

Vysoká škola: Univerzita Karlova - právnická fakulta

Katedra: pracovního práva a sociálního zabezpečení

Téma rigorózní práce:

Kolektivní vyjednávání – srovnání české a německé právní úpravy

Konzultace rigorózní práce: Doc. JUDR. Margerita Vysokajová, CSc.

Mgr. Helena Krause

Sportovní nám. 236, 26101 Příbram

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Helena Krausová

Obsah:

	str.
Úvod	1
1. Historický vývoj kolektivního vyjednávání	4
1.1. Modely kolektivního vyjednávání	5
2. Prameny pracovního práva	6
2.1. Mezinárodní dokumenty	6
2.1.1. Nejdůležitější mezinárodněprávní dokumenty	6
2.1.2. Evropská unie a právo ES	7
2.2. Mezinárodní organizace práce	8
2.3. Vnitrostátní prameny	9
2.3.1. Ústavněprávní základ pracovního práva	9
2.3.2. Předpisy ES	10
2.3.3. Pracovněprávní předpisy	10
2.3.4. Rozdělení pracovněprávních předpisů	11
2.3.5. Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty	12
3. Současná právní úprava kolektivního pracovního práva v oblasti kolektivního vyjednávání	13
3.1. Pojem a předmět kolektivního vyjednávání	13
3.2. Subjekty kolektivního vyjednávání	14
3.2.1. Zaměstnavatelé a jejich organizace	15
3.2.2. Zaměstnanci a jejich organizace	19
3.2.2.1. Odborové organizace - charakteristika a novodobé dějiny	29
3.2.3. Rada zaměstnanců	32
3.2.3.1. Evropské rady zaměstnanců	33
3.2.4. Stát	34
3.3. Kolektivní smlouvy	36
3.3.1. Pojem kolektivní smlouvy	36

3.3.2.	Druhy kolektivních smluv	37
3.3.3.	Obsah kolektivních smluv	37
3.3.4.	Proces sjednávání kolektivních smluv	39
3.3.5.	Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem	40
3.3.6.	Platnost a účinnost kolektivních smluv	40
3.3.7.	Subjekty vázané kolektivní smlouvou	41
3.3.8.	Právo zaměstnanců na informace a předkládání podnětů	41
3.3.9.	Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv	42
3.3.10.	Postup při rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně	42
3.3.11.	Zkušenosti s kolektivním vyjednáváním a kolektivními smlouvami	45
3.4.	Kolektivní pracovní spory	46
3.4.1.	Řešení kolektivních sporů	48
3.4.1.1.	Řízení před zprostředkovatelem	48
3.4.1.2.	Řízení před rozhodcem	49
3.4.1.3.	Stávka	49
3.4.1.3.1.	Vliv odborů na stávku	53
3.4.1.3.2.	Stávka netýkající se kolektivní smlouvy	53
3.4.1.4.	Výluka	54
3.5.	Kolektivní vyjednávání ve státní a veřejné službě	56
4.	Současná právní úprava kolektivního pracovního práva v Německu se zaměřením na oblast kolektivního vyjednávání	57
4.1.	Obecně	57
4.2.	Vývoj a prameny	58
4.2.1.	Vývoj	58
4.2.2.	Národní prameny kolektivního práva	58
4.3.	Koalice a koaliční svoboda	58
4.4.	Kolektivní smlouvy	61
4.4.1.	Účel a funkce kolektivních smluv	61
4.4.2.	Pojem kolektivní smlouvy	62
4.4.3.	Právní povaha kolektivních smluv	62

4.5. Právní úprava	62
4.5.1. Vznik kolektivních smluv	62
4.5.1.1. Uzavírání kolektivních smluv	62
4.5.1.2. Forma kolektivních smluv	63
4.5.1.3. Zastoupení	63
4.5.2. Smluvní strany kolektivní smlouvy	63
4.5.2.1. Obecně	63
4.5.2.2. Druhy kolektivních smluv	64
4.5.3. Normativní část kolektivní smlouvy	65
4.5.3.1. Druhy právních norem	65
4.5.3.2. Účinek právních norem	66
4.5.3.3. Závaznost	67
4.5.3.4. Rozsah působnosti	67
4.5.3.5. Konkurence a pluralita kolektivních smluv	68
4.5.4. Závazková část kolektivní smlouvy	68
4.5.5. Zánik kolektivní smlouvy	69
4.6. Německé podnikové rady	69
4.6.1. Obecně	69
4.6.2. Aspekty práva na spoluúčast	70
4.6.3. Organizace podnikové spoluúčasti	71
4.6.4. Klady a zápory principu spoluúčasti	71
4.7. Pracovněprávní spory	72
4.7.1. Stávka	73
4.7.2. Výluka	76
4.7.3. Smírčí řízení	77
5. Srovnání kolektivního vyjednávání v české a německé právní úpravě	78
6. Postavení, úloha a aktuální situace kolektivního vyjednávání v současné společnosti	82
Závěr	103

Seznam použitých zkratk:

ASO	Asociace samostatných odborů
BGB	Buergerliches Gesetzbuch
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody
ROH	Revoluční odborové hnutí
OSŘ	Občanský soudní řád
TVG	Tarifvertragsgesetz
ZKV	Zákon o kolektivním vyjednávání
ZPO	Zivilprozessordnung

Úvod

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 právnícké 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.

V úvodu své práce se snažím stručně nastínit důvody vzniku kolektivního pracovního práva a prvopočátky kolektivního vyjednávání v Evropě a postupný rozvoj kolektivních pracovněprávních vztahů.

K ucelenější představě a snadnějšímu pochopení této tematiky přispívá přehled pramenů kolektivního pracovního práva. Nepostradatelnou úlohu má zde i mezinárodní právo a právo Evropských společenství, proto vedle výčtu vnitrostátních pramenů má práce obsahují i přehled nejdůležitějších dokumentů mezinárodního práva a stručnou charakteristiku práva ES a činnosti Mezinárodní organizace práce. Protože však bližší výklad by přesahoval tématické hranice mé práce, soustřeďuji se pouze na dokumenty, které se problematiky kolektivního vyjednávání přímo dotýkají. Dále podávám ve své práci přehled české úpravy kolektivního vyjednávání. Vymezuji jeho pojem a cíle, subjekty a pravidla, zákonné podmínky kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Ze subjektů kolektivního vyjednávání se pak podrobněji věnuji odborovým organizacím, které dle mého názoru zaujímají v procesu kolektivního vyjednávání klíčovou úlohu. V této souvislosti uvádím aktuální informace a statistické údaje o odborových organizacích a svazech působících v současné době v ČR a jejich členské základně. Činnost odborových organizací při uzavírání kolektivních smluv je nezastupitelná. Vzhledem k tomu, že cílem kolektivního vyjednávání je uzavírání kolektivních smluv, soustřeďuji se ve své práci i na problematiku těchto smluv. Hranice mezi úpravami kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv je neostrá, v mnoha bodech se překrývá. Posledním tématem týkajícím se právní úpravy kolektivního vyjednávání v České republice jsou kolektivní pracovní spory, do kterých kolektivní vyjednávání může vyústit.

Po úpravě kolektivního vyjednávání v České republice se věnuji kolektivnímu vyjednávání v Německu. I zde jsem postupovala obdobně jako v části předchozí. Na rozdíl od českého kolektivního pracovního práva, se německá právní úprava soustřeďuje přímo na finální výsledek, resp. cíl kolektivního vyjednávání, na kolektivní smlouvy. Oblast kolektivního vyjednávání není tak samostatným institutem, ale pouze součástí tarifního práva - práva kolektivních smluv. Stejně tak jako v části

popisující právo ČR i v této části se věnuji i oblasti sporů souvisejících s kolektivním vyjednáváním.

V další části, po nástinu úprav kolektivního vyjednávání v ČR a v Německu, porovnávám obě právní úpravy, snažím se, vycházejíc z rozdílného vývoje, o vymezení jejich styčných bodů a jejich rozdílů, předností jednotlivých ustanovení či jejich nedostatků.

V závěru své rigorózní práce se věnuji úloze, vývoji a postavení soudobého kolektivního vyjednávání v moderní společnosti. Soustřeďuji se přitom na aktuální problémy kolektivního vyjednávání v západní Evropě, především v Německu, způsoby jejich řešení a možný vliv na kolektivní vyjednávání v České republice.

Svou rigorózní práci ukončuji shrnutím poznatků, získaných při zpracovávání práce.

1. Historický vývoj kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání jako součást kolektivního pracovního práva je relativně mladý obor právní vědy, jehož podoba se ucelila až v posledních dvou stoletích. Počátky kolektivního pracovního práva sahají až do středověku, kdy se řemeslníci ve městech začali organizovat do cechovních řádů proto, aby mohli prosazovat zlepšení svých pracovních a sociálních podmínek. Mzdové podmínky byly regulovány státem. Novější formy kolektivních pracovních vztahů vznikaly až koncem 18. století v Anglii, ve století 19. pak v Německu, Francii a zemích rakouských. V Anglii, po období přísného zákazu sdružování, vedla sociální a hospodářská situace - zchudnutí dělnictva, přechod od ruční ke strojové výrobě, související s vynálezem parního stroje a železnic - až ke značnému vyhocení situace.

Dělníci se začali organizovat za účelem snazšího prosazování přijatelných pracovních podmínek, zabezpečení v nemoci apod. Zákazy sdružování a stávek ve své nejpřísnější podobě se pomalu začínají ztrácet. K prvním oblastem regulace pracovních podmínek patří omezení práce žen a dětí, stanovení maximální pracovní doby, otázky mzdy. Vznikají první předchůdci odborových organizací. Mzdové nároky přestávají být určovány státem. Programem tehdejších politických stran bylo zlepšení pracovních podmínek dělníků. Německé zákonodárství v oblasti sociálního zabezpečení se stává příkladem a motivací i pro další evropské země. Počátkem 19. století, po zrušení zákazu sdružování a rozšíření odborových organizací, jsou brzo uzavírány kolektivní smlouvy, a to v Anglii, později pak ve Francii a Německu. Z počátku docházelo k vyjednávání až po skončení stávek. Kolektivní smlouvy tak upravovaly vynucené pracovní podmínky v konkrétním podniku, často jen ad hoc, bez delší platnosti. Brzo se však jejich obsahem stalo řešení dlouhodobých a obecně závazných vztahů.

Také v Rakousku-Uhersku byla v prosincové ústavě v roce 1867 uznána koaliční svoboda, která vedla k postupnému vzniku organizací jak

zaměstnanců tak i zaměstnavatelů. Ke značnému rozvoji kolektivního pracovního práva na našem území dochází až v období první republiky.¹

1.1. Modely kolektivního vyjednávání

V různých zemích či územních oblastech existují různé modely kolektivního vyjednávání, přičemž pro každý z nich jsou vymezeny určité společné charakteristické znaky.

Přitom pro *evropský model*, uplatňující se ve většině zemí EU, je typický akcent na nadpodnikové vyjednávání. *Americký model* (zejména USA) je orientován na vyjednávání na podnikové úrovni. Naproti tomu *model asijský*, uplatňovaný v Korejské republice a Japonsku, klade hlavní důraz na vytváření podmínek pro sociální smír a předcházení stávkám.²

Kolektivní vyjednávání tu odráží sociální, hospodářskou a politickou situaci jednotlivých právních kultur, přizpůsobuje se současným konkrétním podmínkám, přičemž je ovlivňováno i historickým vývojem a právní kulturou těchto oblastí. Konkrétní podmínky pak s sebou přinášejí vhodnost či nutnost určitého přístupu.

¹ Srov.: Gamillscheg F.: *Kollektives Arbeitsrecht*, Band I, C.H. Beck, Muenchen 1997, str. 74-126.

² Cit.: Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, C.H.Beck, Praha 2004, str. 395.

2. Prameny kolektivního pracovního práva

2.1. Mezinárodní dokumenty

Mezinárodní společenství uznává a právně zakotvuje sociální partnerství, sociální dialog, tripartitu a kolektivní vyjednávání i jako součást základních lidských a občanských práv a svobod. Historický vývoj těchto institutů získává své mezinárodní a vnitrostátní opodstatnění zejména po 2. světové válce, odráží se ve všech politických a mezinárodně právních dokumentech a je příležitostí výstavby mezinárodních institucí, zejména Mezinárodní organizace práce. Jejich užití předpokládají i základní sociální a hospodářské trendy a tendence světové a evropské integrace.

2.1.1. Mezi nejdůležitější mezinárodněprávní dokumenty patří:

- *Všeobecná deklarace lidských práv,*

která upravuje v této souvislosti mimo jiné právo každého na zaručení svobody pokojného shromažďování a sdružování (čl. 20), právo na sociální zabezpečení (čl. 22), právo každého na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti (čl. 23).

- *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.,*

obsahující základní lidská práva v hospodářské, sociální a kulturní oblasti, jako například práva odborových organizací či právo na stávku (čl. 8).

- *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.,*

který obsahuje stejně jako pakt uvedený na předchozím místě zejména právo každého na svobodu sdružovat se s jinými osobami a právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim (čl. 22).

- *Evropská sociální charta, vyhlášená pod č. 14/2000 Sb. m.s.,*

vycházející z Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod, která upravuje základní práva a zásady vyjadřující dosažení podmínek, ve kterých mohou být účinně uplatňovány a konkretizuje jednotlivá sociálně ekonomická práva i z hlediska kolektivního vyjednávání (Část II, čl. 4,5,6): právo na spravedlivou odměnu za práci, právo organizovat se a samo právo na kolektivní vyjednávání.

Vývoj evropské sociální kultury i ve prospěch sociálního partnerství odráží *Dodatkový protokol Evropské sociální charty, vyhlášený pod č. 15/2000 Sb.m.s.*, který kromě jiného uvádí, že zaměstnanci mají právo, aby byli v rámci podniku informováni, byly jim poskytnuty konzultace a mají právo podílet se na stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku.

- *Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená pod č. 202/1992 Sb.,*

upravující práva obdobně jako úmluvy předcházející.³

2.1.2. Evropská unie a právo Evropských společenství

Evropské společenství vychází ve své hospodářské a sociální činnosti z respektování a akceptování principů sociálního partnerství. Zakládající smlouvy jako primární normy Evropského společenství jsou východiskem pro další odvozené právní akty Společenství. Jedním z hlavních dokumentů, týkajících se základních principů v oblasti sociálních a pracovních práv je *Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, z roku 1989*, která rozšiřuje dokumenty OSN a Rady Evropy. Z hlediska sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jsou důležitá tato ustanovení:

- pracovní podmínky a sociální ochrana musí být zaručeny všem pracujícím Evropských společenství,

³ Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*, Prospektum, Praha 1993, str. 29-35;
Schaub G., Koch U., Linck R.: *Arbeitsrechts- Handbuch*, C.H.Beck, Muenchen 2002, str. 54-69.

- každá práce musí být odměňována spravedlivým výdělkem,
- každý pracující sídlící v zemi Evropských společenství má právo na to, aby jeho pracovní podmínky byly stanoveny v pracovní smlouvě, pokud již nebyly určeny zákonem nebo kolektivní smlouvou,
- každý zaměstnavatel a každý pracující Evropských společenství má právo svobodně vstoupit do jakékoliv profesionální nebo odborové organizace či jiného legálně založeného sdružení,
- toto právo zvláště ustanovuje uznání odborové svobody, včetně svobody sjednat a uzavírat kolektivní smlouvy, které musí být uvedeny do praxe.⁴

2.2. Mezinárodní organizace práce

Nezaměnitelnou úlohu při vývoji institucí sociálního dialogu má Mezinárodní organizace práce, která je tripartitní organizací. Vystupují v ní zástupci vlád členských zemí a představitelé zaměstnavatelů a pracujících. Sama její činnost vychází z myšlenky tripartismu, mezinárodního kolektivního vyjednávání. Zároveň plní funkci mezinárodního normotvůrce a inspirátora přenesení těchto principů do mezinárodní i vnitrostátní praxe. Služby MOP využívá velký počet států, včetně naší republiky, která je i jejím zakládajícím členem. Normotvorná činnost MOP v oblasti tripartismu a kolektivního vyjednávání tvoří součást komplexu předpisů mezinárodního pracovního práva o základních zaměstnavatelských a odborových právech a svobodách. Kromě přímých konvencí MOP téměř jedna třetina všech úmluv obsahuje při řešení ekonomických, sociálních a právních problémů, regulovaných těmito úmluvami, zabezpečení společného postupu s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Problematikou kolektivního vyjednávání přímo se zabývá mimo jiné:

- *Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat, vyhlášená pod č. 470/1990 Sb.,*

⁴ Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 35-41.

- *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práv odborově se organizovat, vyhlášená pod č. 489/1990 Sb.,*
- *Úmluva MOP č. 29 o nucené nebo povinné práci, vyhlášená pod č. 506/1990 Sb.,*
- *Úmluva MOP č. 105 o odstranění nucené práce, vyhlášená pod č. 231/1998 Sb.,*
- *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci zaměstnání a povolání, vyhlášená pod č. 465/1990 Sb.,*
- *Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování, vyhlášená pod č. 450/1990 Sb.,*
- *Úmluva MOP č. 135 o zástupcích zaměstnanců, vyhlášená pod č. 108/2001 Sb. m.s.,*
- *Deklarace MOP o základních principech a právech v práci z roku 1998.*

Protože MOP má pro oblast kolektivního pracovního práva nezaměnitelnou úlohu, věnuji se jí v samostatném oddílu.

2.3. Vnitrostátní prameny ČR

2.3.1. Ústavněprávní základ pracovního práva

Nejvýznamnějším pramenem práva jsou ústavní zákony. Nejdůležitějším z nich je Ústava České republiky. Součástí ústavního pořádku je též Listina základních práv a svobod, která v řadě svých článků obsahuje práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení zaměstnanců i odborových organizací v pracovním procesu.

Podle teorie ústavního práva se lidská práva člení na 4 generace:

- občanská (zejména právo na život, zákaz mučení a nucené práce, právo na soukromé vlastnictví, svoboda pohybu a pobytu, svoboda svědomí);
- politická (zejména svoboda projevu, petiční právo, svoboda shromažďovací, spolčovací a všeobecné volební právo přímé, rovné a tajné),

- sociální (zejména právo na práci, stávku, odměnu, pojištění a odbory, zákaz práce dětí),
- ekologická (právo na zdravé životní prostředí).

Mezi ústavně chráněná práva dotýkající se kolektivních pracovněprávních vztahů, které obsahuje Listina základních práv a svobod patří:

- svoboda shromažďovací (čl.19),
- svoboda spolčovací (čl.20),
- právo se odborově organizovat a právo na stávku (čl.27),
- právo na práci (čl.26),
- právo na svobodnou volbu povolání (čl.26),
- právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl.28).⁵

2.3.2. Mimořádnou úlohu mají právní předpisy ES, které po vstupu České republiky mají přednost před národním právem a na základě principu nadřazenosti práva ES význam v tom smyslu, že národní právní normy nesmějí být v rozporu s právem Evropských společenství.

Dále existuje celá řada právních norem, které sice nepatří do oblasti pracovního práva, ale obsahují mimo jiné i důležitá pracovněprávní ustanovení, jako např. zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.⁶

2.3.3. Pracovněprávní předpisy

- a) Nejvyšší právní sílu mají ústavní zákony Parlamentu České republiky,
- b) přednost před zákony mají ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je ČR vázána,
- c) zákony Parlamentu ČR,

⁵ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 54;

Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 154, MU Brno 1995, str. 25.

⁶ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 55.

- d) předpisy nižší právní síly vydávané výkonnými orgány - především nařízení vlády a vyhlášky ministerstev a jiných správních úřadů.⁷

2.3.4. Pracovněprávní předpisy můžeme dělit do tří základních skupin:

- a) předpisy upravující oblast kolektivního pracovního práva,
- b) předpisy upravující individuální pracovní právo,
- c) předpisy upravující zajišťování zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že vztahy řešené kolektivním pracovním právem jsou v úzké souvislosti se vztahy individuálními, resp. individuální pracovní vztahy jsou předpokladem vzniku kolektivních vztahů, je potřebné vymezit právní předpisy obou skupin alespoň v rozsahu dotýkajícím se problematiky kolektivního vyjednávání. Naproti tomu oblast úpravy zajišťování zaměstnanosti se problematikou kolektivního vyjednávání dotýká jen okrajově.

ad a) Mezi předpisy upravující kolektivní pracovní právo patří:

- rekodifikovaný zákoník práce č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů, značně redukován zákonem č. 264/2006 Sb.,
- vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.⁸

ad b) K předpisům upravujícím individuální pracovní právo patří:

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

⁷ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 55.

⁸ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 56.

Některá pracovněprávní ustanovení také obsahují předpisy, které upravují státní odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, zejména zákon č. 174/1968 Sb. o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.3.5. Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty

Specifickým rysem pracovního práva je skutečnost, že vedle právních předpisů jsou pramenem práva i kolektivní smlouvy, resp. jejich normativní část.

Za prameny pracovního práva mohou být považovány též vnitropodnikové normativní akty. Vnitropodnikovými normativními akty jsou zejména pracovní řády, vnitřní mzdové předpisy a podniková pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které na základě zmocnění obecně závazného právního předpisu mohou být vydávány jednotlivými zaměstnavateli zpravidla v dohodě s příslušnými odborovými orgány. Pro svojí hybridní povahu však vnitropodnikové normativní akty nejsou vždy uznávány za prameny práva.⁹

⁹ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č.145, MU Brno 1995, str. 26; Brox H., Ruethers B.: Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002, str. 133.

3. Současná právní úprava kolektivního pracovního práva v oblasti kolektivního vyjednávání

3.1. Pojem a předmět kolektivního vyjednávání

Při vymezení definice kolektivního vyjednávání panuje určitá nejednotnost. V obecném pojetí je můžeme definovat jako proces, při kterém sociální partneři usilují o dohodu. Jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu.¹⁰ Zákon o kolektivním vyjednávání, ani zákoník práce nedefinují kolektivní vyjednávání, ani kolektivní smlouvy z hlediska jejich pojmu, ale z hlediska obsahu a cílů.

Kolektivní vyjednávání můžeme chápat v širším nebo užším slova smyslu:

a) Definici širší obsahuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání; podle ní jsou kolektivním vyjednáváním všechna jednání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jejichž účelem je :

- stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a (nebo)
- upravit vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a (nebo)
- upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců

b) Zákon o kolektivním vyjednávání svou úpravu omezuje naproti tomu jen na ty vztahy mezi zaměstnavateli a odbory, jejichž cílem je uzavření kolektivní smlouvy, a to:

- podnikové kolektivní smlouvy, nebo
- kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Kolektivní vyjednávání je základní metodou vzájemné komunikace zaměstnanců, organizovaných v odborech, se zaměstnavateli a jejich sdruženími. Je významnou formou participace zaměstnanců na řízení a

¹⁰ Srov.: Bělina, M. a kol. : Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 391.

chodu podniku. Jeho hlavním cílem je sjednání kolektivních smluv, a tím stanovení pracovních podmínek v obecném smyslu. Dle názoru některých autorů lze za kolektivní vyjednávání považovat v podstatě každé jednání mezi subjekty kolektivního pracovního práva, které se dotýká otázek práce a pracovních a mzdových podmínek.¹¹ Toto stanovisko potvrzuje i definice kolektivního vyjednávání MOP.

3.2. Subjekty kolektivního vyjednávání

Obecně může být subjektem právních vztahů v pracovním právu jen ten, koho normy pracovního práva vybavily právní subjektivitou, resp. pracovněprávní subjektivitou. Každé právní odvětví řeší otázku právní subjektivity pro svůj okruh upravovaných vztahů specifickým způsobem. Naše pracovní právo přiznává tuto subjektivitu jak osobám fyzickým, tak osobám právnickým.

Subjekty kolektivního vyjednávání jsou kolektivy zaměstnanců, odborová sdružení, a zaměstnavatelé nebo jejich organizace. Stát může být subjektem kolektivního vyjednávání jako každý jiný zaměstnavatel, pokud hospodářsky podniká. Ve vztahu ke státním zaměstnancům (pracovníkům státní správy) je jeho postavení v kolektivním vyjednávání zpravidla modifikováno zákonem. Dále stát může být garantem jak dodržování pravidel vyjednávání, tak i plnění jeho výsledků; v obojím případě působí ke snižování sociálního napětí, zvyšuje sociální stabilitu, a tím zvyšuje autoritu celého procesu. Může působit i jako arbitr mezi stranami. Některé tyto role státu však mohou převzít i nezávislé organizace nebo osoby, zvolené stranami.¹²

¹¹ tak i Galvas M., Tomeš I. a Tkáč V.

¹² Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Praha, Prospektrum 1993, str. 74;
Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č.145, MU Brno 1995, str. 31;
Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 371.

3.2.1. Zaměstnavatelé a jejich organizace

Zájmy zaměstnavatelů hájí buď jednotliví zaměstnavatelé sami nebo jejich sdružení, která mohou vznikat na různých principech. Jedním z důvodů jejich sdružování je stejně jako u zaměstnanců, potřeba umocnit svou sílu v kolektivním vyjednávání a zvýšit svou sociální jistotu a v neposlední řadě i potřeba kompetentního a profesionálního vystupování. Ve vyspělých evropských zemích zaměstnavatelské organizace vytvářejí na vyšší úrovni svazy či konfederace.¹³

Zaměstnavatelské svazy či sdružení se organizují dle různých kritérií, nejčastěji dle odvětví.

Svazy zaměstnavatelů resp. zaměstnavatelské organizace vůbec jsou u nás velice málo zastoupeny a jejich vliv na kolektivní vyjednávání je minimální. Tento stav je podmíněn především historicky. V období reálného socialismu existovala pouze Československá průmyslová a obchodní komora. Náplní její činnosti bylo pouze podporovat vývoz zboží do zahraničí. Až v roce 1990 se zavedením tripartity začal stoupat význam zaměstnavatelských organizací. Z počátku byl jejich vznik silně závislý na státu.¹⁴ V srpnu 1990 pak byla založena Koordinační rada podnikatelských svazů a sdružení ČR, která sdružila nejvýznamnější organizace zaměstnavatelů v republice. Během transformačního procesu se diferencovaly zájmy jednotlivých zaměstnavatelů natolik, že se v roce 1995 odštěpila největší zaměstnavatelská organizace - Svaz průmyslu a dopravy ČR. Pokračovatelem Rady se stala Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Důvodem malé aktivity zaměstnavatelských organizací a svazů je především panující nejednotnost, která je ještě znatelnější než u odborových organizací. Rozdíly ve stylu vyjednávání s odborovými organizacemi vedly konečně i ke zmíněnému rozštěpení.

¹³ Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Praha, Prospektrum 1993, str. 74.

¹⁴ Srov.: Cox, Mason, 1999, str. 163.

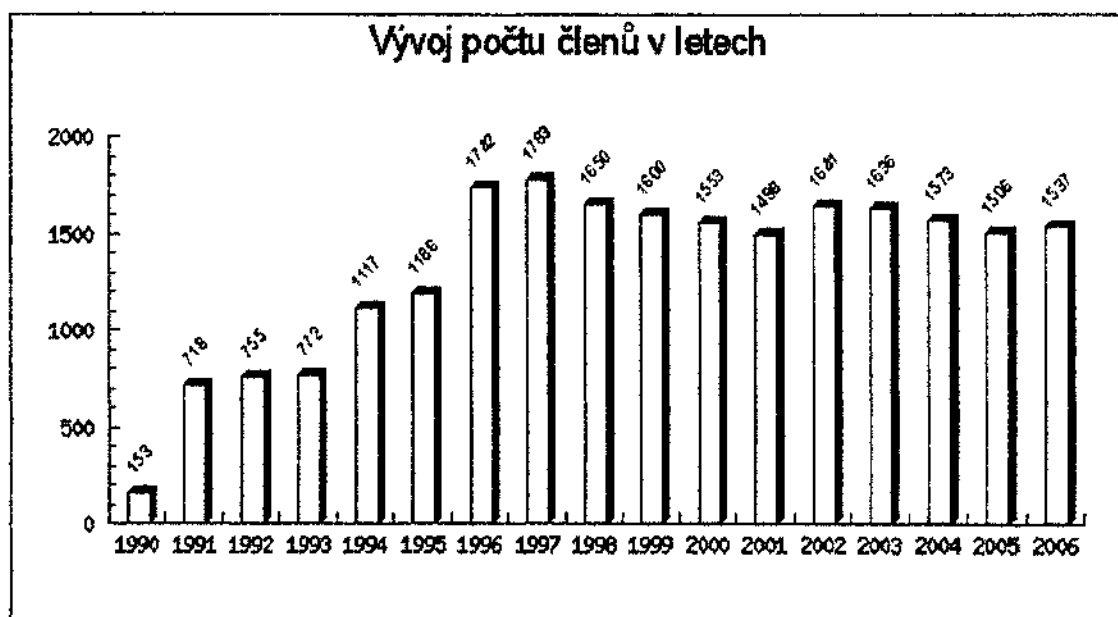
V současné době působí v ČR následující svazy zaměstnavatelů:

➤ *Svaz průmyslu a dopravy ČR.*

Je dobrovolnou organizací sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice z oblasti průmyslu a dopravy. Je nestátní organizací nezávislou na vládě, politických stranách a odborech. Je veden v evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb.

Následující graf znázorňuje vývoj členské základny na přelomu tisíciletí.¹⁵

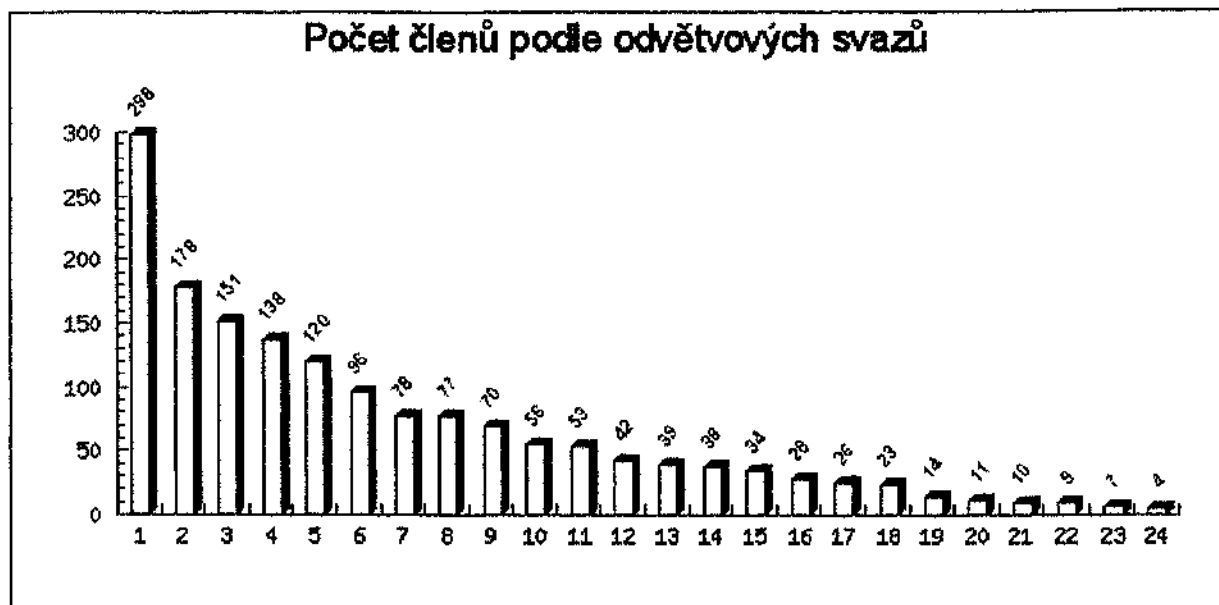
Členská základna > Grafy > Vývoj počtu členů v letech



Další tabulka graficky zobrazuje počet členů svazu a zároveň podává přehled největších členů svazu.¹⁶

¹⁵ Zdroj: www.spd.cz.

¹⁶ Zdroj: www.spd.cz.



1.1 Legenda k ose x

- [1] Svaz českých a moravských výrobních družstev
- [2] Svaz sléváren ČR
- [3] Sdružení automobilového průmyslu
- [4] Svaz dopravy České republiky
- [5] Členské firmy SP ČR
- [6] Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR
- [7] Svaz chemického průmyslu ČR
- [8] Asociace výzkumných organizací
- [9] Českomoravská elektrotechnická asociace
- [10] Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR
- [11] Společenství průmyslových podniků Moravy a Slezska
- [12] Asociace zemědělské a lesnické techniky
- [13] Asociace leteckých výrobců ČR
- [14] Svaz výrobců a dodavatelů strojírenské techniky, zájmové sdružení
- [15] Český svaz zaměstnavatelů v energetice
- [16] Česká asociace pojišťoven
- [17] Svaz průmyslu papíru a celulózy
- [18] Asociace inovačního podnikání České republiky
- [19] Svaz zpracovatelů plastů ČR
- [20] Sdružení výrobců a dodavatelů vzduchotechniky
- [21] ŠKODA HOLDING a.s.
- [22] Odvětvový svaz Hutnictví železa
- [23] Unie soukromých bezpečnostních služeb České republiky
- [24] Svaz výrobců cementu ČR

➤ *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.*

Je otevřené nezávislé zájmové sdružení, založené podle zákona č. 89/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb. Členství v Konfederaci je dobrovolné. Členskými organizacemi Konfederace jsou zaměstnavatelské svazy a sdružení, které byly na základě členské přihlášky přijaty usnesením Koordinační rady Konfederace za členy Konfederace. Konfederace zejména: formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory, zejména v různých formách konzultací s vládou, podporuje prosazování specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech, koordinuje společné zájmy svých členů a přispívá k upevnování spolupráce mezi nimi, spolupracuje se Svazem průmyslu a dopravy ČR, Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR, Hospodářskou komorou ČR, Agrární komorou ČR a dalšími organizacemi. V současné době sdružuje Konfederace tyto organizace:

- Asociace textilního - oděvního - kožedělného průmyslu (ATOK),
- Družstevní Asociace České republiky - prostřednictvím Svazu českých a moravských výrobních družstev,
- Sdružení podnikatelů a živnostníků České republiky,
- Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice,
- Unie zaměstnavatelských svazů České republiky,
- Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu,
- Zemědělský svaz.

S cílem koordinovat své postupy a aktivity založily Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Agrární komora ČR, Hospodářská komora ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR společné seskupení pod názvem *Podnikatelská a zaměstnavatelská rada ČR*.¹⁷

¹⁷ www.kzps.cz.

3.2.2. Zaměstnanci

Zaměstnanci jsou při kolektivním vyjednávání zastupováni odborovými organizacemi. Odborové organizace jsou především zájmovými organizacemi, vytvořenými k prosazování a ochraně práv a zájmů svých členů. Odborové hnutí je od počátku svého vzniku určeno k péči o zlepšování materiální a pracovní situace zaměstnanců a jejich rodin a to jak v kontaktech se zaměstnavateli, tak i v jiných souvisejících vztazích, pokud jejich původ je v předchozí pracovní činnosti. Jsou to tedy organizace svou podstatou sociální.

Normy českého kolektivního pracovního práva staví odbory do role ochránce individuálních i kolektivních zájmů všech zaměstnanců. Dle principu sociální reprezentace jsou představitelem všech zaměstnanců, organizovaných i neorganizovaných v odborech.

Právo svobodně se sdružovat s jinými v odborech na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů patří mezi základní hospodářská a sociální práva občanů podle mezinárodních smluv i podle čl. 27 Listiny základních práv a svobod. Vznik odborových organizací je upraven v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Odborové organizace vznikají, na rozdíl od ostatních sdružení, nezávisle na státu dnem následujícím poté, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na jejich evidenci; to se vztahuje i na vznik odborových svazů, popřípadě příslušných konfederací odborových svazů. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně tak jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví.

Odbory vzhledem ke svému postavení nezávislého právního subjektu a rámci daným právní úpravou jsou jedním z nejvýznamnějších subjektů kolektivního pracovního práva. Jejich význam je kromě právní subjektivity dán i tou skutečností, že jsou to výhradně odbory, se kterými je možné jako jednou ze smluvních stran kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy, i tím, že jednotlivá oprávnění upravená především zákoníkem práce, jako je právo kontroly, právo spolurozhodování apod., jsou dána

výhradně pro odborové organizace a nikoliv pro jiné zaměstnanecké organizace, včetně rady zaměstnanců.¹⁸

Odbory jsou ze zákona jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání. Jde-li o vztahy týkající se jednotlivých zaměstnanců, jedná zaměstnavatel s odborovou organizací, již je konkrétní zaměstnanec členem. Podle § 286 odst. 2 zákoníku práce zastupují odborové organizace v pracovněprávních vztazích i zaměstnance odborově neorganizované. Není-li zaměstnanec odborově organizován, jedná zaměstnavatel s tou odborovou organizací, která má u zaměstnavatele největší počet členů, zaměstnanec však má právo určit odborovou organizaci jinou, dle vlastního výběru.

Obdobné postavení mají i odborové svazy, konfederace, jejichž hlavním úkolem je především podpora při kolektivní vyjednávání, a to jak formou metodické pomoci odborovým organizacím tak i přímou účastí při kolektivním vyjednávání.

Postavení odborových orgánů a organizací je dáno i mezinárodními smlouvami a dokumenty:

- Všeobecnou deklarací lidských práv,
- Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhlášeným pod č. 120/1976 Sb.,
- Evropskou sociální chartou, vyhlášenou pod č. 14/2000 Sb.m.s.,
- Úmluvami Mezinárodní organizace práce, a to:
 - č. 87, o svobodě odborů a ochraně práva odborové se sdružovat, vyhlášenou pod č. 489/1990 Sb.,
 - č. 98, o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, vyhlášenou pod č. 470/1990 Sb.,
 - č. 154, o kolektivním vyjednávání,¹⁹

¹⁸ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 377;
Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993, str. 78.

V České republice neexistuje samostatná právní úprava vymezující oprávnění odborů, např. zákonem o odborech. Práva odborových organizací jsou obsažena zejména v zákoníku práce a jiných právních předpisech.²⁰

Nový zákoník práce se snaží řešit otázky spojené s tzv. pluralitou odborů, tedy se situací, kdy u jednoho zaměstnavatele působí několik odborových organizací. Nahrazuje tím redukovany zákon č. 120/1990 Sb. Vzhledem k tomu, že žádnou z odborových organizací nelze zvýhodňovat nebo naopak omezovat, mají všechny tyto organizace práva přiznaná právními předpisy odborům. V nové úpravě to vyplývá jednoznačně ze znění § 286 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož musí zaměstnavatel plnit zákonem stanovené povinnosti vůči všem zúčastněným odborovým organizacím.²¹ Plurality se dotýká i odst. 2 § 286 zákoníku práce. Problematický je v této souvislosti i § 24 odst. 2 zákoníku práce, v jehož poslední větě je spatřována diskriminace menších odborových organizací.

Odborovým organizacím přiznává pracovní právo důležité pravomoci v pracovněprávních vztazích. Kromě jejich nejvýznamnějšího oprávnění, sjednávat kolektivní smlouvy, mají odbory tyto další pravomoci:

- spolurozhodovat se zaměstnavatelem;

jejíž podstata spočívá v tom, že pro provedení určitých opatření zaměstnavatele je nutný předchozí souhlas příslušné odborové organizace. Nesplněním této povinnosti může dojít i k neplatnosti tohoto opatření, ale to jen v případě, že se jedná o právní úkon a zákon jeho neplatnost přímo požaduje. Pokud se o právní úkon nejedná, nezískání potřebného souhlasu způsobí neplatnost automaticky,

- právo na to aby zaměstnavatel předem projednal některá opatření s odbory ;

zákoník práce obsahuje tuto povinnost zaměstnavatele v § 287 odst. 2 a určuje i její rozsah.

¹⁹ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 377.

²⁰ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 378.

²¹ Srov.: Galvas M.: Kolektivní právo ČR, AUBI č.145, MU Brno 1995, str. 47.

Projednáání s odbory se vyžaduje u všech opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců, jako jsou zásadní otázky péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení pracovního prostředí nebo vytváření podmínek pro zaměstnávání matek, mládeže a osob se změněnou pracovní schopností. Dle zákona o zaměstnanosti musí při organizačních změnách, které obsahují i propouštění zaměstnanců předem informovat odborovou organizaci a projednat s ní alternativní řešení či omezení nepříznivých důsledků těchto opatření. Porušení této povinnosti může být postíženo pokutou, ne však neplatností tohoto opatření.

- právo odborového orgánu být informován o určitých skutečnostech;

právo na informace obsahuje přímo zákoník práce v § 287 odst. 2 a znamená povinnost zaměstnavatele informovat příslušné odborové organizace zejména o zásadních otázkách souvisejících s ekonomikou a rozvojem podniku, o nově sjednaných pracovních poměrech a rozvazování pracovních poměrů.

- kontrolní pravomoc;

zákoník práce přiznává odborům právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv - § 321 zákoníku práce a právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - § 322 zákoníku práce. Při zjištění nedostatků mají odbory i další pravomoci jako např. požadovat zajištění nápravy apod.

- spolurozhodovací pravomoc;

v případech, kdy odborový orgán zjistí závažné nedostatky, může požadovat závazným pokynem jejich odstranění a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců může zakázat další práci, může také zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a zdraví zaměstnanců.²²

²² Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č.145, MU Brno 1995, str. 57; Tomeš I.,Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 77.

Postavení odborů je zvýrazněno i úpravou konkurenčního postavení zastupitelských organizací u jednoho zaměstnavatele ve prospěch odborové organizace. Nová úprava zákoníku práce sice v § 282 odst. 2 prodloužila možnost působení rady zaměstnanců i po vzniku odborové organizace až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy, po uplynutí této doby však rada zaměstnanců zaniká. Nadále platí, že rada zaměstnanců nemůže vzniknout u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace. Vyplývá to ze znění první věty § 281 odst. 1 zákoníku práce.²³

Zaměstnanci se sdružují v odborových organizacích, které jsou vytvářeny na odvětvovém či profesním principu. Na odvětvovém principu jsou založeny odborové svazy sdružující zaměstnance a odborové organizace, které jsou činné v určitém výrobním odvětví (resortu), a to bez ohledu na to, jaké mají zaměstnanci pracovní zařazení. Rozhodujícím kritériem je závislá činnost (pracovněprávní vztah) zaměstnance k určitému zaměstnavateli. Princip profesní je založen na sdružování zaměstnanců stejného povolání (profese) do odborové organizace, která bez ohledu na resort, kde působí zaměstnavatel, odborově sdružuje zaměstnance stejného povolání.²⁴

Pokud jde o odborové struktury, na úrovni podniků působí podnikové odborové organizace. Při privatizaci terciální sféry začaly vznikat odborové organizace, sdružující zaměstnance různých zaměstnavatelů (podniků) v jednom místě tzv. místní odborové organizace, avšak v současné době je jejich počet minimální a zcela jednoznačně převažují odborové organizace působící u jednoho zaměstnavatele.

Odborové svazy mají v podstatě obdobné poslání, které realizují na úrovni podnikových odborových organizací a na úrovni odvětví. Jedním z jejich hlavních úkolů je kolektivní vyjednávání. Odborové svazy věnují kolektivnímu vyjednávání maximální pozornost, ať už se jedná o

²³ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 380.

²⁴ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 379.

metodickou pomoc odborovým organizacím, přímou účast při kolektivním vyjednávání, vzdělávací akce v této oblasti apod. Odborové svazy mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy. Ve většině zemí jsou odborové svazy hlavními vyjednateli kolektivních smluv, protože je mohou nejlépe přizpůsobit specifikům i ekonomickým možnostem svého odvětví. I naše právní úprava počítá s tím, že odborové svazy uzavírají kolektivní smlouvy vyššího typu.

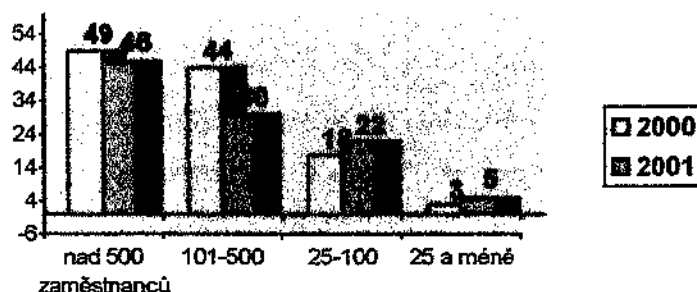
Ve všech státech je struktura odborových organizací završena konfederací. Tam, kde existuje pluralita odborů, existuje více konfederací různé síly. Téměř všechny konfederace odvozují své pravomoci od svých členů, tedy od odborových svazů. Zpravidla se zabývají vztahy mezi sociálními partnery a státem na vrcholné úrovni. Usilují o vliv na legislativu, rozšiřují stanoviska odborů ve sdělovacích prostředcích a seznamují s nimi veřejnost. Jen velmi zřídka jsou však pověřovány uzavíráním kolektivních smluv, což je ve většině evropských zemí v pravomoci odborových svazů.²⁵

Schopnost odborových organizací účinně kolektivně vyjednat závisí na jejich reprezentativitě a soudržnosti. K nejdůležitějším faktorům, které ovlivňují sílu odborů, patří velikost jejich členské základny. V České republice je přibližně 33 procentní odborová organizovanost zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu. Od roku 1989 odborová organizovanost stále klesá: v bývalém státním sektoru, který je zčásti privatizován se odborová organizovanost pohybovala v roce 2000 kolem 40 procent, v čistě státním sektoru kolem 33 procent. Naproti tomu je odborová organizovanost v čistě soukromém sektoru na velice nízké úrovni - kolem 12 procent. Stejně tak lze sledovat menší odborovou organizovanost u menších podniků.²⁶

²⁵ Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993, str. 78.

²⁶ Srov.: Kroupa, Vašková, Hála 2004, str. 2.

Počet odborově organizovaných zaměstnanců v podnicích v procentech



Důvodem stálého odlivu členů je skutečnost, že většina zaměstnanců nemá přesnou představu o tom, jakou úlohu odborové organizace vlastně mají. Odborářští vůdci jsou často obviňováni, že nemyslí na zájmy pracujících, ale na své vlastní. Na jedné straně potřebují ukázat před zaměstnanci úspěchy, na straně druhé zaměstnanci, kterým se daří dobře, odbory příliš nepotřebují. Špičkoví pracovníci nemívají o členství v odborech zájem: obvykle nemají příliš mnoho důvodů ke konfliktu se zaměstnavateli, a pokud přece, bývá jejich pozice včetně prostředků na zaplacení dobrého advokáta a možnosti najít si jiné místo natolik silná, že se obejdou i bez cizí pomoci. Tomuto trendu nahrává i nízký počet vyjednaných kolektivních smluv. Dalším faktorem je i mobilita pracovních sil. Přesto začíná stoupat spokojenost členů s odbory. Veřejnost pomalu ztrácí představu o odborových organizacích jako reliktu komunismu.²⁷

	ČMKOS, ASO	Odborové organizace	Místní odborové organizace
Spokojenost	40	47	48
Nespokojenost	32	39	25
Neví	28	24	27

²⁷ Pramen: Kroupa, Vašková, Hála, 2004, str. 3.

V současnosti působí v ČR dvě vrcholové odborové organizace, které v sobě slučují jednotlivé odborové svazy:

➤ *Českomoravská konfederace odborových svazů ČR.*

Vznikla jako odborová centrála na základě Dobrovolného rozhodnutí nezávislých odborových svazů. Je vedena v evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb. V rámci ČMKOS jsou sdruženy odborové svazy, v nichž jsou odborově organizováni zaměstnanci podnikatelských subjektů i rozpočtových a příspěvkových organizací, odborové svazy tedy zahrnují jak soukromý, tak veřejný sektor. ČMKOS má pravomoc jednat s nejvyššími představiteli státu, tj. prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy, s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy Konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni, zastupovat členy Komory v mezinárodních organizacích. Její činnost je zaměřena především na tvorbu a realizaci sociální politiky, politiky zaměstnanosti, pojistných systémů důchodového zabezpečení, daňových předpisů a zásad činnosti neziskových organizací a na účast v legislativním procesu, která odborům v České republice přísluší stejně jako organizacím zaměstnavatelů přímo ze zákona. Další pravomoci ČMKOS směřují do oblasti BOZP, pracovního a životního prostředí, prosazování principů rovného zacházení, rozvoje veřejných služeb. ČMKOS koordinuje společně činnosti členů Konfederace v oblasti kolektivního vyjednávání. Zajišťuje právní pomoc a poradenství v dohodnutých oblastech, odborové vzdělávání, odborový informační systém, propagaci, průzkum veřejného mínění a zpracovávání odborných analýz a prognóz.²⁸ V současné době ČMKOS sdružuje 33 nezávislých odborových svazů:

- OS pracovníků v hornictví, geologie a naftového průmyslu,
- OS KOVO,
- OS ECHO,

²⁸ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 379.

- OS STAVBA ČR,
- Vysokoškolský OS,
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR,
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy,
- OS UNIOS,
- Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných odvětví Čech a Moravy,
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb,
- OS pracovníků obchodu,
- OS státních orgánů a organizací,
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví,
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR,
- Českomoravský OS pracovníků školství,
- OS občanských sdružení,
- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády,
- OS PROJEKT,
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu,
- Nezávislý OS policie ČR,
- OS hasičů,
- OS dopravy,
- OS námořníků,
- OS pracovníků vědy a výzkumu,
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury,
- OS zaměstnanců letectví,
- Odborová organizace pracovníků radiokomunikací,
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody,
- OS pracovníků kulturních zařízení,
- Herecká asociace,
- OS pracovníků knihoven,
- UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR,

- Unie - profesní a odborový svaz orchestrálních hudebníků ČR.²⁹

Vývoj počtu odborových organizací a členské základny ČMKOS:³⁰

	Počet odborových organizací	Počet členů
1995	36	2.000.000
2001	31	900.000
2004	34	680.000
2005	33	611.000

➤ *Asociace samostatných odborů ČR.*

Asociace je dobrovolným a nezávislým odborovým sdružením, které je vedeno v evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podle zákona č. 38/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb. ASO je druhou největší odborovou centrálou v České republice. Spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. Tato odborová centrála vznikla v červenci 1995 a zakladateli byl Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců a Odborový svaz severozápadních energetiků. Posláním ASO je dle vlastních statutů zejména obrana a obhajoba ekonomických, pracovních, sociálních a ostatních zájmů členů Asociace, kterými jsou jednotlivé odborové svazy v ní sdružené, prosazování požadavků členů Asociace ve vztahu ke státu, k zaměstnavatelským sdružením a jiným subjektům, rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními, nadodvětvovými odborovými organizacemi a dalšími mezinárodními institucemi a

²⁹ www.cmkos.cz/svazy.php.

³⁰ Pramen: www.cmkos.cz.

koordinace a obhajoba zájmů členů Asociace na celostátní a regionální úrovni. Doposud je v rámci ASO sdruženo 14 nezávislých odborových svazů:

- Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR,
- Jednotný svaz soukromých zaměstnanců,
- Český odborový svaz energetiků,
- Odborové sdružení železničářů,
- Odborové sdružení řídicích letového provozu,
- Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky,
- Odborové sdružení při UPJ Praha a.s.,
- Odborový svaz Ploché sklo,
- Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů,
- Regionální odborový svaz ROSA,
- Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy,
- Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů,
- Odborová asociace divadelníků, Nezávislý odborový svaz automobilové dopravy,
- Odborové sdružení zaměstnanců jednoty OSZJ.³¹

3.2.2.1. Odborové organizace - charakteristika a stručné novodobé dějiny

Odbory mají u nás dlouhou tradici, která sahá až do období počátku 20. století. Už tehdy vznikaly odbory v jednotlivých profesích. Jejich vliv byl minimální. Až po první světové válce se pomalu rozrůstá členská základna a postupně roste i síla a vliv odborových organizací. Jsou pořádány první stávky. Výsledkem je 8-hodinová pracovní doba a obsáhlé sociální reformy. Po neúspěšné generální stávce v roce 1920 odborová organizovanost dramaticky klesla.

Za totality odbory jako organizace hájící zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavatelům i vůči vládě fakticky neexistovaly, neboť vládnoucí

³¹ www.aso.cz.

komunistická strana popírala existenci základního rozporu mezi zájmem zaměstnavatele a zájmem zaměstnance. Vliv odborů byl minimální. Nemohly vyjednávat ani o platech, i ty byly určovány centrálně.

Tržní ekonomika také nemá na onen konflikt monopol, jen je v ní lépe viditelný. Jednoduše řečeno, zaměstnavatel má zájem získat od svých zaměstnanců co nejvíce práce za co nejmenší mzdu - zájem zaměstnanců je přesně opačný. Podobně i na makroúrovni: Ministerstvo financí touží po co největším přítoku peněz do rozpočtu a po co nejnižších vydáních, daňový poplatníci právě naopak.

V období transformace panovala mezi odborovými organizacemi určitá nejednotnost, chyběl jim konkrétní cíl. Na jedné straně se snažily svým členům i nadále poskytovat výhody, na které si zvykli v období komunismu - dovolená, sport, kultura - ale i se soustředit a přizpůsobit požadavkům nové doby - poskytování právního poradenství, příspěvky na penzijní připojištění apod.

Rychle se šířící krize totalitních režimů v roce 1989 zasáhla i odbory. Jedinou monopolní odborovou organizací bylo Revoluční odborové hnutí, které před listopadem 1989 sdružovalo 7 miliónů členů. Vrcholným federálním orgánem v té době byla Ústřední rada odborů. V březnu roku 1990 ukončil mimořádný všesvazový a všeodborový sjezd činnost ROH a byla založena zcela nová odborová centrála - Československá konfederace odborových svazů, později Českomoravská a Slovenská konfederace. Ve shodě s míněním většiny obyvatelstva a tedy většiny svých členů silně podporovaly na počátku ekonomické transformace radikální kroky liberálně laděné ekonomické reformy. Pro uplatnění těchto kroků vytvářely příznivé podmínky sociálního smíru. Odbory podpořily i rychlou cestu privatizace státního vlastnictví. Byly přitom vedeny především zájmem získat tak co nejrychleji autentického partnera na straně zaměstnavatelů pro svobodné kolektivní vyjednávání. Determinovány touto motivací poukazovaly odbory především na liknavost a nedůslednost privatizačního procesu. Na druhou stranu však odbory kritizovaly i předčasnou dezerci státu z role vlastníka ještě v etapě přípravy privatizace a v samotném jejím průběhu. Úroveň sociálního dialogu byla na

poměrně vysoké úrovni. Odbory se staly v zásadě jediným významnějším uznávaným partnerem vlády při formování sociální politiky a při přípravě reformy sociálního systému. V důsledku vyjednávání na půdě tripartity došlo k mnoha úpravám připravovaných opatření.

Rada hospodářské a sociální dohody byla ustanovena na úrovni bývalé Československé federace v říjnu 1990 a o několik týdnů později i na úrovni obou národních republik. Šlo o dobrovolnou dohodu tří sociálních partnerů: vlády, odborů a organizací podnikatelů. Vznik tripartity tehdy iniciovala federální vláda spolu s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí. Od této doby tripartita funguje dodnes na základě souhlasu všech zúčastněných.

V listopadu 1993 se české a slovenské svazy dohodly na ukončení jejich činnosti. Tím se také uzavřela počáteční etapa ve vývoji našich porevolučních odborů. Další osudy jsou pak již spojeny s Českomoravskou konfederací odborových svazů. Její kroky nebyly jednoduché, několikrát zažila vnitřní krize hrozící rozpadem, k oslabení došlo v roce 1995, kdy z ČMKOS vystoupil Odborový svaz zemědělců a byla založena nová odborová centrála ASO - Asociace samostatných odborů. Její vliv se poměrně zvýšil v roce 1999, kdy se členem ASO stalo Odborové sdružení železničářů. Období po parlamentních volbách v roce 1996 je poznamenáno bojem odborů za korekce ekonomické reformy. Po dvoudenní stávce lékařů na jaře 1996 následují řetězová stávka učitelů a stávka železničářů, která na téměř týden ochromila České dráhy. Šlo o jednu z nejvýraznějších stávkových akcí po roce 1989. V roce 1999 začalo hromadně přibývat podniků, které nepravidelně vyplácely mzdy svým zaměstnancům a některé je přestaly vyplácet vůbec. Odbory navrhly okamžité legislativní řešení. Za výrazný úspěch sociálního dialogu lze jednoznačně v tomto období označit přijetí tzv. harmonizační novely zákoníku práce.

Zpravidla platí, že jaký je společenskoekonomický systém, takové jsou odbory. V dnešním tržněmanažerském systému by odbory měly být

manažerem na trhu pracovní síly, prodávat své zboží - pracovní sílu svých členů - tak drahο, jak jen lze.

3.2.3. Rada zaměstnanců

Dalším subjektem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou rady zaměstnanců. Institut rad zaměstnanců je v našem právním systému poměrně nový. Na rozdíl od států západní Evropy, kde je zřizování rad zaměstnanců či podnikových rad zcela běžné. Postavení podnikových rad je zpravidla upraveno zákonem.

Na našem území byly závodní rady poprvé upraveny v homictví začátkem 20. let a naposled obecně upraveny dekretem prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách.³² Nyní je institut rad zaměstnanců zakotven v zákoníku práce v § 281 - § 285 včetně.

Rady zaměstnanců mají jinou odpovědnost než odborové organizace, protože jsou dle § 283 zákoníku práce voleny všemi zaměstnanci podniku bez ohledu na to, zda jsou členy odborů nebo ne. Zaměstnanecké rady podobně jako odborové organizace zastupují zájmy zaměstnanců, jsou prostředníkem mezi nimi a zaměstnavatelem. Podporují realizaci práva zaměstnanců na informace a projednání v jednotlivých podnicích. Jde o novou možnost podnikového sociálního dialogu. Postavení zaměstnaneckých rad však komplikuje skutečnost, že naše právní úprava jim nepřiznává ani postavení právnické osoby ani právní subjektivitu a proto nemohou jednat s právními důsledky. Což jejich vliv značně oslabuje. I po rekodifikaci českého pracovního práva je úloha zaměstnaneckých rad jen podpůrná. Připouští sice, aby odbory a rady zaměstnanců působily v podniku vedle sebe, tak jak tomu je zpravidla v jiných zemích, mimo jiné i v Německu, ale jen pokud odbory u zaměstnavatele začnou působit po vzniku zaměstnanecké rady a jen do uzavření podnikové kolektivní smlouvy - § 282 odst. 2 zákoníku práce. Rady zaměstnanců nemají právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a nemohou ani využít krajního prostředku při řešení kolektivních sporů, kterým je stávka.

³² Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str.81.

Rady zaměstnanců nemohou vytvářet nadpodnikové struktury a nemohou se proto účastnit sociálního dialogu na vyšší, případně odvětvové úrovni.³³

Rada zaměstnanců může dle § 281 odst. 1 zákoníku práce mít od 3 do 15 členů, přičemž konečný počet určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí.

Zcela opačné je pojetí závodních rad či podnikových rad ve většině zemí západní Evropy. Rady zde nejsou součástí odborářských struktur, odbory se při volbách ucházejí o členství v nich. V podnicích, kde rady působí, mají odbory pro styk s nimi zpravidla své důvěrníky.³⁴

3.2.3.1. Evropské rady zaměstnanců

Na úrovni Evropské unie jsou zřizovány evropské rady zaměstnanců. I náš zákoník práce v § 288 - § 299 včetně zakotvuje postavení evropských rad zaměstnanců. Právní úprava reaguje na směrnici č. 94/45/EG, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu společenství a ve sdružení podniků s působností v rozsahu společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultací s nimi.³⁵ Na základě směrnice EU byla tato tematika upravena formou zákona.

Cílem evropského zákona o zaměstnaneckých radách je snaha prosadit práva zaměstnanců na spoluúčasť a informace v mezích přesahujících hranice jednotlivých států v podnicích a koncernech operujících ve Společenství.

Evropské podnikové rady však nepředstavují další čtvrtou rovinu nadřazenou zaměstnaneckým radám jednotlivých částí podniku, podniku a koncernu. Jedinou jejich úlohou je přispívat k efektivnějšímu zastoupení jejich reprezentantů v záležitostech přesahujících hranice jednotlivých států Společenství.³⁶

³³ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 381.

³⁴ Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993, str. 81.

³⁵ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 381.

³⁶ Srov.: Brox H., Rütters B.: Arbeitsrecht, Kohlhammerverlag, Berlin 2002, str. 321.

3.2.4. Stát

Stát zpravidla nevystupuje v kolektivním vyjednávání jako strana, která směřuje ke sjednání kolektivní smlouvy, ledaže by vystupoval jako zaměstnavatelský subjekt.

Přesto sehrává významnou roli, a to v několika odlišných pozicích. Jako zákonodárce upravuje pravidla pro kolektivní vyjednávání, vytyčuje jeho hranice a garantuje možnost vyjednávání, dále poskytuje soudní ochranu, kontroluje a i jinými prostředky ovlivňuje kvalitu a celkový právní rámec fungování vztahů, které vznikají v kolektivním pracovním právu.

Stát jako institucionalizovaná společnost však do kolektivního vyjednávání může vstupovat i jako třetí subjekt (princip tripartitního vyjednávání). Zde má své zastoupení prostřednictvím místopředsedy vlády a některých ministrů. Jednání tripartitních orgánů, sjednávání dohod na různých úrovních, vyjednávání, konzultace apod. mezi státem a jeho orgány na jedné straně a zastupitelskými organizacemi zaměstnavatelů či zaměstnanců jsou obecně nazývány sociálním dialogem. Sociální dialog na úrovni tripartity vedený mezi sociálními partnery a vládou není právem regulován. Rozumí se jím vyjednávání tří stran, které tvoří zástupci státu, který je představován vládou, zaměstnanci, kteří jsou zastupováni odborovými organizacemi a zaměstnavateli, kteří jsou zastupováni zaměstnavatelskými organizacemi. Odbory a zaměstnavatelé však vstupují do jednání i s představiteli jednotlivých resortů a jejich odbornými útvary i mimo tripartitní struktury. Výsledkem tripartitních jednání mohou být dohody, zpravidla nazývané generální, které jsou uzavírány v zájmu předcházení sociálnímu napětí a dosažení sociálního smíru.

V současné době je jako tripartitní orgán vytvořena *Rada hospodářské a sociální dohody České republiky*. Vznikla jako institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou ČR, odbory a zaměstnavateli. Původní název Rada sociální dohody z roku 1990 se několikrát změnil. Rada hospodářské a sociální dohody ČR působí dle schváleného statutu jako společný dohodovací a iniciativní orgán vlády, odborových organizací a zaměstnavatelů s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách

hospodářského a sociálního rozvoje. Obsahové zaměření je dáno vybranými problémy, které jsou předmětem společného zájmu, zejména v oblasti hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd, platů, bezpečnosti práce apod.³⁷

Vývojem od roku 1999 tripartita hraje stále významnější roli a v současnosti patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR. Svojí úrovní, strukturou a vykazovanou činností patří mezi uznávané instituce sociálního dialogu i v mezinárodním měřítku. Jednání a konzultace sociálních partnerů jsou jedním z charakteristických rysů evropského sociálního modelu. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů ES. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů ES týkajících se zaměstnanců, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání. Sekretariát RHSD ČR spolupracuje, v rámci uvedené linie, na mezinárodní úrovni zejména s Evropským hospodářským a sociálním výborem a Evropskými komisemi.³⁸

Cílem Rady hospodářské a sociální dohody ČR je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet v budoucnosti sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Významnou prioritou RHSD je zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému, zkvalitnění jeho reprezentativnosti včleňováním dalších vlivných skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni a tím soustavně zabezpečovat soulad pravidel jednání orgánů této tripartity s praxí.

Plenární schůzi RHSD ČR jako nejvyšší orgán této tripartity tvoří předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. V současné době jsou sociálními partnery vlády za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace

³⁷ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 373.

³⁸ www.vlada.cz/cs/rvk/rhsd/uvod.html.

samostatných odborů, za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Sociální partneři musí splňovat určité předpoklady, aby se mohli stát členem RHSD. Kriteria reprezentativnosti zaměstnavatelů a odborů v RHSD jsou definována v Příloze č.1 a č.2 Statutu RHSD ČR. Za přínos k vytváření zdravých a odpovědných vztahů sociálního partnerství lze rovněž považovat zřizování tripartitních struktur v nejvíce postižených regionech a odvětvích a působení sociálních partnerů k rozšiřování vyšších kolektivních smluv.³⁹

3.3. Kolektivní smlouvy

Vztahy mezi kolektivním vyjednáváním a kolektivní smlouvou jsou vztahy mezi cílem kolektivního vyjednávání - uzavření kolektivní smlouvy - a prostředky na jeho dosažení, určenými právními předpisy. Proto je důležité objasnit i právní úpravu institutu kolektivní smlouvy.

Úpravy kolektivních smluv se dotýká i již několikrát zmíněná rekodifikace našeho pracovního práva. Byla především zrušena ustanovení § 2 až § 6 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a částečně nahrazena § 22 až § 29 zákoníku práce.

3.3.1. Pojem kolektivní smlouvy

Nový zákoník práce již neobsahuje definici kolektivní smlouvy a opouští tak dřívější vymezení, obsažené ve zrušeném ustanovení § 2 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva byla zde vymezena jako dvoustranný pracovněprávní úkon, který je uzavírán mezi odbory, vyššími odborovými orgány či odborovými svazy na jedné straně a zaměstnavateli (jejich sdruženími) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo jsou jimi upraveny jen v minimálním rozsahu. Nyní zákon jen stanoví, že především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová a platová práva a ostatní práva

³⁹ www.vlada.cz/cs/rvk/rhspd/uvod.html.

v pracovněprávních vztazích, jakož i nová práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy - § 23 odst. 1 zákoníku práce. Jde zde tedy jen o vymezení možného obsahu kolektivních smluv, které však nemá definiční povahu.⁴⁰

3.3.2. Druhy kolektivních smluv

Dle subjektů, které kolektivní smlouvy uzavírají, rozlišuje § 23 odst. 4 zákoníku práce:

- a) Kolektivní smlouvy podnikové, uzavírané mezi jedním nebo více zaměstnavateli a jednou nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Skutečností, že podniková kolektivní smlouva může být uzavřena i více zaměstnavateli, kteří nemusejí být sdruženi v organizaci zaměstnavatelů, byly vytvořeny předpoklady pro ratifikaci Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání. Právní úprava tak umožní, aby účastníci smlouvy mohli uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, například v uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů.⁴¹
- b) Kolektivní smlouvy vyššího stupně, které uzavírají jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací.

Mezi oběma druhy kolektivní smlouvy neexistuje přímá souvislost. Vztah jednotlivých závazků v případě, že pracovněprávní vztahy jednotlivých zaměstnanců se upravují kolektivní smlouvy dvě, je v zákoníku práce upraven v § 27 odst. 1 na principu částečné neplatnosti příslušných závazků podnikové kolektivní smlouvy.

3.3.3. Obsah kolektivních smluv

Zatímco zrušený § 2 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání obsah kolektivních smluv rámcově určoval jako úpravu:

- individuálních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci,

⁴⁰ Srov.: Šubrt, B.: Kolektivní smlouvy dle nového zákoníku práce, *Práce a mzda*, č. 7- 8/2006, str. 19.

⁴¹ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce s komentářem*, ASPI, Praha 2007, str. 49;
Jouza, L.: *Zákoník práce s komentářem*, Bova Polygon, Praha 2007, str. 71.

- kolektivních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci reprezentovanými příslušným odborovým orgánem,
- práv a povinností smluvních stran,

rozšířil nový zákoník práce významně obsahové možnosti kolektivních smluv vycházejí ze zásady smluvní volnosti - uplatněním zásady - co není zakázáno, je dovoleno a z velmi silného postavení kolektivních smluv. To zvýraznil mimo jiné i výslovným zdůrazněním v § 23 odst. 1, že především v kolektivní smlouvě se sjednávají práva v pracovněprávních vztazích a upravují se práva a povinnosti účastníků kolektivní smlouvy a zákazem § 23 odst. 3 nahradit kolektivní smlouvu jinou smlouvou podle § 51 občanského zákona č. 40/1964 Sb.⁴²

Za negativní vymezení obsahu kolektivních smluv, tedy určení toho, co nesmí být obsahem kolektivní smlouvy, můžeme považovat již citovaný § 27 odst. 1 nového zákoníku práce (dříve § 4 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání).

Kolektivní smlouva může obsahovat dvojí typ závazků:

a) závazky normativní, z kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Tyto části kolektivní smlouvy jsou považovány za pramen práva. Nároky vzniklé z normativní části kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru. Zde se uplatňuje v široké míře zásada smluvní volnosti, smluvní strany mohou dle konkrétních podmínek v oblasti uzavírání kolektivní smlouvy upravovat pracovněprávní vztahy.

U zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborová organizace, mohou být pracovněprávní vztahy upraveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. V případě, že některé vztahy jsou upraveny jak ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, tak i v kolektivní smlouvě vzniklé později, má přednost kolektivní smlouva.

⁴² Srov.: Jouza, L.: Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon, Praha 2007, str. 70.

- b) Závazky smluvněprávní, z kterých nevznikají nároky přímo jednotlivým zaměstnancům. Jde o závazky ve vzájemných vztazích odborové organizace a zaměstnavatele.⁴³

3.3.4. Proces sjednávání kolektivních smluv

Pravidla, dle kterých se postupuje při uzavírání kolektivních smluv, obsahuje zákon o kolektivním vyjednávání, který je ve své podstatě procesní právní normou a nový zákoník práce.

Základním principem při uzavírání kolektivních smluv dle § 8 odst. 3 a 4 zákona o kolektivním vyjednávání je povinnost smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si další nutnou součinnost, pokud to neodporuje jejich oprávněným zájmům. Neurčuje avšak povinnost kolektivní smlouvu uzavřít.

Vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy je dle § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání zahájeno okamžikem předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jedné strany. Aby se jednalo o kvalifikovaný návrh, musí obsahovat všechny náležitosti požadované zákonem, v opačném případě se jedná jen o nezávislou informaci o představě smluvní strany o obsahu kolektivní smlouvy. Na kvalifikovaný návrh je druhá strana povinna bez zbytečných průtahů odpovědět, a to rovněž písemnou formou. Musí se při tom povinně vyjádřit ke všem nepřijatým ustanovením smlouvy. Pokud druhá smluvní strana ve své odpovědi požaduje změny původního návrhu, jde o nový návrh a smluvní strany kolektivní smlouvy musí dále jednat o jejím obsahu, který by byl pro obě strany akceptovatelný.⁴⁴ Tento postup je v naprosté většině případů pravidlem. Čím rozdílnější jsou představy smluvních stran o obsahu kolektivních smluv, tím delší a složitější je i proces kolektivního vyjednávání.

Jednání o nové kolektivní smlouvě je nutné začít nejméně 60 dnů před skončením platnosti předchozí smlouvy.

⁴³ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č.145, MU Brno 1995, str. 76;

Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 409.

⁴⁴ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 416.

Měnit obsah kolektivní smlouvy během doby její platnosti je možné jen výjimečně, a to jen za předpokladu, že tato možnost byla předem sjednána ve smlouvě. Při jednání o změně se pak postupuje stejně jako při jednání o uzavření kolektivní smlouvy.

3.3.5. Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

a) Dle § 9 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání je povinností odborových orgánů, aby do 15 dnů od uzavření kolektivní smlouvy seznámily všechny zaměstnance s jejím obsahem, ať už se jedná o smlouvy podnikové či smlouvy vyššího stupně. Obdobně se tato povinnost bude vztahovat i na změny kolektivních smluv.⁴⁵

Jakým způsobem odborové organizace tuto povinnost mohou plnit zákon neuvádí.

b) Smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvu po dobu minimálně pěti let od uplynutí doby její účinnosti. Kolektivní smlouvy vyššího stupně je povinna zaměstnavatelská organizace, dle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně u tohoto Ministerstva ukládat. Každé takové uložení musí být rovněž oznámeno ve Sbírce zákonů.⁴⁶

3.3.6. Platnost a účinnost kolektivních smluv

a) Dle § 27 odst. 2 zákoníku práce je podmínkou platnosti kolektivní smlouvy písemná forma, stejně tak jako podpis účastníků smlouvy, který musí být obsažen na téže listině.

b) Až do účinnosti nového zákoníku práce, bylo možné uzavírat kolektivní smlouvy jen na dobu určitou. V zájmu zajištění právní jistoty bylo vymezení účinnosti nově upraveno. Kolektivní smlouva může být dle § 26 odst. 1 uzavřena jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou. U kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou zákoník nově určuje 6-ti měsíční výpovědní dobu a možnost smlouvu vypovědět nejdříve po

⁴⁵ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 418.

⁴⁶ Srov.: Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004, str. 418.

uplynutí 6 měsíců ode dne její účinnosti. Zaručuje tak minimální dobu účinnosti kolektivní smlouvy v délce 12 měsíců.⁴⁷

3.3.7. Subjekty vázané kolektivní smlouvou

Nový zákoník práce v § 25 odst. 1 a 2 zpřesňuje úpravu závaznosti kolektivních smluv :

- a) Kolektivní smlouva je závazná jednak pro smluvní partnery, kteří kolektivní smlouvu uzavřeli, tedy její účastníky - § 25 odst. 1 zákoníku práce.
- b) Pro zaměstnavatele je kolektivní smlouva závazná jak v případě, že jsou členy organizace zaměstnanců, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, tak i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili § 25 odst. 2 a) zákoníku práce.
- c) V případě, že kolektivní smlouvu na jedné straně uzavřela odborová organizace, je kolektivní smlouva závazná i pro jednotlivé zaměstnance, a to i pro ty, kteří nejsou členy odborů - § 25 odst. 2 b) zákoníku práce.⁴⁸
- d) Při uzavření vyšší kolektivní smlouvy, je smlouva závazná i pro odborové organizace, za které smlouva vyššího stupně byla uzavřena - § 25 odst. 2 c) zákoníku práce.

3.3.8. Právo zaměstnanců na informace a předkládání podnětů

Nově bylo zakotveno v § 25 odst. 3 zákoníku práce právo jednotlivých zaměstnanců předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a právo být informován o jeho průběhu.

Povinnost účastníků seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření pak obsahuje § 29 zákoníku práce.

⁴⁷ Srov.: Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007, str. 53;

Jouza L.: Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon, Praha 2007, str. 74, 75.

⁴⁸ Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993, str. 171;

Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J.: Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007, str. 52;

Jouza L.: Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon, Praha 2007, str. 74.

3.3.9. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv

Za splnění veškerých podmínek stanovených zákonem, je možné rozšířit závaznost dané kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném stejným kódem, a to přímo ze zákona.

Naše nová právní úprava umožňuje rozšířit závaznost jen takové kolektivní smlouvy vyššího stupně, která byla buď uzavřena organizací zaměstnavatelů, jejíž členové zaměstnávají v odvětví největší počet zaměstnanců, anebo příslušným vyšším orgánem, který v odvětví jedná za největší počet zaměstnanců.

Problematikou rozšiřování kolektivních smluv na další zaměstnavatele právo Evropského společenství ani mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána, výslovně neupravují. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně - v zemích Evropského společenství se jedná o odvětvové či sektorální - je běžné nejen v bývalé patnáctce, ale i v nově přistouplých deseti zemích.

3.3.10. Postup při rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně.

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele bylo dle původní úpravy možné za podmínek stanovených v § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Na řízení o splnění zákonných podmínek se použil subsidiárně správní řád.

Ministerstvo práce a sociálních věcí bylo povinno zaslat kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je závazná pro další zaměstnavatele, v elektronické podobě úřadům práce. Obsah dané kolektivní smlouvy vyššího stupně byl také zveřejněn na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.⁴⁹

Problematikou rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se v nedávné době zabýval i Ústavní soud:

⁴⁹ www.noviny-mpsv.cz.

Ústavní soud ke kolektivnímu vyjednávání, § 7 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a jeho zrušení.

Ústavní soud svým náležením vyhlášeným pod č. 199/2003 Sb. zrušil po dlouhotrvajících diskusích na základě návrhu skupiny 52 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Návrh byl odůvodněn tím, že napadené zákonné ustanovení, jež umožňuje, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela, je v rozporu s Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Námitky proti tomuto ustanovení lze roztřídit do čtyř skupin:

- první tvoří námitky týkající se omezení smluvní svobody zaměstnavatelů, kteří na tvorbě kolektivních smluv vyššího stupně neparticipovali,
- druhou absence možnosti soudní ochrany těchto zaměstnavatelů,
- třetí pak námitka neurčitosti napadeného zákonného ustanovení a
- čtvrtou omezení svobody se sdružovat.

Z hlediska posouzení obecné povahy jsou kolektivní smlouvy smlouvami soukromoprávními, pro něž je typické, že strany smlouvy upravují vzájemné vztahy dobrovolně, na základě svobodného projevu vůle. Právní úprava, jež by u soukromoprávních smluv svobodnou vůli kontrahentů omezovala, by byla v rozporu s čl. 1 Ústavy ČR.

Dalším nedostatkem napadené právní úpravy byla skutečnost, že zaměstnavatel, na kterého se závaznost smlouvy rozšiřuje, nemá prakticky možnost se proti takovému postupu bránit. Ministerstvo totiž při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv nevydává žádné rozhodnutí, které by se vztahovalo k jednotlivým zaměstnavatelům, proti kterému by existoval opravný prostředek.

Z hlediska určitosti napadeného předpisu byl problematický zejména výraz "zaměstnavatelé s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, kteří mají sídlo na území příslušné republiky" vzhledem k naplnění v něm obsažených znaků.

Jestliže by stát podřizoval neorganizované zaměstnavatele právnímu režimu, který je výsledkem kolektivního vyjednávání jiných subjektů, pak tyto zaměstnavatele diskriminuje a zároveň je nepřímo nutí k tomu, aby vstupovali do svazu zaměstnavatelů, což by bylo v rozporu s právem svobody sdružování dle čl. 27 ods. 1 Listiny.

Napadené ustanovení bylo též v rozporu s doporučením MOP č. 91, kde se formulují minimální požadavky na právní úpravu umožňující rozšíření kolektivních smluv:

- reprezentativnost zastoupení zaměstnavatelů a zaměstnanců jako smluvních stran rozšiřované kolektivní smlouvy,
- uplatnění požadavku na rozšíření ze strany jedné nebo více organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů a
- možnost procesního úkonu vznesení námitek.⁵⁰

Schválená *novela zákona o kolektivním vyjednávání* nově upravuje rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele. Tento institut slouží především k tomu, aby se zabránilo neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechtějí poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, čímž si vytvářejí výhodnější cenu práce a lepší postavení na trhu na úkor svých zaměstnanců. Zároveň je rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání podle úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce.

Ústavní soud potvrdil, že institut kolektivního vyjednávání a s ním spjatý efekt rozšíření působnosti kolektivních smluv splňuje podmínky vhodnosti i potřebnosti. V odůvodnění Ústavní soud naznačil i různé možnosti koncepce právní úpravy. Podle něj je plně věcí zákonodárce, stanoví-li proceduru rozšíření působnosti formou správního řízení s možností soudního přezkumu, a nebo formou obecného normativního vymezení celé

⁵⁰ Srov.: Galvas M. : Ústavní soud ke kolektivnímu vyjednávání, *Práce a mzda* 7-8/2003.

skupiny zaměstnavatelů, na kterou se rozšíření vztahuje, a to s možností soudního přezkumu.

MPSV nakonec zvolilo cestu, kterou naznačil Ústavní soud ve svém odůvodnění, a to obecně normativní vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, na které se závaznost kolektivní smlouvy bude rozšiřovat, a to za podmínek stanovených přímo v zákoně. Soudní přezkum je také možný v intencích naznačených Ústavním soudem. Zákon nepočítá s možností správního řízení, protože by celý proces neúměrně prodloužilo. V praxi to bude znamenat, že pokud budou splněny podmínky zákonem stanovené, rozšíří se závaznost dané kolektivní smlouvy vyššího stupně na určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Tím by měl být proces rozšíření závaznosti transparentní, relativně rychlý a bude nezávislý na momentální politické vůli či uvážení státního orgánu.⁵¹

3.3.11. Zkušenosti s kolektivním vyjednáváním a kolektivními smlouvami.

Ve srovnání se západní Evropou sice poměrně krátké období účinnosti právní úpravy kolektivního vyjednávání, to jest od února 1991, přesto již umožňuje hodnotit pozitivní a negativní stránky vývoje kolektivního vyjednávání v ČR, především v souvislosti s rekodifikací českého pracovního práva. Jednotlivé věcné okruhy, které mohou tvořit okruh kolektivního vyjednávání, vstupovaly a vstupují v účinnost průběžně po vzniku účinnosti zákona o kolektivním vyjednávání (např. právní úprava mzdy/platu a tarifního kolektivního vyjednávání, změny v reformě sociálního zabezpečení, zejména penzijního připojištění apod.). V poslední době proběhla řada diskusí o problematice rozšiřování kolektivních smluv, včetně následného zrušení ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání Ústavním soudem. Došlo k rozvoji sociálního partnerství, vzniku nových sociálních subjektů a sociálního dialogu. Relativně liberální právní charakter úpravy kolektivního vyjednávání, zesílený úpravou v novém zákoníku práce, umožňuje větší flexibilitu kolektivních smluv. K negativům úpravy patří skutečnost, že kolektivní smlouvy zakládají individuální nároky příslušným zaměstnancům bez ohledu na jejich

⁵¹ www.noviny-mpsv.cz.

odborovou organizovanost. Kolektivní vyjednávání proto není v souladu s právem při prosazování výhod, resp. práv, jenom pro členy odborů. V praxi zejména větších zaměstnavatelských a odborových subjektů vznikají problémy s právní subjektivitou pro účely kolektivního vyjednávání. Uzavírání kolektivních smluv od účinnosti zákona o kolektivním vyjednávání dokumentuje společenské, ekonomické i politické problémy, které působí na úroveň kolektivního vyjednávání. Jde především o psychologické bariéry, schopnost a odbornou úroveň při vyjednávání po dlouhém období centralistického a direktivního řízení společnosti. V praxi jsou často podceňovány právem stanovené postupy při uzavírání kolektivních smluv, zejména dle § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Porušování a nerespektování těchto postupů ovlivňuje negativně kolektivní vyjednávání, má dopad na sociální a hospodářský konsensus, předcházení kolektivním sporům a na kvalitu budoucí kolektivní smlouvy. V praxi uzavírání kolektivních smluv nemá velkou frekvenci existence kolektivních pracovních sporů, včetně stávek a výluk. Je otázkou, jestli se tu jedná o důkaz preventivního působení právní úpravy kolektivního vyjednávání a úrovně sociálních partnerů, či o jistou přetrvávající zdrženlivost způsobenou předchozím politickým a hospodářským režimem.⁵²

3.4. Kolektivní pracovní spory

V rámci kolektivního vyjednávání dochází ke střetu různých, často protichůdných, zájmů účastníků. Celé kolektivní vyjednávání je vlastně střetem těchto zájmů a směřuje k výsledku, který je vždy kompromisem požadavků jednotlivých vyjednávajících stran. V případech, kdy však strany kolektivního vyjednávání prosazují své zájmy neústupně, může tento střet zájmů přerůst v konflikt, který za určitých okolností může nabýt formy právního sporu. Problematické v této souvislosti je, že v české právní úpravě není stanoven jednotný postup při řešení kolektivních pracovních sporů. Tak jako v celé oblasti kolektivního vyjednávání i zde

⁵² Srov.: Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 179-181.

existuje pouze jeden speciální právní předpis, zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, který sice upravuje řešení kolektivních sporů, ale pouze v jednom přesně určeném případě. Aplikace zákona na jiné případy možná není.⁵³

Pojem kolektivních sporů je v českém pracovním právu definován zákonem. Je upraven v § 10 zákona o kolektivním vyjednávání: kolektivní spory jsou spory mezi příslušným odborovým orgánem, popř. vyšším odborovým orgánem a zaměstnavatelem, popř. organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů, které se týkají:

- a) uzavření kolektivní smlouvy, především jednotlivých závazků v navrhovaném znění kolektivní smlouvy,
- b) změny kolektivní smlouvy, která připadá v úvahu jen tehdy, byl-li v kolektivní smlouvě závazek o možnosti změny v období závaznosti kolektivní smlouvy zakotven nebo
- c) plnění těch závazků kolektivní smlouvy, na základě kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, tedy o otázky, které buď zakládají nároky subjektům kolektivní smlouvy, nebo o nároky obligačního charakteru. Mohou se vztahovat k rozvržení pracovní doby, materiálním podmínkám činnosti odborové organizace apod.

Tyto spory se neřeší v soudním řízení, ale jsou pro ně upraveny speciální právní prostředky, jimiž jsou:

- řízení před zprostředkovatelem,
- řízení před rozhodcem,
- vyhlášení stávky nebo výluky.

Ve sporu o uzavření nebo změnu kolektivní smlouvy přicházejí v úvahu všechny uvedené způsoby řešení, jen ve sporu o plnění závazků z

⁵³ Srov. : Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI c. 145, MU Brno 1995, str. 89.

kolektivní smlouvy je použití stávký nebo výluky zakázáno; stávka či výluka vyhlášená v tomto sporu by byla nezákonná.⁵⁴

3.4.1. Řešení kolektivních sporů

3.4.1.1. Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem je prvním krokem poté, co smluvní strany zjistily, že nejsou schopny samy dospět ke shodě. Postup v řízení před zprostředkovatelem upravuje:

- zákon o kolektivním vyjednávání v § 11 a § 12,
- vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

Řízení je obligatorní v tom smyslu, že chce-li alespoň jedna strana ve sporu pokračovat, musí tato fáze řízení proběhnout. Nenastává však automaticky. Po vzájemné dohodě si strany mohou zvolit zprostředkovatele, jímž se může stát kterýkoliv plnoletý občan způsobilý k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. V případě, že se strany kolektivního vyjednávání nemohou dohodnout ani na osobě zprostředkovatele, musí ho určit Ministerstvo práce a sociálních věcí ze seznamu zprostředkovatelů, který vede. Stane se tak na návrh kterékoli ze stran. Týká-li se spor uzavření kolektivní smlouvy, může být ministerstvu návrh na určení zprostředkovatele podán nejdříve po uplynutí lhůty 60 dnů od předložení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Relativně dlouhá lhůta má smluvní strany přimět k tomu, aby využily mechanismu kolektivního vyjednávání a snažily se dospět k přijatelnému kompromisu. Úkolem zprostředkovatele je navrhnout stranám jako nestranný a objektivní subjekt řešení sporu a to ve lhůtě 15 dnů od zahájení sporu.⁵⁵

⁵⁴ Srov. : Spirit M. a kol.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, Prospektum, Praha 1999, str. 91.

⁵⁵ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI c. 145, MU Brno 1995, str.97; Spirit M. a kol.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, Prospektum, Praha 1999, str. 191.

3.4.1.2. Řízení před rozhodcem

Řízení před rozhodcem nastupuje v případě neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem na základě dohody smluvních stran a jejich písemném požádání rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Protože ve sporech o uzavření nebo změnu kolektivní smlouvy na pracovištích, kde se nesmí stávkovat, a sporech o plnění závazků z kolektivní smlouvy není možno využít stávky či výluky, a řízení před rozhodcem je tedy již jediným právně upraveným způsobem řešení sporu, určí v těchto případech rozhodce na návrh kterékoli ze stran Ministerstvo.

Způsobnost rozhodců, postup při tvorbě seznamu rozhodců a řízení před rozhodcem upravuje zákon o kolektivním vyjednávání v § 13 a § 14 a již citovaná vyhláška č. 16/1991.

Úkolem rozhodce je spor vyřešit, vydává tedy rozhodnutí. Je povinen rozhodnout spor bez ohledu na jeho obtížnost do 15 dnů ode dne zahájení. Vlastní rozhodnutí rozhodce má vážné důsledky. Probíhalo-li řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, je doručením rozhodnutí stranám kolektivní smlouva uzavřena.⁵⁶

3.4.1.3. Stávka

Stávka je starým a často používaným nástrojem prosazování skupinových zájmů zaměstnanců, který se začíná objevovat současně s námezdní prací. Historické prameny hovoří o stávkách již ve starověku. Až do minulého století však byly chápány jako institut nežádoucí, rušící veřejný pořádek a byly stíhány jako porušení práva. Teprve později, pod neustálým sociálním tlakem a v souvislosti s legalizací odborového hnutí se legalizuje i stávka. Na našem území se objevuje stávka jako legální způsob prosazování hospodářských cílů až v 70. letech 19. století. Za totalitních režimů právo buď stávku přímo zakazovalo nebo stíhalo účast na ní

⁵⁶ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MÚ Brno 1995, str. 99;
Spirit M. a kol.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, Prospektrum, Praha 1999, str. 193;
Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, 171.

jako porušení pracovní kázně (zákoník práce do roku 1990!). Naše pracovní právo dokonce až do roku 1991 stávkou jako právní institut vůbec neupravovalo. K úpravě došlo až přijetím zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. V současnosti je právo na stávku v ČR zaručeno čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, Chartou základních sociálních práv pracovníků a Evropskou sociální chartou. Obecný zákon, který by v plné šíři upravil právo na stávku, nebyl dosud přijat. Jediným prováděcím zákonem je zákon č. 2/ 1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.⁵⁷ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech upravuje právo na stávku jako jedno ze základních hospodářských a sociálních práv občana. Stejná je i jeho úprava v Listině základních práv a svobod.

Jediným právním předpisem, který v ČR upravuje stávku jako právní institut exaktním způsobem, je zákon o kolektivním vyjednávání. Je to úprava specifická, týkající se jen jednoho z mnoha možných případů stávky. Stávku upravuje v § 16 - § 26 jako krajní prostředek, a to jenom ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.⁵⁸ Stávky z jiných důvodů nejsou sice zakázány, ale právo na ně zaručeno není.

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení rozhodce, může být vyhlášena stávka. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné kolektivní přerušení práce zaměstnanci.

Stávka má určité vnitřní atributy, které umožňují ji konstruovat jako institut kolektivního pracovního práva:

- Jde o částečné nebo úplné přerušení práce. Úplné přerušení práce znamená přerušení veškeré činnosti všech zaměstnanců téhož zaměstnavatele, související s výkonem práce. Při částečném přerušení práce se zastavují jen některé provozy, popř. činnosti. V obou případech se přerušuje plnění jedné ze základních

⁵⁷ Srov.: Galvas M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno 2004, str. 659.

⁵⁸ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MU Brno 1995, str. 102.

pracovníprávních povinností zaměstnance - výkon práce podle pokynů zaměstnavatele.

- Stávka v našich podmínkách vždy znamená, že se jedná o skupinový projev, tj. práci přerušuje skupina zaměstnanců najednou.
- Stávka je projevem konfliktu skupinových - kolektivních zájmů, který přerostl do stádia kolektivního sporu. Je prostředkem pracovního boje v rámci koaliční svobody.⁵⁹
- Stávka je určitým legalizovaným nátlakem zaměstnanců na zaměstnavatele. V tomto bodě kolektivního pracovního práva zákon stanoví legální formu nátlaku, která nevylučuje svobodu vůle.⁶⁰

Stávky můžeme dělit podle různých kriterií:

- a) Podle okruhu zaměstnanců na stávky podnikové, nadpodnikové, kterých se účastní zaměstnanci více zaměstnavatelů. Specifickým případem nadpodnikové stávky je stávka generální, které se účastní zaměstnanci celého oboru nebo regionu, popř. i státu.
- b) Podle zájmů, které jsou předmětem konfliktu na stávky samostatné, kdy zaměstnanci stávkují za prosazení vlastních zájmů a solidární. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje i možnost solidární stávky - to je stávky na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Musí zde však být splněna podmínka hospodářských nebo jiných vazeb mezi příslušnými kolektivy zaměstnanců.
- c) Podle intenzity a doby trvání na stávky základní (dlouhodobé), které trvají do doby prosazení vlastních zájmů nebo dosažení kompromisu a výstražné (krátkodobé), které zpravidla trvají jen velmi krátkou dobu a mají důrazně upozornit na možnost intenzivnějších stávek. Podobný varovný charakter má i stávková pohotovost.⁶¹

⁵⁹ Srov.: Kostečka J.: Některé problémy právní úpravy stávky a výluky, Právo a zákonnost č. 1/1992, str. 40.

⁶⁰ Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MU Brno 1995, str. 103.

⁶¹ Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MU Brno 1995, str. 104.

Stávka je způsobem řešení konfliktů vyplývajících z kolektivních pracovních vztahů a proto jsou subjekty práva na stávku totožné se subjekty kolektivního pracovního práva.

Právní úprava obsahuje regulaci subjektů - odborových orgánů, které jsou oprávněny vyhlásit a zahájit stávku a princip souhlasu nejméně poloviny zaměstnanců, kterých se mají kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně týkat; ohlašovací povinnost a další povinnosti příslušných odborových orgánů před zahájením stávky a v jejím průběhu, úpravu nezákonnosti stávky dle citovaného zákona, povinnosti zaměstnavatele v průběhu stávky i postup při ukončení stávky.⁶²

Zajímavé je, že subjektem kolektivního vyjednávání a tedy práva na stávku je odborová organizace, avšak právo zaměstnance podílet se na stávce není vázáno na členství v žádné odborové organizaci. Řešena není ani otázka, kdo je pro účely rozhodování o stávce zaměstnancem. Zákon vylučuje z počtu zaměstnanců jen ty, kteří dle § 20 písm. g), h), i), j) a k) stávkovat nesmějí, což jsou:

- Zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by jejich stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodu nebo plynovodu,
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu,
- příslušníci sboru požární ochrany a zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popř. majetku,
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.⁶³

⁶² Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 177, 178;

⁶³ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MU Brno 1995, str. 115, 116.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví v § 20 důvody, pro které je stávka nezákonná, ale o její nezákonnosti musí rozhodnout krajský soud. Ten postupuje v řízení podle ustanovení občanského soudního řádu, upravujících řízení v prvním stupni, a proti jeho rozhodnutí je tedy přípustné odvolání k vrchnímu soudu. Návrh může podat zaměstnavatel nebo státní zástupce.

Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodl odborový orgán, který stávku vyhlásil nebo rozhodl o jejím zahájení.

3.4.1.3.1. Vliv odborů na stávky

V ČR je organizováno velice málo stávek, i proto, že stávka je dle zákona tzv. ultima ratio. Jsou organizovány jen v určitých sektorech, nezasahují širší odvětví.

Jedna z největších stávek byla v roce 1998 stávka zaměstnanců zdravotnictví, školství a dopravy, kdy stávkovalo 470.000 odborářů. Přesto, že odborářská organizovanost ve státním sektoru je velice vysoká, stávky se zúčastnilo jen 60 procent odborářů. Její účinnost byla minimální. Úspěšně naproti tomu demonstrovali 1995 svou sílu železničáři jen hrozbou stávky. I v roce 1997 se jim podařilo prosadit své požadavky.

3.4.1.3.2. Stávka netýkající se kolektivní smlouvy

Jak bylo již řečeno, současná právní úprava zakotvuje právo na stávku v § 16 - § 26 zákona o kolektivním vyjednávání jen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Úprava obsažená v zákoně je poměrně podrobná. Jejím přijetím však byl nastolen problém, zda skutečnost, že stávka je určitým zákonem upravena, znamená, že stávkovat lze jen v případech upravených tímto zákonem, nebo že je upraven jen jeden z možných případů stávky, a lze legálně stávkovat i v jiných případech.⁶⁴ Východiskem je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11. 2002, sp.zn. 21 Cdo 2104/2001. Podle tohoto rozhodnutí z ustanovení § 1 zákona o kolektivním vyjednávání ve spojení s § 16 odst. 1 tohoto zákona jasně vyplývá, že právní úprava stávky v zákoně o kolektivním vyjednávání je použitelná

⁶⁴ Srov.: Galvas M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno, 2004, str. 660.

toliko pro stávky, které jsou vyhlášeny jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Uvedené však neznámá, že právo na stávku lze v České republice uplatňovat pouze v mezích citovaného zákona. Nelze přehlédnout, že ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny stanoví, že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Uvedený základní princip pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky legálnosti stávky konané mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno dle čl. 27 odst. 4 Listiny, aniž by bylo v souladu s ústavními principy omezeno.⁶⁵

Z toho tedy vyplývá, že podle našeho pracovního práva mohou existovat dva druhy stávek:

- zákonem upravená stávka jako způsob řešení kolektivního pracovního sporu, který vznikl v souvislosti s uzavíráním kolektivní smlouvy, a
- zákonem přímo neupravená stávka jako způsob řešení kolektivních pracovních sporů v jiných případech.⁶⁶

3.4.1.4. Výluka

Výluka je obdobným nástrojem řešení kolektivního pracovního sporu, jako je stávka. Je to typický prostředek kolektivního pracovního práva. Jde o jakousi dobu stávky, která umožňuje zaměstnavateli, aby čelil požadavkům druhé strany kolektivního vyjednávání, pokud je považuje za nepřijatelné. Naše pracovní právo konstruuje výluku jako zvláštní způsob řešení kolektivních pracovních sporů. Jediným zákonem, který upravuje režim výluky je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Upravuje jej pouze pro případ výluky vyhlášené v souvislosti s jednáním o uzavření

⁶⁵ Srov.: Galvas M a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno, 2004, str. 660;
Tejkal J.: Platnost výpovědi při účasti na stávce nesouvisející s kolektivním vyjednáváním, Práce a mzda, 6/2003, str.20.

⁶⁶ Srov.: Galvas M a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, Brno, 2004, str. 660.

nebo změny kolektivní smlouvy. Jestliže právo na stávkou je zaručeno Listinou základních práv a svobod, právo na výlukou takto zaručeno není.⁶⁷

V případě výluky představitelé zaměstnavatele úplně nebo částečně přerušou svou činnost, zaměstnancům není přidělována práce a nedostávají mzdu. Má-li se jednat o výlukou, musí mít přerušování práce určité znaky, typické pro kolektivní pracovní právo:

- přerušování práce musí být použito jako prostředek řešení sporu mezi subjekty kolektivního vyjednávání v rámci kolektivního vyjednávání,
- přerušování práce musí zaměstnavatel předem oficiálně vyhlásit,
- výlukou se nedotýká jednotlivých pracovních smluv; všem z práce vyloučeným zaměstnancům jsou zachovány jejich individuální pracovní vztahy,
- výlukou je krajním prostředkem řešení kolektivního sporu; zaměstnavatel k ní může přistoupit až po vyčerpání jiných prostředků k řešení,
- subjekty výluky nejsou zcela totožné se subjekty kolektivního vyjednávání. Na straně jedné je subjektem příslušný zaměstnavatel, který výlukou vyhlásuje, na straně druhé však výlukou směřuje proti jednotlivým zaměstnancům, nikoliv proti jejich reprezentující odborové organizaci.⁶⁸

Případy, kdy je výlukou nezákonná, jsou obdobné jako u stávkou. Návrh na určení nezákonnosti výlukou ke krajskému soudu může podat buď příslušný odborový orgán, nebo státní zástupce.

Výlukou je ukončena rozhodnutím zaměstnavatele, který ji vyhlásil.

⁶⁷ Srov.: Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MU Brno 1995, str. 122; Spirit M. a kol.: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, Prospektum, Praha 1999, str. 196.

⁶⁸ Galvas M.: Kolektivní pracovní právo ČR, AUBI č. 145, MU Brno 1995, str. 121.

3.5. Kolektivní vyjednávání ve státní a veřejné službě

Přísnější pracovní požadavky na státní zaměstnance, jakož i vyšší sociální záruky těchto zaměstnanců a zvýhodněné pracovní podmínky zůstávají nadále hlavním rozdílem mezi veřejným a soukromým sektorem i ve vysoce vyvinutých tržních ekonomikách.

Je třeba si uvědomit, že státní služba je méně vystavena výkyvům na trhu práce i na trhu zboží než v soukromém sektoru, a proto je také tradičně více ovlivněna národní politikou a sociálními vzory chování než sektor soukromý. Je méně adaptabilní na tržní mechanismus, je konzervativnější, méně podléhá vlivům mezinárodních ekonomických podmínek a novým technologiím a více podléhá neekonomickým faktorům.⁶⁹

Je zajímavé, že na rozdíl od soukromého sektoru členská základna odborových organizací je relativně stabilní. Někde se počty členů neustále zvyšují, zatímco v soukromém sektoru dochází k poklesu členské základny. Hlavním důvodem je zřejmě skutečnost stability zaměstnání a soustředění zaměstnanců do poměrně velkých jednotek, které jsou dobře chráněny proti propouštění a restrukturalizaci.

Obecně lze říci, že odbory ve veřejném sektoru a odbory státních zaměstnanců ve srovnání s odbory v soukromém sektoru směřují spíše k vyjednávání a méně se uchylují ke stávkám. Ve většině evropských zemí jsou stávky státních a veřejných zaměstnanců v podstatě neznámým faktorem a jsou velice omezené zákonem.

⁶⁹ Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 104.

4. Současná právní úprava kolektivního pracovního práva v Německu se zaměřením na oblast kolektivního vyjednávání.

4.1. Obecně

Kolektivní pracovní právo v Německu je rozdělováno do dvou podstatných částí: tarifního práva (Tarifrecht) a práva na spolurozhodování (Mitbestimmungsrecht).

Pod tarifní právo pak spadá:

- a) právo koaliční (Koalitionsrecht),
- b) právo tarifních smluv (Tarifvertragsrecht),
- c) právo smírčí (Schlichtungsrecht) a
- d) právo pracovních sporů (Arbeitskampfrecht).⁷⁰

Oblast práva na spolurozhodování se bezprostředně práva kolektivního vyjednávání, resp. práva kolektivních smluv nedotýká.

Přímou souvislost s kolektivním vyjednáváním pak má právo koaliční, jehož předmětem jsou koalice jako sdružení zaměstnavatelů či zaměstnanců, která vznikají za účelem uplatnění svých zájmů při formování podmínek pracovněprávních vztahů a právo tarifních smluv, které upravuje vznik, změnu a zánik kolektivních smluv a další pracovněprávní instituty přímo související. Právo smírčí a právo pracovních sporů pak najde uplatnění v případě, že kolektivní vyjednávání vyústí až k potřebě použití smírčích či rozhodčích orgánů nebo stávkou popř. výluky.⁷¹

⁷⁰ Srov.: Brox H., Ruethers B.: Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002, str. 181.

⁷¹ Srov.: Brox H., Ruethers B.: Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002, str. 183.

4.2. Vývoj a prameny

4.2.1. Vývoj

V 19. století a začátkem 20. století byli zaměstnavatelé v důsledku své hospodářské síly v převaze, což jim dovolovalo jednostranně určovat pracovní podmínky zaměstnanců. Tarifní smlouva vzniká v tomto období jako korelát smluvní volnosti. Zaměstnanci se začali sdružovat do spolků - odborů, aby vytvořili určitou protiváhu k hospodářské převaze zaměstnavatelů a touto cestou prosadili regulaci pracovních podmínek.

Právní úprava tarifů byla zavedena až v roce 1918 v Tarifním řádu (TVO). Ve válečném období za nadvlády nacionálně - socialistické strany byly v roce 1933 koalice resp. odbory zrušeny a nahrazeny správci (Treuhaender).

Zákon o tarifních smlouvách (TVG) z roku 1949 navazuje na Tarifní řád. Tato úprava byla rozšířena roku 1952 a dále pak roku 1969 novelizována.⁷² Tato verze platí až dodnes.

4.2.2. Národní prameny kolektivního pracovního práva

- a) Východiskem a víceméně jediným psaným pramenem kolektivního pracovního práva je čl. 9 odst. 3 Základního zákona (německé ústavy).
- b) Judikatura, právo soudů, které se začalo rozvíjet až v období tzv. Výmarské republiky.
- c) Buergerliches Gesetzbuch - BGB, tedy občanský zákoník,
- d) Zivilprozessordnung - ZPO, (úprava procesního občanského práva - obdoba našeho OSŘ),
- e) Tarifvertragsgesetz - TVG, zákon o kolektivních smlouvách.

4.3. Koalice a koaliční svoboda

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, označované v obou případech jako koalice, ovlivňují formování pracovních podmínek

⁷² Srov.: Gitter B., Michalski K.: Arbeitsrecht, C.F.Mueller, Heidelberg 2004, str. 134; Gamillscheg F.: Kollektives Arbeitsrecht, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 189.

v obecném smyslu v mnoha směrech. Mají v tomto směru i mnohá oprávnění: mohou uzavírat kolektivní smlouvy, vést pracovní boje. Koalice jsou ústavně chráněny článkem 9 odst. 3 Základního zákona.

a) Pod pojmem koalice se rozumí spojení zaměstnanců nebo zaměstnavatelů k účelu ochrany a prosazování pracovních a hospodářských podmínek svých řadových členů.⁷³ Judikatura požaduje pro uznání sdružení jako koalice splnění následujících podmínek:

- musí se jednat o dobrovolné sdružení zaměstnanců či zaměstnavatelů na soukromoprávním základě,
- činnost sdružení musí být dlouhodobá, sdružení vnitřně organizované,
- hlavním účelem těchto sdružení musí být zlepšení a posílení pracovních a hospodářských podmínek,
- členové jednotlivých sdružení mohou být buď jen zaměstnavatelé nebo jen zaměstnanci; nesmí být ve vzájemné závislosti jak finanční tak organizační,
- koalice nesmí být závislá na státu či jiných společenských sdruženích.

b) Článek 9 odst. 3 Základního zákona zaručuje ústavní ochranu koaliční svobody. Koalice jsou tak chráněny nejen před zásahy státu ale i před neoprávněnými zásahy třetích v oblasti soukromého práva. Rozlišujeme jednak pozitivní a negativní koaliční svobodu (individuální koaliční svobodu) a kolektivní koaliční svobodu.

- pod pojmem pozitivní koaliční svobody rozumíme právo jednotlivce zakládat koalice nebo se stát členem již existujících koalicí a také jím zůstat,
- negativní koaliční svoboda znamená naopak zajištění práva jednotlivce nebýt členem žádné koalice nebo z ní vystoupit bez jakýchkoliv negativních následků,
- kolektivní koaliční svoboda pak má dvě součásti: je chráněna jak existence jednotlivých koalic před

⁷³ Srov.: Brox H.: Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002, str. 206.

neoprávněnými zásahy státu nebo jiných organizací, tak i její specifická činnost.⁷⁴

Ochrana, kterou koalice požívají však není bezmezná. Omezení obsahuje sám Základní zákon, je jím jednak vymezení účelu činnosti koalicí a samozřejmě výkon oprávněných práv druhých.

V novodobé historii je možné pozorovat trend sdružování se jednotlivých odborových organizací do větších celků:

➤ *Svazy zaměstnanců*

V roce 2002 bylo odborově organizováno ca. 30 procent zaměstnanců v "závislých pracovních poměrech" z toho 84 procent ve svazu Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). V závislosti na postupném odlivu členské základny v 90. letech a z důvodu snahy umocnit síly odborových organizací došlo k mnoha fúzím jednotlivých organizací do konečných 8 velkých organizací.

Členy DGB jsou :

- IG Bauen - Agrar - Umwelt,
- IG Bergbau, Chemie, Energie,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- IG Metall,
- Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten,
- Gewerkschaft der Polizei,
- TRANSNET,
- Ver.di.

V oblasti státní služby je pak nutno jmenovat odborový svaz Dbb beamtenbund und tarifunion, který slučuje 1,25 miliónů členů.

➤ *Svazy zaměstnavatelů*

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) - spolkový svaz německých svazů zaměstnavatelů, který slučuje 53 spolkových svazů rozdělených podle jednotlivých odvětví - průmyslu, obchodu apod. a

⁷⁴ Srov.: Brox H.: Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002, str. 208.

14 zemských svazů. Mezi největší z nich patří např. Všeobecný svaz kovoprůmyslu - Gesamtmetall nebo Svaz bavorského průmyslu - Vereinigung der Bayerischenwirtschaft.⁷⁵

4.4. Kolektivní smlouvy

4.4.1. Účel a funkce kolektivních smluv

V moderní úpravě pracovního práva má kolektivní vyjednávání 4 hlavní funkce: funkci ochrannou, rozdělovací, pořádkovou a regulační.

- *Funkce ochranná:* Stejně jako v období vzniku tak i dnes je důležitou úlohou kolektivních smluv posílit pozici zaměstnanců a vyvážit ekonomickou převahu zaměstnavatele. Ten disponuje pracovními místy, rozděluje společný zisk, a tím by mohl jednostranně určovat pracovní podmínky. Po právní stránce zde sice panuje rovnoprávnost, přesto právě v dnešní době, kdy se mnoho zemí potýká s vysokou nezaměstnaností, jsou zaměstnanci nuceni přijmout i práci za pro ně relativně nevýhodných podmínek. Normy práva kolektivních smluv - tarifního práva tak musí být nevylučitelné a přímo použitelné na pracovněprávní vztahy.

- *Funkce rozdělovací:* Tarifní smlouvy určují v jejich diferenciaci různých platových tříd rozdělení finančních prostředků mezi zaměstnance.

- *Funkce pořádková:* Kolektivní smlouvy vedou k typizaci pracovních smluv a tím značně ulehčují jejich uzavírání. Stejně jako zaměstnavatelé mohou i zaměstnanci po celou dobu jejich trvání věřit v to, že nedojde ke změně pracovních podmínek.

- *Regulační funkce:* Konečně se kolektivní vyjednávání snaží o omezení resp. zabránění vzniku stávek.⁷⁶

⁷⁵ Srov.: Wollenschläger, M.: Arbeitsrecht, C.H. Verlag Köln, Berlin, München, 2004, str. 242.

⁷⁶ Srov.: Gamillscheg F.: Kollektives Arbeitsrecht, C.H. Beck, München 1997, str. 145; Duetz W.: Arbeitsrecht, C.H. Beck, München 2003, str. 79.

4.4.2. Pojem kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je definována, podobně jako v české právní úpravě, jako smlouva mezi jedním nebo více zaměstnavateli nebo zaměstnavatelskými sdruženími na straně jedné a jedněmi nebo více odbory na straně druhé. Jejím obsahem je úprava pracovněprávních práv a povinností smluvních stran kolektivní smlouvy (obligatorní část), úprava dotýkající se vzniku, obsahu a ukončení pracovněprávních vztahů, stejně jako řešení otázek týkajících se přímo podniků a společných zařízení smluvních stran (normativní část). Tímto se kolektivní smlouva skládá ze dvou elementů, části obligatorní, která obsahuje úpravu vzájemných právních vztahů smluvních stran kolektivní smlouvy, a normativní části, obsahující normy regulující pracovněprávní vztahy subjektů, na které se kolektivní smlouva vztahuje.⁷⁷

4.4.3. Právní povaha kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy mají různorodou právní povahu. Vzhledem k jejich obligatorní části představují dvoustrannou smlouvu pracovněprávního obsahu. Na normativní část se hledí jako na normativní dvoustrannou korporativní právně závaznou smlouvu. Někteří autoři z tohoto dovozují, že kolektivní smlouvy představují zákony v materiálním smyslu.⁷⁸

4.5. Právní úprava

V německém kolektivním pracovním právu se právní úprava soustřeďuje přímo na výsledek procesu kolektivního vyjednávání - kolektivní smlouvy.

4.5.1. Vznik kolektivních smluv

4.5.1.1. Uzavírání kolektivních smluv

Stejně jako i u jiných smluv dochází k uzavření kolektivních smluv shodným projevem vůle minimálně dvou smluvních stran (§ 145 a násl. BGB).

⁷⁷ Srov.: Gamillscheg F.: *Kollektives Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 123;
Duetz W.: *Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 2003, str. 167.

⁷⁸ Srov.: Brox H., Ruethers B.: *Arbeitsrecht*, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002, str. 244.

Zvláštností tarifních smluv je, že smluvními stranami mohou být jen sdružení zaměstnavatelů nebo jednotliví zaměstnavatelé na straně jedné a sdružení zaměstnanců - odbory - na straně druhé.

4.5.1.2. Forma kolektivních smluv

Pro kolektivní smlouvy platí požadavek písemné formy (§ 1 odst. 2 Tarifního zákona, dále jen TVG) . Tato forma slouží především tomu, aby obsah kolektivních smluv byl nejenom jasně formulován, ale byl i snáze dostupný. Dle § 126 BGB, který se vztahuje i na kolektivní smlouvy, je smlouva při nedodržení této podmínky neplatná.

Písemná forma musí být dodržena i při změně obsahu kolektivní smlouvy či při prodloužení doby jejího trvání.

Přestože součástí kolektivní smlouvy jsou i právní normy, není pro její platnost nezbytné vyhlášení. Kolektivní smlouvy musí být zapsány v Registru kolektivních smluv, který je veden spolkovým Ministerstvem hospodářství a práce (srov. §§ 6,7 TVG). Zaměstnavatel je povinen kolektivní smlouvu vyvěsit na vhodném místě tak, aby zaměstnanci měli možnost seznámit se s jejím obsahem (srov. § 8 TVG).

Nesplnění těchto povinností představuje porušení norem pořádkového charakteru, na platnost kolektivní smlouvy však nemá žádný vliv.

4.5.1.3. Zastoupení

Smluvní strany mohou být při uzavírání kolektivní smlouvy zastoupeny jednak svými orgány a jednak může jejich jménem jednat zástupce. Pro tento účel je často zřizována speciální komise. Zajímavé je, že ačkoliv kolektivní smlouva písemnou formu mít musí, plná moc může být udělena v jakékoliv formě.

4.5.2. Smluvní strany kolektivní smlouvy

4.5.2.1. Z obecného hlediska mohou být smluvní stranou kolektivní smlouvy jen subjekty, které jsou právně způsobilé k uzavírání kolektivních smluv.

Na každé straně kolektivní smlouvy přitom může stát několik subjektů, pak mluvíme o vícestranné kolektivní smlouvě.

Právní způsobilost k uzavírání kolektivních smluv je podmínkou platného uzavření kolektivní smlouvy. Pokud tato podmínka není splněna, nemůže dojít k platnému uzavření smlouvy.

a) Právní způsobilost sdružení uzavírat kolektivní smlouvy.

Dle § 2 odst. 1 TVG mají odbory a sdružení, resp. svazy zaměstnavatelů způsobilost k uzavírání kolektivních smluv pod podmínkou, že vyhovují všem požadavkům, které zákon pro sdružení tohoto druhu označovaných jako koalice určuje.

b) Právní způsobilost jednotlivých zaměstnavatelů uzavírat kolektivní smlouvy.

Dle § 2 odst. 1 TVG je dána tato způsobilost i pro jednotlivé zaměstnavatele. Tímto je uzavírání kolektivních smluv zpřístupněno i neorganizovaným zaměstnavatelům.

c) Právní způsobilost tzv. vrcholových organizací, odborových svazů, uzavírat kolektivní smlouvy.

Jako vrcholové organizace označuje § 2 odst. 2 TVG sdružení jednotlivých odborových organizací nebo zaměstnavatelů. Tyto organizace mohou kolektivní smlouvy uzavírat za předpokladu, že jednotlivé stanovy počítají při vymezení působnosti této organizace i s uzavíráním kolektivních smluv. V tomto případě mohou i tzv. vrcholové organizace kolektivní smlouvy uzavírat vlastním jménem, přestože jejich členy nejsou jednotliví zaměstnanci či zaměstnavatelé, ale jejich sdružení.⁷⁹

4.5.2.2. Druhy kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy je možné třídit podle různých kritérií. V literatuře převládá jednak třídění podle toho, kdo kolektivní smlouvu jako smluvní strana uzavírá a jednak třídění podle předmětu kolektivní smlouvy.

⁷⁹ Srov.: Gamillscheg F.: *Kollektives Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 142; Gitter B., Michalski K.: *Arbeitsrecht*, C.F.Mueller, Heidelberg 2004, str. 227.

- a) Podle smluvních stran je kolektivní smlouvy možné dělit na tzv. svazové, které vznikají mezi odbory a svazem zaměstnavatelů (Verbandstarifvertraege) a podnikové, firemní kolektivní smlouvy vznikající mezi odbory a jednotlivým zaměstnavatelem (Firmentarifvertraege).
- b) Kritérium předmětu rozlišuje zvláštní, speciální kolektivní smlouvy, které se týkají výlučně například platových či mzdových podmínek a tzv. rámcové kolektivní smlouvy (Rahmen-, Mantelstarifvertraege), které upravují všeobecné pracovní podmínky.⁸⁰

4.5.3. Normativní část kolektivní smlouvy

Zvláštností kolektivních smluv je, že v nich smluvní strany mohou vytvářet právní normy, které jsou bezprostředně závazné pro pracovněprávní vztahy subjektů, na které se kolektivní smlouva vztahuje.

4.5.3.1. Druhy právních norem

Zákon zde v § 1 odst. 1 a § 4 odst. 1 TVG rozlišuje následující druhy norem :

- a) Právní normy, které určují obsah jednotlivých pracovněprávních vztahů, např. úpravu mzdových nároků, příplatků, 13. platů, délku pracovní doby a nárok na dovolenou.
- b) Právní normy týkající se zakládání pracovněprávních vztahů, např. nutná písemná forma při uzavírání pracovní smlouvy, různé zákazy uzavírání určitých druhů smluv či naopak příkazy k jejich uzavření.
- c) Právní normy upravující ukončení pracovněprávních vztahů, např. ukončení pracovního poměru při dosažení určitého věku, omezení práva na řádnou výpověď nebo prodloužení výpovědních lhůt.
- d) Právní normy upravující přímo podmínky na pracovištích, jako například zákaz kouření nebo vstupní kontroly.
- e) Právní normy, které se týkají vnitřních poměrů, resp. organizace pracovišť, např. zřizování podnikových rad, či jiných orgánů.

⁸⁰ Srov.: Gamillscheg F.: Kollektives Arbeitsrecht, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 151.

- f) Právní normy upravující společná zařízení smluvních stran kolektivní smlouvy, jejich vznik, resp. zřízení, podmínky jejich užívání a práva a povinnosti smluvních stran s tím spojené. Sem můžeme řadit např. zřizování společných vzdělávacích či rekreačních zařízení.⁸¹

4.5.3.2. Účinek právních norem

- a) Bezprostřední a závazná účinnost normativní částí kolektivní smlouvy.

Bezprostřednost na tomto místě znamená, že norma se automaticky vztahuje na jednotlivé pracovněprávní vztahy.

Závazností rozumíme to, že norma nemůže být ustanovením v pracovní smlouvě vyloučena v případě, že by to bylo pro zaměstnance nevýhodné (srov. § 4 odst. 1, 3 TVG). Takové ustanovení by bylo neplatné.

- b) Výlučnost norem

§ 4 odst. 3 TVG umožňuje, aby některé normy, za předpokladu, že zlepšují postavení zaměstnance a kolektivní smlouva to výslovně nebo konkludentně připouští, byly pozměněny ustanovením v kolektivní smlouvě.

- c) Jednostranná závaznost norem kolektivní smlouvy

Smyslem práva kolektivních smluv - tarifního práva, je ochrana zaměstnanců, proto jednotlivé normy jsou jen jednostranně závazné. Zásada privátní autonomie by byla nepřipustně porušena v případě, že kolektivně vyjednané podmínky by pro zaměstnance byly nepříznivější než ty, které byly sjednány individuálně. Z toho vyplývá, že ta ustanovení, která jsou obsahem individuálně sjednaných smluv a jsou naproti ustanovením kolektivní smlouvy pro zaměstnance příznivější, zůstávají i nadále v platnosti, a to i v případě, kdy kolektivní smlouva tuto odchylku nepředvídá.

- d) Prodloužení účinnosti kolektivní smlouvy

Pokud dojde k ukončení platnosti kolektivní smlouvy, a to z důvodu uplynutí doby, výpovědí či odstoupením, platí její ustanovení až do té doby, než bude uzavřena smlouva nová. Původní kolektivní smlouva však pozbude své závazné platnosti.

⁸¹ Srov.: Gamillscheg F.: *Kollektives Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 153;
Duetz W.: *Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 2003, str. 187.

4.5.3.3. Závaznost

Kolektivní smlouva a její ustanovení je závazná jen pro její smluvní partnery, resp. subjekty, které zastupují. Jejich okruh je určen přímo zákonem.

4.5.3.4. Rozsah působnosti

Působnost právních norem obsažených v kolektivní smlouvě určuje konkrétně okruh případů, na které se kolektivní smlouva vztahuje. Normy kolektivní smlouvy se pak mohou omezovat jen na určitý prostorový, časový, podnikový, odborný či osobní úsek pracovněprávních vztahů.

- a) Místní působnost určuje oblast na kterou se kolektivní smlouva vztahuje z prostorového hlediska, např. pro kterou spolkovou zem.
- b) Působnost časová vymezuje časovou hranici, ve které normy kolektivní smlouvy mají vliv na pracovněprávní vztahy. Pokud neexistuje jiná domluva, mají stejné trvání jako kolektivní smlouva sama. Za určitých okolností může být účelné, aby některé normy začaly mít vliv na konkrétní vztahy až později nebo naopak platit přestaly ještě za trvání kolektivní smlouvy. Konkrétně se zde může jednat například o okamžité zvýšení mzdy o 4 procenta a další zvýšení o 1 procento k příštímu 1.1.
- c) Vzhledem k tomu, že většina sdružení je organizována v tzv. vrcholových organizacích, bude kolektivní smlouva platit pro všechna jednotlivá sdružení, nic však nebrání tomu, aby působnost byla stanovena úžeji.
- d) Odborná působnost stanoví, pro kterou činnost jsou konkrétní normy platné. Rozdílné kolektivní smlouvy mohou být uzavírány pro dělníky a zaměstnance v sektoru poskytování služeb.
- e) Osobní působnost se podřizuje ryze osobním znakům, jako například věku, pracovní způsobilosti či osobnímu stavu.⁸²

⁸² Srov.: Gamillscheg F.: *Kollektives Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 176;
Duetz W.: *Arbeitsrecht*, C.H.Beck, Muenchen 2003, str. 189.

4.5.3.5. Konkurence a pluralita kolektivních smluv

- a) O konkurenci kolektivních smluv mluvíme tehdy, pokud se normy více kolektivních smluv vztahují na jeden a ten samý pracovněprávní vztah a upravují stejnou oblast. Zde může být příkladem příslušnost k více odborovým organizacím.
- b) K pluralitě kolektivních smluv dochází tehdy, pokud jeden závod spadá do působnosti různých kolektivních smluv, přičemž pro jednotlivé zaměstnance platí jen jedna z nich.

4.5.4. Závazková část kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy obsahují nejenom právní normy; mimo ně upravují i práva a povinnosti smluvních stran (§ 1 odst. 1 TVG). Tato část kolektivní smlouvy zavazuje jen smluvní partnery, ne jejich členy. V opačném případě by se jednalo o smlouvu k tíži třetího, která je v německém právu nepřipustná. Pokud však tato ustanovení jsou pro členy příznivá, možnost uplatnění není vyloučena.

Nejdůležitějšími povinnostmi smluvních partnerů jsou povinnost smíru a povinnost provedení kolektivní smlouvy :

- a) Povinnost smíru (Friedenspflicht) má za cíl zabránit stávkce nebo ji ukončit. Ze smyslu kolektivní smlouvy vyplývá tato povinnost, i když není smluvními partnery výslovně smluvena. Obsahem této povinnosti je jednak to, že během platnosti kolektivní smlouvy není dána možnost obnovení vyjednávání identického předmětu pomocí stávek či jiných podobných prostředků, (relativní smírčí povinnost). Domluvou smluvních stran může dojít k rozšíření této povinnosti v tom smyslu, že jsou po dobu platnosti kolektivní smlouvy zakázány jakékoliv stávky bez ohledu na jejich důvod, (absolutní smírčí povinnost).
- b) Povinnost provedení kolektivní smlouvy znamená pro smluvní strany, že odpovídají za to, že jednání jejich členů bude odpovídat požadavkům kolektivní smlouvy. Jednotliví členové se tak musí zdržet každého jednání, které by mohlo ohrozit naplnění obsahu kolektivní smlouvy.

Mimo tyto dvě nejdůležitější povinnosti mohou tvořit obsah kolektivní smlouvy i další, smluvními stranami výslovně dohodnuté povinnosti, jako například povinnost příspěvků do penzijních fondů či zřízení smírčích či rozhodčích orgánů.⁶³

4.5.5. Zánik kolektivní smlouvy

- a) Ve většině případů jsou kolektivní smlouvy uzavírány na dobu určitou. Jako jiné smlouvy mohou pak být vypovězeny okamžitě jen z mimořádných důvodů. Je dána i možnost odstoupení stran od kolektivní smlouvy, pokud se na tom dohodnou. I bez přičinění smluvních stran smlouva zanikne uplynutím doby, na kterou byla uzavřena.
- b) Kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou mohou zaniknout řádnou výpovědí při zachování 3 měsíční výpovědní lhůty.
- c) K zániku kolektivní smlouvy může dojít i v případě, že se její obsah stane bezpředmětným.

Tento výčet důvodů zániku kolektivních smluv není vyčerpávající. Vzhledem k tomu, že se na kolektivní smlouvy vztahují obecná ustanovení o smlouvách, budou jim odpovídat i způsoby zániku kolektivních smluv.

- d) Specifickým případem může být např. zánik podniku.

4.6. Německé podnikové rady

4.6.1. Podnikové rady patří v německém právním systému, vedle jednotlivých zaměstnanců a podnikového shromáždění, k nejdůležitějším nositelům podnikového práva dle BetrVG - podnikové ústavy. Podnikové rady jsou zákonným reprezentantem zaměstnanců v podnicích. Uplatňováním práv zaměstnanců na spoluúčast při rozhodování vykonávají jím zákonem přenesené právo dle § 37 odst.1 BetrVG. Na rozdíl od české

⁶³ Srov.: Gamillscheg F.: Kollektives Arbeitsrecht, C.H.Beck, Muenchen 1997, str. 181.

úpravy jednají vlastním jménem a navíc nejsou vázány pokyny jednotlivých zaměstnanců či podnikového shromáždění.⁸⁴

❖ Přehled práv podnikových rad při spoluúčasti na vedení podniku:

Práva na spoluúčast podnikových rad v německé právní úpravě je možné rozlišit podle jejich různé intenzity. Hrají roli jak v sociální oblasti tak i oblasti personální a hospodářské.

- Na nejnižším stupni, co do intenzity, stojí právo na informace, např. dle § 80 odst. 2 , § 85 odst. 3 BetrVG.

Mimo případy určené zákonem mohou být uplatněny nároky na informace i v dalších případech na základě institutu tzv. důvěryhodné spolupráce.

- Dalším silnějším právem je právo podílet se svými návrhy a připomínkami na rozhodování zaměstnavatele. Na jeho základě má zaměstnavatel povinnost vyslechnout náměty podnikové rady. V určitých případech má podniková rada postavení poradce. V této pozici sice podniková rada spolupůsobí při rozhodování zaměstnavatele, nemá však možnost jeho rozhodnutí změnit. Svoboda zaměstnavatele při rozhodování zůstává nedotčena.
- Nejsilnější formu spoluúčasti podnikových rad představuje právo na spolurozhodování. V předem určených případech má podniková rada možnost prosadit zavedení určitých úprav. Jedná se o tzv. právo iniciativy. Zaměstnavatel a podniková rada mohou rozhodnout jen společně, musí se tedy shodnout na společném řešení.

4.6.2. Aspekty práva na spoluúčast

Pojem spoluúčasti v této souvislosti je možné definovat obecně jako *spoluúčast v rozhodovacích strukturách a při rozhodovací moci*. Je vedoucím principem demokratické společnosti.

Německé právo na spoluúčast je koncipováno do několika částí. Spoluúčast a spolurozhodování jednotlivých zaměstnanců se odvíjí v jednotlivých rovinách:

⁸⁴ Srov.: Brox H., Rütters B.: *Arbeitsrecht*, Kohlhammerverlag, Berlin 2002, str. 886.

- na úrovni podnikové ústavy obsahující četná, z části vynutitelná práva na spolurozhodování podnikových rad,
- na úrovni jednotlivých podniků - podnikové a celokoncernové rady či členové dozorčích rad,
- na úrovni kolektivního vyjednávání - prostřednictvím vlivu odborových organizací na obsah kolektivních smluv,
- a konečně i na úrovni celohospodářské díky vlivu při zákonodárném procesu.⁸⁵

Betriebsverfassung - podniková ústava je základní úpravou spolupráce zaměstnanců a zaměstnavatelů v jednotlivých podnicích. Zaměstnanci tak jednájí prostřednictvím nejrůznějších orgánů, mimo jiné prostřednictvím podnikových rad. Obdobný nebo jí alespoň z části odpovídající institut v českém právním systému zcela chybí.

4.6.3. Organizace podnikové spoluúčasti

Výchozím bodem institutu spoluúčasti je podnik. Nositeli jednotlivých práv na spoluúčast, ať už v oblasti sociální či personální, jsou zaměstnanci. Reprezentantem jednotlivých zaměstnanců je podniková rada. Výdaje spojené s činností podnikových rad hradí zaměstnavatel; podnikové rady mají k dispozici jak personál, tak i místnosti. Členové podnikových rad však svou funkci vykonávají bezplatně.⁸⁶

4.6.4. Klady a zápory principu spoluúčasti

Ke kladům tohoto systému patří, že subjekty, jichž se budoucí rozhodnutí týkají, tedy zaměstnanci, mají již od přípravné fáze možnost ovlivnit konečné rozhodnutí. Tak často mohou zabránit chybným nebo nevhodným postupům, do kterých by zaměstnavatel zbytečně investoval čas a finanční prostředky. Negativně se ukazuje především časová a personální náročnost systému spoluúčasti. Problematická je i snaha o rovnoměrné a

⁸⁵ Srov.: Brox H., Rütters B.: Arbeitsrecht, Kohlhammerverlag, Berlin 2002, str. 263.

⁸⁶ Srov.: Zöllner, Loritz : Arbeitsrecht, C.H.Beck, München 1998, str. 507.

spravedlivé rozvrstvení spoluúčasti mezi všemi jejími členy. Stejně tak i snaha o vyvážení spoluúčasti a společné odpovědnosti jejich participantů.

4.7. Pracovněprávní spory - Arbeitskampfrecht

Ve většině případů dochází při kolektivním vyjednávání dříve nebo později ke shodě či alespoň uzavření určitého kompromisu smluvních stran. V situaci, kdy při kolektivním vyjednávání o pracovních podmínkách mezi sociálními partnery není možné docílit společného řešení, dochází k tzv. kolektivním sporům. Pokud v průběhu sporu dochází i k narušení pracovního smíru, mluvíme o pracovním boji. Jeho primárním cílem je prosadit příznivější nebo alespoň stávající pracovní podmínky, a to ekonomickým poškozením druhé strany.⁸⁷

Zatímco ještě v 60. letech patřilo Německo mezi průmyslové země, kde docházelo k pracovním bojům jen velmi zřídka, dosáhly v roce 1972 prvního vrcholu - výpadek pracovních dnů dosáhl hranice 4,5 miliónu. V roce 1996 to bylo ve srovnání s rokem 1972 jen kolem 98 tisíc.⁸⁸ I přes rostoucí potenciál konfliktních situací je Německo v evropském průměru na jednom z posledních míst v počtu stávkových dní. Stávky jsou i pro odborové organizace spojeny s vysokými výdaji a pro zaměstnavatele to znamená vedle výpadku ve fungování podniku i nevýhodnější pozici vůči ostatním zaměstnavatelům. Proto je ve většině případů v zájmu obou stran kolektivního vyjednávání omezit stávky na minimum.

Tabulka č. 1 v příloze podává přehled nejdůležitějších stávkových aktivit v poslední letech.

⁸⁷ Srov.: Wollenschläger M.: Arbeitsrecht, C.H. Verlag Köln, Berlin, München, 2004, str. 285.

⁸⁸ Srov.: Wollenschläger M.: Arbeitsrecht, C.H. Verlag Köln, Berlin, München, 2004, str. 285.

Pojem pracovního boje není v německé právní úpravě definován. Obecně pod pojmem pracovního boje rozumíme proces, kdy strana zaměstnanců či zaměstnavatelů vyvíjí tlak a snaží se prosadit své cíle prostřednictvím kolektivního narušování pracovněprávních vztahů.⁸⁹

Hlavními formami pracovního boje jsou, podobně jako v české právní úpravě, stávka, výluka a bojkot. Právo na stávku a výluku patří k právům garantovaným Základním zákonem.

4.7.1. Stávka

Stávka je z historického hlediska i v Německu klasickým, primárním a nejvíce rozšířeným prostředkem, kterým se zaměstnanci ve spolupráci s odborovými organizacemi snaží prosadit své cíle. Spočívá v kolektivním zastavení resp. přerušení práce většiny zaměstnanců. Tímto odepřením pracovní síly se snaží zaměstnanci vyvíjet tlak na zaměstnavatele za účelem prosazení svých cílů v pracovním boji. Rozhodující při tom je, podobně jako v české úpravě, jeho kolektivní nasazení.

❖ Stávka organizovaná odborovou organizací

Kolektivní smlouvy jsou závazné na určitou, předem stanovenou dobu. Z toho vyplývá nutnost včas uzavřít kolektivní smlouvu novou. V případě, že kolektivní vyjednávání nevede k uzavření nové kolektivní smlouvy a další vyjednávání by bylo bezvýsledné, nezbyvá těm subjektům kolektivního vyjednávání, které chtějí změnit stávající pracovní podmínky, uvážit jakým způsobem své požadavky mohou nejlépe prosadit. Odborové organizace mohou pak k prosazení svých požadavků vytvářet tlak pomocí kolektivního přerušení práce - zahájením stávky. Aby však stávka byla z právního hlediska legální, musí splňovat několik předpokladů:

- Stávka musí být organizována odborovou organizací; tzv. divoké stávky jsou dle většiny názorů v literatuře nezákonné. Důvodem je

⁸⁹ Srov.: Zöllner, Loritz : Arbeitsrecht, C.H.Beck, München, 1998, str. 144.

skutečnost, že jen ad hoc koalice nejsou dostatečnou garancí pro dodržení a uskutečnění pozdějšího kolektivního vyjednávání.

- Cílem stávky musí být požadavky, které mohou být zákonným obsahem kolektivní smlouvy, jinak by se jednalo o nelegální stávku.
- Stávka může být zahájena až po ukončení platnosti a účinnosti předešlé kolektivní smlouvy.
- A konečně stávka musí být dle principu "ultima ratio" poslední možností kolektivního vyjednávání. Všechny dosažitelné prostředky k uzavření kolektivní smlouvy musí být vyčerpány.⁹⁰

❖ Rozsah stávky může být různý:

- Generální stávka: Všichni zaměstnanci určité oblasti stávkují bez ohledu na jejich kvalifikaci a zařazení, stávající kolektivní smlouvy a na organizování stávky některou z odborových organizací. Tento typ stávky může paralyzovat celá odvětví průmyslu.
- Celková/Všeobecná stávka/Vollstreik: Pokud stávkují zaměstnanci, kteří spadají do působnosti jedné a té samé kolektivní smlouvy.
- Částečná stávka/Teilstreik: V tomto případě přeruší práci jen určitá část zaměstnanců, pro které má být cíle, který stávka sleduje dosaženo. Stávky tohoto typu, které jsou organizovány odborovými organizacemi, jsou v zásadě součástí taktiky. Výhodou tohoto postupu je, že se často podaří dosáhnout cíle pro celou oblast za minimalního nasazení jak personálních, tak i finančních prostředků.
- Výstražná stávka/Warnstreik: Stávka v souvislosti s neshodami při kolektivním vyjednávání, omezená jen na několik hodin, jejíž cílem je demostrovat na jedné straně sílu odborové organizace a na straně druhé i odhodlanost ke stávce za účelem prosazení svých požadavků.⁹¹

⁹⁰ Srov.: Lieb M.: *Arbeitsrecht*, C.H.Beck, München 2000, str. 185.

⁹¹ Srov.: Wollenschläger M.: *Arbeitsrecht*, C.H. Verlag Köln, Berlin, München, 2004, str. 144.

Následující tabulka podává přehled o aktivitách pracovního boje a výpadků pracovních dnů s tím spojených.⁹²

Stávky a výluky v západním a východním Německu

Rok	Stávky		Výluky		Stávky a výluky
	Počet stávkujících zaměstnanců	Výpadek pracovních dnů	Počet zaměstnavatelů	Výpadek pracovních dnů	Výpadek pracovních dnů
	v 1.000				
1966	196	27	0	0	27
1967	60	390	-	-	390
1968	25	25	-	0	25
1969	90	249	0	0	249
1970	184	93	-	-	93
1971	334	2.599	202	1.884	4.483
1972	23	66	-	-	66
1973	179	545	-	-	545
1974	250	1.051	-	-	1.051
1975	36	69	-	-	69
1976	117	412	52	122	534
1977	34	24	-	-	24
1978	299	2.548	188	1.733	4.281
1979	63	405	15	78	483
1980	45	128	-	-	128
1981	253	58	-	-	58
1982	40	15	-	-	15
1983	94	41	-	-	41
1984	399	2.921	138	2.696	5.617
1985	78	35	-	-	35
1986	116	28	-	-	28
1987	155	33	-	-	33
1988	34	42	-	-	42
1989	44	100	-	-	100
1990	257	364	-	-	364
1991	208	154	-	-	154
1992	598	1.545	-	-	1.545
1993 ³	133	593	0	0	593

⁹² Pramen: Statistisches Taschenbuch 2000.

1994	401	229	-	-	229
1995	183	247	-	-	247
1996	166	98	0	0	98
1997	13	52	0	0	52
1998	4	16	0	0	16
1999	188	79	0	0	79
2000	7	11	0	0	11
2001	61	27	0	0	27

❖ Zvláštní formy pracovního boje

Stávka na podporu jiných odborových organizací

Klasickým případem stávky na podporu je případ, kdy odborová organizace zastupující zaměstnance mimo oblast pracovního boje, zahájí stávku s cílem podpořit výhledy dalších stávkujících organizací na úspěch a zvýšit tak tlak vyvíjený na konkrétního zaměstnavatele. Přípustnost takové stávky je posuzována zásadně z hlediska její potřebnosti. Při tom je nutno odpovědět na otázku, je-li nutná spoluúčast dalších odborových organizací na stávce, aby bylo dosaženo vyváženosti sil na straně zaměstnanců a zaměstnavatele.⁹³

4.7.2. Výluka (Aussperrung)

Výluka je prostředkem pracovního boje na straně zaměstnavatele. Spočívá v zamezení možnosti zaměstnanců vykonávat svou práci a nevyplacení výdělků v této době. Dochází k ní bez předchozí informace či souhlasu jednotlivých zaměstnanců. Pracovní poměr však přesto trvá i nadále, stejně jako při stávce. Po dobu trvání pracovního boje jen odpadají povinnosti obou smluvních stran. Výluka je však prostředkem velice vyjímečným.

⁹³ Srov.: Lieb M.: Arbeitsrecht, C.H.Beck, München 2000, str. 186.

Předpoklady zákonnosti vyluky:

- K vyluce smí dojít jen v rámci kolektivního pracovního boje,
- musí být dodržen princip "ultima ratio", vyluka tedy musí být až poslední možné řešení konkrétního případu a
- navíc musí být dodržen princip neutrality státu, který se nesmí vměšovat.⁹⁴

4.7.3. Smírčí řízení (Schlichtungswesen)

Smírčí řízení je institut, který se snaží pomocí stranám kolektivního vyjednávání při konfliktu dosáhnout přesto uzavření kolektivní smlouvy. Smírčí návrh se pak, za předpokladu souhlasu smluvních stran, stává přímo obsahem kolektivní smlouvy.

Německý právní systém rozlišuje dva typy smírčího řízení:

- a. Smírčí řízení, které si ujednají smluvní strany kolektivního vyjednávání. Přičemž mezi většinou odborových organizací a svazy zaměstnavatelů existují obsáhlé smírčí dohody. Podle obsahu těchto dohod je smluvním stranám dovoleno užít prostředků kolektivního pracovního boje až po vyčerpání možnosti dosažení kompromisu cestou smírčího řízení. Smírčí řízení tedy může být v tomto smyslu chápáno jako rozšíření mírové povinnosti/Friedenspflicht, ustanovené v právu kolektivních smluv. Navíc je přípustnost pracovního boje bez předchozího užití smírčího řízení omezená i principem "ultima ratio".
- b. Smírčí řízení vedené státními orgány, které je upraveno v Kontrolním zákoně č. 35 z roku 1945, je subsidiární vůči smírčímu řízení smluvnímu.⁹⁵

⁹⁴ Srov.: Wollenschläger M.: *Arbeitsrecht*, C.H. Verlag Köln, Berlin, München, 2004, str. 144.

⁹⁵ Srov.: Zöllner K., Loritz S.: *Arbeitsrecht*, C.H. Beck, München, 1998, str. 481.

5. Srovnání kolektivního vyjednávání v české a německé právní úpravě.

Při zkoumání kolektivního vyjednávání a kolektivního práva vůbec v České republice a v Německu musíme mít na zřeteli v neposlední řadě i jeho rozdílný vývoj, předurčený odlišnými hospodářskými, sociálními a politickými podmínkami v obou zemích. V Evropě západní se průmysl rozvíjel poměrně rychle, což s sebou brzo přinášelo i potřebu závazné regulace pracovních podmínek. Stále více zaměstnanců se začalo organizovat v odborových organizacích. Od samého počátku bylo hlavním cílem odborových organizací zlepšovat, zajistit a ustálit zaměstnancům uspokojivé pracovní a sociální podmínky. Jejich prosazování v kapitalistické společnosti bylo možné jen pomalu a s vyvinutím značného úsilí odborových organizací, které mohly lépe uplatnit svou sílu, než jednotliví zaměstnanci. Přesto měli při vyjednávání s majiteli podniků nelehké postavení. Potřebnost kolektivního vyjednávání přispívalo k jeho rychlému rozvoji a zdokonalování. Na tuto situaci musela reagovat i legislativa.

Naproti tomu v ČR byl vývoj kolektivního pracovního práva přerušen v období socialismu, kdy odborové organizace sice existovaly a členství v nich bylo obvykle automatické, ale jejich činnost byla v podstatě formální. Byly součástí Národní fronty a v područí státního a politického aparátu. Potřeba kolektivního vyjednávání odborových organizací se zaměstnavatelem, kterým byl ve většině případů stát, byla minimální. Navíc všem zaměstnancům byly formálně zajištěny rovné pracovní a sociální podmínky. K faktickému oživení kolektivního pracovního práva včetně kolektivního vyjednání u nás došlo až po roce 1989, v nové úpravě kolektivního pracovního práva, která byla přizpůsobena podmínkám obnoveného právního státu. Během transformace existovaly různé konstelace sociálních partnerů, kteří kolektivně vyjednávali. V počátcích byl partnerem odborových organizací hlavně stát jako největší zaměstnavatel. Značné množství kolektivních smluv bylo opakováním stávajících zákonných předloh. Jedním z úspěchů, na kterých se odborové organizace

spolu se svazy zaměstnavatelů podílely v polovině 90. let bylo zrušení centrálně určovaných platů a mezd. Až od této doby můžeme mluvit o platových podmínkách jako výsledku kolektivního vyjednávání. Požadavky odborových organizací byly dle mínění odborníků velice mírné. Ve většině případů byly a jsou uzavírány podnikové kolektivní smlouvy. Nadpodnikových kolektivních smluv vyššího stupně registrovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2003 jen 26, v roce 2004 dokonce jen 18. Nová úprava zákoníku práce, která jednoznačně odstraňuje v § 25 odst. 2 a) dosavadní nejasnosti ve výkladu původního § 7 a) zákona o kolektivním vyjednávání, by měla podpořit vzrůst počtu v budoucnosti uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně, resp. počet podniků vázaných těmito smlouvami. Kolektivní smlouva vyššího stupně je podle § 25 odst. 2 a) zákoníku práce závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která takovou smlouvu uzavřela. Jednotliví členové organizace zaměstnavatelů se tak nemohou ze smlouvy vyvázat.

Doposud posledním významným krokem v oblasti českého pracovního práva, který se dotýká i práva kolektivních pracovněprávních vztahů, je jeho rekonstrukce. Zásadní změnou je především začlenění kolektivních smluv jako smluvního typu přímo do nového zákoníku práce a rozšíření okruhu úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů vzhledem k původnímu zákonu o kolektivním vyjednávání. Nový zákoník práce v tomto ohledu především posiluje význam kolektivních smluv a přináší celkovou liberalizaci pracovního práva v ČR.

Podobně vypadá situace i v oblasti kolektivních sporů. V ČR je organizováno velice málo stávek, jejich tradice je na našem území minimální.

První dojem o rozdílech obou právních úprav můžeme získat už pokud srovnáváme právní literaturu v oblasti kolektivního pracovního práva. Rozsah zpracování oblasti kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání v německé právní literatuře je bohatší, členitější. Česká právní literatura je tu omezena na relativně malý okruh publikací, což je jistě i důsledkem

toho, že kolektivní vyjednávání má u nás, ve srovnání s Německem, kratší tradici.

Pokud srovnáváme kolektivní vyjednávání v ČR a v Německu z hlediska jeho pramenů, je situace v obou právních oblastech podobná. Za výchozí bod v německé právní úpravě je považován článek 9 odst. 3 Základního zákona, který zaručuje koaliční svobodu. U nás je upravena jak v Ústavě, tak speciálním zákonem. Postavení odborových organizací je u nás stejně tak jako v německé právní úpravě mimořádné. Úprava kolektivního vyjednávání samého je v německé právní úpravě omezena přímo na jeho cíl, na kolektivní smlouvy a je soustředěna podobně jako v ČR do speciálního zákona. Zákon o tarifních smlouvách (TVG) obsahově vymezuje kolektivní smlouvy, jejich smluvní strany a vázané subjekty, povinnost evidence kolektivních smluv apod. Obsah norem je v zásadních otázkách odpovídající ustanovením našeho nového zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání. Obě zákonné úpravy jsou relativně stručné, omezují se na základní otázky. Česká právní úprava však neobsahuje jen úpravu kolektivního vyjednávání, ale zahrnuje i oblasti, které s kolektivním vyjednáváním přímo souvisejí či na něj v určitých případech mohou navazovat jako například problematiku řízení před rozhodcem, stávky či výluky. Německá úprava dává přednost oddělené úpravě v dalších speciálních zákonech.

V německém pracovním právu zaujímá důležitou úlohu i judikatura a právní věda. Nejenom, že je pracovněprávní judikatura pramenem pracovního práva, ale v nemalém rozsahu úpravu kolektivního pracovního práva obsahově ovlivňuje a dotvří. Tento činitel je v českém kolektivním pracovním právu zatím zanedbatelný.

Při studiu obou právních úprav jsem narazila na několik konkrétních rozdílů kolektivního vyjednávání v ČR a v Německu.

Zatímco česká právní úprava kolektivního vyjednávání počítá s tím, že smluvní strany nejdéle 60 dní před ukončením platnosti kolektivní smlouvy začnou vyjednávat o kolektivní smlouvě nové tak, aby včas došlo k uzavření smlouvy následující, německá úprava řeší situaci zcela odlišně.

Pro tento případ stanoví, že podmínky stanovené v původní kolektivní smlouvě jsou platné tak dlouho, dokud nebude uzavřena smlouva nová, i když sama kolektivní smlouva platnosti pozbude. Nemůže tak vzniknout situace, kdy by podmínky nebyly předem stanovené. Značným rozdílem je i skutečnost, že německá úprava umožňuje uplatnění individuální regulace podmínek jednotlivých zaměstnanců, odlišné od úpravy kolektivní smlouvy, i když jen za situace, která je pro zaměstnance příznivější.

Podstatný rozdíl mezi oběma právními úpravami existuje v oblasti úpravy podnikových resp. zaměstnaneckých rad. Zatímco v české úpravě mají rady zaměstnanců dle mého názoru v podstatě podpůrnou, subsidiární úlohu, hrají podnikové rady dle německé právní úpravy důležitou roli. V ČR rada zaměstnanců podle nového zákoníku práce sice nezaniká okamžitě se vznikem odborové organizace v podniku, ale její existence je omezena jen do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy. V Německu mohou oba instituty existovat souběžně, jejich funkce se vzájemně doplňují. V praxi je členství v nich často provázáno. Mnohá rozhodnutí zaměstnavatele se neobejdou bez spoluúčasti podnikových rad různé intenzity.

6. Postavení, úloha a aktuální situace kolektivního vyjednávání v současné společnosti.

Hospodářský, politický a společenský vývoj v Evropě posledních let přinesl i pro oblast pracovních vztahů podstatné změny. Ochranná úloha kolektivního pracovního práva nabývá stále většího významu. Neustálý nárůst nezaměstnanosti ve většině západoevropských zemí i u nás stále oslabuje pozici většiny zaměstnanců. Avšak i postavení mnoha zaměstnavatelů je zhoršeno negativním vývojem trhu, ke kterému přispívá nízká konjunktura a v neposlední řadě i proces postupné globalizace.

Kolektivní smlouvy jsou někdy označovány jako uplatnění myšlenky demokracie v jednotlivých podnicích. Pro odborové organizace a jejich svazy jsou kolektivní smlouvy na základě zkušeností z historického vývoje pracovněprávních vztahů neodmyslitelnou součástí jejich činnosti, spočívající především ve snaze o upevnění rovnováhy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jen při splnění této podmínky se proces garance sociálně spravedlivých mzdových a pracovních podmínek přiblíží ke konci. Jsou ověřeným prostředkem k vytváření rámcových mzdových a pracovních podmínek. Jejich obsah se však v posledních letech musí přizpůsobovat novým podmínkám na trhu práce. Postupně dochází nejenom k jeho rozšíření ale i k jeho inovaci. Nově se stává obsahem kolektivních smluv např. regulace podnikového penzijního pojištění, resp. zaopatření. Smluvní strany tak dokazují, že jsou schopny reagovat na aktuální situaci v pracovněprávních vztazích a aktivně se spolupodílejí na vývoji trhu práce.

Kolektivní smlouvy mají sloužit především ochraně oprávněných zájmů zaměstnanců. Bez existence kolektivních smluv by každý zaměstnanec musel své mzdové a pracovní podmínky se zaměstnavatelem sjednávat sám, což by nutně vedlo ke snižování úrovně platů, protože jednotliví zaměstnanci by se ve snaze získat či udržet si pracovní místo spokojovali se stále nižšími platy. Kolektivní smlouvy pak svou ochrannou funkci mohou plnit jen za podmínky, že nemohou být změněny k tíži zaměstnanců. Nejlepším instrumentem je v tomto případě tzv. plošná

kolektivní smlouva, která zaručuje jednotná pravidla pro jednotlivé odvětví, při současném zohlednění regionálních specifik.

Také pro zaměstnavatele mají kolektivní smlouvy značné výhody. Zaměstnavatelé nemusí stále nově vyjednávat o výši platů, nemusí konkurovat s jinými zaměstnavateli na základě výše platů, protože plošné kolektivní smlouvy stanovují jejich jednotnou úroveň. Konkurence jednotlivých zaměstnavatelů se pak soustřeďuje na výrobu lepších produktů, ekonomizaci výroby apod. Kolektivní smlouvy zaručují na určitou dobu nezměněné podmínky, umožňují zaměstnavatelům plánovat do budoucna bez obav z náhlých změn. Mzdové výdaje jsou pro zaměstnavatele kalkulovatelné, mimo jiné i proto, že během platnosti kolektivní smlouvy je vyloučeno právo zaměstnanců na stávkou. Z hlediska velmi nízkého počtu stávek zaujímá Německo v západní Evropě mimořádnou pozici. Také Česká republika je v počtu stávek v evropském průměru na jednom z posledních míst.

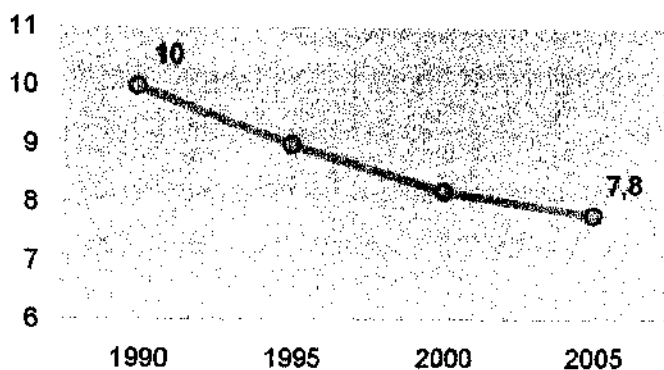
Odborové organizace jako organizace většiny zaměstnanců se začínají potýkat s velkými problémy. V Německu se nyní stav odborových organizací dostává do stádia veřejné diskuse, při které musí obhajovat důležitost své existence vůbec a nově definovat svou roli ve společnosti. Nutnost změny východisek, strategií a cílů jejich činností, kterou je především kolektivní vyjednávání podmínek v pracovněprávních vztazích, je nasnadě. K nejpálčivějším aktuálním problémům patří nesporně ubývání členů odborových organizací. Počet členů klesá rapidně: před deseti lety bylo odborově organizováno přes 10 milionů zaměstnanců, v dnešní době jen kolem 7 milionů. Tento jev je jistě i důsledkem stále stoupající nespokojenosti členů s výsledky vyjednávání odborových organizací.

Graf:⁹⁶

Znáromění vývoje členské základny německých odborových organizací.

⁹⁶ www.dgb.de

Vývoj členské základny odborů v milionech



Většina kolektivních smluv v Německu je uzavírána v podobě nadpodnikových smluv, v českém právním pojmosloví nazývaných jako vyšší kolektivní smlouvy. Jsou uzavírány odborovými orgány, které jsou organizovány nejčastěji v závislosti na určitém oboru průmyslu, tedy odvětvově. Tak existují například pro obor kovoprůmyslu a elektrotechniky - IG Metall, v chemickém průmyslu - IG Chemie.

Podle mého názoru, může mít tato skutečnost jak pozitivní tak i negativní dopad na konkrétní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Kladem této konstrukce jednoznačně bude to, že při sjednávání vyšších kolektivních smluv může odborová organizace, která má mnohonásobně početnější členskou základnu vyvíjet na smluvního partnera větší tlak, než odborová organizace s méně členy. Tímto důvodem bylo například motivováno sloučení pěti vyšších odborových organizací v oblasti poskytování služeb v roce 2001 do odborového svazu ver.di, který zanedlouho po svém vzniku zaujal v oblasti rozvoje kolektivního vyjednávání nezaměnitelnou úlohu. Upoutal na sebe jak pozornost médií tak i veřejnosti. Společnou strategií dříve neucelených odborů dosahoval hmatatelných výsledků ve vyjednávacím procesu, získal vliv i v politické sféře. Tento průběh posílil i vnitřní vztahy odborového svazu, důvěru jednotlivých členů. K dalším přednostem kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni patří možnost lepšího, profesionálního zastupování těchto organizací. Odborové svazy s velkou členskou

základnou mají i větší váhu v sociálním dialogu, snadněji na sebe upoutají pozornost veřejnosti, což se však může obrátit i proti nim.

Naopak nevýhodným se mi jeví tento způsob vyjednávání z toho hlediska, že čím větší je oblast, pro kterou se kolektivně vyjednává, tím složitější bude dosažení jednotnosti názorů, resp. požadavků členů odborového svazu. Jednotícím prvkem při jejich vzniku je sice stejné odvětví průmyslu, přesto však konkrétní pracovní právní podmínky nemohou být v celém odvětví obdobné, protože jsou závislé na aktuální situaci jednotlivých podniků. Jiná bude situace samozřejmě v případě, že se kolektivní vyjednávání omezí jen na obecný rámec pracovních vztahů, na požadavky spojené s mzdovými podmínkami, regulací bezpečnosti práce, sociálního zabezpečení apod.

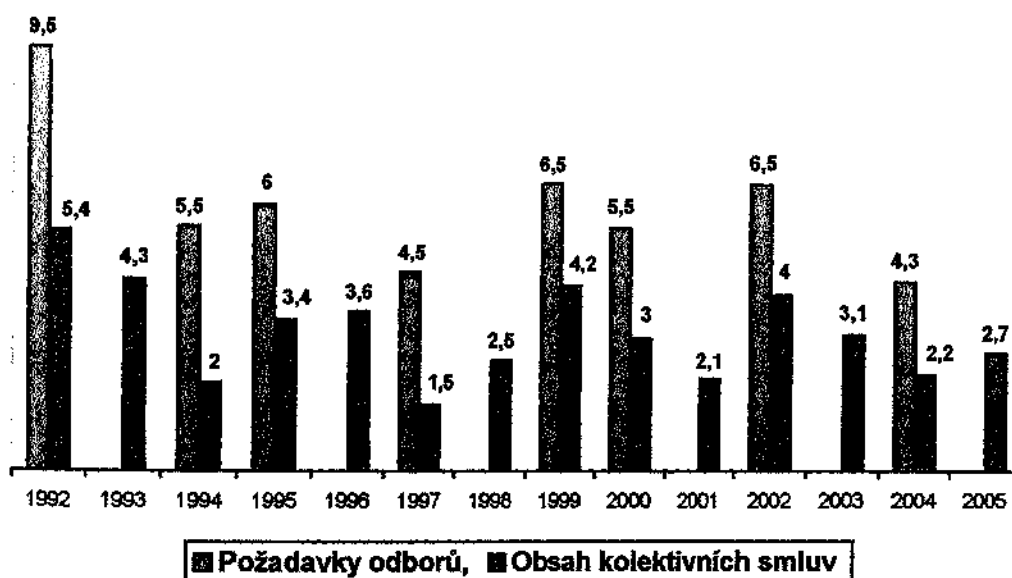
Po řadu desetiletí platil německý systém kolektivních smluv jako garant pro hospodářský a společenský rozvoj. V poslední době však dochází k vývoji skoro opačnému.

V 60. letech, kdy panoval nedostatek pracovních sil a tento problém vyústil až do takové podoby, že jediným jeho řešením se stal import pracovních sil zejména z Turecka a Itálie, v Německu začalo období, jež získalo označení hospodářský zázrak. Lidí ochotných vykonávat hlavně méně kvalifikovanou práci bylo zoufale třeba. Až do roku 1973, kdy byl celý program zastaven, přišlo do tehdy západního Německa zhruba 14 miliónů tzv. gastarbeitřů. Zaměstnanci měli v tomto období mimořádně výhodnou výchozí pozici a i odborové organizace postupně nabyly obrovského vlivu. Dnes je situace na trhu práce zcela jiná. V současnosti, kdy počet nezaměstnaných přesáhl hranici 5 miliónů, se postavení zaměstnanců výrazně změnilo. Přispěl k tomu jistě i fakt, že na rozdíl od původních záměrů bonnské vlády většina cizích pracovníků po roce 1973 hostitelskou zemi neopustila, ale zůstala, přiváděla rodiny a zakládala nové. Dnes jich v zemi bez německého pasu pobývá asi 7,5 miliónů.

Tlak, který odborové organizace mohou vyvíjet, v naprosté většině případů velice klesl. Nejenže jim pod hrozbou ztráty zaměstnání vypovídají

poslušnost zaměstnanci, jež zastupují, ale postupně se od nich odvracejí politici, bez jejichž podpory by své požadavky nedokázali prosadit. Většina politických stran je závislá na bohatých sponzorech z řad průmyslových podniků, a tak jistě nemohou ztratit z očí stanoviska zaměstnavatelů.

Z následující grafiky jsou jasně zřetelné rozdíly mezi požadavky odborových organizací a konečným obsahem uzavřených kolektivních smluv na příkladu kovoprůmyslu.⁹⁷



V letech 1993, 1996, 1998, 2001, 2003, 2005 platily stávající kolektivní smlouvy s víceletou platností.

Hrozba stávkou posílí pozici odborových organizací jen v tom případě, že stávkující zaměstnanci způsobí tím, že nepracují, zaměstnavateli citelnou újmu. V podnicích či koncernech, které stojí před uzavíráním dceřinných společností, protože klesá zájem o jejich produkty, a mají tak nadbytek pracovníků, a výrobu musí tak jako tak postupně omezovat, nehraje hodinová stávka zaměstnanců žádnou roli.

⁹⁷ Pramen: IG Metall, Bezirksleitung Baden-Wuerttemberg.

V poslední době se s tímto problémem potýká dceřinná společnost amerického General Motors - Opel v Ruesselsheimu, která je vzdálena jen několik málo kroků od svého uzavření. Ztrátový koncern se chce zbavit v několika evropských podnicích dvanácti tisíc zaměstnanců. Jen v první polovině roku 2004 dosáhly jeho ztráty 161 miliónů USD a plánované škrtů dosahují částky 623 miliónu USD. Probíhá tu intenzivní kolektivní vyjednávání. Zaměstnanci, aby zachránili alespoň část pracovních míst se museli podřídit mnoha nepopulárním opatřením, například s omezením platových příplatků a s prodloužením pracovní doby bez nároku na vyšší platy.

Naproti tomu se například automobilový koncern BMW v rámcové dohodě s internacionální odborovou organizací kovoprůmyslu IMB zavázal poskytnout všem svým zaměstnancům po celém světě podmínky slučitelné se standardy Mezinrodní organizace práce. Tím platí pro všechny zaměstnance koncernu BMW stejné sociální podmínky.

Tento vývoj se však netýká jen jednotlivých firem. Globální automobilová branže prožívá bouřlivé období. Většina firem ztrácí na hodnotě a obrat k lepšímu je v nedohlednu. Radost z toho nemají zvláště akcionáři, jimž se jejich majetek doslova rozpouští mezi rukama. Aby šéfové automobilek zachránili, co se dá, snaží se všemožně snižovat náklady. Nejjednodušší cestou je propouštění zaměstnanců. To ovšem není snadné. Jen v málokterém oboru mají tak silné postavení odbory, které se propouštění pochopitelně brání. Hrozby stávek jsou proto na denním pořádku. Stejně tak ztěžují propouštění zaměstnanců podnikové rady, které musí s propouštěním souhlasit.

Z vysokých mzdových nákladů v západní Evropě a Spojených státech začínají výrazně profitovat země, jako je Česká republika a další země bývalého východního bloku. Podle počtu obyvatel na jeden vyrobený vůz se stávají automobilovými velmocemi. Sousední Slovensko se během několika let stane v tomto měřítku světovým lídrem.

Na první pohled je to sice dobrá zpráva, ve skutečnosti skrývá však mnohá nebezpečí. Ekonomové a někteří centrální bankéři varují před přílišnou

závislosti ekonomiky na automobilovém průmyslu. Jejich obavy mají racionální jádro. Tento průmysl totiž čas od času postihne těžká krize, jež vesměs znamená propouštění a sociální a ekonomické otřesy v dodavatelských firmách. V reálu to můžeme sledovat na dění probíhajícím v koncernu General Motors. Česká republika se navíc stává místem, kde se montují miniaturní vozy, které nezajišťují firmám dostatečně velké zisky.

Z velkých světových hráčů prožívají v současnosti krušné chvíle v podstatě všichni. Dlouhodobý vzestup naopak provází firmy v Asii.

Jiná je situace v podnicích, kde pracují na trhu práce úzkoprofiloví odborníci, jako např. počítačovní specialisti či promovaní chemici, kteří mohou, ať už jako jednotliví zaměstnanci nebo členové odborových organizací, diktovat své pracovní podmínky.

S problémy v důsledku hospodářské recese se potýkají i další německé koncerny jako Siemens, Daimler Chrysler nebo Volkswagen. Řešení této situace hledají mnozí zaměstnavatelé v přinucení zaměstnanců k tomu, aby souhlasili se zmrazením mezd či delší pracovní dobou bez nároku na vyšší platy, v opačném případě odborovým organizacím hrozí zavíráním továren a přesouváním výrob do jiných zemí, kde pracovní síla je levnější. Vše odstartovalo přistoupení nových členů do Evropské unie, které možnosti přesunu výroby mimořádně usnadňuje.

Jako první začal hrozit Siemens tím, že zavře dvě německé továrny na výrobu mobilních telefonů v případě, že zaměstnanci nebudou souhlasit s prodloužením pracovní doby z pětatřiceti na čtyřicet hodin bez zvýšení mezd. Jinak by společnost přestěhovala výrobu do Maďarska. Na podzim minulého roku se vyhroutil situace i v koncernu Volkswagen, který se pokouší prosadit úspory ve výši dvou miliard eur. Přední světový výrobce automobilů vyzval sto tři tisíc zaměstnanců v šesti továrnách v Německu, aby souhlasili se zmrazením mezd v následujících dvou letech, a to navíc bez záruky udržení pracovních míst. Nejmocnější odborový svaz v Německu IG Metall už připravuje sérii stávek. Vedení Volkswagenu je

však zatím neoblomné. Výsledek kolektivního vyjednávání mezi odborovým svazem IG Metall a automobilkou Volkswagen má proto, podle mého názoru, nebývalý význam: jak šéfové evropských odborových centrál tak i velké průmyslové podniky s napětím sledují jeho vývoj. Pokud Volkswagen uspěje, stane se nynější vyjednávání příkladem pro další firmy, kterým se stále odvážnější požadavky odborových organizací už dávno nelíbí. Dalo by se říci, že tímto dochází k vyvrcholení nového trendu. Každopádně se rok 2003 stal pro mnoho německých zaměstnanců rokem prohry.

Pokud i další koncerny začnou hrozit přemístěním výroby do východní Evropy, pozbudou odborové organizace tlaku vyvíjeného hrozbou stávek. V tomto případě by pomohly jen stávky v zemích východní Evropy, Číny či jižní Afriky a dalších zemích s levnou pracovní silou, kdyby potenciální zaměstnanci odmítali převzít drahou výrobu z Německa či ostatních zemí západní Evropy. Tato myšlenka „internacionalizace práce“ jako protiváhy mobilního kapitálu je starým snem odborových organizací. Proto se pokoušejí odborové organizace různých koncernů o spolupráci v evropském či celosvětovém měřítku, což zatím neukazuje hmatatelné výsledky. Myslím si, že toto snažení je nereálné. Pokud situace, a to jak hospodářská, sociální a politická, v jednotlivých zemí nejenom v Evropě bude tak rozdílná jako doposud, je možné v tomto ohledu najít jen minimum styčných bodů. Stačí poukázat jen na rozdílné pracovní a sociální podmínky v zemích západní a východní Evropy. Pracovní síly ve východní Evropě nemají v současné době důvod nevyužít palčivé situace v některých západoevropských zemích ke svému prospěchu. V pobočkách zahraničních podniků dostanou obvykle více peněz než od firem místních. Zahraniční firmy jim nabízejí i další výhody, přesto mají na východě daleko menší mzdové náklady než doma. Nebude dlouho trvat a i čeští zaměstnanci se stanou pro své západoevropské kolegy hrozbou. Tento vývoj však má i svá úskalí, vlna odborářské nespokojenosti se může přelít i k nám a tuzemské podniky zasáhne vlna stávek za vyšší mzdy.

Na druhé straně je ale možné pozorovat i opačné tendence. Některé z firem, které již před lety převedly svou výrobu do zemí ve východní Evropě nebo Asii, se začínají vracet do Německa. Tak je tomu například i u koncernu Katjes Fassin, který se specializoval na výrobu cukrovinek. V říjnu roku 2006 otevřel Katjes zbrusu novou továrnu v Postupimi. Šéf koncernu vysvětluje tento krok tím, že při výrobě v Německu je snazší kontrolovat kvalitu produktů. Dříve byly podniky vyrábějící v Německu, které má zavedené vysoké platové a mzdové standardy spíše výjimkou. V současnosti stále více podniků pozbývá důvodů k stále riskantnějšímu přemístění produkce dále na východ. To souvisí především s faktem, že Německo začalo tvrdě pracovat na tom, aby se opět stalo pro podniky v tomto směru více atraktivním. Zaměstnanci umímili své požadavky a mnoha podnikům se podařilo zvýšit produktivitu práce. Tím se stalo Německo levnějším pro produkci hlavně s ohledem na mzdové a platové podmínky. Pomalu se začíná obnovovat i konjunktura. I některé nově založené podniky sledují tento trend. Oproti roku 2005, kdy hospodářství ztratilo 50 000 pracovních míst, která byla přemístěna do zahraničí, v roce 2006 vzniklo 60 000 nových pracovních míst. Poprvé od roku 2000 vzniklo víc nových pracovních míst oproti pracovním místům převedených do zahraničí.⁹⁸ Především středně velké podniky se připojují k tomuto trendu. Už jen 1,6 procent těchto podniků se snaží o přemístění produkce do zahraničí. V roce 2005 to byla ještě celá 3 procenta.⁹⁹

Zakladatelské státy Evropské unie se sice snažily o to, aby rozšířením hranic Evropské unie na východ nedošlo ještě k většímu nárůstu nezaměstnanosti tím, že pracovní síly z východu zaplaví jejich pracovní trh a omezily možnost uplatnění pracovních sil nových členských států, jejich vlastní podniky však toto ochranné opatření maří tím, že sami výrobu do těchto států přesouvají.

S jedním řešením krize způsobené mimo jiné vysokými mzdovými výdaji přišel v tomto roce opět koncern Volkswagen v Německu. Dal svým

⁹⁸ Pramen: DIHK- Deutsche Industrie und Handelskammer.

⁹⁹ Pramen: BVMW- Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft.

zaměstnancům, kteří mají blízko do penze velkorysou nabídku. Když budou souhlasit s rychlou výpovědí, mohou dostat odstupné až čtvrt miliónu eur, tedy přes sedm miliónů korun. Největší evropská automobilka si slibuje, že tím nakonec ušetří a přizpůsobí své továrny novým časům, kdy se výroba aut a součástek čím dál tím víc přesouvá směrem na východ, protože v Německu jsou dělníci v tomto oboru příliš drazí. VW oslovil téměř 85 000 zaměstnanců, kterým nabízí odchodné v závislosti na odpracovaných letech a na jejich nynějším platu. Automobilka teď nabízí téměř dvakrát víc peněz než v loňském roce, když se snažila zaměstnanců zbavit. Tehdy se setkala jen s vlažnou odezvou. Vedení VW má v Německu svázané ruce kvůli předloňské smlouvě s odbory, ve které slíbilo nikoho nepropouštět až do roku 2011. Odboráři chtějí však vidět nejdříve kompletní plán, jak si vedení restrukturalizaci představuje. Teprve poté budou ochotni jednat o znovuotevření platných smluv. Kompletní plán má být představen do konce roku.

V České republice počítá značka Škoda, na rozdíl od Německa s expanzí a vyšší výrobou. Jen oproti roku 2003 se prodej aut Škoda zvýšil o téměř 50 tisíc. Daří se jí prosazovat se i v západní Evropě a dokonce o dost lépe než na domácím trhu. Česká automobilka tak dokazuje, že se lze prosadit na trhu EU i v době, kdy na něm sílí tlak asijských firem. O úsporách se však mluví i v Mladé Boleslavi, například pokud jde o zaměstnance v administrativě. Změny však nebudou jistě tak zásadní jako v Německu. Na rozdíl od Německa se situace v České republice vyvíjí zatím pozitivně a stejně vypadají i ekonomické prognózy do budoucna.

Mnohé české firmy resp. pobočky či dceřinné firmy zahraničních investorů v České republice si mohou prozatím dovolit své zaměstnance hýčkat. Tak například nabízejí velké firmy v Karlovarském kraji stále pestřejší škálu výhod. Mimo benefitů spojených s výkonem určité funkce, mezi které patří služební vůz, mobilní telefon, přenosný počítač nebo možnost získání bytu ve firemní ubytovně, poskytuje nejdecká továrna na automobilové zámký plošně všem svým zaměstnancům například příspěvek na

stravování, jazykové vzdělávání, penzijní připojištění, sportovní a kulturní aktivity a týden dovolené navíc či zkrácenou pracovní dobu. Tyto výhody jsou téměř výhradně výsledkem kolektivního vyjednávání manažerů s odbory. Stejně tak společnost Karlovarský porcelán má s odborovou organizací uzavřenou kolektivní smlouvu, která zaručuje zaměstnancům řadu výhod od příspěvku na rekreaci přes letní dětské tábory po zvýhodněné půjčky. Neméně známá karlovarská sklárna Moser plošně přispívá svým zaměstnancům na penzijní připojištění a každoročně poskytuje finanční dar závodní odborové organizaci, která poskytuje příspěvky na rekreaci, dětské tábory, sportovní a kulturní akce. Ve vlastním zdravotním středisku je kromě běžné závodní a preventivní péče pracovníkům k dispozici i preventivní rehabilitační péče, zaměstnanci sklárny dostávají i příspěvek na stravování a týden dovolené nad rámec zákona.

Stejně tak příznivá je i situace v České republice v mzdové oblasti. Podle odhadu ekonomů by měla průměrná mzda v roce 2007 prolomit hranici 20 tisíc korun, přičemž v posledním kvartálu by měla činit až 22 tisíc korun. V tu dobu je to způsobeno ale tím, že na konci roku firmy vyplácejí svým zaměstnancům prémie či plat navíc. Po odečtení inflace platy rostou v průměru o čtyři procenta. Více než průměr bere ale jen zhruba každý třetí zaměstnanec. Naopak dvě třetiny mají plat pod průměrem. I přes nárůst mezd v celé zemi se rozevírají nůžky mezi jednotlivými kraji. Zatímco průměrný pražan bere 24 097 korun, na Karlovarsku je to jen 15 682 korun.¹⁰⁰ Za růstem platů stojí hlavně velké firmy, v nichž se dokáží odborové organizace prosadit při kolektivním vyjednávání.

I rok 2007 nebude pro mnoho německých zaměstnanců ale i zaměstnavatelů jednoduchý. Prognózy vědeckých pracovníků jsou sice pozitivní: počet nezaměstnaných se začíná ve srovnání s minulými lety mírně snižovat a konjunktura stoupat, ale některé německé podniky se přesto potýkají s vážnými problémy. I proto bude rok 2007 rokem tvrdých

¹⁰⁰ Pramen: Trexima, 2005, CSU.

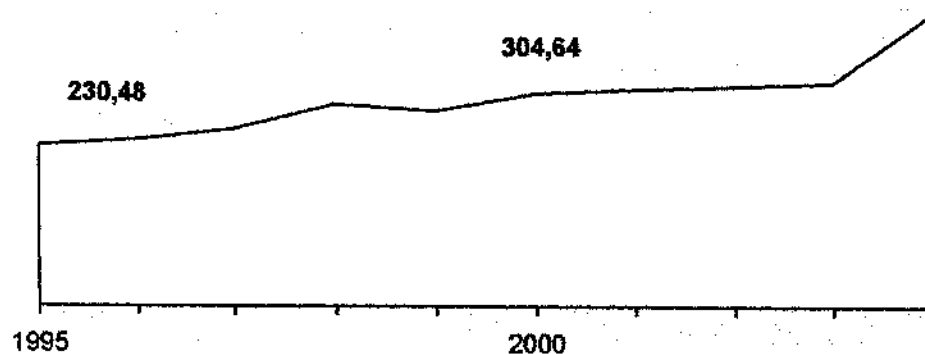
střetnutí. Velké odborové svazy jako například IG Metall se chystají pro své členy prosadit v budoucích kolektivních smlouvách podstatně výhodnější podmínky. S kompromisy a nepříznivými platovými a mzdovými podmínkami se museli zaměstnanci smířovat už příliš dlouho. Otázkou zůstává, zda všechny provedené změny a nepopulární opatření jako nižší platy při delší pracovní době přinesly své „ovoce“.

Už začátkem roku 2007 došlo k prvním konfliktům v oblasti letecké dopravy. Dispečeři letového provozu požadují vyšší platy a nový platový systém, který by garantoval jejich platové niveau i v případě privatizace. Potom, co odborová organizace pohrozila stávkou, která by se týkala stovek tisíc pasažérů a způsobila škodu, která by se rychle vyšplhala do miliónů, oznámil zaměstnavatel zapojení smírčích orgánů. Tím získal především čas. Zahájením smírčího řízení jsou obě strany kolektivního vyjednávání zavázány tzv. mírovou povinností (Friedenspflicht), což znamená, že po dobu 14 dní nesmí dojít ke stávce. Smyslem tohoto institutu je dát stranám kolektivního vyjednávání možnost pomocí zapojení smírčího orgánů vyřešit konflikt vzniklý mezi stranami kolektivního vyjednávání. Vzhledem k tomu, že dispečeři letového provozu patří v Německu k oborům s nejvyššími platy mohly by se jejich požadavky zdát přehnané. Příslušným odborovým organizacím se podařilo vyjednat během posledních let roční průměrné platy ve výši kolem 100 000 euro. Na druhé straně však není divu, že stejně jako zaměstnanci z ostatních oborů chtějí podíl z opět rostoucích výnosů zaměstnavatelů. Skoro všechny větší branže jednájí v první polovině roku se svými tarifními partnery o platech a mzdách. Jednotné je jejich vyjednávání především v jednom bodě. Po několika letech, kdy se zaměstnanci museli smířit s nepříznivými podmínkami, chtějí vidět výsledky. Z hlediska vývoje ekonomiky nemůže být doba pro kolektivní vyjednávání odborových organizací příznivější. Tentokrát bude pro zaměstnavatele velice složité požadavky odborů odmítnout. Nezaměstnanost kontinuálně klesá - v prosinci minulého roku

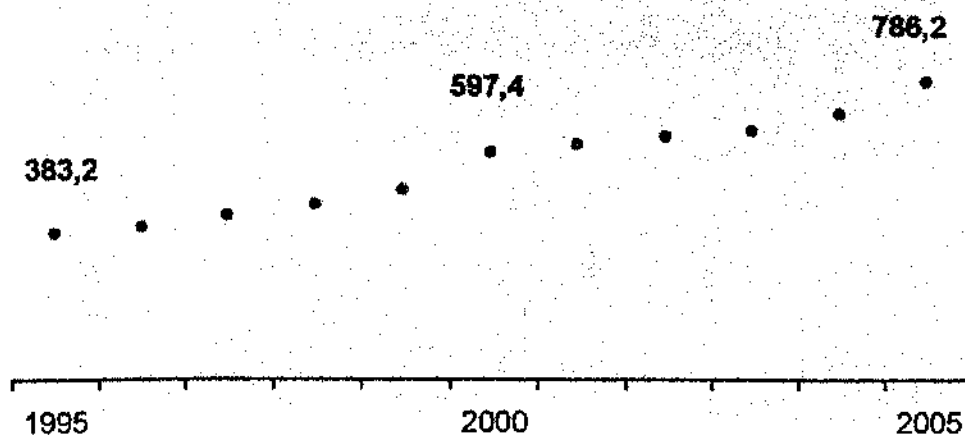
bylo o skoro 600 000 méně nezaměstnaných, než před rokem. Daňové příjmy stoupají - podniky docilují rekordních zisků.¹⁰¹

Následující tabulky graficky znázorňují předešlé informace.¹⁰²

Bruto- zisky podniků a obchodních společností v Německu v miliardách euro



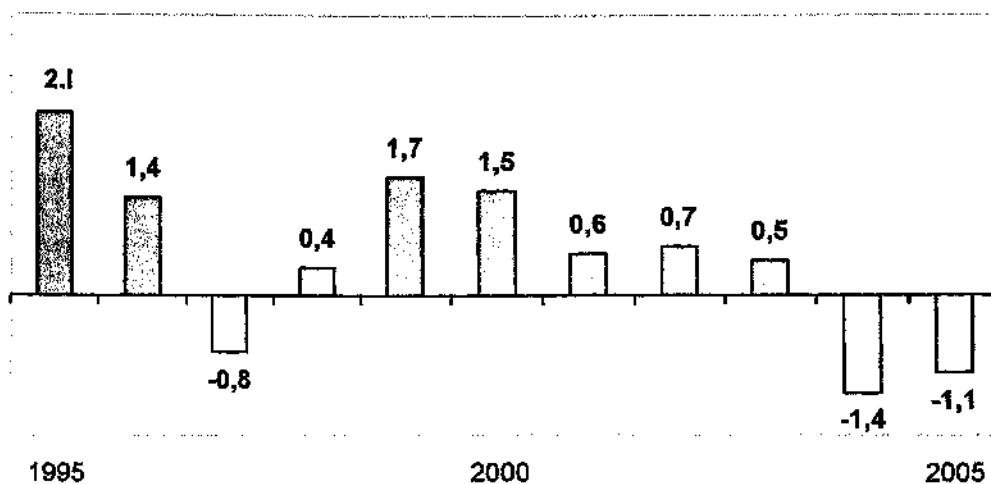
Vývoz v Německu v miliardách euro



¹⁰¹ Srov.: Spiegel 2/2007.str. 59.

¹⁰² Pramen: Statistisches Bundesamt, WSI, BGA.

Změny reálných platů a mezd oproti minulému roku v procentech



Jinak vypadá situace u zaměstnanců nižších platových tříd. Jejich platy se v období mezi rokem 2001 a 2005 vyšplhaly jen o homeopatické 0,2 procenta. Naproti tomu zisky jednotlivých podniků vyrostly o 5,5 procent.

S potížemi se potýká i Deutsche Post - Německá pošta. Ve větších městech má pracovat celkem 6 000 zaměstnanců roznášejících poštu jen na půl úvazku. Tyto strukturální změny, se kterými souhlasil i odborový svaz ver.di, mají být provedeny v období od počátku tohoto roku do konce roku 2009. Podle vedení Deutsche Post tak bude moci konkurovat ostatním podnikům i po ukončení jejího monopolního postavení v oblasti doručování pošty. Zbývá jen vyčkat, jak zaměstnanci na tato opatření budou reagovat.

Naproti tomu zaměstnanci Airbus - Deutschland reagovali velice pohotově stávkou, když se dozvěděli, že továrny v Nordhamu, Varelu a Laupenheimu mají být kompletně uzavřeny. O budoucnosti 3 700 pracovních míst se bude teprve vyjednávat, celkem má být zrušeno dokonce 10 000 míst. Důvodem je podle managementu koncernu zrušení plánovaného projektu produkce nákladních letadel A380F. Stanovisko

odborového svazu IG Metall je jednoznačné: prodej Airbus - továren je špatným řešením problému. Jmenované továrny donedávna produkovaly s vysokým profitem. Chyby se musejí hledat v managementu koncernu. Začíná dlouhá fáze tvrdého vyjednávání odborového svazu IG Metall za udržení pracovních míst svých členů.

Stávková pohotovost je nastolena i v řadách zaměstnanců koncernu Telekom. Aktuálně probíhá resp. byla již po třetí přerušena kolektivní vyjednávání mezi odborovým svazem ver.di a vedením Telekomu. Bonnský koncern chce pracovní místa celkem 50.000 zaměstnanců přeložit do nově založených společností se jménem T-Service, a tím snížit náklady a zlepšit služby zákazníkům. Pro zaměstnance by to znamenalo postupné snížení platů o celkem 12 procent a delší pracovní dobu. Zajištění pracovních míst má být prodlouženo do konce roku 2010. Platy pro nové zaměstnance mají klesnout o 12 procent. Odborový svaz naproti tomu požaduje naprostou jistotu pracovních míst. Protože ver.di není ani v nejmenším spokojen s průběhem vyjednávání a uzavření kompromisu je v nedohlednu hrozí koncernu Telekom výstražná stávka.

Zatímco v ČR dochází ve většině oblasti ke stálému mírnému navyšování platů a mezd, v Německu mzdy a platy stagnují, resp. dochází často i k jejich snižování v rámci opatření pro zachování konkurenceschopnosti jednotlivých podniků. Pomalu ale začíná ovlivňovat mzdovou situaci i vývoj hospodářství. V důsledku konjunktury jsou prognózy ekonomů do budoucna pozitivní. Pro rok 2007 ekonomové předpokládají nárůst platů a mezd o 1,5 procent.¹⁰³ To by mohlo znamenat počátek nového pozitivního trendu. Přesto při srovnání mezd a platů v evropském měřítku Německo pokulhává za ostatními zeměmi. V průměru zde stoupnou mzdy a platy o 2,8 procent.¹⁰⁴

¹⁰³ Pramen: WSI-Tarifarchiv.

¹⁰⁴ www.heute.de/archiv.

Následující tabulky podávají přehled o výkyvech platů zaměstnanců v procentech:¹⁰⁵

Brutto - platy zaměstnanců v pracovním poměru

Rok	Celkem	Západ	Východ
2005	2,0	2,0	2,1
2004	2,4	2,4	2,4
2003	3,3	3,2	4,0
2002	3,9	3,7	4,0
2001	3,2	3,1	3,5
2000	3,0	2,9	2,7
1999	3,0	2,9	2,9
1998	2,5	2,4	3,0
1997	2,2	1,9	3,4

Brutto - mzdy dělnických profesí

Rok	Celkem	Západ	Východ
2005	1,4	1,2	2,1
2004	1,9	1,9	2,5
2003	2,7	2,7	2,2
2002	1,8	1,6	2,1
2001	1,5	1,3	2,0
2000	3,2	2,9	1,8
1999	2,4	2,4	2,2
1998	2,3	2,3	2,1
1997	1,6	1,5	1,9

¹⁰⁵ Pramen: Statistisches Bundesamt.

Přehled vývoje reálných mezd a platů v EU:¹⁰⁶

**Reallohnentwicklung 1995–2004:
Deutschland Schlusslicht**

Litauen	89,7%
Estland	62,7%
Lettland	53,3%
	45,6%
Polen	40,3%
Slowakei	29,3%
Ungarn	25,4%
Schweden	25,4%
Großbritannien	25,2%
Zypern	24,4%
Slowenien	22,0%
Irland	19,4%
Portugal	17,8%
Malta	16,6%
Dänemark	15,6%
Niederlande	11,9%
Luxemburg	10,1%
EU 25	9,9%
Finnland	9,3%
Frankreich	8,4%
EU 15	7,4%
Belgien	6,4%
Spanien	5,4%
Österreich	2,8%
Italien	2,0%
Deutschland	-0,9%

Quelle: Eurostat 2005 | Hans-Böckler-Stiftung 2005

¹⁰⁶ Pramen: Eurostat 2005.

V souvislosti s mzdovou a platovou politikou je aktuálně v Německu na denním pořádku debata o plošném zavedení minimálních mezd a platů. Šéf odborového svazu DGB požaduje minimální hodinový plat ve výši nejméně 7,50 eur. Německo je jedním z mála států EU bez zákonného ustanovení minimální mzdy. 20 z 27 členských států EU minimální mzdy již zavedly a v minulých letech zvýšily jejich hranici, mezi nimi i ČR. Především v zemích střední a východní Evropy stouply minimální mzdy o celých 50 procent. Neexistence zákonné hranice minimální mzdy a současně poměrně nízká odborová organizovanost (kolem 68 procent), která by ve formě vázanosti mezd a platů na tarifní smlouvy ovlivnila úroveň platů a mezd, řadí Německo mezi jeden z mála evropských států s tak minimální regulací platů a mezd. To je výsledek analýzy institutu WSI - (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Institut). Který provádí analýzy v hospodářském a sociálním sektoru.¹⁰⁷

¹⁰⁷ <http://www.heute.de>, WSI 2007.

Následující graf podává přehled o zákonem stanovených minimálních platech a mzdách v Evropě.¹⁰⁸

Mindestlöhne 2007: Die meisten Europäer ziehen eine Grenze

Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in Europa		Anstieg** 2006/07
Luxemburg	9,08€	↗ 4,5%
Irland	8,30€	↗ 8,5%
Frankreich	8,27€	↗ 3,0%
Niederlande	8,13€	↗ 5,7%
Großbritannien	7,96€	↗ 8,2%
Belgien	7,93€	↗ 1,9%
Deutschland	DGB-Forderung 7,50€	
Griechenland*	4,22€	↗ 9,3%
Spanien*	3,99€	↗ 5,6%
Malta	3,47€	↗ 3,6%
Slowenien	3,02€	→ 0%
Portugal*	2,82€	↗ 7,6%
Tschechien	1,78€	↗ 11,4%
Ungarn	1,50€	↗ 13,6%
Polen	1,34€	→ 0%
Estland	1,33€	↗ 34,3%
Slowakei	1,32€	↗ 32,0%
Litauen	1,00€	↗ 8,7%
Lettland	0,99€	↗ 47,8%
Rumänien	0,66€	↗ 26,6%
Bulgarien	0,53€	↗ 17,8%

* berechnet auf Basis von 14 obligatorischen Monatsgehältern. ** Vergleich zum 1. Januar
Quelle: Eurostat 2007; Berechnungen des WSI (Wechselkurs vom 8.1.2007)
Hans-Böckler-Stiftung 2007

¹⁰⁸ Pramen: Eurostat 2007.

Dalším stále více diskutovaným tématem se stává tzv. investivní plat/mzda. I když se nejedná o zcela novou myšlenku. Její základ spočívá ve skutečnosti, že zaměstnanci nebude vyplacen celý plat či mzda. Zbylá část by zaměstnancům připadla ve formě určitého podílu na podniku svého zaměstnavatele, či jiných podniků. V závislosti na různých konceptech se tak může jednat např. o zaměstnanecké akcie či tiché společenství. Zaměstnavatelům by se tak mohlo podařit vést jednotlivé zaměstnance k větší odpovědnosti vůči vlastnímu podniku. Nevypalovaný podíl se většinou pohybuje kolem 10 procent. Hlavním argumentem pro zavedení investivního platu a mzdy je fakt, že by vedl ke spravedlivějšímu rozdělení kapitálu. Ve většině podniků je dosahováno stále větších profitů, často však na úkor jednotlivých zaměstnanců, kteří musí často déle pracovat za stejný plat. Formou investivního platu by každý jednotlivý zaměstnanec participoval na profitu svého podniku. Pro zaměstnance je tento model zajímavý hlavně proto, že mohou profitovat ze svého podniku nezávisle na vývoji platové či mzdové situace a obsahu kolektivních smluv. Navíc mají možnost díky svým hlasovacím právkům ovlivňovat procesy v podniku. I pro zaměstnavatele se tato konstrukce zdá být výhodná. Od zaměstnanců, kteří jsou spolunajíteli podniku může očekávat větší loajalitu a zájem o dění v podniku a v období krizí větší soudržnost. Hlavním argumentem kritiků je potenciální riziko tohoto modelu. Co se stane až zaměstnanci nebudou ze spolunajítelství profitovat? V kritickém období by mohli přijít nejen o práci ale i o jejich majek ve formě akcií.

V současnosti je v Německu možný investivní plat či mzda jen v úzkých mezích. Zejména větší podniky mají dobré zkušenosti s jeho zavedením jako např. Siemens, DaimlerChrysler, BMW nebo SAP. Pro srovnání: z celkem 26 miliónů zaměstnanců v závislém pracovním poměru se vztahuje model investivního platu a mzdy jen na 2,5 miliónů zaměstnanců.

V Evropě se projevuje obecná tendence k centralizaci kolektivního vyjednávání. Zejména v menších zemích je tato tendence velice silná a vede k centralizaci moci uvnitř odborů, což může vyvolávat určité problémy v politických strukturách. Tento proces vede ale také k oslabování úlohy

odborů v podnicích a ke ztrátě jejich vydobitých pozic. Současně se vyvíjí i nadnárodní (mezinárodní) vyjednávací instituce.¹⁰⁹

Výrazně roste informační potřeba na obou stranách; roste zájem o výzkumy a seriózní analýzy jako východiska jednání. To ovšem nikterak neznamena, že roste důvěra v předkládané výsledky a informace, i když se množí případy společně sponzorovaných výzkumů.

Doba, na kterou platí kolektivní smlouvy, se zpočátku prodlužovala, ale v posledních letech - s inflačními tendencemi - se zkracuje.¹¹⁰

¹⁰⁹ Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 97.

¹¹⁰ Tomeš I., Tkáč V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, str. 98.

Závěr

V závěru své rigorózní práce bych se chtěla pokusit o shrnutí poznatků, které jsem načerpala při zpracovávání tématu kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů v České republice a v Německu a o zhodnocení obou právních úprav a jejich praktické aplikace.

Výchozím bodem pro srovnání české a německé právní úpravy pro mě byl přehled právní regulace obou států. Za základ kolektivního pracovního práva volí český právní systém čl. 27 LZPS, který zaručuje svobodu sdružování. Koaliční svoboda je obecně zakotvena v čl. 20 odst. 1 LZPS. Na rovině běžných zákonů je kolektivní pracovní právo pak zabezpečeno novým zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání a dalšími zvláštními zákony. Stejně tak i úprava německá má ústavněprávní základ, i když koalicím, kterými mohou být v Německu jen odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, Základní zákon věnuje samostatný článek, čímž vyzdvihuje mimořádné postavení koalic. Speciálním zákonem v této oblasti je pak zákon o kolektivních smlouvách (TVG). Sama úprava kolektivního vyjednávání v České republice a v Německu prostřednictvím speciálních zákonů je, podle mého názoru, obdobná. Německý zákon o kolektivních smlouvách je však omezen jen přímo na problematiku kolektivních smluv, naproti tomu česká úprava zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání obsahuje mimo oblast kolektivních smluv i instituty další, jako například ustanovení o kolektivních sporech, o řízení před zprostředkovatelem či rozhodcem, o stávce a výluce. Můžeme tedy usoudit, že německá právní úprava dává přednost regulaci relativně úzce specializované. Z materiálního hlediska je německá úprava kolektivního vyjednávání, dle mého názoru, podrobnější a důslednější. I když nový zákoník práce se snaží odstranit některé nedůslednosti minulé úpravy, v české právní úpravě často chybí jednoznačná aplikační pravidla a výklad jednotlivých právních norem je nejednotný. Konkrétním příkladem zde může být otázka legitimity práva na stávku v období po uzavření kolektivní smlouvy. Stále nejasné je i postavení a úloha zaměstnaneckých rad, vytvořených v souvislosti s tzv. euronovelou zákoníku práce, jako

podpůrného nástroje zaměstnanců především v případě neexistence odborové organizace. Nový zákoník práce sice § 282 odst. 2 prodloužil možnost působení rad v podniku, ale přesto tím znatelně neposílil jejich funkci. I v praxi se ukazuje, že počet zakládaných rad zaměstnanců je minimální. V německé právní kultuře jde o institut již po dlouhou dobu osvědčený. Postavení podnikových rad je přesně zákonem definováno a jejich úloha je vedle odborových organizací v oblasti ochrany práv zaměstnanců nezastupitelná. Na rozdíl od české právní úpravy mohou oba instituty v podniku existovat současně.

Dalším rozdílem je i možnost stávky v období po uzavření kolektivní smlouvy. Naproti české úpravě, je v německé právní úpravě jednou ze základních povinností obou smluvních stran kolektivní smlouvy tzv. Friedenspflicht, tedy povinnost smíru, která obsahuje zákaz stávky k prosazení změny již smluvených podmínek, a která platí i v případě, že smluvní strany ji v kolektivní smlouvě výslovně stanovily. Navíc je tu dána i možnost dohody smluvních stran o vyloučení možnosti stávky bez ohledu na její důvod.

Odlišná je i úprava účinnosti kolektivních smluv, resp. jejich jednotlivých ustanovení. Zatímco v německé právní úpravě platí zásada, že pokud není uzavřena smlouva nová, jsou její ustanovení i nadále účinná až do doby uzavření smlouvy nové, a to bez i předcházející domluvy smluvních stran, česká právní úprava připouští tuto možnost jen v případě, že si smluvní strany odchýlnou účinnost jednotlivých závazků sjednají. Může tedy dojít k situaci, kdy s vypršením účinnosti původní kolektivní smlouvy zaměstnanci ztratí kolektivně vyjednané výhody, a to na neurčitou dobu. Zaměstnavatel, který sice má ze zákona povinnost vyjednávat, ale ne kolektivní smlouvu uzavřít, tak této situace může zneužít ve svůj prospěch a kolektivní vyjednávání uměle protahovat.

Zatímco kolektivní vyjednávání v Německu probíhá ve většině případů v nadpodnikové rovině, v České republice naproti tomu na úrovni podnikové. Tento faktický stav se odráží i do způsobu kolektivního vyjednávání a jeho legislativní úpravy.

Největším rozdílem a dle mého názoru i nedostatkem českého práva kolektivního vyjednávání je stále jeho kogentnost.

Kolektivní pracovní spory jsou v českém i německém právu zakotveny v obdobném rozsahu. Právo na stávku garantuje jak naše Ústava, tak i německý Základní zákon. Oba právní řády počítají se stávkou až po vyčerpání všech možností kolektivního vyjednávání. Stávka je tedy dle principu „ultima ratio“ posledním možností bezvýsledného kolektivního vyjednávání. Zákonnost stávky je v obou zemích vázaná na splnění určitých předpokladů.

V Německu hraje mimořádnou úlohu pracovněprávní judikatura, která je nejenom pramenem kolektivního pracovního práva, ale v neposlední řadě německé pracovní právo spolu s právní vědou dotváří. V českém kolektivním pracovním právu je vliv judikatury zatím zanedbatelný. Jinak obě právní úpravy nevykazují, až na několik málo výjimek, podstatné rozdíly. Tento stav, dle mého názoru, souvisí i se skutečností, že nová právní úprava kolektivního vyjednávání v ČR, vzniklá po roce 1989, byla inspirována úpravami vyspělých západoevropských zemí. V neposlední řadě se zde odrazil i proces postupné harmonizace našeho pracovního práva s právem Evropské unie.

Na závěr lze tedy říci, že česká úprava kolektivního vyjednávání sice garantuje základní práva spojená s kolektivním vyjednáváním, ale často postrádá efektivní legislativní formy k jejich důslednému uplatňování.

Příloha:

Tabulka č. 1:

Vybrané pracovní spory v letech 2001- 2005

2005	Univerzitní klinika Baden-Württemberg (nemocniční personál)	
	Předmět stávky:	Nové tarifní právo ve služebním poměru
	Délka trvání:	8 dní
	Počet stávkujících:	Bez údajů
	Výsledek:	390 € paušálně po dobu 11 měsíců, je 300 € paušálně v letech 2006/2007; vypracování nových platových tabulek, od roku 2006 zvláštní příplatek ve výši 88 procent normálního platu
	Tiskárenský průmysl	
	Předmět stávky:	Zvýšení platů a mezd
	Délka trvání:	Výstražná stávka
	Počet stávkujících:	ca. 15 000
	Výsledek:	340 € paušálně, + zvýšení mzdy o 1,0 procent od 01.04.06, stávající 35 hodinová pracovní doba
	Papírenství	
	Předmět stávky:	Zvýšení platů a mezd
	Délka trvání:	Výstražná stávka
	Počet stávkujících:	ca. 12 000
	Výsledek:	Přerušování vyjednávání plošných kolektivních smluv, pokračování na podnikové úrovni
Pojišťovnictví		

	<table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Zvýšení platů, zajištění pracovních míst, prodloužení pracovní doby, sobota jako běžný pracovní den</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Výstražná stávka</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>ca. 20 000</td> </tr> <tr> <td>Výsledek:</td> <td>250 € paušálně na dobu 11 měsíců + zvýšení mezd o 2 procenta, další 1 procento postupného zvýšení, prodloužení stávajících tarifních smluv</td> </tr> </table>	Předmět stávky:	Zvýšení platů, zajištění pracovních míst, prodloužení pracovní doby, sobota jako běžný pracovní den	Délka trvání:	Výstražná stávka	Počet stávkujících:	ca. 20 000	Výsledek:	250 € paušálně na dobu 11 měsíců + zvýšení mezd o 2 procenta, další 1 procento postupného zvýšení, prodloužení stávajících tarifních smluv								
Předmět stávky:	Zvýšení platů, zajištění pracovních míst, prodloužení pracovní doby, sobota jako běžný pracovní den																
Délka trvání:	Výstražná stávka																
Počet stávkujících:	ca. 20 000																
Výsledek:	250 € paušálně na dobu 11 měsíců + zvýšení mezd o 2 procenta, další 1 procento postupného zvýšení, prodloužení stávajících tarifních smluv																
2004	<p>Žurnalismus</p> <table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Reakce na 2 bezvýsledná kola vyjednávání a snížení platů</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Celostátně 4 týdny, výstražné stávky</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>ca. 3.000</td> </tr> <tr> <td>Výsledek:</td> <td>Po deseti neúspěšných měsících zvýšení mezd o 1,3 procent</td> </tr> </table> <p>Kovoprůmysl</p> <table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Zvýšení mezd a platů, prodloužení pracovní doby bez zvýšení platu</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Výstražné stávky, protestní akce</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>ca. 500 000</td> </tr> <tr> <td>Výsledek:</td> <td>Zvýšení tarifů o 1,5 procent, dalších 2,7 procent v roce 2005, flexibilní pracovní doba</td> </tr> </table>	Předmět stávky:	Reakce na 2 bezvýsledná kola vyjednávání a snížení platů	Délka trvání:	Celostátně 4 týdny, výstražné stávky	Počet stávkujících:	ca. 3.000	Výsledek:	Po deseti neúspěšných měsících zvýšení mezd o 1,3 procent	Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů, prodloužení pracovní doby bez zvýšení platu	Délka trvání:	Výstražné stávky, protestní akce	Počet stávkujících:	ca. 500 000	Výsledek:	Zvýšení tarifů o 1,5 procent, dalších 2,7 procent v roce 2005, flexibilní pracovní doba
Předmět stávky:	Reakce na 2 bezvýsledná kola vyjednávání a snížení platů																
Délka trvání:	Celostátně 4 týdny, výstražné stávky																
Počet stávkujících:	ca. 3.000																
Výsledek:	Po deseti neúspěšných měsících zvýšení mezd o 1,3 procent																
Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů, prodloužení pracovní doby bez zvýšení platu																
Délka trvání:	Výstražné stávky, protestní akce																
Počet stávkujících:	ca. 500 000																
Výsledek:	Zvýšení tarifů o 1,5 procent, dalších 2,7 procent v roce 2005, flexibilní pracovní doba																
2003	<p>Obchod</p> <table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Zvýšení mezd a platů, prodloužení pracovní doby v souvislosti se zavedením prodloužené otevírací doby</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Ca. 400 samostatných stávek</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>ca. 26.000</td> </tr> <tr> <td>Výsledek:</td> <td>Paušální příplatky+ zvýšení mezd o 1,6-1,8 procent, v roce 2004 další 1,7-1,8 procent, příplatky 20 procent za sobotní odpolední pracovní dobu</td> </tr> </table> <p>Kovoprůmysl východ</p> <table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Zkrácení pracovní doby- 35 hodin</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Výstražné stávky, stávky květen- červen</td> </tr> </table>	Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů, prodloužení pracovní doby v souvislosti se zavedením prodloužené otevírací doby	Délka trvání:	Ca. 400 samostatných stávek	Počet stávkujících:	ca. 26.000	Výsledek:	Paušální příplatky+ zvýšení mezd o 1,6-1,8 procent, v roce 2004 další 1,7-1,8 procent, příplatky 20 procent za sobotní odpolední pracovní dobu	Předmět stávky:	Zkrácení pracovní doby- 35 hodin	Délka trvání:	Výstražné stávky, stávky květen- červen				
Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů, prodloužení pracovní doby v souvislosti se zavedením prodloužené otevírací doby																
Délka trvání:	Ca. 400 samostatných stávek																
Počet stávkujících:	ca. 26.000																
Výsledek:	Paušální příplatky+ zvýšení mezd o 1,6-1,8 procent, v roce 2004 další 1,7-1,8 procent, příplatky 20 procent za sobotní odpolední pracovní dobu																
Předmět stávky:	Zkrácení pracovní doby- 35 hodin																
Délka trvání:	Výstražné stávky, stávky květen- červen																

Počet stávkujících:	ca. 60 400
Výsledek:	Žádný pozitivní výsledek pracovního sporu, nadále 38-hodinová pracovní doba

Železný a ocelářský průmysl východ

Předmět stávky:	Zkrácení pracovní doby- 35 hodin
Délka trvání:	Výstražné stávky, početné samostatné stávky
Počet stávkujících:	ca. 5 000
Výsledek:	Postupné zavedení kratší pracovní doby- do roku 2009

2002 Maloobchod

Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů
Délka trvání	Výstražné stávky, početné samostatné stávky
Počet stávkujících:	ca. 65.000
Výsledek:	Regionálně rozdílné paušální příplatky + zvýšení mezd o 3,1 procent

Kovoprůmysl

Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů
Délka trvání:	6.5. - 15.5.
Počet stávkujících:	217.000
Výsledek:	Paušálně na tři měsíce + zvýšení mezd o 0,4 procent, pak +3,1 procent

2001 Maloobchod

Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů
Délka trvání:	Četné samostatné stávky
Počet stávkujících:	Bez údajů
Výsledek:	Zvýšení mezd o 2,7 %;

Kovoprůmysl

	<table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Spoluúčast na rozhodování v jednotlivých podnicích</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Četné stávky</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>200.000</td> </tr> <tr> <td>Výsledek:</td> <td>Tarifní smlouva</td> </tr> </table>	Předmět stávky:	Spoluúčast na rozhodování v jednotlivých podnicích	Délka trvání:	Četné stávky	Počet stávkujících:	200.000	Výsledek:	Tarifní smlouva								
Předmět stávky:	Spoluúčast na rozhodování v jednotlivých podnicích																
Délka trvání:	Četné stávky																
Počet stávkujících:	200.000																
Výsledek:	Tarifní smlouva																
2000	<p>Malobchod</p> <table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Zvýšení mezd a platů</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Četné stávky</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>Bez údajů</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Regionálně rozdílné paušální příplatky + zvýšení mezd o 2,5 procent</td> </tr> </table> <p>Státní služba</p> <table border="1"> <tr> <td>Předmět stávky:</td> <td>Zvýšení mezd a platů, srovnání východ-západ</td> </tr> <tr> <td>Délka trvání:</td> <td>Výstražné stávky</td> </tr> <tr> <td>Počet stávkujících:</td> <td>ca. 100.000</td> </tr> <tr> <td>Výsledek:</td> <td>Zvýšení mezd o 400 DM paušálně, + zvýšení 2,0 procent od 1.8.2000, dalších 2,4 procent od 1.9.2001</td> </tr> </table>	Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů	Délka trvání:	Četné stávky	Počet stávkujících:	Bez údajů		Regionálně rozdílné paušální příplatky + zvýšení mezd o 2,5 procent	Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů, srovnání východ-západ	Délka trvání:	Výstražné stávky	Počet stávkujících:	ca. 100.000	Výsledek:	Zvýšení mezd o 400 DM paušálně, + zvýšení 2,0 procent od 1.8.2000, dalších 2,4 procent od 1.9.2001
Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů																
Délka trvání:	Četné stávky																
Počet stávkujících:	Bez údajů																
	Regionálně rozdílné paušální příplatky + zvýšení mezd o 2,5 procent																
Předmět stávky:	Zvýšení mezd a platů, srovnání východ-západ																
Délka trvání:	Výstražné stávky																
Počet stávkujících:	ca. 100.000																
Výsledek:	Zvýšení mezd o 400 DM paušálně, + zvýšení 2,0 procent od 1.8.2000, dalších 2,4 procent od 1.9.2001																

Seznam použité literatury:

1. Monografie

- Bělina M. a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2001
- Bělina M. a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004
- Brox H., Ruethers B., Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2002
- Daeubler W., Das Arbeitsrecht, C.H.Beck, Muenchen 1995
- Duetz W., Arbeitsrecht, C.H.Beck, Muenchen 2003
- Galvas M., K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva, Právnícké sešity č.22, MU Brno 1993
- Galvas M., Kolektivní pracovní právo České republiky, AUBI č.145, MU Brno 1995
- Gamillscheg F., Kollektives Arbeitsrecht, C.H.Beck, Muenchen 1997
- Gitter B., Michalski K., Arbeitsrecht, C.F. Mueller, Heidelberg 2004
- Habuda J., Jennewein M., Oppenländer K. H., Der Transformationsprozess in Ostmitteleuropa. Ifo Studien zur Osteuropa- Transformationsforschung 22, Weltforum-Verlag, Köln, 1996
- Hála J., Kroupa A., Council of Economic and Social Agreement tightens representativeness criteria. Research Institute for Labour and Social Affairs, Czech Republic, 2005, www.eiro.eurofound.ie/about/2005/03/feature/cz0503102f.html
- Hanau W., Adomeit K., Arbeitsrecht, Kohlhammer Verlag, Berlin 2000
- Hromadka W., Maschmann F., Arbeitsrecht Band II, Springer Verlag, Berlin, Heidelberg 2001
- Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Bova Polygon, Praha 2007

- Kroupa A., Vašková R., Hála J., Public views of trade unions analysed., Research Institute for Labour and Social Affairs, Czech Republic, 2004, www.Euro.eurowfound.eu.int/about/2004/11/feature/cz0411105.f.html
- Lieb M., Arbeitsrecht, C. H. Beck, Muenchen 2000
- Loewisch M., Arbeitsrecht, Werner, Duesseldorf 2002
- Myant M., Czech and Slovak Trade Unions, Ilford, Frank Cass and Company, 1994
- Rippe W., Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen und sozialistischen Systemen, Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Walter de Gruyter, Berlin 1985
- Schaub K., Koch B., Linck F., Arbeitsrechts-Handbuch, C.H. Beck, Muenchen 2002
- Spirit M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, Prospektrum, Praha 1999
- Tomeš I., Tkáč V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993
- Vysokajová M., Kahle B., Doležilek J., Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007
- Zoellner K., Loritz S., Arbeitsrecht, C.H. Beck, Muenchen 1998

2. Články

- Bukovjan P., Chládková A.: Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce, Práce a mzda, č. 7-8/2006
- Dobřichovský T.: Sjednávání kolektivních smluv u zaměstnavatele s více odborovými organizacemi, Právo a zaměstnání, č. 10/2003
- Galvas M.: Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti, Právo a zaměstnání, č. 2/2002
- Galvas M.: Ústavní soud ke kolektivnímu vyjednávání, Práce a mzda, č. 7-8/2003

- Hájková L.: Kolektivní smlouvy vyššího stupně - rozšiřování závaznosti v ČR a v EU, *Práce a mzda*, č. 8-9/2004
- Havlík A.: Kolektivní pracovní právo - diskuse, *Práce a mzda*, č. 7-8/2003
- Heinze M.: Flexibilisierung des Arbeitsrechts, *Zeitschrift fuer auslaendisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, Nr. 180/1987
- Henssler M.: Tarifautonomie und Gesetzgebung, *Zeitschrift fuer Arbeitsrecht*, Nr. 1/ 1998
- Hrabcová D.: Několik úvah o současném stavu českého kolektivního práva a jeho úkolech při jeho harmonizaci s normami EU, *Právo a zaměstnání*, č. 1-2/1999
- Hromadka W.: Gesetzliche Tarifoeffnungsklauseln, *Neue juristische Wochenschrift*, S. 1227/2003
- Kala F.: Co bylo sjednáno v kolektivních smlouvách na rok 2002, *Práce a mzda*, č. 2-3/2003
- Kostečka J.: Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, *Právo a zákonnost*, č. 9/1991
- Kostečka J.: Jak je to doopravdy s právem na stávkou, *Soudy*, č. 48/1994
- Kostečka J.: Kolektivní smlouva jako autonomní právotvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené, *Právník*, č.10-11, 1996
- Pichová A.: Mezinárodní organizace práce- její současné problémy a perspektivy, *Práce a mzda*, č.2/1996
- Součková M.: Zákonnost stávkou, *Práce a mzda*, č. 8-9/1994
- Šimerka P.: Rodí se nový zákoník práce, *Právo a zaměstnání*, č. 11/2004
- Šubrt B.: Poznatky z kolektivního vyjednávání v roce „jedna“, *Práce a mzda*, č. 13/1991

- Šubrt B.: Zákon o kolektivním vyjednávání a právní úprava kolektivních smluv s komentářem, Práce a mzda, č. 1, 1991
- Šubrt B.: K návrhu nového zákoníku práce, Práce a mzda, č. 11/2005
- Šubrt B.: Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce, Práce a mzda, č. 7-8/2006
- Šubrt B.: Proč nastal konflikt v odborovém hnutí?, Práce a mzda, č. 4/2006
- Šubrt B.: Nové možnosti obsahu kolektivních smluv podle nového zákoníku práce, Práce a mzda, č. 11/2006

3. Internet

- www.arbeit-und-arbeitsrecht.de
- www.arbeitgeber.de
- www.aso.cz
- www.bmw.de
- www.bvmw.de
- www.cmkos.cz
- www.dgb.de
- www.dihk.de
- www.dhv-cgb.de
- www.eurostat.de
- www.heute.de/archiv
- www.ig-metall.de
- www.kzps.cz
- www.noviny-mpsv.cz

- www.spd.cz
- www.statistisches-taschenbuch.de
- www.trexima.de
- www.tyden.cz
- www.verdi.de
- www.vlada.cz