaznamenávají pouze v zápisu o jednání nebo v samostatném záznamu, tj. rozhodnutí, jímž se z účasti na jednání rozhodčí komise vylučuje její člen pro podjatost — § 8 odst. 2 vyhl. ÚRO, rozhodnutí, jímž se zrušuje schválený smír nebo pravomocné rozhodnutí ve věci samé — § 17 odst. 1 vyhl. ÚRO, a dále rozhodnutí, kterými se upravuje vedení řízení (o spojení věcí, o vyloučení věcí, o odložení jednání) a konečně rozhodnutí o zastavení řízení.

Při *uzavírání smíru* působí rozhodčí komise jako prostředník mezi účastníky, kterým vysvětluje právní předpisy a jejich dopad na konkrétní spor. Účastníci mohou uzavřít smír kdykoliv po zahájení řízení, dokud rozhodčí komise spor nerozhodne (s výjimkou sporů o návrhu na zrušení kárného opatření). Smír může být uzavřen v rámci přípravy řízení nebo při vlastním jednání komise. Uzavřený smír je třeba formulovat v zápisu o jednání tak, aby bylo zřejmé, z jakého právního důvodu a na jakém plnění se účastníci dohodli a v jaké lhůtě má být plněno. Ve smíru je možno upravit i otázku náhrady nákladů řízení.

Rozhodčí komise před schválením smíru musí zkoumat, zda jeho obsah je v souladu s právními předpisy, a je-li tomu tak, komise vysvětlí účastníkům jeho dosah a smír schválí. Pro schválení smíru platí stejná pravidla jako pro rozhodnutí (obsazení komise, nadpoloviční většina hlasů apod.).

Od schválení smíru je nutno odlišit případ, kdy účastníci své sporné nároky urovnali dohodou podle § 259 ZP a navrhovatel vezme návrh na zahájení rozhodčího řízení zpět, protože nemá již zájem na dalším projednávání sporu. Jde o smírné vyřešení konfliktu mezi účastníky mimo rozhodčí řízení.

Smír nabývá právní moci schválením rozhodčí komisí a má povahu rei

iudicatae (nikoliv jen rei contractae). Námitky proti němu nejsou přípustné a řízení před rozhodčí komisí je tím skončeno.

Jestliže se během řízení nepodaří dosáhnout uzavření smíru mezi účastníky nebo jestliže rozhodčí komise smír mezi nimi neschválí pro nesoulad s právními předpisy, musí komise vydat *rozhodnutí ve věci samé*, které má vždy charakter deklaratorního rozhodnutí. V rozhodčím řízení nepřichází v úvahu vydání částečného nebo mezitímního rozhodnutí, a to také z těch důvodů, že konečné rozhodnutí by mohlo být vydáno například až soudem, který by měl být vázán takovým rozhodnutím rozhodčí komise.

Rozhodčí komise v neveřejné poradě zhodnotí výsledky jednání a přijme při správném obsazení rozhodčí komise rozhodnutí nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů. Po provedené poradě vyhlásí veřejně předseda komise rozhodnutí se stručným odůvodněním a poučením.

Ve výrokové části rozhodnutí ve věci samé je nutno přesně uvést druh plnění (určení) mezi účastníky, lhůtu k plnění a případné splátky. Lhůta k plnění běží od právní moci rozhodnutí a její délku stanoví rozhodčí komise, i když předpisy výslovně ustanovení o jejím určení neobsahují. Kdyby lhůta k plnění nebyla v rozhodnutí stanovena, nemůže nabýt rozhodnutí vykonatelnosti (§ 211 odst. 4 ZP a § 14 odst. 2 vyhl. ÚRO). Nelze zde postupovat podle ustanovení § 253 odst. 2 ZP.

Jde-li o určení vzájemných práv a povinností, musí být v rozhodnutí přesně určeny.

Rozhodnutí musí obsahovat výrok o povinnosti k náhradě nákladů řízení a její výši.⁵⁸⁾

V rozhodnutí o obsahu potvrzení o zaměstnání nebo posudku o pracovní činnosti rozhodčí komise buď obsah potvrzení či posudku potvrdí, nebo nařídí organizaci provést do určité lhůty jejich konkrétní úpravu, popř. zamítne návrh z důvodů opožděného podání. Rozhodnutí o uložení kárného opatření může rozhodčí komise pouze potvrdit nebo zrušit, nemůže je však změnit. V průběhu rozhodčího řízení o návrhu na zrušení kárného opatření může orgán, který kárné opatření uložil, vydat nové, kterým návrhu na zrušení zcela vyhoví. Rozhodčí komise v tomto případě musí použít analog. ustanovení § 248 OSŘ a řízení zastavit, i když předpisy o řešení pracovních sporů takové ustanovení neobsahují.⁵⁹⁾

V odůvodnění rozhodnutí rozhodčí komise uvede, které skutečnosti považuje podle výsledků jednání za prokázané a podle kterých předpisů spor posuzovala. V poučení rozhodčí komise seznámí účastníky s možností podat proti rozhodnutí námitky jako řádný prostředek nápravy.

⁵⁸⁾ V PLR po novelizaci předpisů, která mimo jiné vedla ke zpřesnění procesních ustanovení, se při formulaci rozhodnutí stanoví, že výrok musí být stylizován tak, aby nepůsobil potíže při výkonu rozhodnutí, musí obsahovat přesné vymezení výše přiznané peněžní částky s příslušnými procenty úroků nebo přesně vymezený jiný nárok nebo obsah oprávnění. V polské úpravě jde zejména o zpřesnění těch ustanovení, která působí v současné době v ČSSR těžkosti vzhledem k jejich kusé úpravě.

⁵⁹⁾ Shodně K. Literová: Některé poznatky o ukládání kárných opatření. Práce a mzda, 1976, č. 4–5, str. 236–237.

Vyhlášeným rozhodnutím je rozhodčí komise vázána a nemůže ho už změnit po věcné a obsahové stránce. Písemné vyhotovení rozhodnutí, obsahující úvodní část, výrok, odůvodnění, poučení a podpis předsedy rozhodčí komise, je do týdne ode dne vyhlášení doručováno účastníkům. Písemné vyhotovení musí být ve shodě s obsahem vyhlášeného rozhodnutí, výjimečně je možno opravit pouze zřejmé nesprávnosti, přepsání apod.

Vydáním rozhodnutí ve věci samé řízení před rozhodčí komisí končí a rozhodnutí nabývá právní moci, jestliže bylo doručeno, a nelze ho již napadnout námitkami.

Okamžikem právní moci schváleného smíru i rozhodnutí ve věci samé nastává jejich závaznost pro účastníky sporu i pro všechny orgány. Schválený smír a pravomocné rozhodnutí mají účinky soudního rozhodnutí ve věci samé a jsou soudně vykonatelné. Novému projednávání téhož sporu u kteréhokoliv orgánu brání překážka rei iudicatae. V souvislosti s podstatnou změnou poměrů podle § 202 odst. 1 ZP by mohla rozhodčí komise na návrh změnit své rozhodnutí (analog. § 163 odst. 1 OSŘ). Rozhodčí komise však nemůže nikdy provést změnu úpravy práv a povinností, které byly stanoveny rozsudkem soudu.⁶⁰⁾

Rozhodnutím ve věci samé se zpravidla rozhodčí řízení končí, protože v daném případě byl splněn úkol, tj. vyřešena otázka, komu poskytnout ochranu a jaké povahy je tato ochrana.

Nebyla-li ve stanovené lhůtě splněna povinnost převzatá schváleným smírem nebo uložená pravomocným rozhodnutím, může se oprávněný účastník domáhat u obecného soudu povinného jejich výkonu [§ 264 ZP, § 274 písm. c) OSŘ]. Předpokladem výkonu rozhodnutí je potvrzení rozhodčí komise o vykonatelnosti schváleného smíru nebo rozhodnutí, které provádí její předseda po uplynutí stanovené lhůty k plnění. Výkon rozhodnutí se řídí ustanoveními části páté OSŘ.

U rozhodnutí, které je opatřeno doložkou vykonatelnosti, kde však ale nebyla stanovena lhůta k plnění, je soud povinen zkoumat i obsahovou podmínku vykonatelnosti tohoto rozhodnutí. V tomto směru soud zkoumá rozhodnutí vydané rozhodčí komisí a zjistí-li, že rozhodnutí nenabýlo vykonatelnosti, řízení zastaví [arg. § 268 odst. 1 písm. a) OSŘ]. Zpravidla si však soud vyžádá před zastavením řízení vyjádření rozhodčí komise, která rozhodnutí vydala (§ 275 odst. 3 OSŘ).

Nedošlo-li do třiceti dnů od zahájení řízení ke schválení smíru ani k vydání rozhodnutí ve věci samé a některý z účastníků navrhl, aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu, dochází k *bezvýslednosti rozhodčího řízení*. Samotná skutečnost, že řízení neskončí do třiceti dnů od zahájení řízení z jakýchkoliv důvodů schválením smíru ani vydáním rozhodnutí, nestačí k tomu, aby nastala bezvýslednost řízení. Jestliže žádný

⁶⁰⁾ Srov. opačné stanovisko J. Beneš—J. Týc: Spory o náhradu škody. Praha 1977, str. 89.

z účastníků nenavrhne, aby spor byl postoupen k dalšímu projednání soudu, rozhodčí řízení trvá nadále a jednání u rozhodčí komise může pokračovat. Bezvýslednost rozhodčího řízení nastává teprve okamžikem, kdy některý z účastníků po uplynutí třicetidenní lhůty u rozhodčí komise navrhne písemně nebo ústně do zápisu postoupení sporu soudu.

V případě bezvýslednosti rozhodčího řízení je komise povinna zaslat bez zbytečného odkladu návrh na postoupení sporu a veškerý spisový materiál okresnímu soudu, v jehož obvodu má rozhodčí komise sídlo [§ 88 písm. g) OSŘ] a uvědomit o tom účastníky řízení. Řízení u soudu je zahájeno dnem, kdy postoupená věc došla soudu (§ 82 odst. 2 OSŘ). Nesplní-li rozhodčí komise tuto povinnost zaslat spisy soudu, může se navrhovatel obrátit přímo na soud. Řízení je pak zahájeno dnem, kdy došlo soudu navrhovatelovo podání (§ 82 odst. 1 OSŘ).

Dále nastává bezvýslednost rozhodčího řízení, buď jsou-li proti rozhodnutí ve věci samé podány ve stanovené lhůtě námitky, nebo na základě rozhodnutí soudu (viz dále).

Ve dvou případech se tedy může účastník prostřednictvím rozhodčí komise obrátit k soudu, protože spor se posuzuje jako v rozhodčí komisi projednávaný, avšak ne v tomto řízení s konečnou platností vyřešený (§ 8 OSŘ). Naopak byl-li vzat návrh zpět, nemůže se účastník obrátit s návrhem na zahájení řízení k soudu, protože se má zato, že o sporu nebylo provedeno řízení u rozhodčí komise, a proto případný nový návrh v témže sporu musí být opět podán k rozhodčí komisi.

*Prostředky nápravy vadných rozhodnutí.*⁶¹⁾ V řízení před rozhodčí komisí můžeme rozlišovat řádné a mimořádné prostředky nápravy vadných rozhodnutí. Řádnými prostředky nápravy jsou námitky. Mezi mimořádné prostředky nápravy počítáme návrh na zrušení rozhodnutí nebo schválení smíru pro dodatečně zjištěné závažné okolnosti (obdoba obnovy řízení) a návrh na zrušení rozhodnutí nebo schválení smíru pro rozpor s právními předpisy (obdoba stížnosti pro porušení zákona).

Námitky. Podání námitek proti rozhodnutí ve věci samé, které může podat pouze účastník řízení (zástupce), vede ke vzniku bezvýslednosti rozhodčího řízení. K tomu, aby nastaly účinky tohoto prostředku nápravy (zrušovací a vznik pravomoci soudu), musí být splněny i následující objektivní podmínky jeho přípustnosti:

a) Námitky musí směřovat proti dosud nikoli pravomocnému rozhodnutí ve věci samé.

b) Včasnost podání námitek, které mohou být podány do patnácti dnů od doručení písemného rozhodnutí. Námitky jsou podány včas také tehdy, jestliže jsou podány po uplynutí patnáctidenní lhůty proto, že účastník řízení se řídil nesprávným poučením rozhodčí komise o námitkách. Neobsahuje-li rozhodnutí poučení o námitkách vůbec nebo obsahuje-li ne-

⁶¹⁾ Jde o „opravné“ prostředky v širším smyslu jako prostředky nápravy vadných rozhodnutí. Nejde zde o opravné prostředky ve smyslu občanského soudního řízení, které by způsobovaly vznik *opravného řízení*.

správné poučení o tom, že námitky nejsou přípustné, lze podat námitky nejpozději do tří měsíců od doručení rozhodnutí.

Námitky se podávají písemně nebo ústně do zápisu k rozhodčí komisi stejným způsobem jako návrh na zahájení rozhodčího řízení. Jestliže jsou námitky podány opožděně, komise je zamítne a uvědomí o tom účastníka, který je podal. Na jeho žádost může rozhodčí komise, popř. soud prominout zmeškání lhůty k podání námitek (viz výše).

Včasným podáním námitek proti rozhodnutí ve věci samé se stává rozhodčí řízení bezvýsledným a rozhodčí komise je povinna postoupit spisy bezodkladně okresnímu soudu, v jehož obvodu má rozhodčí komise sídlo, a uvědomit o tom účastníky řízení. Stejně účinky jako při bezvýslednosti řízení nastanou, podá-li námitky jen jeden z více pracovníků, kteří byli účastníky stejného řízení u rozhodčí komise. Zde nelze analog. použít ust. § 206 OSŘ. Nesplní-li rozhodčí komise povinnost zaslat spisy soudu, může se navrhovatel obrátit přímo na soud. Znění § 212 odst. 2 poslední věta ZP vylučuje však bezdůvodně odpůrce, který podal námitky, z oprávnění obrátit se přímo na soud, pokud rozhodčí komise nepostoupí bezodkladně spor k dalšímu projednávání soudu.

Námitky, které již v rozhodčí komisi byly podány, nelze vzít právně účinným způsobem zpět, neboť bezvýslednost rozhodčího řízení nastala ze zákona a nemůže již být změněna úkonem účastníka.

Podání námitek má za následek vznik procesních účinků, a to zrušovacího a vzniku pravomoci soudu. Tyto účinky však nenastávají, jestliže byly námitky podány opožděně a rozhodčí komise (soud) neprominula zmeškání lhůty k jejich podání.

Zrušovací účinek spočívá v tom, že podáním námitek se ruší rozhodnutí, proti němuž byly námitky podány, a nastává, pokud jde o rozhodnutí ve věci samé, situace, jako by spor nebyl rozhodčí komisí rozhodnut (bezvýslednost řízení). Jde o obdobné důsledky jako v případě včas podaného odporu v rozkazním řízení podle § 174 OSŘ.

Účinek spočívající v tom, že na základě podaných námitek *vzniká pravomoc soudu*, znamená, že podáním námitek oprávnění rozhodnout o sporu přechází na okresní soud (§ 8 OSŘ).

Soud poté rozhoduje znovu o původním návrhu na zahájení rozhodčího řízení a nepřezkoumává rozhodnutí rozhodčí komise, nýbrž provádí nové řízení podle části třetí (hlavy první až čtvrté) občanského soudního řádu. Proto zpětvzetí návrhu na zahájení rozhodčího řízení účastníkem až v řízení před soudem vyvolává účinky podle § 96 OSŘ, ale neznamená, že se účastník podrobuje rozhodnutí rozhodčí komise. Proti rozsudku okresního soudu může účastník podat vždy odvolání, o němž pak rozhoduje krajský soud jako soud 2. instance.

Jestliže byly podány námitky proti rozhodnutí rozhodčí komise ve sporu o návrhu na zrušení kárného opatření, provádí soud řízení podle hlavy čtvrté části čtvrté občanského soudního řádu o přezkoumání rozhodnutí jiných orgánů (§ 244–251 OSŘ), kde předmětem přezkoumání rovněž není rozhodnutí rozhodčí komise, ale rozhodnutí vedoucího organizace o kárném

opatření podle § 77 písm. a) až d) ZP. Proti usnesení soudu o přezkoumání uloženého kárného opatření se odvolat nelze — § 250 odst. 1 OSŘ.

Podání námitek proti *procesnímu rozhodnutí* rozhodčí komise nemá samo o sobě za následek bezvýslednost rozhodčího řízení, která zde může nastat až na základě rozhodnutí soudu, kdy jde o bezvýslednost rozhodčího řízení se stejnými účinky podle § 212 ZP. Nedůslednost procesní úpravy vyplývá z nerozlišování několika forem rozhodnutí rozhodčí komise.

Správnější by podle našeho názoru byla úprava, která by připouštěla bezvýslednost rozhodčího řízení a tím vznik pravomoci soudu podáním řádného prostředku nápravy do rozhodnutí ve věci samé i do procesního rozhodnutí rozhodčí komise. Pravomoc soudu by byla dána pro veškeré další řízení. Znamenalo by to podstatné zjednodušení procesní úpravy, která pravděpodobně nebyla v současné době ani domyšlena do všech důsledků, zejména v návaznosti soudního řízení na rozhodčí řízení.

Námítky proti procesnímu rozhodnutí rozhodčí komise, kterým se zamítá žádost o prominutí zmeškání lhůty k podání námitek (§ 211 odst. 2 ZP), mají výše uvedené procesní účinky jen vůči tomuto procesnímu rozhodnutí. Teprve vyhoví-li okresní soud usnesením žádosti o prominutí zmeškání lhůty k podání námitek do rozhodnutí ve věci samé, proti němuž není odvolání přípustné, nastává bezvýslednost rozhodčího řízení a okresní soud rozhodne rozsudkem ve věci samé. Proti usnesení soudu, jímž se žádosti o prominutí zmeškání lhůty nevyhovuje, je odvolání k soudu 2. instance přípustné. Není-li soudem vyhověno této žádosti, zůstává pak rozhodnutí rozhodčí komise ve věci samé v právní moci (rozhodčí řízení není bezvýsledné).

Námítky proti procesnímu rozhodnutí rozhodčí komise, kterým se návrh na zrušení pravomocného rozhodnutí ve věci samé nebo schválení smíru pro dodatečně zjištěné závažné okolnosti (§ 214 odst. 3 ZP) zamítá jako bezdůvodný, mají rovněž výše uvedené procesní účinky jen vůči tomuto procesnímu rozhodnutí rozhodčí komise. Vyhoví-li okresní soud usnesením tomuto návrhu, zruší současně pravomocné rozhodnutí ve věci samé nebo schválení smíru rozhodčí komisí, čímž teprve nastane bezvýslednost rozhodčího řízení. Proti tomuto usnesení není odvolání přípustné. O pracovním sporu musí okresní soud rozhodnout rozsudkem znovu. Nevyhoví-li okresní soud návrhu na zrušení, je odvolání k soudu 2. instance přípustné.

Je-li spor postoupen soudu a nastane bezvýslednost rozhodčího řízení ze zákona (§ 212 ZP) nebo na základě rozhodnutí soudu 1. instance, popř. 2. instance, je tím pro veškeré další řízení ve věci samé dána již pravomoc soudu (okresního).⁶²⁾

⁶²⁾ Srov. shodné stanovisko č. 51 NS ČSSR (Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1975, str. 599). Obdobný názor zastávají i Pudík a Šusta ve výkladu k vyhlášce ÚRO č. 42/1975 Sb. (Práce a mzda, 1975, zvl. příloha, str. 330). Tvrdí, že nastává bezvýslednost rozhodčího řízení při podání návrhu na zrušení rozhodnutí podle § 214 odst. 3 ZP a rozhodčí komise je povinna postoupit spor soudu k dalšímu

Zrušení pravomocného rozhodnutí rozhodčí komise nebo zrušení smíru schváleného rozhodčí komisí. Požadavek respektování právní moci bývá výjimečně narušen v těch případech, kdy by ve svých důsledcích znamenal, že zůstane nenapraveno vážné porušení subjektivních práv účastníků, k němuž došlo vydáním vadného rozhodnutí nebo nesprávným schválením smíru. Výjimečným průlomem do požadavku respektování právní moci jsou dva mimořádné prostředky nápravy, z nichž o jednom může rozhodovat rozhodčí komise (popř. soud) a o druhém pouze soud.

Rozhodčí komise (popř. soud) zruší pravomocné rozhodnutí ve věci samé nebo schválení smíru, jestliže se dodatečně zjistily závažné okolnosti a soud je zruší tehdy, jestliže jsou v rozporu s právními předpisy (viz dále).

Náklady řízení. Náklady rozhodčího řízení znamenají v podstatě pouze náklady spojené s rozhodčím řízením, které vznikly účastníkům, jejich zástupcům, svědkům, znalcům apod. Všeobecné náklady, které jsou spojeny s činností rozhodčích komisí, nelze považovat za náklady rozhodčího řízení. K zajištění činnosti rozhodčích komisí stanoví čl. 15 usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH, že vedení organizace poskytuje bezplatně v přiměřeném rozsahu místnosti s potřebným vybavením a hradí s tím spojené náklady.

Předpisy upravují pouze povinnost *nahradit* vynaložené náklady rozhodčího řízení (§ 215 ZP) a mlčky předpokládají, že povinnost *platit* náklady rozhodčího řízení má ten, komu v souvislosti s rozhodčím řízením vznikly.

Skončí-li rozhodčí řízení schválením smíru, nemá žádný z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, pokud ve smíru nebylo účastníky o náhradě nákladů ujednáno něco jiného.⁶³⁾ Jestliže nedojde k takové dohodě ve smíru, nese každý účastník sám ze svého vzniklé náklady rozhodčího řízení.

Skončí-li rozhodčí řízení vydáním rozhodnutí ve věci samé, určuje úspěch *pracovníka* ve sporu jeho nárok na náhradu nákladů účelně vynaložených k uplatňování svého práva. Do jeho nákladů rozhodčího řízení se započítávají i případné náklady na zastoupení a náhrady mzdy. Nárok na náhradu ušlé mzdy může pracovníkovi přiznat pouze rozhodčí komise vzhledem k tomu, že nepřítomnost pracovníka v práci z důvodu, že byl jako účastník řízení přítomen jednání rozhodčí komise, je omluvenou, ale neplacenou osobní překážkou v práci.

Má-li pracovník úspěch pouze částečný, má nárok na náhradu poměrné části těchto nákladů. Když měl pracovník ve sporu neúspěch jen v poměrně nepatrné části nebo záviselo-li rozhodnutí o výši plnění na znalec-

projednání. Srov. však odlišné znění § 13 odst. 4 poslední věta a § 17 odst. 4 poslední věta vyhl. ÚRO, které nedává podklady k jednoznačnému shodnému výkladu.

Ve smírčím řízení v JZD (zákon č. 122/1975 Sb. a vyhl. č. 160/1975 Sb.) je výslovně stanoveno, že v takovém případě soud rozhodne i ve věci samé.

⁶³⁾ Zde není vyloučeno ani ujednání o náhradě nákladů organizací pracovníkem. (Srov. V. Pudík: Jak projednávat a rozhodovat pracovní spory. Praha 1976, str. 55.)

kém posudku, může rozhodčí komise pracovníkovi přiznat plnou náhradu nákladů řízení.

O náhradě nákladů a výši náhrady rozhoduje rozhodčí komise v rozhodnutí ve věci samé. § 215 odst. 2 ZP uvádí, že rozhodčí komise stanoví v rozhodnutí ve věci samé povinnost k náhradě nákladů a výši náhrady. Zde je nutno při výkladu analogicky použít ust. § 151 odst. 1 OSŘ a mít zato, že i rozhodčí komise rozhoduje o nákladech řízení bez návrhu účastníka (pracovníka).⁶⁴⁾ Výrok o nákladech řízení by měl obsahovat rozhodnutí rozhodčí komise i tehdy, nevzniká-li povinnost k náhradě nákladů.

Podání námitek jen proti rozhodnutí o náhradě nákladů řízení má za následek bezvýslednost celého rozhodčího řízení a postoupení sporu k dalšímu projednání soudu.

4. *Některé otázky řízení před odborovými orgány a nadřízenými administrativními orgány.*

V SSSR a BLR se *odborové orgány* účastní řešení pracovních sporů prostřednictvím výborů základních organizací v organizacích (závodech, podnicích). Výjimečně k této účasti dochází v prvním stadiu řízení, když v řízení zahájeném u rozhodčí komise nedošlo k vydání rozhodnutí, většinou však až v opravném stadiu řízení.

Princip přímé účasti odborových orgánů jako subjektů rozhodčího řízení je vyjádřen v právní úpravě BLR v ustanovení, podle něhož orgány základní organizace projednávají pracovní spory v opravném stadiu řízení, a to i v případě, kdy se vyjadřovaly vedení organizace k tomuto konfliktu, již před zahájením rozhodčího řízení.

Někteří autoři argumentují proti přímé účasti odborové organizace na řešení pracovních sporů tím, že odborová organizace jako subjekt rozhodčího řízení v opravném stadiu řízení potvrzuje, až na malé výjimky, rozhodnutí rozhodčí komise a že se tak projevuje jen jako zbytečný mezičlánek, což je v rozporu s požadavkem rychlého řešení pracovních sporů.⁶⁵⁾

Problém zřetelně vyvstává tam, kde právní předpisy stanoví nutnost předchozího souhlasu odborové organizace s jednostranným aktem organizace, kterým se s pracovníkem rozvazuje pracovní poměr. Z těchto důvodů právní předpisy většiny socialistických zemí umožňují pracovníkovi, aby se s pracovním sporem ohledně skončení pracovního poměru obrátil přímo na soud.

Odborová organizace jako subjekt rozhodčího řízení v prvním stadiu se vyskytuje částečně v právní úpravě SSSR, kde mohou tovární, závodní, místní výbory odborových svazů projednávat pracovní spory na návrh pracovníka, pokud nebylo v rozhodčí komisi dosaženo dohody zástupců vedení organizace a zástupců odborové organizace. V tomto případě pro-

⁶⁴⁾ Opačné stanovisko viz V. Pudík, práce cit. v pozn. 63, str. 72–75.

⁶⁵⁾ Srov. S. Brajkov: *Za usvrchenstvovane na naseto trudovopravorazdabane*. Pravna misal, 1970, č. 4, str. 52.

jednává příslušný výbor odborového svazu celý spor znovu a rozhodne o něm usnesením.

V opravném stadiu řeší pracovní spory v SSSR příslušné výbory odborového svazu na základě odvolání pracovníka do rozhodnutí rozhodčí komise. Napadené rozhodnutí rozhodčí komise může být potvrzeno a ponecháno v platnosti nebo zrušeno a spor rozhodnut znovu rozhodnutím ve věci samé.⁶⁶⁾

V některých socialistických zemích dochází k řešení pracovních sporů *administrativní cestou*. V tomto případě je přesně vymezen okruh sporů, které podléhají řešení nadřízeným administrativním orgánem. Jde buď o pracovní spory osob, které zaujímají vedoucí postavení v organizaci, nebo taxativně vymezené spory ostatních pracovníků.⁶⁷⁾

Pro řízení před nadřízeným administrativním orgánem je charakteristická jeho jednoduchost. V SSSR je povinen nadřízený administrativní orgán rozhodnout (jednou osobou nebo kolektivním orgánem) pracovní spor nejpozději do deseti dnů od podání návrhu a o výsledku informovat neprodleně pracovníka. Obdobně je tomu např. v PLR, MLR, BLR.

Postavení nadřízených administrativních orgánů jako subjektů rozhodčího řízení je zpravidla (až na malé odchylky) shodné s postavením rozhodčích komisí. Nejsou sice povinny nařídít jednání, ale přesto však musí dát navrhovateli možnost vysvětlit své stanovisko a předložit důkazy.

Z identity právního postavení nadřízených administrativních orgánů a rozhodčích komisí vyplývá, že do rozhodnutí obou těchto subjektů rozhodčího řízení se lze odvolat za stejných podmínek. Mohou sice existovat výjimky, zejména s ohledem na postavení nadřízeného administrativního orgánu nebo předmětu sporu, což však nemůže nic změnit na skutečnosti, že řízení před nadřízenými administrativními orgány je nutno považovat za řízení o pracovních sporech, nikoliv za zvláštní formu správního řízení.⁶⁸⁾

Vhodnější je úprava provedená v ČSSR, kde tyto pracovní spory jsou v pravomoci soudů.

Výjimku v ČSSR tvoří pracovní spory příslušníků SNB a SNV. Jejich řešení je upraveno v § 116–125 zákona č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, který se s nepatrnými odchylkami vztahuje i na příslušníky Sborů nápravné výchovy. Právní úprava se vyznačuje některými shodnými rysy s úpravou řízení před rozhodčími komisemi, ale specifičnosti jednotlivých institutů řízení při řešení pracovních sporů těchto příslušníků by zasluhovaly podrobnější rozbor, který není již možno v rámci této práce postihnout.

⁶⁶⁾ Dále P. Hlavsa, viz práci cit. v pozn. 22, str. 110–111.

⁶⁷⁾ V ČSSR do 30. 6. 1975 přezkoumával administrativní cestou nadřízený orgán podle § 81 ZP námitky proti uloženému kárnému opatření – důtce.

⁶⁸⁾ Trócsányi zastává názor, že „jde o speciální řízení o pracovních sporech, jehož ustanovení jsou jen doplňována, je-li toho třeba, základními zásadami správního řízení“. (L. Trócsányi, viz práci cit. v pozn. 10, str. 104.)

III. ÚLOHA SOUDŮ PŘI PROJEDNÁVÁNÍ A ROZHODOVÁNÍ PRACOVNÍCH SPORŮ

A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích.

Úloha soudů při projednávání a rozhodování pracovních sporů se liší podle právní úpravy jednotlivých socialistických zemí. Na základě toho, co jsme uvedli o rozhodčích orgánech a jejich pravomoci při řešení pracovních sporů vyplývá, že soudy vystupují buď jako orgán opravného řízení, nebo se podílí na řešení pracovních sporů na základě dělené pravomoci tehdy, nebyl-li spor před rozhodčím orgánem vyřešen s konečnou platností. Vedle toho je v některých případech dána výlučná pravomoc k řešení pracovních sporů přímo soudům, kde není možno se obrátit na nesoudní rozhodčí orgány.

Výlučná pravomoc soudů k projednávání a rozhodování pracovních sporů je v první řadě dána tam, kde nejsou vůbec vytvořeny rozhodčí komise a ani jiné společenské orgány, které by měly pravomoc k projednávání a rozhodování pracovních sporů. Navrhovatel pak musí o ochranu svého subjektivního práva požádat přímo soud.

Vytváření rozhodčích komisí v organizacích je spojeno v právních úpravách socialistických zemí podle koncepce, kterou lze považovat za obecně přijatou, s existencí odborové organizace a s určitým minimálním počtem pracovníků v organizaci (např. v PLR 100, v ČSSR 500, v RSR 100, v NDR zpravidla 50). Jinak nelze v organizacích rozhodčí komise vytvářet. Důsledky této situace jsou řešeny v podstatě dvěma způsoby. Buď je za takových okolností svěřena výlučná pravomoc projednávat a rozhodovat pracovní spory přímo soudům (SSSR, NDR, ČSSR), anebo jiným společenským (zpravidla územním) orgánům (BLR, PLR, MLR, RSR).

Vzniká zde otázka, zda druhý způsob je v souladu s účelem, pro který jsou společenské orgány pověřené řešením pracovních sporů zřizovány přímo v organizacích, v nichž pracovní spory vznikají. Kde tedy řešení těchto sporů je svěřeno orgánům složeným ze spolupracovníků toho pracovníka, který je účastníkem řízení. Protože není-li takový orgán zřízen, což je zpravidla rozhodčí komise, musí se sporem zabývat vnější (územní) orgán, nesouvisející s organizací. Tedy takový orgán, kterému není známo nic o možných příčinách sporu a o poměrech v organizaci, kde spory vznikají.

Je proto jistě lepší první uvedený způsob, tj. aby pravomoc k řešení pracovních sporů měl v těchto případech výlučně soud, protože nejsou

dány ty výhody, které odůvodňují řešení pracovních sporů v místě, kde vznikají.⁶⁹⁾

V některých případech, kdy rozhodčí komise není zřízena, i když jsou zřízeny jiné, např. územní společenské (nesoudní) orgány, je přesto dána výlučná pravomoc soudů k řešení určitých druhů pracovních sporů. Tak je tomu ve sporech z pracovního poměru mezi občany nebo v případě sporů mezi pracovníky a zaměstnavateli v soukromém sektoru. Výslovná úprava je v BLR (§ 140b ZP BLR) a nepřímo je tomu tak v SSSR a dále v PLR, kde jsou rozhodčí komise zřizovány pouze v zespolečenštěných organizacích. Tato úprava pravomoci ve prospěch soudů je jistě vhodnější (v MLR a RSR tyto spory řeší územní rozhodčí komise).

Výlučná pravomoc soudu je dána i tehdy, když rozhodčí komise nebo někteří její členové se již dříve konfliktem (v předsporovém stadiu) zabývali, např. spolu s vedením organizace vydali rozhodnutí týkající se dané otázky nebo dali souhlas k rozhodnutí organizace (SSSR).

Výlučná pravomoc soudu je dána i v případech pracovních sporů vedoucích pracovníků. Povaha funkce v zaměstnání může rovněž hrát svoji úlohu při otázce, komu svěřit pravomoc při řešení pracovních sporů pracovníků, kteří zaujímají vedoucí funkce v organizaci. Z důvodů autority těchto pracovníků je správné vyloučit jejich spory z řešení před rozhodčími komisemi ve stejné organizaci, kde zastávají vedoucí funkci (např. v ČSSR).

Výlučná pravomoc soudu je dána v řadě socialistických zemí v důsledku povahy předmětu sporu, jak je tomu ve sporech o nároky na náhradu škody (např. v BLR a SSSR; v MLR jen v taxativně stanovených případech). Důvody jsou dány jednak vývojem, kde dlouho převládal názor, že spory mezi pracovníkem a organizací o náhradu škody spadají do oblasti občanského práva⁷⁰⁾ a dále zejména tím, že jde o spory skutkové i právně značně složité. Povaha předmětu sporu ve prospěch výlučné pravomoci je v RSR dána i při jeho hodnotě nad 5000 lei.

Další úprava výlučné pravomoci ve prospěch soudu je dána v případech neexistence pracovního poměru pracovníka, který je účastníkem pracovního sporu. Skončil-li již z jakéhokoli důvodu pracovní poměr pracovníka v organizaci, v níž je rozhodčí komise ustavena, je správné, aby se pracovní spor projednával u soudu, neboť zde již nejsou ty důvody, které preferují řešení pracovních sporů přímo na pracovišti pracovníka (např. ČSSR, BLR; v NDR bez výslovné úpravy).⁷¹⁾

Vyskytují se však i názory, že by měla být dána pracovníkovi volnost při výběru mezi projednáním sporu u rozhodčí komise v organizaci, kde byl dříve zaměstnán, nebo u soudu.⁷²⁾

⁶⁹⁾ Srov. J. Kostečka: K rozhodčímu řízení v závodech. Právník, 1964, č. 1, str. 23.

⁷⁰⁾ J. Jonczyk: Spory ze stosunku pracy. Varšava 1965, str. 158.

⁷¹⁾ H. Kellner—F. Keiser—W. Schulz: Die Tätigkeit der Gerichte Arbeitsrechtssachen. Berlin 1966, str. 113.

⁷²⁾ F. Mikos—L. Nagy: A Munka Törvénykönyve és végrehajtási szabályai. Budapest 1955, str. 772.

45) V některých socialistických zemích je dána i výlučná pravomoc soudů ve sporech souvisejících se skončením pracovního poměru. Tato úprava je dána zájmem objektivitivy rozhodování, ale i složitostí právních otázek (např. ČSSR, SSSR, RSR).

Ve všech výše uvedených případech šlo o výlučnou pravomoc soudu. Složitější je otázka při rozhodování pracovních sporů soudem po bezvýslednosti rozhodčího řízení, které musí předcházet řízení soudnímu. Řada autorů⁷³⁾ považuje řízení před soudem, které následuje po bezvýslednosti řízení před rozhodčí komisí, za opravné řízení. Jde skutečně o opravné řízení? Odpověď není jednoduchá a záleží na charakteru prostředku k nápravě vadného rozhodnutí rozhodčí komise. Jde-li o opravný prostředek, následuje pak i opravné řízení buď před soudem (v PLR, NDR, RSR, MLR), nebo před odborovým orgánem (SSSR, BLR). V ČSSR nejde o opravné řízení, ale o dělenou pravomoc, kdy soud rozhoduje spor v novém nalézacím řízení (viz dále).

K projednávání a rozhodování pracovních sporů ve většině socialistických zemí dochází před obecnými soudy a věcná i funkční příslušnost v 1. stupni je dána okresním soudům. Pokud je do rozhodnutí okresních soudů přípustný řádný opravný prostředek, je k jeho projednání funkčně příslušný soud krajský. V MLR a vedle obecných soudů i v PLR jsou pro projednávání a rozhodování pracovních sporů zřízeny zvláštní (pracovní) soudy, kde zpravidla řádný opravný prostředek do jejich rozhodnutí je vyloučen (viz dále).

Podle jakých procesních předpisů postupují soudy při projednávání a rozhodování pracovních sporů? V jednotlivých socialistických zemích je úprava různá. V podstatě můžeme rozlišovat dvě skupiny úprav soudního projednávání a rozhodování pracovních sporů:

a) podle obecných ustanovení pro řízení v civilních věcech před soudem 1. instance — OSŘ (např. ČSSR, SSSR, NDR);

b) podle zvláštního samostatného předpisu, který upravuje pouze řízení v pracovních sporech před soudem (např. PLR).

Ad a) Základní zásady projednávání a rozhodování civilních věcí soudy jsou v podstatě shodné a stejně tak je v hlavních rysech shodný i průběh řízení. Z těchto důvodů dochází k takové legislativní úpravě, podle níž by rozdělení soudního řízení v civilních věcech na tři nebo více částí odporovalo potřebám praxe, zejména z důvodů přehlednosti a jednoduchosti právních předpisů. Ani tato úprava nevylučuje, aby jednotlivá ustanovení přihlížela ke zvláštní povaze problémů, které se týkají pracovních sporů [např. v ČSSR § 76 odst. 1 písm. c), § 82 odst. 2, § 88 písm. g), § 118 odst. 2

⁷³⁾ Např. L. Trócsányi, viz práce cit. v pozn. 10, str. 101. Autor mluví o soudu v tomto případě jako o odvolací instanci (orgánu 2. instance). Na jiném místě (str. 102) Trócsányi zastává názor, že soud jedná v 2. instanci, ale postupuje podle procesních ustanovení pro 1. instanci a dovolává se v MLR § 1 nařízení ministra práce č. 4 z roku 1967.

OSŘ]. V MLR platí ustanovení občanského soudního řádu s odchylkami stanovenými v XXIII. části, která obsahuje zvláštní úpravu projednávání a rozhodování pracovních sporů pracovními soudy. Vedle občanského soudního řádu platí v MLR u pracovních soudů i speciální pravidla řízení v pracovních sporech, vydaná ministrem spravedlnosti.

Ad b) Projednávání a rozhodování pracovních sporů soudy je v současné době upraveno ve zvláštním právním předpisu v PLR, a to v zákonu o (okružních) soudech práce a sociálního zabezpečení.⁷⁴⁾ Úprava však není vyčerpávající, protože tento zákon (čl. 72) připouští subsidiární použití ustanovení občanského soudního řádu, popřípadě i jiných předpisů týkajících se řízení před obecnými soudy.

B. Platná právní úprava v ČSSR.

V ČSSR projednává a rozhoduje okresní soud ve smyslu § 7 OSŘ a § 208 ZP ve výlučné pravomoci:

a) spory o vznik a skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících;

b) spory vedoucích organizací nebo organizačních jednotek, v nichž jsou rozhodčí komise ustaveny, popř. jejich zástupců;

c) ostatní pracovní spory (s výjimkou sporů o obsah potvrzení o zaměstnání, o obsah posudků o pracovní činnosti a o návrhu na zrušení kárného opatření), je-li sporný nárok uplatněn v době, kdy pracovní poměr již skončil;

d) spory o nárocích vzniklých organizací z téhož důvodu vůči několika pracovníkům, pokud žádný z nich není v době uplatnění nároku v pracovním poměru v organizaci, kde spor vznikl;

e) spory z pracovního poměru mezi občany [§ 269 písm. e) ZP];

f) všechny pracovní spory, jestliže není v době, kdy je sporný nárok uplatněn, ustavena rozhodčí komise příslušná k projednání sporu nebo nemůže-li vykonávat činnost, protože počet jejích členů klesl pod sedm.

V pracovních sporech, kde je dána od počátku výlučná pravomoc soudu, je řízení zahajováno na základě návrhu na zahájení řízení podle § 79 odst. 1 OSŘ (event. návrhu na provedení smírčího řízení podle § 67 OSŘ nebo návrhu na přezkoumání rozhodnutí o uložení kárného opatření podle § 247 OSŘ).

Vedle výlučné pravomoci projednávají a rozhodují okresní soudy pracovní spory na základě bezvýslednosti rozhodčího řízení. Toto řízení před soudy nelze v ČSSR podle současné právní úpravy považovat za řízení opravné.

Opravné řízení je řízení, ve kterém se přezkoumává předchozí vydané rozhodnutí, a to na základě podnětů, které nazýváme v civilním procesu opravnými prostředky.⁷⁵⁾ Nemůže tedy v případě podání námitek proti

⁷⁴⁾ Ustawa o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych z 24. 10. 1974 (Dz. U. Nr. 39, pozn. 231).

⁷⁵⁾ Srov. F. Štajgr a kol.: Občanské právo procesní. Praha 1968, str. 254–255.

rozhodnutí rozhodčí komise nikdy probíhat před soudem řízení podle hlavy první části čtvrté občanského soudního řádu. Rozhodčí komise nejsou články soudní soustavy, takže i z hlediska předpisů o organizaci soudů chybí podmínka pro to, aby byla soudy aplikována ustanovení o opravném řízení.

Bezvýslednost rozhodčího řízení může vzniknout tehdy, když rozhodčí řízení bylo zahájeno (popř. i provedeno nebo dokonce i skončeno vydáním rozhodnutí ve věci samé), ale nastala situace (ze zákona nebo na základě rozhodnutí soudu), že spor není s konečnou platností vyřešen (§ 8 OSŘ). Nejde-li o případ, kde bezvýslednost rozhodčího řízení nastává rozhodnutím soudu, musí dojít u některého účastníka k takovému procesnímu úkonu, který sám má bezprostředně za následek vznik bezvýslednosti rozhodčího řízení.

Dojde-li při rozhodování rozhodčí komise k rovnosti hlasů, je třeba považovat spor za nerozhodnutý a podá-li některý z účastníků návrh, aby spor byl postoupen soudu, dochází také k bezvýslednosti rozhodčího řízení.

Občanský soudní řád počítá s bezvýsledností rozhodčího řízení v pracovních sporech tím, že podle § 82 odst. 2 OSŘ, předcházelo-li řízení u soudu (§ 8 OSŘ) řízení u rozhodčí komise, je řízení u soudu zahájeno dnem, kdy postoupená věc (spor) došla soudu. Jde (vedle návrhu na zahájení řízení podle § 79 odst. 1 OSŘ) o druhý způsob, jímž se zahajuje sporné řízení před soudem.⁷⁶⁾

Také není zanedbatelná ta okolnost, že ustanovení o řízení před soudem prvního stupně oproti ustanovením o opravném řízení poskytují větší prostor k důkladnějšímu projednání pracovního sporu, objasnění všech jeho skutečností, které by mohly mít význam pro rozhodnutí a tedy pro plné zjištění objektivní pravdy.

V ČSSR je možno rozlišovat tyto případy bezvýslednosti rozhodčího řízení, které mají za následek vznik pravomoci soudu v řízení o pracovním sporu (§ 8 OSŘ):

a) jestliže ve sporu, který je v pravomoci rozhodčí komise, do třiceti dnů od zahájení rozhodčího řízení nebyl v něm ani schválen smír, ani nebylo vydáno rozhodnutí a některý z účastníků navrhl, aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu (§ 212 odst. 1 ZP);

b) jestliže proti rozhodnutí rozhodčí komise ve věci samé byly některým z účastníků včas podány námitky (§ 211 odst. 1 ZP);

c) jestliže rozhodčí komise nebo soud 1., popř. 2. instance vyhoví návrhu na zrušení rozhodnutí nebo schválení smíru a zruší pravomocné rozhodnutí ve věci samé nebo schválení smíru rozhodčí komisí;

⁷⁶⁾ I když v případě bezvýslednosti řízení podle § 127 odst. 1 zákona č. 84/1972 Sb., o objevech, vynálezech, zlepšovacích návrzích a průmyslových vzorech a podle vyhlášky č. 93/1972 Sb., o smírčím řízení ve sporech o odměny poskytované v souvislosti s vynálezy, zlepšovacími návrhy a průmyslovými vzory, jde o totožný případ, není legislativně v občanském soudním řádu podchycen a řízení u soudu proto musí být zahájeno návrhem na zahájení řízení podle § 79 odst. 1 OSŘ. Obdobně i podle § 12 odst. 1 vyhlášky č. 160/1975 Sb., o smírčím řízení v JZD.

d) jestliže rozhodčí komise nebo soud 1., popř. 2. instance vyhoví žádosti o prominutí zmeškání lhůty k podání námitek do rozhodnutí ve věci samé.

Předcházelo-li řízení soudnímu bezvýsledné řízení před rozhodčí komisí, je podnět k zahájení soudního řízení a jeho dojití k soudu podmínkou zahájení řízení před soudem a tudíž i jeho procesní podmínkou. Podnětem k zahájení soudního řízení je buď postoupení sporu rozhodčí komisí soudu, nebo navrhovatelovo podání, kterým se obrací přímo na soud, protože rozhodčí komise sama nepostoupila spisy soudu. Od zahájení soudního řízení musí soud zkoumat zpravidla na základě došlého spisu procesní podmínky, tj. mimo jiné v případě ad a), zda v řízení před rozhodčí komisí nedošlo k vydání rozhodnutí nebo ke schválení smíru a v případě ad b), zda námitky byly podány včas a jsou-li přípustné.

Z toho je zřejmé, že je-li řízení o pracovním sporu zahájeno u soudu tím, že mu byla postoupena věc od rozhodčí komise, mají postoupené spisy funkci návrhu na zahájení řízení a data v nich obsažená stejný význam jako náležitosti návrhu na zahájení řízení stanovené v § 79 odst. 1 OSŘ. Soudní řízení se tedy nezahajuje na základě dalšího návrhu, ale podkladem je obsah úkonu účastníka ve smyslu ad a) až ad d).

Účastník se před podáním návrhu na postoupení sporu soudu [ad a)] k rozhodčí komisi nemůže sám přímo obrátit s návrhem na zahájení řízení na soud, protože k projednání jeho sporu je až do okamžiku bezvýslednosti rozhodčího řízení oprávněna pouze příslušná rozhodčí komise.

Místně příslušný je okresní soud, v jehož obvodu je sídlo rozhodčí komise. Při projednávání a rozhodování pracovních sporů soudy plně platí ustanovení občanského soudního řádu. Po zahájení soudního řízení ve smyslu ust. § 82 odst. 2 OSŘ nemůže o témže sporu jednat a rozhodovat rozhodčí komise, ani o něm nemůže být před rozhodčí komisí uzavřen smír, který by komise schválila.

V případě, kde rozhodčí komise do 30 dnů od zahájení řízení neschválila smír ani nevydala rozhodnutí ve věci samé, tudíž pracovní spor vůbec nebyl ani třeba projednáván, je situace jednodušší a nevznikají pochybnosti, že až soud, po příslušném návrhu účastníka, projednává spor poprvé (v prvním stadiu).

Nastala-li bezvýslednost rozhodčího řízení tam, kde sice předcházelo celé řízení, včetně vydání rozhodnutí ve věci samé rozhodčí komisí, ale pro nespokojenost některého z účastníků, který proti němu podal námitky, nebyla věc s konečnou platností vyřešena, dochází již podruhé k projednávání sporu, a to soudem. Zvláštností je, že původní návrh na zahájení nesoudního řízení se v důsledku přenesení pravomoci na soud stává návrhem pro řízení před soudem a měl by tedy obsahovat náležitosti § 79 odst. 1 OSŘ. Řízení před soudem probíhá podle ustanovení části třetí (hlava první až čtvrtá) občanského soudního řádu a má tedy nepochybně charakter prvoinstančního řízení, ve kterém nedochází k přezkoumávání rozhodnutí rozhodčí komise, ale soud spor projednává a rozhoduje znovu, tudíž nejde o opravné řízení. Přezkum rozhodnutí rozhodčí komise není v podstatě ani možný, protože samotné podání námitek má za následek účinek

spočívající ve zrušení původního rozhodnutí rozhodčí komise, čili nastává stav bezvýslednosti řízení (jako ve výše uvedeném případě), tj. stav jako by ve sporu nebylo vůbec rozhodčí komisi vydáno rozhodnutí.

Ke stejnému výsledku dochází, pokud je bezvýslednosti rozhodčího řízení dosaženo až rozhodnutím soudu, který sám zruší původní rozhodnutí (popř. schválený smír) rozhodčí komise.

Rozhodnutí soudu ve svém výroku nevyjadřuje vůbec vztah k rozhodnutí rozhodčí komise ani k podaným námitkám tím, že soud nerozhoduje o tom, zda námitky se zamítají, či zda se jim vyhovuje. Vzhledem k těmto okolnostem není možné původní návrh v průběhu řízení před soudem změnit v tom smyslu, že by bylo požadováno něco jiného (kvalitativní změna). Tento nový nárok by musel být nejprve uplatněn podle § 8 OSŘ v novém rozhodčím řízení. Není však vyloučena v řízení před soudem změna původního návrhu v tom, že je žádáno více na základě stejného titulu (kvantitativní změna), popř. žádáno totéž, co dříve, ale z jiného právního důvodu.

Úkolem soudního projednávání a rozhodování pracovních sporů není výkon dohledu nad zákonností rozhodnutí rozhodčích komisí. Námitky účastníka v podstatě nesměřují proti obsahu úkonu rozhodčí komise, kterým je rozhodnutí, neboť mají samy o sobě zrušovací účinek vůči tomuto rozhodnutí. Z těchto důvodů ani u těchto sporů nemůžeme hovořit o reformaci in peius. Soud je vázán pouze návrhem na zahájení rozhodčího řízení a může tedy v konkrétním případě rozhodnout i v neprospěch účastníka, který námitky podal, bez zřetele na to, zda byly či nebyly podány námitky i druhým účastníkem.

Můžeme tedy konstatovat, že i v případě bezvýslednosti rozhodčího řízení jde v ČSSR u okresního soudu o řízení v 1. instanci v rámci dělené pravomoci podle § 8 OSŘ a nikoliv o opravné řízení. Soudní řízení je samostatnou základní formou ochrany práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávních vztahů. Neprojednání pracovního sporu před rozhodčí komisí zakládá u soudu pouze odstranitelnou překážku v postupu řízení podle § 104 OSŘ (nedostatek pravomoci jako procesní podmínky).

IV. ŘÍZENÍ O PROSTŘEDCÍCH NÁPRAVY VADNÝCH ROZHODNUTÍ ROZHODČÍCH KOMISÍ

1. Řízení o řádných prostředcích nápravy vadných rozhodnutí.

A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích.

Podle právní úpravy v jednotlivých socialistických zemích můžeme zásadně rozlišovat dva způsoby řízení, která vznikají na základě podání řádného prostředku nápravy do nepravomocného rozhodnutí rozhodčí komise. Tyto způsoby rozlišujeme podle toho, který orgán provádí řízení o tomto prostředku nápravy:

a) soud;

b) odborový orgán — soud.

Ad a) Při tomto způsobu, který převládá ve většině socialistických zemí, je řízení o řádném prostředku nápravy vedeno u soudu (PLR, NDR, RSR, MLR, ČSSR). Není rozhodné, zda řádný prostředek nápravy se podává přímo u soudu nebo prostřednictvím rozhodčí komise. V řízení před soudem je však nutno rozlišovat, zda řádný prostředek nápravy má či nemá charakter opravného prostředku, tj. zda se přezkoumává napadené rozhodnutí nebo zda se celý spor projednává a rozhoduje znovu.

V PLR jde o opravné řízení s prvky řízení před soudem 1. a 2. instance. Soud práce a sociálního zabezpečení rozhodnutí rozhodčí komise změní a spor rozhodne znovu nebo rozhodnutí zruší a vrátí k novému projednání nebo odvolání zamítne.

V NDR je možno podat proti rozhodnutí rozhodčí komise odpor jako řádný opravný prostředek. Shledá-li okresní soud (komora pro pracovněprávní věci) v opravném řízení odpor důvodným, zruší rozhodnutí rozhodčí komise a rozhodne sám i ve věci samé. Jinak soud odpor zamítne jako nedůvodný. Změna rozhodnutí není přípustná (§ 10 odst. 1 č. 5 OSŘ NDR). Odvolání k soudu 2. instance je přípustné.

V RSR lze podat k soudu do rozhodnutí rozhodčí komise stížnost jako řádný opravný prostředek jen tehdy, je-li hodnota pracovního sporu vyšší než 1000 lei nebo nelze-li hodnotu sporu penězi ocenit.

V MLR přezkoumávají pracovní soudy rozhodnutí rozhodčí komise na základě návrhu (žaloby) jako řádného opravného prostředku. Soud může v opravném řízení zrušit rozhodnutí a vrátit spor k novému projednání jen pro vady v řízení. Jinak rozhodne soud tak, že napadené rozhodnutí zcela nebo zčásti změní, popř. návrh zamítne. Odvolání do rozhodnutí pracovního soudu je přípustné jen výjimečně ve věcech stanovených v občanském soudním řádu (např. u náhrady škod).

Ad b) Při tomto způsobu dříve, než je dána pravomoc soudu, musí jako nesoudní orgán v opravném řízení pracovní spor dříve projednat odborový orgán (SSSR, BLR).

V SSSR projednávají tovární, závodní, místní výbory (resp. jejich předsednictva) odborových svazů pracovní spory na základě odvolání pracovníka proti rozhodnutí rozhodčí komise, podaného do 10 dnů od jeho doručení. Příslušný výbor odborového svazu může ponechat rozhodnutí rozhodčí komise v platnosti nebo ho zrušit a sám rozhodnout usnesením. Nesouhlasí-li pracovník s usnesením vydaným v opravném řízení příslušným výborem odborového svazu, může se obrátit s návrhem na projednání pracovního sporu k lidovému soudu. Organizace se může obrátit na lidový soud jen tehdy, domnívá-li se, že usnesení je v rozporu s platnými předpisy. Obracení se jednoho z účastníků s návrhem na soud nepozastavuje účinnosti rozhodnutí rozhodčí komise ani usnesení příslušného výboru odborového svazu, ale ve skutečnosti je anuluje, neboť soud je povinen samostatně znovu rozhodnout pracovní spor a vynést rozhodnutí ve věci samé, kde nepotvrzuje ani neruší rozhodnutí příslušného výboru odborového svazu.⁷⁷⁾ Způsob řízení před soudem je blízký úpravě v ČSSR.

V BLR pokud jde o projednávání pracovních sporů v opravném řízení odborovými orgány (při nichž je komise zřízena) jako nesoudními orgány, je úprava tohoto řízení obdobná úpravě v SSSR. Do rozhodnutí odborového orgánu se může odvolat pracovník i organizace. Soud rozhoduje s konečnou platností.

Ve vývoji právních úprav řešení pracovních sporů v socialistických zemích je zjevná tendence vyloučit přímou účast odborových orgánů z řešení pracovních sporů (ČSSR, PLR, RSR).

Úprava řízení o řádných prostředcích nápravy vadných rozhodnutí se řídí před soudy předpisy, které upravují soudní řízení. Úprava řízení před odborovými orgány odpovídá, až na některé výjimky, procesním předpisům pro řízení před rozhodčími komisemi, což je dáno tím, že tyto orgány projednávají vždy pracovní spor ve věci samé tak jako rozhočí komise.

B. Platná právní úprava v ČSSR.

V ČSSR jsou řádným prostředkem nápravy vadných rozhodnutí rozhodčích komisí *námítky*. Orgánem, který provádí další řízení po včasné podaných námitkách, je (okresní) *soud*. Nejde však o opravné řízení, neboť soud nepřezkoumává rozhodnutí vydané rozhodčí komisí, ale rozhoduje v rámci dělené pravomoci a na základě původního návrhu celý pracovní spor znovu v prvoinstančním soudním sporném řízení.

V důsledku zrušovacího účinku námitek proti rozhodnutí rozhodčí komise se zdá nadbytečné ustanovení § 13 odst. 3 vyhl. ÚRO, pokud jde o zdůvodnění námitek. Námitky zde mají stejnou funkci jako odpor proti platebnímu rozkazu podle § 174 OSŘ, který nevyžaduje v podstatě žádné odůvodnění (§ 174 odst. 3 OSŘ).

⁷⁷⁾ Srov. O. V. Ivanov, viz práci cit. v pozn. 40, str. 24.

2. Řízení o mimořádných prostředcích nápravy vadných rozhodnutí.

A. Charakteristika právních úprav v socialistických zemích.

V socialistických zemích se v podstatě rozlišují tři druhy mimořádných prostředků nápravy, které mají za následek vznik řízení o těchto prostředcích:

- a) návrh na zrušení rozhodnutí pro dodatečně zjištěné závažné okolnosti;
- b) návrh na zrušení rozhodnutí pro rozpor s právními předpisy;
- c) protest prokurátora.

Ad a) Podmínky pro podání návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodčí komise pro dodatečně zjištěné závažné okolnosti jsou stanoveny v podstatě shodně s důvody obnovy řízení před soudy. Oproti těmto důvodům obnovy jsou však většinou důvody pro podání návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodčí komise zúženy na dodatečně zjištěné okolnosti (tj. skutečnosti, rozhodnutí, důkazy), které účastník nemohl dříve použít. Ostatní důvody obnovy soudního řízení nebývají převzaty. Např. v československé právní úpravě jsou v podstatě v § 214 odst. 1 ZP uvedeny důvody obsažené v § 228 odst. 1 písm. a) OSŘ.

Podání návrhu na zrušení rozhodnutí je zpravidla omezeno lhůtami, a to jak subjektivními (1 měsíc v PLR, 3 měsíce v ČSSR, 6 měsíců v MLR), tak objektivními (3 roky v PLR, ČSSR, MLR). Řízení o tomto návrhu probíhá v ČSSR a v PLR před rozhodčí komisí (v ČSSR popř. i u soudu). V některých zemích není tento mimořádný prostředek nápravy upraven (např. v SSSR).

Ad b) Podle úpravy v socialistických zemích může dojít ke zrušení rozhodnutí rozhodčí komise pro rozpor s právními předpisy.

V RSR může k rozhodčí komisi podat návrh na přezkoumání odborový orgán nebo revizní komise socialistické organizace do 30 dnů od vydání rozhodnutí. Prokurátor může do 60 dnů od vydání rozhodnutí u soudu namítnout na žádost účastníků nebo z vlastní iniciativy rozpor rozhodnutí s právními předpisy.

V PLR je přípustný mimořádný prostředek nápravy při rozporu s právem nebo při porušování zájmů PLR, a to nejen do rozhodnutí rozhodčí komise, ale i do rozhodnutí odvolací komise pro věci pracovní a soudu práce a sociálního zabezpečení. Oprávnění k podání tohoto prostředku mají ministr práce, mezd a sociálních věcí, ministr spravedlnosti, předseda Nejvyššího soudu, generální prokurátor a Ústřední rada odborů. Řízení o tomto prostředku probíhá před Nejvyšším soudem, který může po zrušení rozhodnutí vrátit spor k novému projednání tomu orgánu, který rozhodnutí vydal, v případě, že rozhodnutí vydala rozhodčí komise, této komisi nebo soudu práce a sociálního zabezpečení.

V SSSR může rozhodnutí rozhodčí komise, které je v rozporu s právními předpisy, zrušit z vlastní iniciativy (nebo na základě protestu prokurátora) příslušný výbor odborového svazu, který pak rozhodne sám znovu ve věci samé.

Ad c) Otázka, zda může skutečně prokurátor v rámci všeobecného do-

zoru podat protest proti rozhodnutí rozhodčí komise, je značně problematická a vyskytují se různé názory na protest jako mimořádný prostředek nápravy vadných rozhodnutí rozhodčí komise.⁷⁸⁾ Prakticky protest prokurátora má stejné účinky jako návrh ad b).

V MLR podává prokurátor protest přímo u rozhodčí komise a pokud mu komise nevyhoví, rozhoduje o něm pracovní soud.

V SSSR podává prokurátor protest k příslušnému výboru odborového svazu jako orgánu dozoru nad činností rozhodčích komisí.

V NDR je podáván protest k soudu 1. instance vzhledem k zařazení rozhodčích komisí do soudní soustavy (v některých věcech může však být podán i k rozhodčí komisi).

Podle právní úpravy v ČSSR je správně vyloučeno podání protestu prokurátora do rozhodnutí rozhodčí komise, což je v souladu s ust. § 3 odst. 3 zákona č. 60/1965 Sb., o prokuratuře, ve znění pozdějších předpisů, vzhledem k tomu, že v rozhodčím řízení se nejedná o obstarávání úkolů státní správy. Náprava vadných rozhodnutí je zajištěna výslovně upravenými v zákoně mimořádnými prostředky nápravy (§ 213–214 ZP).⁷⁹⁾

B. Platná právní úprava v ČSSR.

V ČSSR jsou mimořádné prostředky nápravy vadných rozhodnutí:

a) návrh na zrušení rozhodnutí nebo schválení smíru pro dodatečně zjištěné závažné okolnosti;

b) návrh na zrušení rozhodnutí nebo schválení smíru pro rozpor s právními předpisy.

Ad a) Rozhodčí komise zruší pravomocné rozhodnutí ve věci samé nebo schválení smíru, jestliže se dodatečně zjistily závažné okolnosti. Ke zrušení může dojít pouze na návrh účastníka řízení (zástupce), když šlo o nedostatečnou znalost závažných okolností v době projednávání sporu. Návrh je nutno podat do tří měsíců ode dne, kdy se účastník dozvěděl o okolnostech odůvodňujících navrhovanou změnu, nejpozději však do tří let od právní moci rozhodnutí nebo od schválení smíru.

Zrušení je přípustné výlučně u rozhodnutí ve věci samé nebo u schváleného smíru. Důvodem zrušení je dodatečné zjištění závažných okolností, kterých účastník nemohl bez své viny ve sporu použít a které odůvodňují

⁷⁸⁾ Srov. např. I. M. Smirnova: Nadzor prokuratury za sobludenijem trudovogo zakonodatelstva. Sovetskoe gosudarstvo i pravo, 1966, č. 5, str. 135; J. Palliwoda: Z aktualnych zagadnień nadzoru ogólnego prokuratury. Nowe Prawo, 1962, č. 2, str. 180; S. Włodyka: Zakres procesowych środków nadzoru ogólnego prokuratury. Państwo i pravo, 1963, č. 10, str. 512–525.

⁷⁹⁾ Srov. však materiály odboru všeobecného dozoru GP ČSR ze dne 7. 1. 1977 (III/2 Gd 221/76) o zhodnocení poznatků o stavu zákonnosti v rozhodčím řízení podle novelizovaných ustanovení části II hlavy 9 zákoníku práce a vyhlášky č. 42/1975 Sb. V těchto materiálech se (str. 27–28) dospívá k názoru, že na rozhodčí řízení se vztahuje všeobecný dozor prokuratury s tím, že mohou být u rozhodčích komisí prováděny prokurátorské prověrky. Činnost rozhodčích komisí je zde nesprávně srovnávána s úkoly ROH na úseku nemocenského pojištění.

podstatně příznivější rozhodnutí ve prospěch účastníka, který návrh na zrušení podal.

Pro řízení platí přiměřeně ustanovení o projednání návrhu na zahájení rozhodčího řízení. Příslušnou k projednání návrhu na zrušení je podle § 214 odst. 1 ZP rozhodčí komise, v níž byl spor celou komisí nebo jen její užší komisí projednán a bylo vydáno rozhodnutí nebo schválen smír, které jsou tímto návrhem napadány.

Příslušnou není pouze rozhodčí komise ve stejném obsazení, ve kterém spor původně projednávala. Dosáhnout totožného obsazení rozhodčí komise nebude ani vždy možné, protože k projednání návrhu na zrušení může dojít až do tří let po původním řízení. V době projednávání tohoto návrhu nemusí již někteří členové být členy rozhodčí komise, popř. dočasně tuto funkci vykonávat. Větší objektivnost k posouzení důvodů zrušení je zajištěna, zvaží-li je rozhodčí komise právě v jiném než původním obsazení.

Právními předpisy však není řešena otázka, kdo bude projednávat návrh na zrušení pro dodatečně zjištěné závažné okolnosti (kdo je sukcesorem) tehdy, kdyby zanikla již rozhodčí komise, která ve sporu rozhodla nebo schválila smír. V tomto případě je jedině možno volit pravomoc soudu při splnění podmínek § 214 odst. 2 ZP.

Řízení, v němž se rozhoduje o návrhu na zrušení, se rozpadá na dvě stadia. V prvním se řeší otázka, zda rozhodčí komise rozhodnutí nebo schválení smíru zruší, anebo návrh pro nedůvodnost či opožděnost zamítne. Jestliže rozhodčí komise návrhu na zrušení vyhoví, musí zrušit současně své původní pravomocné rozhodnutí nebo schválení smíru, a to procesním rozhodnutím, které není možno napadnout žádným prostředkem nápravy. Shledá-li rozhodčí komise, že návrh na zrušení není důvodný, zamítne ho procesním rozhodnutím, proti němuž jsou námitky přípustné. Poté rozhoduje o důvodnosti návrhu na zrušení soud (viz výše).

Bylo-li rozhodčí komisí, popř. soudem návrhu na zrušení vyhověno a pravomocné rozhodnutí nebo schválení smíru zrušeno, dochází buď před rozhodčí komisí, popř. před okresním soudem k druhému stadiu řízení, kdy se projedná (bez dalšího návrhu) znovu spor, který byl projednáván v původním rozhodčím řízení.⁸⁰⁾ Nedojde-li během nového projednávání ke schválení smíru, rozhodčí komise, popř. soud rozhodne. Proti novému rozhodnutí rozhodčí komise jsou přípustné námitky a proti rozhodnutí okresního soudu odvolání.

Ad b) Ke zrušení pravomocného rozhodnutí ve věci samé nebo schválení smíru může dojít pouze před soudem, jestliže pravomocné rozhodnutí rozhodčí komise ve věci samé nebo schválení smíru rozhodčí komisí jsou v rozporu s právními předpisy. Návrh na zrušení může podat v tomto případě i účastník (na rozdíl od podání stížnosti pro porušení zákona). Dále vyšší odborový orgán, prokurátor nebo národní výbor, pokud mají zato, že to vyžaduje zájem společnosti. Návrh je nutno podat u okresního

⁸⁰⁾ V tomto případě platí u rozhodčí komise také lhůta třiceti dnů pro skončení řízení, ačkoliv to výslovně předpisy neupravují.

soudu, v jehož obvodu má rozhodčí komise sídlo,⁸¹⁾ nejpozději do tří let od právní moci rozhodnutí ve věci samé nebo od schválení smíru. Pravomoc soudu v těchto případech je odůvodněna komplikovaností otázek, které vyžadují kvalifikované právní posouzení. Jestliže okresní soud usnesením návrhu na zrušení vyhoví, zruší současně pravomocné rozhodnutí komise ve věci samé nebo schválení smíru komisí, čímž nastane bezvýslednost rozhodčího řízení a okresní soud poté rozhodne rozsudkem ve věci samé. Pokud okresní soud návrhu na zrušení nevyhoví, je odvolání k soudu 2. instance přípustné.

Tento mimořádný prostředek nápravy (§ 213 ZP) plní v podstatě funkci stížnosti pro porušení zákona, přičemž však o ní ve smyslu § 236 OSŘ nejde. Proto v řízení o zrušení rozhodnutí pro rozpor s právními předpisy, které probíhá před okresním soudem, je nutno postupovat podle ustanovení části třetí (hlavy první až čtvrté) občanského soudního řádu vzhledem k tomu, že není jiné speciální procesní úpravy.⁸²⁾

Předpisy však vůbec neřeší otázku, zda může soud 2. instance na základě odvolání změnit rozhodnutí soudu 1. instance a sám vyhovět návrhu na zrušení rozhodnutí komise ve věci samé nebo schválení smíru komisí pro rozpor s právními předpisy a zrušit je. Nebo zda může pouze zrušit zamítavé rozhodnutí soudu 1. instance a vrátit mu věc k novému projednání s tím, že ten je vázán právním názorem soudu 2. instance (§ 226 OSŘ) tak, aby návrhu na zrušení vyhověl.

Máme zato, že první řešení je správné. Soud 2. instance změnil usnesení soudu 1. instance tak, že se návrhu na zrušení rozhodnutí komise ve věci samé nebo schválení smíru komisí pro rozpor s právními předpisy vyhovuje a tyto se současně ruší.

Totéž obdobně platí pro odvolání proti rozhodnutí soudu 1. instance, kterým nevyhověl návrhu na zrušení rozhodnutí pro dadečně zjištěné závažné okolnosti.

Jakmile usnesení, kterým se ruší rozhodnutí komise ve věci samé nebo schválení smíru komisí, nabude právní moci, nastane současně tímto výrokem soudu 1. nebo 2. instance bezvýslednost rozhodčího řízení. V rámci dělené pravomoci rozhodne znovu celý pracovní spor vždy okresní soud.

Pro oba mimořádné prostředky nápravy vadných rozhodnutí je společné, na rozdíl od námitek jako řádného prostředku nápravy, že ke zrušení rozhodnutí komise ve věci samé nebo schválení smíru komisí dochází až rozhodnutím rozhodčí komise nebo soudu. Nenastává zde zrušení pouhým podáním těchto mimořádných prostředků nápravy.

Úprava účinků zrušení rozhodnutí rozhodčí komise na právní poměry účastníků a třetích osob, popřípadě úprava nepřipustnosti napadení některých rozhodnutí mimořádnými prostředky nápravy [srov. § 243 odst. 3 a § 229 písm. b) OSŘ] nepřichází v rozhodčím řízení v úvahu.

⁸¹⁾ I když místo podání návrhu předpisy výslovně neupravují.

⁸²⁾ Srov. i R. Orlický: Odpovědi na dotazy čtenářů. Socialistická zákonnost, 1970, č. 9, str. 510.

V souvislosti s prostředky nápravy vadných rozhodnutí vyplývá nutnost koordinovaného postupu při legislativních úpravách jednotlivých druhů civilního procesu, zejména tam, kde na řízení o těchto prostředcích se podílejí různé subjekty, včetně nesoudních orgánů. Tuto nutnost zdůrazňuje i vědecký výzkum v této oblasti (Hlavní úkol státních programů základního výzkumu č. VIII-1-2 „Obecné zákonitosti vývoje socialistického práva a socialistické zákonnosti v podmínkách výstavby rozvinuté socialistické společnosti v ČSSR“, dílčí úkol č. 6 „Náprava vadných rozhodnutí.“).

V soudním právu náprava vadných rozhodnutí patří k podstatným prvkům moderního soudnictví. Její rozvoj je podmíněn rozvojem právního vědomí a právního řádu. V socialistické společnosti existují různé formy právního řízení, které mají za úkol odstranit nedostatky v právním řádu a obnovit právní pořádek. V soudním právu náprava vadných rozhodnutí patří k podstatným prvkům moderního soudnictví. Její rozvoj je podmíněn rozvojem právního vědomí a právního řádu. V socialistické společnosti existují různé formy právního řízení, které mají za úkol odstranit nedostatky v právním řádu a obnovit právní pořádek.

Náprava vadných rozhodnutí v soudním právu patří k podstatným prvkům moderního soudnictví. Její rozvoj je podmíněn rozvojem právního vědomí a právního řádu. V socialistické společnosti existují různé formy právního řízení, které mají za úkol odstranit nedostatky v právním řádu a obnovit právní pořádek.

Náprava vadných rozhodnutí v soudním právu patří k podstatným prvkům moderního soudnictví. Její rozvoj je podmíněn rozvojem právního vědomí a právního řádu. V socialistické společnosti existují různé formy právního řízení, které mají za úkol odstranit nedostatky v právním řádu a obnovit právní pořádek.

Náprava vadných rozhodnutí v soudním právu patří k podstatným prvkům moderního soudnictví. Její rozvoj je podmíněn rozvojem právního vědomí a právního řádu. V socialistické společnosti existují různé formy právního řízení, které mají za úkol odstranit nedostatky v právním řádu a obnovit právní pořádek.

V. ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ V PRAXI

(klady a zápory platné právní úpravy)

V současné právní úpravě řešení pracovních sporů je pozitivním prvkem především skutečnost, že k projednávání pracovních sporů dochází přímo v organizacích. Rozhodčí komise dobře zná zpravidla souvislosti existujícího sporu a celé pracovní ovzduší v organizaci, kde pracovní spor vznikl, což je výhodou před řešením pracovního sporu soudem. Někdy může ale znalost prostředí a účastníků vést na druhé straně i k určité neobjektivnosti při posuzování sporu členy rozhodčí komise. Jinak atmosféra rozhodčího řízení je příznivá k možnosti především *smírného* vyřešení pracovního sporu. Současně není možno ani opomenout, že správné provádění rozhodčího řízení může mít výchovný vliv na kolektiv pracovníků a na zvyšování jejich právního vědomí, což se může projevovat jako prevence při předcházení pracovním sporům. Pokud je spor v rozhodčím řízení rozhodnut s konečnou platností, je možno ocenit i poměrně rychlejší způsob jeho vyřešení než cestou soudní. Má tedy rozhodčí řízení kladnou stránku především v tom, že jsou zde vytvořeny *předpoklady* pro to, aby pracovní spor mohl být rychle a v soudružském prostředí řešen.

Současně má rozhodčí řízení v ČSSR i své nedostatky. Především obli-gatornost rozhodčího řízení je v rozporu s tím, že rozhodčí komise jsou zřizovány pouze ve větších organizacích (většinou nad 500 pracovníků), čímž vzniká nerovnost v možnosti řešení pracovních sporů.

Dost často je negativním rysem rozhodčího řízení jeho nedostatečná kvalita, zejména po odborné stránce. Velmi malá pozornost je věnována řádnému zjištění skutkového stavu a souladu vydaných rozhodnutí se zákonem. Členové rozhodčích komisí často neznají a v podstatě ani nemohou dobře znát pracovněprávní a procesní předpisy. Právní problematika (zejména u náhrad škod — manka, pracovní úrazy) je často tak složitá, že není únosná v činnosti rozhodců-laiků, včetně složitosti aplikace právních předpisů na konkrétní spor. Za příklad může sloužit úprava v PLR, která připouští při složitém sporu předat věc přímo soudu, čímž se odstraní pouhé formální projednání (popř. jen marné uplynutí třicetidenní lhůty bez projednání) sporu před rozhodčí komisí.

V řadě případů působí značné těžkosti procesní stránka rozhodčího řízení, včetně správného vedení administrativy rozhodčí komise. Největší potíže vznikají ve vyhotovení rozhodnutí, kdy často nejsou uvedena konkrétní (např. odpůrce je povinen nahradit škodu, ale bez jejího určení, specifikace a lhůty k plnění), bez nichž není možné provést výkon rozhodnutí. Taková rozhodnutí jsou pro účastníky bez významu a musí být

podniknuty kroky k nápravě takovýchto rozhodnutí. Nedostatky se často objevují při vedení seznamu podaných návrhů (§ 5 odst. 3 vyhl. ÚRO), kde zejména nebývá zaznamenáván den podání, který má vliv na běh prekluzivních a promlčecích lhůt. Den podání bývá zjišťován někdy až na základě požadavku soudu, kam byl spor v důsledku bezvýslednosti rozhodčího řízení postoupen. Obdobně je tomu se zjišťováním dne podání námitek, který má vliv na běh procesních lhůt. Závady se vyskytují i při doručování, kdy rozhodčí komise nepostupují ve smyslu § 266a ZP.

Ze strany vyšších odborových orgánů (okresní odborové rady) je sice zajišťována odborná příprava členů rozhodčích komisí formou školení. Většina znalostí členů rozhodčích komisí je však nabývána až praxí v činnosti komisí. Jedním z prostředků, které by rovněž umožnily zvýšit odbornou úroveň členů rozhodčích komisí a vedly i ke kontrole vlastní činnosti komisí, by mohlo být, kdyby jim byla zasílána pravomocná rozhodnutí v pracovních sporech soudy, rozhodujícími věc po vzniku bezvýslednosti rozhodčího řízení.

Pokud jde o nedostatky v úpravě jednotlivých procesních institutů rozhodčího řízení, poukázali jsme na ně již při výkladu těchto institutů výše. Jejich přesná úprava není zanedbatelná vzhledem k tomu, že právě k většímu pochybení a nedostatků v činnosti rozhodčích komisí dochází při aplikaci procesních ustanovení, jimž musí být nepochybně podřízena i úprava rozhodčího řízení a ustálen jejich výklad.

V právní úpravě PLR je vidět, že při novelizaci předpisů o rozhodčím řízení za devět měsíců po jejich vydání došlo ke zpřesnění řady právě procesních ustanovení, týkajících se např. příslušnosti, vyloučení členů rozhodčích komisí, zastavení řízení, provádění důkazů, dožádání a zejména náležitostí výroku rozhodnutí. Obdobně došlo v roce 1976 v MLR při novelizaci nařízení ministra práce o rozhodování pracovních sporů (z roku 1967) ke zpřesnění procesních ustanovení a zejména ke stanovení povinnosti prohloubení odborné přípravy členů rozhodčích komisí.

Pokud jde o průběh rozhodčího řízení, bývá velmi malá pozornost věnována přípravě řízení, kdy zpravidla stanoviska účastníků jsou zjišťována až při jednání a dochází tak i k odkládání jednání, aby byly objasněny skutečnosti, které se objevily až při výslechu účastníků. Z hlediska objasňování sporných nároků není úroveň jednání rozhodčích komisí vždy dostačující, což vyplývá z nedocnění významu a smyslu rozhodčího řízení.

V souvislosti s přednostmi rozhodčího řízení je často uváděna jeho větší efektivita oproti řízení soudnímu. K otázce efektivnosti rozhodčího řízení je třeba říci, že nesouvisí pouze s rychlostí provedení řízení, ale i s odborností, kterou máme na mysli stupeň úrovně právních znalostí členů komisí.

Zájem na rychlém vyřešení sporu mají především ti, kteří jsou účastníky tohoto řízení. Dochází při nesoudním projednávání a rozhodování skutečně k rychlejšímu vyřešení sporu?

S rychlostí řízení bývá často spojován jeho normativní aspekt — neformálnost. Výtky formalismu jsou často adresovány tam, kde z důvodů za-

chování zákonnosti bývá zejména v procesním právu podrobněji upraven postup orgánu aplikujícího právo. V socialistických zemích nemůže již být řeč o buržoazním formalistickém pojetí různých procesních institutů. Z těchto důvodů je vůdčí zásadou civilního procesu zásada materiální pravdy, která je v protikladu s buržoazním procesním formalismem.

V souvislosti s formálností je třeba zdůraznit, že dodržování určitých forem aplikace práva, stanovených socialistickým právním řádem, je naprosto nezbytné k zajištění správného a spravedlivého rozhodnutí soudních i nesoudních orgánů. Nejen porušování procesních předpisů pod záminkou „boje proti formálnosti“, ale i zjednodušená a neúplná procesní úprava (viz i některá ustanovení současné platné právní úpravy rozhodčího řízení) může vést k poškození účastníků a v podstatě k poškození zájmů chráněných socialistickým právem.

Rychlost řízení předpokládá znalost problematiky, tj. nejen znalost příčin, prostředí a dalších okolností souvisejících se vzniklým sporem, ale i znalost jeho řešení. Návod, jak spor řešit, dává právo. Právo hmotné i právo procesní. Předpokladem pro výkon funkce soudce, který právo aplikuje u soudu, je mimo jiné vysokoškolské právnické vzdělání. Domníváme se, že tzv. neformálnost spolu ještě s nedostatkem alespoň minimální odbornosti k zastávání funkce „soudce-arbitra“ nevede vždy ke zrychlení řízení, tak jak na něm mají zájem jeho účastníci.

S otázkou rychlosti také souvisí počet možných instancí před konečným rozhodnutím. Je-li stanovena obligatorní pravomoc nesoudního orgánu k rozhodnutí sporu a teprve poté v rámci dělené pravomoci i pravomoc soudu ve dvou instancích, znamená to možnost trojího projednání sporu před jeho konečným vyřešením. Údaje o rychlosti řízení před soudy vykazují stálé zkracování průměrné doby k vyřešení sporů, zejména v pracovních věcech.⁸³⁾ A v neposlední řadě třicetidenní lhůta ke skončení rozhodčího řízení, pokud je obligatorní, vede i k prodloužení vyřešení sporu, jestliže ji rozhodčí orgán nechá proběhnout, aniž by řízení ukončil či vůbec provedl. Účastníci zde nemají žádná oprávnění, která by řešení sporu mohla urychlit.

Dodržování socialistické zákonnosti v řízení před soudy a nesoudními orgány je rovněž dáno stabilitou právní úpravy procesních předpisů. Mimo pochybnost je, že úprava civilního řízení před nesoudními orgány vycházela vždy z občanského soudního řádu, z něhož i řada ustanovení bývá převzata. V posledním období se neobjevily kritické ani zpochybňující úvahy co do koncepce řízení upraveného v občanském soudním řádu a co do správnosti zásadních ustanovení v platné úpravě obsažených. Naopak je zdůrazňována jeho neformálnost a široká možnost využití procesních institutů v řízení před soudem. Totéž nelze říci vždy o úpravě civilního řízení před nesoudními orgány v pracovních věcech, na již se ozývají kritické výtky a která podléhá velmi častým novelizacím, popř. rekonstrukcím.

⁸³⁾ Srov. údaje o délce občanského soudního řízení v článku O. Plundr: K některým otázkám demokratizace výkonu soudnictví. AUC — Iuridica, 1974, č. 2, str. 131–133.

Někdy namítaná levnost rozhodčího řízení (praticky neexistence nákladů řízení pro účastníky) není předností jen nesoudního řízení. Právní úprava v socialistických zemích zcela odstranila finanční otázku jako překážku pro uplatnění ochrany subjektivních práv účastníků.

Dosavadní zkušenosti z hodnocení činnosti nesoudních orgánů v oblasti řešení jim svěřených civilních věcí nejsou zcela pozitivní (s výjimkou smírčího řízení). Nízký stupeň odbornosti, pokud jde o znalosti předpisů hmotného práva i procesního práva, nepřilíš vysoký stupeň úrovně právní kultury nesoudního řízení, nevysoká úroveň rozhodování, nedostatek jednotnosti řízení odrazují i část veřejnosti od činnosti těchto orgánů.⁸⁴⁾

V neposlední řadě se vyskytují námitky i k nepřímým nákladům, které vznikají v souvislosti s přípravou a výkonem funkce členů nesoudních orgánů, vyžadující značné množství času, a to i v pracovní době.

Jak jsme již uvedli, rovněž vymezení rozsahu pravomoci jednotlivých subjektů v civilním procesu je poměrně složité. Bezpochyby řízení před soudem se vyznačuje mnohými přednostmi. Nelze opomenout, že i u soudů je zaručena demokratizace civilního řízení, v němž je uplatňována zásada účasti společenského faktoru.

Úpravy vedoucí k zužování rozsahu pravomoci soudů v civilních věcech, v souvislosti s přenášením úkolů státních orgánů na společenské orgány se zatím neprojevovaly nedostatečnou koncepcí a stabilitou.⁸⁵⁾

Z těchto důvodů je žádoucí v legislativní praxi v budoucnosti, aby k omezování pravomoci soudů v civilních věcech ve prospěch nesoudních orgánů docházelo na základě přesvědčivého zdůvodnění. Je třeba řádně posoudit důvody při vytváření nesoudních orgánů a při úpravě řízení před nimi, společně se zvážením vhodnosti právního zakotvení subsidiárního použití ustanovení občanského soudního řádu. Současně je třeba posoudit otázku náročnosti na nezbytnou odbornost členů nesoudních orgánů tak, aby na druhé straně nemusela být ovšem nahrazována přímým zapojením právníků profesionálů do činnosti nesoudních orgánů.

Souhlasíme s názorem Névaiho, podle něhož je efektivní pouze takové řízení, které v nejvyšší míře umožňuje účinnou právní ochranu.⁸⁶⁾ O efektivním řízení nelze mluvit pouze tam, kde jde jen o řízení, které vytváří předpoklady pro nejrychlejší postup při rozhodování konkrétního sporu, ale tam, kde jde o takové řízení, které má tyto předpoklady pro poskytnutí

⁸⁴⁾ Srov. J. Rubeš: Rozhodčí a smírčí řízení v pracovních sporech. Socialistická zákonost, 1969, č. 11–12, str. 677–683; J. Hrdlička: Zákonná úprava civilní soudní pravomoci ve světle teoretických úvah. AUC – Iuridica, 1970, č. 3, str. 229–246; C. Jackowiak: System rozstrzygania sporów ze stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy. Państwo i prawo, 1974, č. 3, str. 17.

⁸⁵⁾ Srov. úpravu v zákonu č. 46/1959 Sb., která neměla dlouhého trvání, zejména pokud jde o přenesení pravomoci na národní výbory, ale obdobně i pokud šlo o rozhodčí orgány ROH (viz J. Hrdlička, práce cit. v pozn. 84, str. 241).

⁸⁶⁾ L. Névai: Efektywność i demokratyzm socjalistycznego procesu cywilnego. Państwo i prawo, 1973, č. 7, str. 32 a násl.

právní ochrany a kromě toho zajišťuje i právní ochranu v širším měřítku, projevující se v jednotě a stabilitě rozhodování, ochraně zainteresovaných osob i společenského zájmu. Z tohoto hlediska je považováno za nejefektivnější civilní řízení před soudem.

Společným rysem dosavadních nedostatků rozhodčího řízení, které jsme uvedli, je to, že kritika není namířena proti vlastní podstatě koncepcie nesoudního řešení pracovních sporů, a to i přes některé přednosti civilního řízení před soudy.⁸⁷⁾

⁸⁷⁾ Statistické údaje o činnosti rozhodčích komisí za rok 1976 srov. v článku V. Pudík: Zkušenosti z rozhodčího řízení. Socialistická zákonnost, 1977, č. 7, str. 428–437. Vedle údajů o těchto rozhodčích komisích pracuje na území ČSR ve výrobních družstvech celkem 316 smírčích a rozhodčích komisí, jejichž činnost však není zatím statisticky podchycována.

ZÁVĚRY

Na základě zkoumání současné právní úpravy rozhodčího řízení a rovněž odpovědného zkoumání oprávněnosti i účinnosti předcházejících úprav, které bohužel od vzniku zákoníku práce měly charakter legislativních zvrátů, je třeba dojít k teoretickému základu nové a stabilní koncepce řešení pracovních sporů *de lege ferenda*.

Základní otázkou je, zda vůbec zachovat nesoudní řešení pracovních sporů, nebo zda ponechat řešení pracovních sporů výhradně soudům jako nezávislým a pro tuto činnost plně kvalifikovaným státním orgánům. Odpověď vyplývá v podstatě ze všech předcházejících částí této práce. Přechod pravomoci k řešení pracovních sporů zpět pouze na soudy není možno považovat za správný. Tento způsob řešení pracovních sporů by neodpovídal tradici, která zde existuje, nebyl by ani v souladu s trendem úprav v ostatních, zejména socialistických zemích a nevyhovoval by ani potřebám současné praxe, která (až na uvedené výjimky) potvrzuje vhodnost určité formy nesoudního řešení pracovních sporů i v budoucnu.

Odpověď není diktována faktem, že by se zvýšil počet věcí projednávaných soudy, ale tím, že v těch organizacích, kde jsou vhodné podmínky pro nesoudní řešení pracovních sporů (důvěra pracovníků k tomuto způsobu jejich řešení, pracovníci s potřebnou kvalifikací k výkonu funkce), je možno na základě dobré znalosti místních podmínek nepochybně dosáhnout v řadě případů urovnání pracovního sporu bez zásahu soudu. A v tomto případě bude řešení pracovních sporů přímo v kolektivu, kde vznikly, velmi účelné a prospěšné.

Další otázkou koncepce tohoto řešení pak je, zda zavádět obligatorní nebo fakultativní nesoudní řešení pracovních sporů a zda se má provádět rozhodčí nebo jen smířčí řízení. Jak jsme již uvedli, obligatornosti neopovídá to, že rozhodčí řízení v současné době není zavedeno ve všech organizacích. Ze zkušenosti víme, že i tam, kde jsou rozhodčí komise zřízeny, nejsou všude stejné podmínky pro jejich úspěšnou činnost. Přinejmenším je pak pochybné, zda trvat na obligatorním projednání a rozhodnutí pracovního sporu tam, kde toto rozhodnutí nebude kvalitní a zejména tam, kde není dána důvěra pracovníků k tomuto způsobu řešení pracovních sporů nebo kde vůbec nejsou předpoklady pro úspěšné provádění rozhodčího řízení. Rovněž i složitost některých sporů mluví proti obligatornosti nesoudního projednávání a rozhodování pracovních sporů.

Důvodová zpráva k novele zákoníku práce (zákon č. 153/1969 Sb.) rovněž uváděla, že obligatorní rozhodčí řízení mělo řadu nedostatků, a proto došlo

k omezení obligatorně projednávaných sporů na úzký okruh případů, k jejichž řešení má rozhodčí orgán optimální předpoklady.

Nepochybně může v rozhodčím řízení dojít i k rychlejšímu řešení pracovního sporu, pokud je ovšem vyřešen s konečnou platností, a důležité je i to, že v tomto stadiu řešení pracovního sporu bývá ještě poměrně značná naděje na jeho vyřešení smírnou cestou. Proti obligatornosti rozhodčího řízení mluví i ten fakt, že nedojde-li k dohodě a tak k urovnání sporu smírem, nedochází pak někdy ani k podřízení se vydanému rozhodnutí nesoudním orgánem, ale bývá využita možnost prostřednictvím námitek přenést další projednávání a rozhodování sporu k soudu.

Tam, kde se projednávání a rozhodování pracovních sporů v organizaci osvědčilo a má i svou tradici, není důvodu ho rušit. Ale na druhé straně by nebylo praktické a ani vhodné, aby nesoudní orgán k řešení pracovních sporů byl zřizován bez ohledu na skutečné potřeby, především bez ohledu na výskyt pracovních sporů v organizaci. Jde zejména o menší organizace (družstva), ale současně nemůže být jediným kritériem pro ustavení nesoudního orgánu v organizaci počet jejích pracovníků.

Potřebám praxe na jedné straně vyhovuje, aby některé (jednoduché) pracovní spory *mohly* být rozhodovány přímo v organizaci, tedy v tom pracovním kolektivu, kde vznikly, ale na druhé straně není asi vhodné, aby v podstatě téměř všechny pracovní spory *musely* být rozhodovány v rámci dělené pravomoci přímo v organizaci, bez ohledu na skutečnou potřebu a situaci. V tomto druhém případě není také dostatečně přihlíženo ke kvalitě nesoudních orgánů a ke složitosti skutkové a zejména právní problematiky pracovních sporů.

Z toho, co jsme uvedli, vyplývá, že jsme pro *fakultativnost*, pokud jde o *rozhodování* pracovních sporů v rozhodčím řízení, se zachováním možnosti podat řádný prostředek nápravy proti rozhodnutí nesoudního orgánu, který má za následek vznik pravomoci soudu k projednání a rozhodnutí pracovního sporu.

Vzniká zde otázka, zda by nebyla správná obligatornost, která platila za minulé úpravy u komisí pro pracovní spory, pokud jde o spory o obsah potvrzení o zaměstnání, o obsah posudků o pracovní činnosti a o návrhu na zrušení kárného opatření, kde jde o spory, které je vhodné řešit právě tam, kde vznikly, kde je nejlepší znalost podmínek, které vedly ke vzniku těchto sporů. Z důvodů, které jsme ale obecně uvedli proti obligatornosti, domníváme se, že i u těchto uvedených sporů bude vhodné ponechat na vůli pracovníka, zda má důvěru v nesoudní projednání a rozhodnutí sporu v organizaci, a nebo dává-li přednost řízení soudnímu.

Význam nesoudního řešení pracovních sporů je v nové kvalitě společenských vztahů, kdy má nestátní (nesoudní) orgán vykonávat činnost, která je jinak náplní činnosti státních orgánů. Účel tohoto řešení pracovních sporů je splněn tehdy, jestliže při správné a kvalitní činnosti nesoudního orgánu jsou spory řešeny s konečnou platností a není třeba ještě v téže věci i zásahu státního orgánu (s výjimkou nápravy nezákonnosti). Toho je plně dosaženo tehdy, je-li pracovní spor před nesoudním orgánem

vyřešen smírnou cestou. Zde dochází svého naplnění hlavní účel nesoudního řešení pracovních sporů, při kterém nejsou zpravidla narušeny vztahy mezi organizací a pracovníkem a nepochybně smírné vyřešení má i svůj výchovný význam. Máme zato, že smířcímu principu by měla být přiznána preferenční pozice. V žádném pracovním sporu nemůže být na škodu, bude-li zde existovat orgán, který pomáhá k jeho urovnání.

Všechny tyto přednosti při řešení pracovních sporů smírnou cestou hovoří pro to, aby byla zachována *obligatornost* projednání nesoudním orgánem za účelem dosažení a *uzavření smíru*.⁸⁸⁾ Zpravidla k neformálnímu jednání mezi pracovníkem a organizací dochází v případech jakéhokoliv konfliktu. Není tedy důvodu, proč by toto jednání, které může přispět k urovnání konfliktu, nemohlo být prováděno za účasti zástupců obou stran, a proč by nemělo být podloženo určitými pravidly. Jde v podstatě o úpravu, která je stanovena v § 125 zákona č. 84/1972 Sb., o objevech, vynálezech, zlepšovacích návrzích a průmyslových vzorech.

I při smířcím řízení by bylo nutno zachovat účinky podání návrhu (zachování lhůt) jako při uplatnění návrhu před rozhodčí komisí (event. soudem) a schválený smír by měl mít účinky *rei iudicatae* a být exekucním titulem. Ke smíru, který by neměl účinky *rei iudicatae* a měl by jen povahu ve smyslu § 259 ZP, nebylo by třeba vytvářet zvláštní orgány a zvláštní smířcí řízení. K těmto dohodám může v organizacích docházet bez jakéhokoliv speciální právní úpravy, čímž je dána volnost k řešení konfliktu ve stadiu neshody nebo až ve stadiu pracovního sporu.

Nesoudnímu orgánu v organizaci by zůstala v podstatě stejná pravomoc, pokud jde o okruh projednávaných věcí (s výjimkou stanovené výlučné pravomoci soudů) s tím, že pokud by nedošlo k dohodě účastníků a uzavření smíru, mohl by tento orgán spor *rozhodnout na základě fakultativnosti*, tj. pouze tehdy, požádal-li by o to jeden z účastníků a druhý účastník s tím vyslovil souhlas. Tím by došlo i ke zrychlení při řešení pracovního sporu, neboť pokud by nebyl rozhodován přímo v organizaci, byla by dána dříve možnost ho postoupit k rozhodnutí soudu.

Je nanejvýš pravděpodobné, že při správné a kvalitní činnosti nesoudního orgánu, který by měl důvěru pracovníků, ale i vedení organizace, rozhodoval by tento orgán pracovní spory stejně, jako je tomu dnes při obligatornosti rozhodování pracovních sporů u rozhodčích komisí. Touto úpravou by byla dána i zainteresovanost nesoudního orgánu a jeho členů na kvalitní činnosti, vedoucí k iniciativnímu přístupu při zvyšování kvalifikace členů tohoto orgánu a odstraněna formálnost při rozhodování pracovních sporů, která je někdy dána tím, že rozhodčí komise berou tuto činnost jako povinnost bez vlastního zájmu na výši její kvality.

V každém případě však je nutno zachovat úpravu dělené pravomoci a v případě bezvýslednosti smířcího nebo rozhodčího řízení musí být dána možnost pracovní spor vždy postoupit soudu.

Již výše jsme uvedli, že u rozhodčích komisí není vždy dostatečně za-

⁸⁸⁾ Srov. shodné stanovisko Hrdličky; viz J. Hrdlička, práce cit. v pozn. 84, str. 244.

jištěno jejich nezávislé postavení, při smírčím řízení se tento nedostatek nejvíce v praxi tak závažný jako v rozhodčím řízení. Všechny námítky účastníků směřující na nedostatek nestrannosti a podjatost nesoudního orgánu jsou však vyřešeny tím, že je dána možnost, aby o sporu rozhodl soud a nikoliv tento orgán.

Další otázkou je, který orgán má plnit funkci nesoudního smírčího a rozhodčího orgánu v pracovních sporech? Argumenty, které zdůvodňují, že tuto funkci dobře nemohou a nemají vykonávat odborové orgány, byly uvedeny výše.

Nepochybně nejvhodnějším orgánem je takový společenský orgán, který by plnil všechny funkce při kvalitním a zákonném projednávání a rozhodování pracovních sporů bez závislosti, která by vyplývala z jeho organizačního začlenění nebo podřízení jinému společenskému orgánu nebo organizaci, popř. i státnímu orgánu. Tato tendence je zřetelná zejména v úpravách NDR, RSR a nejlépe také vytváří záruky vůči vedení organizace, pokud je spor vyřešen v její neprospěch.

Pravděpodobně nejlepší záruky dává *paritní orgán*, složený ze stejného počtu zástupců (hospodářského) vedení organizace a zástupců odborové organizace, jako organizace zastupující zájmy pracujících. Tato úprava je charakteristická pro většinu socialistických zemí, včetně nové úpravy v SSSR, platné od 1. 1. 1975.

Jestliže jsme pro obligatornost smírčího řízení, bylo by i vhodné, aby paritní nesoudní orgány byly vytvářeny povinně ve všech organizacích a tak byla plně uskutečněna obligatornost tohoto smírčího řízení. Jelikož jsme si ale vědomi, že je zde řada důvodů proti povinnému ustavování těchto orgánů u všech organizací, připouštíme raději jistou nedůslednost v této obligatornosti. Jedním z důvodů je, že u mnohých (menších) organizací není výskyt pracovních sporů častý a nebylo by efektivní zřizovat pro tento účel zvláštní orgán.⁸⁹⁾ Další důvod je i ten, který jsme uvedli proti obligatornosti rozhodčího řízení, tj. konkrétní situace a zájem na řešení pracovních sporů přímo v organizaci.

Nepochybně dalším argumentem je ten, že pokud by smírčí orgány byly zřízeny povinně ve všech organizacích, nebylo by vhodné, aby za každou cenu i při jejich nezájmu měly, i když jen fakultativně, rozhodovat pracovní spory. A dělit nesoudní orgány v některých organizacích jen na smírčí a jinde na smírčí i rozhodčí, by rovněž nebylo vhodné. Z těchto všech důvodů jsme pro zřizování nesoudních orgánů paritního složení pro řešení pracovních sporů jen v těch organizacích, kde by na tom byl jejich vlastní zájem a předpoklady pro úspěšnou činnost. Dohoda o zřízení orgánu pro řešení pracovních sporů přímo v organizaci by mohla být provedena

⁸⁹⁾ I když není vyloučeno i v malých organizacích určení dvou zástupců ad hoc, jednoho za vedení organizace a jednoho za odborovou organizaci, pro jednání za účelem uzavření smíru v konkrétním vzniklém sporu. Tím by byla obligatornost smírčího řízení zachována v souladu s možností pracovníků všech organizací využít vždy tohoto nesoudního řízení před zahájením řízení u soudu.

v kolektivní smlouvě a tak ponecháno na vůli vedení organizace a odborové organizace, zda smíří a rozhodčí řízení v organizaci provádět nebo neprovádět.

Ke zvýšení účinnosti a ke kvalitní činnosti nesoudních orgánů vedle toho, že budou skutečně zřizovány jen tam, kde budou objektivní předpoklady pro jejich úspěšnou činnost, může napomoci i jejich paritní složení. Účastníky sporu jsou vždy pracovník a organizace. Jestliže oba účastníci budou mít své zástupce při projednávání sporu, je zde předpoklad k objektivnosti hodnocení všech skutečností a důkazů.

V souladu s tím je i obligatornost pouze smířčího řízení, kde uzavření smíru je především věcí účastníků samotných a není tedy tak podstatnou otázkou, zda je věc rozhodnuta většinou hlasů nebo jen při dohodě zástupců vedení organizace a zástupců odborové organizace. Charakter smířčího řízení v podstatě vylučuje nutnost hlasování či dohody zástupců, ale hlavně směřuje k doporučením, jejichž cílem bude dohoda účastníků a poté až schválení smíru nesoudním orgánem, nebude-li uzavřená dohoda odporovat právním předpisům.

Vzhledem k tomu, že jde o paritní orgán, mohou navrhnout své zástupce jak vedení organizace, tak odborová organizace, zpravidla závodní výbor ROH. Není vyloučena ani ta úprava, že návrhy by schvaloval celý kolektiv pracovníků organizace. Podle zkušeností bude vhodné, aby nesoudní orgán byl tvořen více členy. Větší počet členů nijak neztěžuje činnost tohoto orgánu, neboť spor nemusí být projednáván za přítomnosti všech členů, ale jen za účasti stanoveného, a to rovného počtu zástupců vedení organizace i odborové organizace.

Je nutno podtrhnout úpravu metodického vedení těchto nesoudních orgánů, aby nedocházelo k situaci jako u komisí pro pracovní spory, které vlastně nebyly účinně řízeny a kontrolovány. Metodické řízení vyššími odborovými orgány nebude na újmu objektivnosti řešení pracovních sporů. Jedním z hlavních úkolů při metodickém vedení by měla být snaha o maximální prohloubení úrovně znalostí právních předpisů hmotněprávních i procesněprávních. Odpovědnost a kontrola zástupců v nesoudním orgánu by měla být ponechána vedení organizace a odborové organizaci.

Požadavky na odborné znalosti členů by byly jednak řešeny zřizováním nesoudních orgánů jen tam, kde jsou pro to předpoklady, mezi něž patří i předpoklady personální. Dále však i složením členů nesoudního orgánu. Mezi zástupci vedení organizace zpravidla by byl podnikový právník, čímž by mohlo být zajištěno také odborné právní posouzení sporu, i když musíme připustit jeho případnou neobjektivnost. Účelná však je jeho odborná pomoc v procesních otázkách v řízení před tímto nesoudním orgánem. Vyloučeno není ani zastoupení osobou znalou právních předpisů i na straně zástupců odborové organizace.

Pokud by bylo stanoveno, že není vhodné, aby na straně zástupců byli právníci s vysokoškolským vzděláním, byla by účelná taková úprava, aby tajemníkem tohoto nesoudního orgánu se stal právník, který by však neměl postavení člena nesoudního orgánu, ale jen odborného poradce.

Ke zvýšení kvality činnosti nesoudního orgánu by jistě nepomáhalo to, aby za zástupce organizace i za zástupce odborové organizace byli navrhováni soudci z lidu, kteří mají jisté znalosti i zkušenosti dané problematiky a jsou pracovníky organizace. Nebylo by však asi vhodné, aby předsedou nesoudního orgánu byl soudce z povolání nebo kdokoliv mimo organizaci.

Pokud jde o úpravu pravomoci nesoudního orgánu, nebylo by při pouhém smírčím řízení nutné ponechávat některé pracovní spory ve výlučné pravomoci soudu. Nesoudní orgán by mohl vést k uzavření smíru i vedoucí pracovníky organizace, pokud by byli účastníky řízení, a mohl by se pokusit o uzavření smíru i ve sporech o vznik a skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících.

Jiná je však situace v případě možnosti *rozhodování* sporů nesoudním orgánem. Nepochybně pak zde existují takové druhy pracovních sporů, které je nanejvýš vhodné svěřit do výlučné pravomoci soudů, zejména pro jejich složitost a pro případnou podjatost vůči některým vedoucím pracovníkům organizace. Proto by bylo asi na místě ještě i oproti platné právní úpravě zúžit pravomoc nesoudních orgánů a vyloučit, na základě pečlivého rozboru činnosti rozhodčích komisí, ve prospěch výlučné soudní pravomoci dále například spory týkající se náhrady škod, stanovení mzdového zařazení apod.⁹⁰⁾

Celkové budoucí úpravě řešení právních sporů nesoudní cestou by jistě prospěla shodná úprava všech druhů řízení před smírčími a rozhodčími orgány v civilních věcech. Vedle řízení v pracovních sporech vznikajících z pracovněprávních vztahů i řízení ve sporech ze zemědělskodružstevních vztahů, dále řízení v občanskoprávních sporech o odměny poskytované v souvislosti s vynálezy, zlepšovacími návrhy a průmyslovými vzory, popřípadě i dalších smírčích a rozhodčích řízení, a to shodně ve státních organizacích, ve výrobních družstvech, v jednotných zemědělských družstvech, v orgánech ROH i jinde.

Nesoudní řešení právních sporů je jednou z forem právních záruk zachovávání socialistické zákonnosti a ochrany práv občanů a organizací. Je proto úkolem zákonodárných orgánů v souvislosti s neustálým prohlubováním socialistické demokracie a upevňováním socialistické zákonnosti vytvořit takovou koncepci nesoudního řešení právních sporů, která zabezpečí jejich rychlé, spravedlivé a zákonné projednávání, popř. i rozhodování, se zachováním možnosti dovolání se vždy práva soudní ochrany.

⁹⁰⁾ Nedostatečnou pozornost legislativy k otázce určování civilní pravomoci soudů vytýká i Hrdlička (J. Hrdlička, viz práci cit. v pozn. 84, str. 244).

Петр Главса

КОНЦЕПЦИЯ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Резюме

В работе рассматриваются теоретические и практические вопросы исследования действенности и обоснованности концепций и отдельных процессуальных институтов действующей правовой урегулированности рассмотрения и решения трудовых споров.

Работа имеет своей целью дать по возможности комплексное освещение проблематики концепций и правового регулирования вопросов решения трудовых споров и найти наиболее оптимальный вариант такого урегулирования в чехословацком правовом порядке. Основываясь на марксистском системном подходе, в работе наряду с критическим нормативным анализом действующей правовой урегулированности и ее применения на практике в ЧССР, комплексно исследуются путем сопоставления правовые регулирования в европейских социалистических странах.

Исходя из общих моделей решения различных видов конфликтов, автор в первом разделе работы приступает к рассмотрению вопросов связанных с разрешением конфликтов в сфере трудовых правоотношений, где различаются им судебные и несудебные органы, призванные к их решению.

Несудебные органы — это либо примирительные либо третейские органы в зависимости от вида правомочий, избранного законодателем в порядке их авторизации. Одна из основных идей регулирования вопросов рассмотрения трудовых споров в несудебном порядке в социалистических странах заключается в том, что трудовые споры на первом этапе могут рассматриваться при непосредственном участии трудящихся, без вмешательства государственных органов, или что по крайней мере будет предпринята попытка их разрешения.

Второй раздел работы посвящен вопросам правового регулирования организации и порядка разбирательства по делам трудовых споров, осуществляемого несудебными органами. Из числа несудебных третейских органов самое большое внимание наряду с профсоюзными органами к вышестоящим административным органам уделяется комиссиям по трудовым спорам, т. е. специальным общественным органам, занимающимся рассмотрением и разрешением трудовых споров (третейские комиссии).

В большинстве случаев комиссии по трудовым спорам работают непосредственно в рамках организаций, где имело место возникновение спора. Исключение составляют территориальные комиссии по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам не являются государственными органами, органами всего общества, но связаны, как правило, с организацией (местом работы) и профсоюзными органами, при которых они образованы.

Государство в связи с передачей подведомственности судов этим несудебным органам наделяет комиссии по трудовым спорам необходимым авторитетом и властными правомочиями, в частности тем, что они вправе выносить решения, имеющие обязательную силу и подлежащие судебному исполнению в принудительном порядке гарантированном государственной властью, не утрачивая при этом характера общественных органов. Комиссии по трудовым спорам рассматривают и решают трудовые споры в качестве независимого, беспристрастного, властного органа, представляя со-

бой одну из наиболее распространенных форм участия трудящихся в осуществлении справедливости и являясь выражением демократизации этой деятельности в социалистическом обществе.

Под разбирательством, осуществляемым комиссиями по трудовым спорам, согласно автору следует понимать порядок деятельности этих комиссий, а также участников и других лиц в процессе рассмотрения и решения дел, вытекающих из трудовых правоотношений, с целью обеспечения охраны субъективных (трудовых) прав и правоотношений, складывающихся между ними в процессе этой деятельности. Речь идет о так назыв. правоустанавливающем производстве,^{*)} носящем характер искового производства, в котором имеет место решение споров о праве, причем органом призванным функционально обеспечить охрану и разрешение противоречивых споров являются комиссии по трудовым спорам, уполномоченные на это государством.

В дальнейшем уделяется внимание принципам разбирательства по трудовым спорам, подведомственности комиссий по трудовым спорам, отдельным процессуальным условиям и процедуре разбирательства в комиссиях, включая использование допустимых средств исправления порочных решений комиссий по трудовым спорам.

Особое внимание уделено правовому регулированию организации и порядка разбирательства в комиссиях по трудовым спорам в ЧССР. Автор критически анализирует отдельные положения §§ 207 — 216 КЗоТ и объявления № 42/1975 СЗ, касающиеся рассмотрения и разрешения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам. В связи с тем, что автор считает разбирательство по трудовым спорам в комиссиях разновидностью гражданского процесса, изложение дается сообразно отдельным процессуальным институтам, свойственным гражданскому процессу.

Несмотря на то, что в предписаниях по рассмотрению дел в комиссиях по трудовым спорам прямо не предусмотрено субсидиарное применение положений гражданского процессуального кодекса, необходимо с учетом характера гражданского судопроизводства распространить по автору и на порядок рассмотрения дел в комиссиях по трудовым спорам положения гражданского процессуального кодекса, поскольку этого не исключает сам характер дела.

В ЧССР рассмотрение трудовых споров относится к подведомственности судов и комиссий по трудовым спорам (третьим комиссиям). За изъятием исключительной подведомственности судов необходимо при действующей урегулированности учитывать обязательную подведомственность комиссий по трудовым спорам. Однако обязательность разбирательства по трудовым спорам в комиссиях теоретически не вполне сообразуется с тем фактом, что комиссии по трудовым спорам образованы не во всех организациях. Подведомственность следовало бы определить с учетом видовых критериев (предметных элементов), а не в зависимости от случайных персональных элементов.

В связи с обязательностью вынесения решений комиссиями по трудовым спорам (в отличие от прежней факультативности) встречается ряд трудностей, проистекающих из фрагментарного процессуального урегулирования. В частности, процессуальными предписаниями нечетко определено, что именно в формальном аспекте следует считать постановлением. Автором проводится различие между двумя видами постановлений, для вынесения которых требуется наличие более половины голосов присутствующих членов комиссии: а) утверждение мирового соглашения; б) решение.

^{*)} Этим термином охватываются все виды производства по делам подведомственным судам, кроме исполнительного производства (примеч. пер.).

Утверждение мирового соглашения — это тоже разновидность постановления комиссии, хотя в предписаниях о нем особого упоминания нет. Решения суть двоякого характера: решение по существу дела (*meritorni*) и процессуальное решение. Однако в предписаниях эти виды решений не различаются.

Кроме безрезультативности разбирательства по трудовым спорам в комиссиях, наступающей из закона в тех случаях, когда в установленный срок против решения комиссии поступили возражения или когда участник внес предложение о передаче спора на рассмотрение в суд, так как до 30 дней после начала разбирательства в комиссии по трудовым спорам не имело места ни утверждение мирового соглашения, ни вынесение решения, и наступление безрезультативности разбирательства по трудовым спорам в комиссиях в силу решения суда, предписаниями прямо не предусмотрено.

В случае наступления безрезультативности разбирательства по трудовым спорам в комиссии из закона (§ 212 КЗот) или по решению суда (первой и второй инстанции) уже налицо подведомственностью суда (районного) для всего последующего производства по делу.

В производстве комиссий по трудовым спорам автором различаются общие средства по исправлению порочных решений и чрезвычайные средства по исправлению порочных решений. Имеются в виду „средства обжалования“, т. е. в более широком смысле средства по исправлению решений. В данном случае речь не идет о средствах обжалования в смысле гражданского судопроизводства, влекущие за собой возникновение производства по обжалованию.

Возражения как средство по исправлению порочных решений комиссий по трудовым спорам имеют своим последствием аннулирующее воздействие (решение аннулируется, причем фактическая значимость решения принятого по существу дела становится такой, как будто спор и вообще не решался комиссией) и согласно § 8 Гражданского процессуального кодекса тем самым налицо подведомственность суда.

Вторжением в порядке исключения в требование считаться с законной силой решения являются два исключительных средства по исправлению порочных решений, по одному из которых вправе принимать решение комиссия по трудовым спорам, а в подлежащих случаях суд (предложение об отмене из-за дополнительно выявленных заслуживающих серьезного внимания обстоятельств — возобновление дела), а по иному — только суд (предложение об отмене из-за резкого расхождения с правовыми предписаниями — пересмотр в порядке надзора).

В третьем разделе работы указывается роль суда при рассмотрении и решении трудовых споров с особым упором на проблематику в ЧССР.

Четвертый раздел работы посвящен разбирательству по исправлению порочных решений комиссий по трудовым спорам. Разбирательство, касающееся общего средства исправления, которое (за изъятием ЧССР) носит характер средства обжалования и применение которого влечет за собой пересмотр первоначального решения комиссии по трудовым спорам, происходит в суде. В СССР и БНР прежде чем наступит в производстве по обжалованию подведомственность суда дело подлежит рассмотрению профсоюзным органом. По чрезвычайным средствам исправления порочных решений принимают решения либо сами комиссии по трудовым спорам, либо суды.

В пятом разделе работы автор рассматривает практический опыт деятельности комиссий по трудовым спорам в ЧССР и подвергает критике главные недостатки правового регулирования разбирательства по трудовым спорам в комиссиях и практического применения последнего. В действующей правовой урегулированности разрешения трудовых споров положительно сказывается в первую очередь тот факт, что трудовые споры рассматриваются прежде всего непосредственно в организациях. Положительная сторона разбирательства по трудовым спорам в комиссиях состоит в том,

что здесь имеются условия для быстрого и товарищеского разрешения трудовых споров.

И в то же время разбирательству по трудовым спорам в комиссиях свойственны некоторые недостатки. К числу наиболее серьезных недостатков следует, в частности, отнести обязательность разбирательства в комиссиях по трудовым спорам, если учесть, что последние в настоящее время учреждаются только в некоторых (более крупных) организациях. Отрицательно сказывается статус комиссий по трудовым спорам как профсоюзных органов, что нередко приводит к тому, что комиссии выносят решения против интересов членов профсоюзных организаций, что противоречит собственному назначению профсоюзов.

Недостатки проявляются также в недоброкачественности разбирательства по трудовым спорам в комиссиях, особенно по сложным спорам, что касается профессионального их разрешения. Далее, они же проявляются в недостаточном процессуальном урегулировании разбирательства в комиссиях, в недостаточном усвоении правовых предписаний членами комиссий, в недостаточной независимости комиссий от руководства соответствующей организации или от завкома Революционного профсоюзного движения и т. п.

В заключение автор вносит предложения *de lege ferenda*. Высказывается за сохранение возможности разрешения трудовых споров в несудебном порядке, что сообразуется не только с традицией правового регулирования, но и современной направленностью решения данного вопроса особенно в социалистических странах, подтверждающей и с учетом потребностей практики уместность определенной формы несудебного разрешения трудовых споров.

Цель разрешения трудовых споров считается выполненной в том случае, если спор разрешен окончательно. Если рассмотрение трудового спора несудебным органом закончится мировым соглашением, то эту цель можно считать полностью выполненной. Здесь находит свое полное воплощение цель несудебного разрешения трудовых споров, при котором, как правило, не нарушаются взаимоотношения организаций с работниками. Мировое разрешение спора несомненно имеет также воспитательное значение. Эти преимущества говорят о том, что необходимо сохранить обязательность рассмотрения несудебным органом трудовых споров с целью заключения мирового соглашения.

Там, где решение трудовых споров в организациях оправдало себя и пользуется традицией, нет смысла отказываться от него. Практика показывает, что некоторые споры полезно решать непосредственно в организациях. Однако нецелесообразно в условиях разделенной подведомственности решать фактически все трудовые споры сперва в организациях. Автор высказывается за факультативность в решении трудовых споров с сохранением возможности использования средства исправления, имеющего своим последствием возникновение подведомственности суда.

Наилучшие предпосылки для выполнения функций примирительного и третейского несудебного органа имеет такой общественный орган, который в состоянии правильно выполнять все функции, проистекающие из факта его включения или подчинения тому или иному общественному органу, организации либо государственному органу, без какой-либо зависимости. На взгляд автора наилучшие гарантии в этом отношении следует ожидать от паритетного органа, в состав которого входит одинаковое количество представителей от руководства организации и представителей от профсоюзной организации.

Предстоящей общей регламентации разрешения трудовых споров несудебным путем способствовало бы правовое регулирование всех видов разбирательства по гражданским делам, осуществляемого примирительными и третейскими органами

Petr Hlavsa

DIE KONZEPTION UND DIE RECHTLICHE REGELUNG DER AUSTRAGUNG VON ARBEITSSTRITTEN

Resumée

Die Arbeit befasst sich mit den theoretischen und praktischen Fragen bezüglich der Untersuchung der Wirksamkeit und Begründetheit der Konzeptionen und der einzelnen Prozessinstitute in der gegenwärtigen rechtlichen Regelung der Verhandlung und Entscheidung von Arbeitsstritten.

Ziel der Arbeit ist es, einen möglichs komplexen Überblick über die Problematik der Konzeptionen und der rechtlichen Regelung der Austragung von Arbeitsstritten zu geben sowie das Bestreben, das optimalste Modell einer solchen Regelung in der tschechoslowakischen Rechtsordnung zu finden. In der Arbeit wurden unter Anwendung der marxistischen Systemmethode in komplexer Weise neben einer kritischen normativen Analyse der geltenden rechtlichen Regelung und ihrer Anwendung in der ČSSR auch komparativ die ausländischen rechtlichen Regelungen in den europäischen sozialistischen Ländern untersucht.

Aufgrund der allgemeinen Modelle zur Erledigung verschiedener Arten von Konflikten gelangt der Autor im ersten Teil seiner Arbeit zur Austragung von Konflikten auf dem Gebiet der arbeitsrechtlichen Beziehungen, wobei er bei den zu ihrer Erledigung berufenen Organen zwischen gerichtlichen und aussergerichtlichen unterscheidet.

Bei den aussergerichtlichen handelt es sich entweder um schiedsrichterliche oder um Vergleichsorgane, je nachdem, welche Art von Berechtigungen der Gesetzgeber bei ihrer Autorisierung wählte. Einer der Grundgedanken bei der Regelung der aussergerichtlichen Austragung von Arbeitsstritten in den sozialistischen Ländern ist die Idee, dass Arbeitsstritte im ersten Stadium unter direkter Beteiligung der Arbeitenden, ohne Eingreifen der Staatsorgane, geschlichtet werden können, bzw. soll wenigstens der Versuch einer solchen Erledigung unternommen werden.

Der zweite Teil der Arbeit ist der rechtlichen Regelung der Organisation und des Verfahrens in Arbeitsstritten vor aussergerichtlichen Organen gewidmet. Von den aussergerichtlichen Schiedsorganen wird neben den Gewerkschaftsorganen und den übergeordneten administrativen Organen die grösste Aufmerksamkeit den Schiedskommissionen gewidmet, d. h. den besonderen gesellschaftlichen Organen, die Arbeitsstritte verhandeln und entscheiden.

Die Schiedskommission ist in der Mehrzahl der Fälle direkt im Rahmen der Organisation, wo der Stritt entstand, tätig. Eine Ausnahme sind die Gebietsschiedskommissionen. Die Schiedskommissionen sind nicht Staatsorgane, Organe der ganzen Gesellschaft, sondern hängen in der Regel mit der Organisation (dem Arbeitsplatz) und den Gewerkschaftsorganen, in denen sie errichtet wurden, zusammen.

Der Staat stattet im Zusammenhang mit der Übertragung der Kompetenz von den Gerichten auf diese aussergerichtlichen Organe die Schiedskommissionen auch mit der nötigen Autorität und mit der Berechtigung aus, ihre Macht anzuwenden, besonders dadurch, dass die Schiedskommissionen verbindliche und durch die Staatsmacht erzwingbare Entscheidungen herausgeben, wodurch die Schiedskommissionen jedoch keineswegs den Charakter gesellschaftlicher Organe einbüßen. Die Schiedskommis-

sionen verhandeln und entscheiden die Arbeitsstritte als unabhängiges, unparteiisches Machtorgan und stellen eine der breitesten Formen der Beteiligung der Arbeitenden an der Ausübung der Justiz, als Ausdruck der Demokratisierung dieser Tätigkeit in der sozialistischen Gesellschaft dar.

Unter Schiedsverfahren in Arbeitsstritten versteht der Autor das Vorgehen der Schiedskommission, der Beteiligten, gegebenenfalls auch anderer Personen beim Verhandeln und Entscheiden der sich aus den arbeitsrechtlichen Beziehungen ergebenden Sachen, dessen Ziel es ist, den subjektiven (Arbeits-) Rechten Schutz zu gewähren sowie auch die diesbezüglich bei diesem Vorgehen entstehenden rechtlichen Beziehungen zu schützen. Es handelt sich um ein Verfahren zur Rechtsfindung mit dem Charakter des strittigen Verfahrens, wo es zur Austragung von Stritten um ein Recht kommt und wo das berufene, funktionell zur Gewährung des Schutzes und zur Austragung kontradiktorischer Stritte geeignete Organ die Schiedskommissionen, die die vom Staat hiezu erteilte Ermächtigung besitzen, sind.

Im weiteren wird den Grundsätzen des Schiedsverfahrens, der Kompetenz der Schiedskommissionen, den einzelnen Prozessbedingungen des Schiedsverfahrens, dem Verlauf des Schiedsverfahrens, einschliesslich der zulässigen Mittel zur Richtigstellung fehlerhafter Entscheidungen der Schiedskommissionen Aufmerksamkeit gewidmet.

Selbständige Aufmerksamkeit wird der rechtlichen Regelung der Organisation und des Verfahrens vor den Schiedskommissionen in der ČSSR gewidmet. Der Autor analysiert kritisch die einzelnen Bestimmungen der §§ 207–216 des Arbeitsgesetzbuches und der Verordnung Nr. 42/1975 Slg. über das Verhandeln und Entscheiden von Arbeitsstritten durch die Schiedskommissionen. Mit Rücksicht darauf, dass der Autor das Schiedsverfahren als eine Art von Zivilprozess betrachtet, wird die Darstellung entsprechend den einzelnen Prozessinstituten, die dem Zivilprozess eigentümlich sind, angepasst.

Wenn auch die Vorschriften über das Verfahren vor den Schiedskommissionen nicht ausdrücklich die subsidiäre Anwendung der Bestimmungen der Zivilprozessordnung anordnen, müssen mit Hinblick auf den Charakter des Zivilverfahrens auch auf das Verfahren vor den Schiedskommissionen die Bestimmungen der bürgerlichen Prozessordnung angewendet werden, soweit dies die Natur der Sache nicht ausschliesst.

Die Kompetenz zum Verhandeln von Arbeitsstritten steht in der ČSSR den Gerichten und den Schiedskommissionen zu. Mit Ausnahme der ausschliesslichen Kompetenz der Gerichte muss bei der gegenwärtigen rechtlichen Regelung die obligatorische Kompetenz der Schiedskommissionen respektiert werden. Der obligatorische Charakter des Schiedsverfahrens verträgt sich jedoch theoretisch nicht gut damit, dass nicht in allen Organisationen Schiedskommissionen errichtet wurden. Die Umschreibung der Kompetenz sollte nach artgegebenen Gesichtspunkten (sachlichen Elementen) erfolgen, nicht aber nach zufälligen personellen Elementen.

Mit Rücksicht auf den obligatorischen Charakter der Entscheidungstätigkeit der Schiedskommissionen (zum Unterschied vom seinerzeitigen fakultativen Charakter bei den Kommissionen für Arbeitsstritte) entsteht eine Reihe von Schwierigkeiten infolge der stückhaften prozessualen Regelung. Besonders bestimmen die Prozessvorschriften nicht mit voller Klarheit, was eigentlich eine Entscheidung in formeller Hinsicht ist. Der Autor unterscheidet jedoch zwei Formen, zu deren Herausgabe absolute Stimmenmehrheit der anwesenden Kommissionsmitglieder erforderlich ist: a) die Genehmigung eines Vergleiches, b) die Entscheidung.

Die Genehmigung eines Vergleiches ist auch eine Form der Entscheidung der

Kommission, aus wenn die Vorschriften sie nicht besonders bezeichnen. Die Entscheidungen sind zweifacher Art; entweder handelt es sich um eine Entscheidung in der Sache selbst (meritorisch) oder um eine Prozessuale Entscheidung. Die Vorschriften unterscheiden aber nicht zwischen diesen Entscheidungen.

Auch regeln die Vorschriften neben der Ergebnislosigkeit des Schiedsverfahrens, die sich aus dem Gesetz ergibt, falls gegen die Entscheidung der Kommission innerhalb der festgesetzten Frist Einwendungen erhoben wurden oder wenn ein Teilnehmer den Antrag stellte, die Streitsache zur weiteren Verhandlung dem Gericht abzutreten, weil binnen 30 Tagen seit Beginn des Schiedsverfahrens darin weder ein Vergleich genehmigt noch eine Entscheidung herausgegeben wurde, nicht ausdrücklich das Eintreten der Ergebnislosigkeit des Schiedsverfahrens, die auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.

Falls die Ergebnislosigkeit des Schiedsverfahrens aufgrund des Gesetzes (§ 212 des Arbeitsgesetzbuches) oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung (1. oder 2. Instanz) eintritt, ist damit für das gesamte weitere Verfahren in der Sache selbst bereits die Kompetenz des Gerichtes (Bezirksgerichtes) gegeben.

Im Verfahren vor den Schiedskommissionen können wir ordentliche und ausserordentliche Mittel zur Richtigstellung von Fehlentscheidungen unterscheiden. Es handelt sich um „Rechtsmittel“ im weiteren Sinn von Mitteln zur Richtigstellung von Fehlentscheidungen. Es geht hier nicht um Rechtsmittel im Sinn der Zivilprozessordnung, die die Einleitung eines Rechtsmittelverfahrens zu Folge hätten.

Einwendungen als ordentliches Mittel zur Richtigstellung von Fehlentscheidungen der Schiedskommissionen verursachen bei der Überreichung das Eintreten der aufhebenden Wirkung (die Entscheidung wird aufgehoben und bezüglich der Entscheidung in der Sache selbst ergibt sich der Stand so als ob der Stritt niemals von der Schiedskommission entschieden worden wäre) und laut § 8 der Zivilprozessordnung ist damit die Kompetenz des Gerichtes gegeben.

Ausnahmsweise wird die Forderung nach Respektierung der Rechtskraft durchbrochen im Falle zweier ausserordentlicher Mittel zur Richtigstellung, von denen über eines die Schiedskommission, bezw. das Gericht entscheiden kann (Antrag auf Aufhebung wegen nachträglich festgestellter erheblicher Umstände) und über das zweite nur das Gericht (Antrag auf Aufhebung wegen Verletzung der Rechtsvorschriften).

Der dritte Teil der Arbeit beschäftigt sich mit der Rolle des Gerichtes beim Verhandeln und Entscheiden von Arbeitsstritten, mit besonderer Berücksichtigung der Problematik in der ČSSR.

Der vierte Teil der Arbeit ist dem Verfahren über die Mittel zur Richtigstellung von Fehlentscheidungen der Schiedskommissionen gewidmet. Das Verfahren über ein ordentliches Mittel zur Richtigstellung, das (ausser in der ČSSR) den Charakter eines Rechtsmittels hat und dessen Überreichung die Überprüfung der ursprünglichen Entscheidung der Schiedskommission zur Folge hat, läuft bei Gericht ab. In der UdSSR und in der BVR muss im Rechtsmittelverfahren bevor noch die Kompetenz des Gerichtes gegeben ist, die Sache vom Gewerkschaftsorgan verhandelt werden. Über ausserordentliche Mittel zur Richtigstellung von Fehlentscheidungen entscheiden entweder die Schiedskommissionen selbst oder die Gerichte.

Im fünften Teil der Arbeit analysiert der Autor die praktischen Erfahrungen aus der Tätigkeit der Schiedskommissionen in der ČSSR und verweist kritisch auf die hauptsächlichsten Mängel der rechtlichen Regelung und ihrer Applikation. In der gegenwärtigen rechtlichen Regelung der Austragung von Arbeitsstritten ist ein positives Element vor allem die Tatsache, dass das Verhandeln der Arbeitsstritte direkt in den Organisationen erfolgt. Das Schiedsverfahren hat seine positive Seite darin, dass hier

die Voraussetzungen dafür gegeben sind, dass der Arbeitsstritt rasch und im Milieu von Genossen zur Austragung gelangt.

Gleichzeitig hat das Schiedsverfahren auch seine Mängel. Zu den ernstesten Mängeln gehört vor allem der obligatorische Charakter des Schiedsverfahrens, wenn gleichzeitig die Schiedskommissionen nur in einigen (grösseren) Organisationen errichtet wurden. Ein negativer Zug ist die Stellung der Schiedskommissionen als Gewerkschaftsorgane, die oft dazu führen muss, dass die Kommissionen gegen die Interessen der Mitglieder der Gewerkschaftsorganisationen entscheiden, was der eigentlichen Sendung der Gewerkschaften widerspricht.

Mängel zeigen sich in der ungenügenden Qualität des Schiedsverfahrens, besonders in fachlicher Beziehung, namentlich bei Kompliziertheit der Stritte. Weiters in der ungenügenden prozessualen Regelung des Schiedsverfahrens, im ungenügenden Niveau der Kenntnis der Rechtsvorschriften bei den Mitgliedern der Schiedskommissionen, in der ungenügenden Unabhängigkeit der Schiedskommission von der Leitung der Organisation, bezw. vom Betriebsrat der RGB und ähnl.

Im Schlussteil legt der Autor seine Erwägungen *de lege ferenda* vor. Er spricht sich für die aussergerichtliche Austragung von Arbeitsstritten aus, was nicht nur mit der Tradition in der rechtlichen Regelung übereinstimmt, sondern auch mit dem gegenwärtigen Trend, besonders in den sozialistischen Ländern, der auch aufgrund der Bedürfnisse der Praxis die Zweckmässigkeit einer gewissen Form der aussergerichtlichen Austragung von Arbeitsstritten bestätigt.

Der Zweck der Austragung von Arbeitsstritten ist dann erfüllt, wenn der Stritt mit definitiver Gültigkeit erledigt wird. Das wird voll erreicht, wenn der Arbeitsstritt vor dem aussergerichtlichen Organ im Vergleichsweg ausgeglichen wird. Hier wird der Hauptzweck der aussergerichtlichen Austragung von Arbeitsstritten erfüllt, wobei in der Regel die Beziehungen zwischen der Organisation und dem Arbeiter nicht gestört werden. Zweifellos hat eine vergleichsweise Erledigung des Strittes auch ihre erzieherische Wirkung. Diese Vorzüge sprechen dafür, den obligatorischen Charakter des Verhandelns von Arbeitsstritten durch ein aussergerichtliches Organ zum Zwecke eines Vergleichsabschlusses beizubehalten.

Dort, wo das Verhandeln von Arbeitsstritten in den Organisationen sich bewährt hat und seine Tradition hat, besteht kein Grund dafür, es aufzuheben. Den Bedürfnissen der Praxis entspricht es, dass einige Stritte direkt in den Organisationen entschieden werden können. Es ist aber nicht angebracht, dass im Wesen alle Arbeitsstritten im Rahmen der geteilten Kompetenz zuerst in den Organisationen entschieden werden müssen. Der Autor tritt für den fakultativen Charakter des Entscheidens von Arbeitsstritten ein, und zwar unter Beibehaltung der Möglichkeit des Mittels zur Richtigstellung, das das Eintreten der gerichtlichen Kompetenz zur Folge hätte.

Die besten Voraussetzungen zur Erfüllung der Funktion eines aussergerichtlichen Vergleichs- bzw. Schiedsorganes hat ein solches gesellschaftliches Organ, das alle Funktionen richtig erfüllen kann ohne die Abhängigkeit, die sich aus seiner organisatorischen Eingliederung oder aus seiner Unterordnung unter ein anderes gesellschaftliches Organ oder eine Organisation, bezw. ein Staatsorgan ergibt. Laut dem Autor bietet die beste Garantie dafür ein paritätisches Organ, das sich in gleicher Anzahl aus Vertretern der Leitung der Organisation und aus Vertretern der Gewerkschaftsorganisation zusammensetzt.

Im ganzen wäre für die künftige Regelung der Erledigung von Arbeitsstritten auf aussergerichtlichem Weg die einheitliche rechtliche Regelung aller Arten von Verfahren vor Vergleichs- und Schiedsorganen in Zivilsachen nützlich.

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE

Iuridica — 1978

Monographia XXVIII

JUDr. Petr Hlavsa, CSc.

KONCEPCE A PRÁVNÍ ÚPRAVA ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH SPORŮ

Redakční rada časopisu: prof. JUDr. Zdeněk Lukeš, CSc. (předseda);
JUDr. Karel Malý, CSc. (tajemník); doc. JUDr. Dagmar Císařová, CSc.;
doc. JUDr. Jaromír Kincl, DrSc.; prof. JUDr. ing. Eduard Kučera, DrSc.;
doc. JUDr. Jiří Švestka, CSc.

Vydala Univerzita Karlova, 1978

Prorektor-editor prof. RNDr. Václav Prosser, CSc.

Odpovědný redaktor doc. RNDr. Jiří V. Černý, CSc.

Graficky upravil Jaroslav Příbramský

Vedoucí univerzitní edice PhDr. Zdeňka Vávrová-Rejšková

Z nové sazby písmem Primus vytiskl Tisk, knižní výroba, n. p., Brno,
závod 1

Náklad 500 výtisků

Vydání 1.

Kčs 10,—