


## System pracovních soudů v Německu

 20.12.2023

### LABOUR COURT SYSTEM IN GERMANY

Lenka Scheu<sup>1</sup>, Jana Ranglová<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., [scheu@ilaw.cas.cz](mailto:scheu@ilaw.cas.cz)

<sup>2</sup>Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., [ranglova@vubp.cz](mailto:ranglova@vubp.cz)

soudnictví

pracovní soudy

Německo

#### Abstrakt

Spolková republika Německo se vyznačuje specifickým systémem organizace pracovních soudů - prvoinstančními, zemskými soudy a Spolkovým pracovním soudem. V řízení před pracovním soudem existují dva různé typy řízení: řízení o rozsudku a řízení o usnesení. Pracovní soudy mají výlučnou pravomoc rozhodovat spory, které spadají do některé z věcí uvedených v zákoně o pracovních soudech. Spolkový pracovní soud je nejvyšší instance v oblasti pracovního soudnictví a zároveň je jedním z pěti nejvyšších federálních soudů. Při rozhodování o odvolání nebo dovolání v právních otázkách přezkoumává Spolkový pracovní soud rozhodnutí zemského pracovního soudu pouze s ohledem na to, zda neobsahuje faktické právní chyby. Článek podává stručný přehled o aktuálních statistikách rozhodovací činnosti pracovních soudů v Německu.

**Klíčová slova:** pracovní soudnictví, příslušnost pracovních soudů, Německo, statistiky

#### Abstract

The Federal Republic of Germany is characterised by a specific system of organisation of labour courts. There are first instance courts, Land courts and the Federal Labour Court. There are two different types of proceedings before the Labour Court: judgment proceedings and order proceedings. The labour courts have exclusive jurisdiction over disputes that fall within one of the matters listed in the Labour Courts Act. The Federal Labour Court is the highest instance in the field of labour justice and is also one of the five highest federal courts. When deciding on appeals or appeals on questions of law, the Federal Labour Court reviews the decision of the Regional Labour Court only with regard to whether it contains errors of fact or law. The article gives a brief overview of the current statistics on the decision-making activity of the labour courts in Germany.

**Keywords:** labour court system, jurisdiction of labour courts, Germany, statistics

## Organizace pracovního soudnictví v Německu

Spolková republika Německo je z dlouhodobého pohledu vhodným příkladem ke zkoumání otázek pracovního práva, a to nejen z pohledu samotné právní úpravy, ale i z pohledu organizace a instanční příslušnosti pracovních soudů. Čtenář nechtě má na paměti federální uspořádání země, neboť i to samotné má vliv například na uchopení návrhů statistik pracovněprávních sporů k soudům. Pracovní právo v Německu má své kořeny v cechovních soudech, které řešily spory vzniklé z manufakturní výroby. Šlo tedy o soudy řemeslnické, které byly příslušné k řešení sporů mezi jednotlivými podniky či mezi mistry a učni. Industrializace a pracovní spory v továrnách vyvolaly potřebu rychlého, levného a pohodlného soudnictví, což bylo i v zájmu továrníků, kteří chtěli dělníky usměrnit tak, aby dodržovali pracovní smlouvy. Průkopníkem je z roku 1792 Berlínský tovární soud. Zamýšlená Pracovní arbitráž podle císařského průmyslového zákoníku se neprosadila, a proto v roce 1890 bylo poprvé zavedeno městské "pracovní soudnictví". Mezitím - přibližně od roku 1850 - se u zaměstnanců vyvinul zájem o ochranu jejich práv a svobod. Vznikla specializovaná pracovní jurisdikce, zejména pokud jde o zneužívající praktiky továrníků, jako je například placení zbožím.<sup>[1]</sup>

Současná soustava německých pracovních soudů je samostatnou soudní soustavou nezávislou na soustavě civilních soudů. Skládá se ze tří instancí: pracovního soudu prvního stupně a zemského soudu (druhá instance). U těchto dvou instancí jsou zřízeny senáty. Každý z nich se skládá z jednoho profesionálního soudce a jednoho čestného soudce ze skupiny zaměstnavatelů a jednoho čestného soudce ze skupiny zaměstnanců. U Spolkového pracovního soudu (třetí instance) jsou senáty tvořeny ze tří profesionálních soudců - předsedy a dvou pomocných soudců - tedy dvou čestných soudců ze skupin zaměstnavatelů a zaměstnanců. Je důležité mít na paměti, že v Německu nalezneme i výrazné odchylky mezi jednotlivými spolkovými zeměmi. Pracovní soudnictví je například v Bavorsku včleněno pod agendu Ministerstva práce, sociálních věcí, rodiny a integrace. V ostatních zemích pod Ministerstva spravedlnosti.<sup>[2]</sup>

Pracovní soudy mají výlučnou pravomoc rozhodovat spory, které spadají do některé z věcí uvedených v zákoně o pracovních soudech.<sup>[3]</sup> V řízení před pracovním soudem existují dva různé typy řízení: řízení o rozsudku a řízení o usnesení. Hlavní rozdíly spočívají jednak v typu soudního rozhodnutí (rozsudek nebo usnesení). Na druhé straně se uplatňují různé procesní zásady: v řízení, kdy bude vydáván rozsudek, jsou účastníci sami odpovědní za to, že soudu sdělí skutečnosti potřebné pro rozhodnutí, a je-li to nutné, že tyto skutečnosti doloží. Důkazní břemeno tak leží na žalobci (případně žalovaném). V rozhodčím řízení musí soud v zásadě zjišťovat a objasňovat skutečnosti z vlastní iniciativy (tzv. úřední šetření, řízení). V adhezním řízení rozhodují pracovní soudy především o všech nárocích a sporech, které mohou vzniknout v souvislosti s existujícím pracovním poměrem, ale také s jeho vznikem nebo skončením. Pro praxi jsou významné zejména oblasti žalob na ochranu proti propuštění, napadení dohody o ukončení pracovního poměru, nároky na mzdu nebo plat, náhrada mzdy za dovolenou, přezkum konkurenčních doložek a vydávání posudků a osvědčení.<sup>[4]</sup>

V rámci prvoinstančního jednání je vedeno nejdříve smírčí jednání. Toto jednání se obvykle koná několik týdnů poté, co pracovní soud obdrží stížnost. Přítomen je pouze odborný soudce. Smírčí jednání slouží k urychlení řízení a zejména k včasnému dosažení smírného řešení mezi stranami. Pokud to není možné, je připraveno další jednání, které se koná za účasti čestných soudců. Soud usiluje o smírné urovnání sporu mezi účastníky po celou dobu řízení. V případě rozhodování soudu hlasují čestní soudci se stejným hlasovacím právem jako soudce z povolání. Neúspěšná strana se může proti rozsudku pracovního soudu odvolat k příslušnému zemskému pracovnímu soudu, pokud pracovní soud odvolání nepřipustil. Odvolání je také možné, pokud je (i částečně) neúspěšná strana rozhodnutím pracovního soudu poškozena v hodnotě vyšší než 600 Eur, a také ve sporech o existenci, neexistenci nebo ukončení pracovního poměru. V případě, že bylo podáno odvolání, tak je věc předána k rozhodování zemskému soudu. Právní spor je znovu

projednáván ve druhé instanci z věcného a právního hlediska. To znamená, že strany mohou, byť s určitými omezeními, předkládat i nové skutečnosti. Za určitých podmínek je možné podat odvolání proti rozsudkům zemských pracovních soudů a odvolání proti rozhodnutím ke Spolkovému pracovnímu soudu. Odvolání je možné, pokud nebylo jeho podání v rozsudku vyloučeno. Zákon mimo jiné stanoví přípustnost odvolání, pokud je právní otázka, která je relevantní pro rozhodnutí, zásadního významu. Tak je tomu v případě, že má buď obecný význam pro právní systém, nebo se svým dopadem dotýká větší části veřejnosti. Před pracovními soudy se mohou účastníci řízení zastupovat sami nebo se nechat zastupovat advokátem, zástupcem sdružení zaměstnavatelů nebo odborové organizace nebo jiným zmocněným zástupcem. Před zemským pracovním soudem a Spolkovým pracovním soudem je zastoupení advokátem nebo zástupcem sdružení nebo odborové organizace povinné. Pokud byla úvaha zemského pracovního soudu chybná, zkoumá se, zda je rozhodnutí přesto správné, avšak z jiných důvodů. Pokud skutkový stav zjištěný zemským pracovním soudem neumožňuje přesvědčivé právní posouzení, rozsudek zemského pracovního soudu je zrušen a pracovní právní spor se vrátí zemskému pracovnímu soudu. Úkolem Spolkového pracovního soudu je nejen dosáhnout spravedlnosti v jednotlivých případech, ale také udržovat jednotnost judikatury v oblasti pracovního práva. Kromě toho odpovídá za další vývoj práva v těch oblastech, v nichž zákonodárce nevědomky nevytvořil žádnou rozhodnou právní úpravu nebo vědomě přenechal další vývoj práva soudům (např. právě v oblasti práva pracovního). Spolkový pracovní soud je nejvyšší instance v oblasti pracovního soudnictví a zároveň je jedním z pěti nejvyšších federálních soudů.<sup>[5]</sup> Při rozhodování o odvolání nebo dovolání v právních otázkách přezkoumává Spolkový pracovní soud rozhodnutí zemského pracovního soudu pouze s ohledem na to, zda neobsahuje faktické právní chyby. Základem je skutkový stav věci zjištěný krajským pracovním soudem. K novým skutečnostem se až navýjímky nepřihlíží. Spolkový pracovní soud zkoumá, zda rozhodnutí zemského pracovního soudu neporušuje právní normu, tím, že nebyla aplikována anebo nebyla aplikována správně.<sup>[6]</sup>

## Přehled vývoje v číslech

Autor Günter Grotmann-Höfling publikoval v roce 2017 zajímavou a obsáhlou studii týkající se statistiky pracovněprávních sporů. Co se soudního nápadu případů k 1. instanci týká, činil v 50. letech 20. století průměrný počet podaných žalob za rok 162 000 stížností, v 60. letech tento počet vzrostl na 178 000, 278 000 v 70. letech a 357 000 v 80. letech. V letech 1991-1995 bylo ve "starých" spolkových zemích (ABL) zaznamenáno přibližně 463 000 případů ročně. V letech 1991-2000 šlo přibližně o 451 000 za rok. Společné statistiky pro celé Německo po sjednocení začaly být tvořeny až v roce 1995. V letech 1995-2000 činily údaje pro nové spolkové země (NBL) v průměru kolem 146 000 případů ročně, v ABL 475 000, tj. celkem za Německo 621 000. V případě ABL se jednalo v průměru o 621 000 případů ročně. Následovala léta 2001-2005 s necelými 594 000 případy, v letech 2006-2010 jich bylo napočítáno 456 000 a v letech 2005-2006 392 000. Průměr ukončených sporů za roky 2000-2015 se pohyboval mezi 74 a 79 %, přičemž v průměru bylo ročně vypořádáno necelých 76 %. V roce 2015 bylo k vyřízení přesně 479 795 žalob. Tento údaj o soudních sporech zahrnoval přebytky z předchozího roku. Z toho faktu pak vyplývají meziroční posuny, které se liší v závislosti na soudním nápadu nebo ukončení sporů. V roce 2015 bylo uzavřeno 374 095 případů, z toho bylo 230 626 narovnání (61,6 %) a 26 997 vydaných rozsudků (7,2 %). Součet případů na soudce se pohyboval v rozmezí 392 (Sasko) - 627 (Sársko) žalob k vyřízení. Berlínští pracovní soudci byli dle těchto údajů jednoznačně nejméně úspěšní při dosahování smíru mezi stranami, a to s 51 % smírů. Naproti tomu spolková země Badensko-Würtembersko byla na vrcholu s mírou uzavřených narovnání 73 %. Autor předložené studie také upozorňuje na fakt, že situace v soudních sporech u pracovních soudů prošla od doby, kdy byly údaje zaznamenány, překvapivou změnou, kterou přisuzuje vzájemné závislosti mezi objemem soudních sporů a objemem stížností a potřebným personálem.<sup>[7]</sup>

## Aktuální statistiky soudních sporů za rok 2022

V srpnu 2023<sup>[8]</sup> zveřejnil německý Statistický úřad závěrečnou statistickou zprávu k činnosti pracovních soudů za rok

2022. Pro účely tohoto článku jsou uvedeny přehledy pouze pro jednotlivou spolkovou zemi jako celek. Není uvedeno rozdělení na zemský soud a příslušný prvoinstanační pracovní soud. Co se týká statistiky k řízením ukončeným rozsudkem, je nutné mít na paměti, že řízení mohlo být zahájeno již před rokem 2022, a tak uvedené číslo neinformuje o soudním návrhu žalob za uvedený rok. Celkem bylo ve Spolkové republice Německo vyřízeno 259 438 žalob pracovněprávního charakteru.

ZEMĚ A ZEMSKÝ PRACOVNÍ SOUD	ŘÍZENÍ UKONČENÁ ROZSUDKEM	ŘÍZENÍ UKONČENÁ USNESENÍM	ŽÁDOSTI O VYKONATELNOST PROHLÁŠENÍ ROZHODČÍCH NÁLEZŮ
Baden Württemberg	30 163	735	1
Bayern	39 567	914	20
Berlin	13 086	422	23
Brandenburg	6 914	194	8
Bremen	3 068	142	-
Hamburg	7 621	378	-
Hessen	26 872	1 880	19
Mecklenburg- Vorpommern	4 933	117	-
Niedersachsen	21 295	640	3
Nordrhein-Westfalen	63 176	1 917	2
Rheinland-Pfalz	11 093	209	-
Saarland	2 662	99	-
Sachsen	9510	160	-
Sachsen-Anhalt	6 240	173	-
Schleswig-Holstein	7 238	198	-
Thüringen	6 000	172	-

Co se typu vypořádání, typu zahájení a předmětu řízení týká, bylo z celkového počtu 259 438 vyřízených žalobních sporů celých 251 855 podáno samotným zaměstnancem anebo zástupci odborů jako žalobcem. To činí 97,1 % žalob, které byly podány zaměstnancem. Případů, kdy žalobcem byly zaměstnavatelé nebo organizace zaměstnavatelů, bylo 2 325 žalob. To činí 0,9 % z podaných žalobních návrhů. Jako navrhovatel vystupují společné organizace kolektivních smluv. Ty tvoří 2 % s počtem 5234 návrhů. Téměř zanedbatelný počet 24 žalob tvoří návrhy podané spolkovými zeměmi. Zajímavá je také statistika z pohledu předmětu věci. Na prvních dvou místech se objevují spory ohledně určení neplatnosti výpovědi (s 103 565 žalobami) a žaloby týkající se platebních nároků (s 59 129 žalobami). Celkový počet ukončených řízení, která se týkala pouze jednoho předmětu sporu, bylo 194 013.

## Problematika délky řízení

Co se délky řízení týká, bylo do 1 měsíce vyřízeno 3,5% návrhů. Mezi 1-3 měsíci bylo vyřízeno 6,8 % případů. Nejčastější délka řízení se pak pohybuje mezi 6-12 měsíci s 37,9 % následována délkou 3-6 měsíci s 37,2 %. U 14,5 % případů trvá vyřízení déle než 12 měsíců. Tato čísla jsou udávána společně pro všechny typy řízení pro celé Německo.

Konkrétněji se pak můžeme podívat na délku řízení u dvou předmětů sporů. Prvním z nich je oblast výpovědí. Tento typ řízení trvá nejčastěji 1-3 měsíce (celkem tvoří 44 %). Shodně (28 %) vykazují doby trvání do jednoho měsíce a dále pak více než 12 měsíců. Mezi 3-6měsíci trvá 16,2 % případů a mezi 6-12 měsíci trvá 8,7 % případů. U žalob týkajících se platebních nároků zaměstnanců je rozložení následující. Nejvíce případů (38,4 %) je vyřešeno mezi 1-3 měsíci. Druhou skupinou s 22,1 % je doba trvání mezi 3-6 měsíci. Celých 18,4 % případů je vyřešeno do 1 měsíce. Poslední dvě skupiny s nejnižším procentuálním zastoupením se týkají doby mezi 6-12 měsíci s 15,6 % a doby trvající déle než 12 měsíců (5,5 %).<sup>[9]</sup>

## Úvahy nad směřováním pracovního soudnictví v Německu

Výzvy k zeštíhlení státu či k centralizaci soudnictví na dvě instance je možné spatřovat již od roku 1997. V Německu již téměř před dvaceti lety byly vedeny živé diskuze o konkrétních možnostech reformy pracovních soudů a samotné organizace pracovního soudnictví.<sup>[10]</sup> Profesor Rieble<sup>[11]</sup> upozornil na několik důležitých okamžiků, které by bylo nutné brát v úvahu při reorganizaci pracovního soudnictví. Prvním z nich byly návrhy na sloučení soudů veřejného práva a obecných soudů, včetně soudů pracovních. Tato myšlenka narazila nejen na silný odpor ze strany odborníků a praktiků pracovního práva, ale i na ústavní limity. Sloučení soudů by totiž vyžadovalo změnu ústavy, neboť článek 95 Základního zákona stanoví pět nejvyšších soudů pro pět jurisdikcí. Oddělené jurisdikce Spolkového soudního dvora a Spolkového pracovního soudu totiž sama o sobě zpochybňuje koncepci slučováním. Za předpokladu změny Základního zákona by pak přicházela v úvahu například koncepce začlenění pracovních soudů do soudů civilních. Mezi další diskutované návrhy patřila například integrace pracovněprávních sporů se zvláštními (specializovanými) orgány s rozhodující pravomocí (a to bez laických soudců). Posledním návrhem bylo začlenění v podobě specializovaných senátů s pomocnými soudci. Vedené diskuze byly zahájeny zejména s ohledem na státní rozpočet a nutnost úspor. Nicméně v době intenzivních diskuzí neexistoval ani neoficiální odhad případných úspor, ani nebyla provedena potřebná analýza nákladů na reformu a její přínos.

## Závěr

Organizace pracovního soudnictví ve Spolkové republice Německo je dvouinstanční s následným možným přezkumem Spolkovým pracovním soudem. Nejčastějším subjektem, který zahajuje řízení před pracovním soudem je sám zaměstnanec. Nejvíce se jedná o nároky plynoucí z ukončení pracovního poměru, nároky na platby a otázky konkurenčních doložek. Německý Spolkový statistický úřad každoročně zveřejňuje velmi obsáhlé statistiky týkající se pracovního soudnictví, ze kterých je patrné, jaké druhy žalob jsou podávány, v jaké věci, kdo je navrhovatelem, jaká je

průměrná délka soudních řízení apod. Tyto statistiky jsou vytvářeny jak pro Německo jako celek, tak i pro každou spolkovou zemi samostatně. Ze statistické zprávy tak lze vyčíst i trendy, které vládou v pracovním soudnictví. Samotná organizace pracovních soudů byla v uplynulých letech podrobena diskuzím o efektivitě a případných změnách. K žádným změnám však nedošlo, a to zejména s ohledem na to, že samotná příslušnost a pravomoci Spolkového pracovního soudu jsou zakotveny v Základním zákoně.

## Dedikace



©2023

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

## Použité zdroje

DAS BUNDESARBEITSGERICHT. *Die Arbeitsgerichtsbarkeit, Aufgaben des Bundesarbeitsgerichts* [online]. Das Bundesarbeitsgericht, c2023 [cit. 2023-12-12]. Dostupný z: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/die-arbeitsgerichtsbarkeit/>.

*Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht* [online]. Rechtsanwälte Kotz, 2018 [cit. 2023-12-12]. Dostupný z: <https://www.kuendigung-sofort-hilfe.de/arbeitsgerichtsbarkeit/>.

GROTMANN-HÖFLING, Günter. Entwicklung der Verfahrenseingänge in der Arbeitsgerichtsbarkeit: Zusammenhänge und Momentaufnahme. *Arbeit und Recht*. 2017, Vol. 65, No. 7, s. 287-289.

RIEBLE, Volker. *Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung: Zukunft der Arbeitsgerichtsbarkeit*. Mnichov, 2005.

### Vzorová citace

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

---

[1] Rieble, Volker; „Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung“, ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, Mnichov, 2005.

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

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

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

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

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

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

[8] Data byla aktualizována ke dni 3. 11. 2023.

[9] Data jsou publikována ve zprávě „Statistischer Bericht. Arbeitsgerichte 2022“. EVAS-Nummer 24281. DESTATIS, Statistisches Bundesamt, 2023.

[10] ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, 2. ZAAR-Kongreß, Zentrum für Arbeitsbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, 4. 5. 2005, Mnichov.

[11] Rieble, Volker; „Arbeitsrechtspflege unter Modernitätserwartung“, ZUKUNFT DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT, Mnichov, 2005.

---

Autor článku:

[JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.](#)

[Ing. Jana Ranglová](#)