

V předložené rigorózní práci se věnuji oblasti kolektivního pracovního práva, institutu kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv včetně kolektivních pracovních sporů. Při jejím zpracování jsem v částech týkajících se českého práva vycházela i z rekodifikace českého pracovního práva. Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti k 1. lednu 2007, přináší mimo jiné i některé závažné změny v právní úpravě kolektivních pracovněprávních vztahů. Především rozšířením obsahových možností kolektivních smluv a tím uvolnění možnosti sjednávat některé pracovní podmínky a výhody zaměstnanců, související s liberalizací pracovního práva a uplatnění zásady - co není zakázáno, je dovoleno - posílí význam kolektivních smluv. Kolektivní smlouva jako smluvní typ je nově upravena přímo v zákoníku práce. V zákoně o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. byly vypuštěny § 2 až § 6, které do účinnosti novely nového zákoníku práce tzv. doprovodným zákonem č. 264/2006 Sb. kolektivní smlouvu upravovaly. Zákon o kolektivním vyjednávání tak upravuje jen postup při uzavírání kolektivních smluv, jejich změny včetně řešení kolektivních sporů a stanoví podmínky rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

Protože jsem několik let studovala obor práva na Ruprecht - Karls - Universitaet v Heidelbergu a poté na Freie Universitaet v Berlíně a chtěla bych zhodnotit i své poznatky německého práva, je součástí mé práce i nástin úpravy kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů v Německu.

Při zpracovávání tohoto tématu jsem čerpala především z české a německé právní literatury z oblasti kolektivního pracovního práva. Co se týče aktuálních problémů spojených s kolektivním vyjednáváním obou zemí mi v neposlední řadě pomohly i informace získané sledováním denního tisku a médií. Nemalou úlohu při zpracování tématu mé rigorózní práce měl z hlediska zdroje informací i internet. Znalost německého jazyka, specializovaná i na právní vědu, mi umožnila spolehlivou orientaci ve zdrojích informací v tomto jazyce.