

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A FRANCOUZSKÉ ÚPRAVY
KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ S DŮRAZEM NA PRÁVO NA STÁVKU
A ROZBOR PŘÍSLUŠNÉ FRANCOUZSKÉ PRÁVNÍ TERMINOLOGIE S
GLOSÁŘEM

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Ivo Petrů, Ph.D.

Autor práce: Zdenka Smiřická

Studijní obor: FJEMO

Ročník: 3.

2020

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledky obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 31. 7. 2020

Zdenka Smiřická

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé práce panu JUDr. Mgr. Ivovi Petřů, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a připomínky ke zpracování této bakalářské práce.

Anotace

Cílem mé bakalářské práce je komparativní analýza úpravy kolektivního vyjednávání s důrazem na právo na stávku v České republice a ve Francii.

Obsah této práce tvoří úvod do pracovního práva, základní prameny a struktura obou právních řádů. Poté se podrobněji zabývá úpravou kolektivního vyjednávání a v neposlední řadě právem na stávku. Závěr tvoří srovnání úpravy kolektivního vyjednávání s důrazem na stávku v obou právních řádech a zhodnocení míry jejich rozdílnosti. V úplném závěru této práce je vypracován francouzsko-český glosář.

Klíčová slova: kolektivní vyjednávání, právo na stávku, právní řád, glosář

Abstract

The aim of this bachelor thesis is a comparison of the Czech and French law on collective bargaining with an emphasis on the right to strike and analysis of the relevant French legal terminology with a glossary.

The content of this bachelor thesis consists of an introduction to labour law, basic sources about the topic and overall structure of both rules of law. Thereafter the thesis is dealing with the legislation of collective bargaining in more detail. Last but not least it is covering the right to strike. The conclusion is made of comparison of legislation of collective bargaining with an emphasis on strike in both rules of law and evaluation of the range of their differences. In the very end of this bachelor thesis, a French-Czech glossary is present.

Key words: collective bargaining, right to strike, legislation, glossary

Obsah

Úvod.....	8
1 Popisná část – Česká republika.....	10
1.1 Právní řád.....	10
1.2 Legislativní proces	11
1.3 Pracovní právo	12
1.3.1 Historický vývoj pracovního práva.....	12
1.3.2 Pojetí pracovního práva v ČR, prameny	15
1.3.3 Pracovní poměr	17
1.4 Kolektivní vyjednávání	19
1.4.1 Vznik a vývoj.....	19
1.4.2 Vymezení pojmu a kodifikace kolektivního vyjednávání	20
1.5 Právo na stávku.....	22
1.5.1 Stávka a její historie	22
1.5.2 Vymezení pojmu stávka.....	22
1.5.3 Pravidla stávky.....	23
1.5.4 Druhy stávky.....	26
2 Popisná část – Francie.....	27
2.1 Právní řád.....	27
2.2 Legislativní proces	27
2.3 Pracovní právo	28
2.3.1 Historický vývoj pracovního práva.....	28
2.3.2 Pojetí pracovního práva ve Francii, prameny	29
2.3.3 Pracovní poměr	30
2.4 Kolektivní vyjednávání	30
2.4.1 Vznik a vývoj.....	30

2.4.2	Vymezení pojmu a kodifikace kolektivního vyjednávání	32
2.5	Právo na stávku	33
2.5.1	Stávka a její historie	33
2.5.2	Vymezení pojmu stávka.....	34
2.5.3	Pravidla stávky.....	34
2.5.4	Druhy stávek	35
3	Komparace České republiky a Francie	37
3.1	Právní řád.....	37
3.2	Legislativní proces	37
3.3	Historie pracovního práva	38
3.4	Prameny pracovního práva	39
3.5	Pracovní poměr	39
3.6	Historie kolektivního vyjednávání	40
3.7	Vymezení kolektivního vyjednávání a kodifikace	40
3.8	Stávka a její historie	41
3.9	Vymezení pojmu stávky	41
3.10	Pravidla stávky.....	41
3.11	Druhy stávek	42
4	Rozbor příslušné právní terminologie	43
4.1	Překlad příslušných právních pojmů	43
4.2	Glosář	46
	Závěr.....	50
	Resumé	52
	Seznam odborné literatury.....	54

Úvod

Cílem mé bakalářské práce s názvem *Komparativní analýza české a francouzské úpravy kolektivního vyjednávání s důrazem na právo na stávku a rozbor příslušné právní terminologie s glosářem* je analyzování tohoto tématu a poté porovnání míry rozdílnosti v obou právních řádech.

Toto téma jsem si vybrala na základě svých preferencí. Během mého studia na vysoké škole jsem se seznámila se základními termíny, jež se týkají pracovního práva. Téma stávky je pro mne velmi zajímavé zvláště kvůli četnosti stávek ve Francii. Především mne zajímá, jak velké jsou rozdíly stávky a kolektivního vyjednávání v Česku a ve Francii.

Francie jako spřátelený stát mě zajímá dlouhodobě. Již během svého studia na střední i vysoké škole jsem opakovaně jezdila na prázdninové brigády do přímořských oblastí této země. Každý můj pracovní pobyt ve Francii mě velmi obohatil. Svému otci jsem již v roce 2015 pomáhala s přípravou publikace o tom, jak za 2. světové války odbojáři v městečku Dřevohostice zachránili dva mladé francouzské vlastence: Françoise Schallera a Marcela Ebera, kteří pocházeli z oblasti Alsaska-Lotrinska.

Má bakalářská práce se skládá ze čtyř částí, které tvoří kapitoly a podkapitoly.

Primárním cílem mé práce je popsat základy obou právních řádů, uvést zásady pracovního práva a jeho pojetí v obou zemích. Následuje podrobný popis kolektivního vyjednávání, jeho historie a vymezení. V neposlední řadě se budu zabývat právem na stávku a jeho postavením jak ve Francii, tak v České republice. Za základní zdroje jsou brány příslušné právní zákony a předpisy české a francouzské.

Za druhotný cíl mé práce považuji tzv. komparativní analýzu (srovnávací analýzu), kde je jako hlavní smysl mé práce srovnání obou právních řádů a vytyčení jejich příslušných rozdílů.

Poslední část mé práce můžeme považovat za část lingvistickou. Týká se rozboru příslušné právní terminologie. Vybrané právní termíny s použitím slovníků definuji a budu se snažit najít jejich české ekvivalenty. V této části použiji *Francouzsko-český, česko-francouzský právní slovník*,¹ *elektronický slovník LINGEA*,² *terminologická databáze IATE*,³ *Vocabulaire juridique*,⁴ a v neposlední řadě *Sborník s názvem Terminologie pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v konfrontaci s češtinou*.⁵

¹ LARIŠOVÁ, M. *Francouzsko-český, česko-francouzský právní slovník*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 9788073801113.

² *Slovník LINGEA* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://slovniky.lingea.cz/html>

³ *Slovník IATE* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://iate.europa.eu/home>

⁴ CORNU, G. *Vocabulaire juridique*. Paris: Quadrige, 2018. ISBN 978-2-13-081741-3.

⁵ *Terminologie pracovního práva a práva sociálního zabezpečení ve francouzštině v konfrontaci s češtinou: Kolektivní pracovní právní vztahy ve francouzském právu a jejich terminologie*. Praha: VŠE, 2015.

1 Popisná část – Česká republika

1.1 Právní řád⁶

Právní řád České republiky se řadí mezi kontinentální typy právní kultury. Základem českého právního řádu je psané právo, kam patří zákony, předpisy, mezinárodní smlouvy odsouhlasené Parlamentem ČR a také nálezy Ústavního soudu.

Mezi nejdůležitější právní předpisy patří zákony a ústavní zákony. Mezi ústavní zákony řadíme Ústavu České republiky a Listinu základních práv a svobod. Na tyto zákony se vážou tzv. podzákonné právní předpisy, mezi něž řadíme nařízení vlády a různé vyhlášky.

Pro právní řád České republiky jsou rovněž důležité mezinárodní smlouvy, jež zaujímají do jisté míry nadřazenou pozici nad ostatními právními předpisy. Česká republika je od vstupu do Evropské unie ovlivněna také evropským právem.

V České republice nepovažujeme za pramen práva obyčej, pouze v některých případech na něj zákon odkazuje. Podobně je to také se soudním rozhodnutím, rovněž není považováno za pramen práva, ale pokud je rozhodnutí publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, působí jako pramen práva. Česká republika má hierarchicky uspořádaný právní řád, na jehož vrcholu stojí Ústava ČR a ústavní zákony, poté zákony a prováděcí předpisy.

Jak je již výše uvedeno, evropské právo u nás platí stejně jako v jiných státech EU. Ve vztahu k evropskému právu platí zásada přednosti komunitárního práva, jež stanovuje, že pokud je v rozporu evropská norma s vnitrostátní, má přednost norma evropská.

Mezinárodní smlouvy nám uvádějí vztahy ČR s ostatními zeměmi, ratifikuje je zpravidla hlava státu, u nás prezident republiky. Mezinárodní smlouvu je potřeba vyhlásit a uveřejnit ji ve Sbírce mezinárodních smluv.

⁶ EU. Právo členského státu - Česká republika. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z :https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-cz-maximizeMS-cs.do?member=1.html

1.2 Legislativní proces⁷

Legislativní proces je postup tvorby právních norem, změny, nebo také jejich zrušení. Legislativní proces představují čtyři stadia, a to zákonodárná iniciativa, projednání návrhu, hlasování o návrhu a promulgace zákona.

Zákonodárnou iniciativou je podání návrhu zákona. Může ho podat poslanec nebo skupina poslanců, vláda, Senát nebo také zastupitelstva vyšších územně samosprávných celků.

Návrhy zákonů se v ČR předkládají předsedovi Poslanecké sněmovny, ten pak zajistí, aby se dostaly ke všem poslancům. Projednání zákona probíhá ve třech fázích, tzv. čteních.

První čtení probíhá v plénu, tzn. v Poslanecké sněmovně. Ta může rozhodnout o zamítnutí, vrácení navrhovateli k dopracování nebo o přikázání návrhu k projednání výboru. Pro přijetí návrhu je potřeba určitý počet hlasů, tj. nadpoloviční většina hlasů přítomných poslanců. Podle Ústavy ČR musí být přítomna jedna třetina všech poslanců. K projednání zákona ve výboru je stanovena lhůta 60 dnů od rozhodnutí, Sněmovna ji může zkrátit, nebo prodloužit o 20 dnů.

Druhé čtení probíhá ve výboru a konečnou fází je usnesení, které doporučí Sněmovně schválení návrhu, nebo jeho zamítnutí. V této fázi mohou být řešeny změny nebo doplnění návrhu. Důležitou částí druhého čtení je rozprava v plénu Sněmovny. Ta může návrh zákona vrátit k projednání, nebo rozhodnout, že návrh zamítne.

V třetím čtení probíhají opravy chyb jak legislativně technických, tak gramatických, logických nebo také tiskových. Na konci třetího čtení probíhá hlasování. Pokud je zákon přijat, je postoupen Senátu. Ten buď zákon schválí, zamítne, vrátí Poslanecké sněmovně, nebo se jím nebude zabývat a neprojedná jej. Jestliže Senát zákon schválil, je přijat a postoupen prezidentovi k podpisu. Pokud je zákon zamítnutý, může Poslanecká sněmovna Senát přehlasovat nadpoloviční většinou. Poté dostane zákon k podpisu prezident republiky. Ten má právo použít suspenzivní veto. Vyjádřit se

⁷ EU. Právo členského státu - Česká republika. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-cz-maximizeMS.es.do?member=1.html

musí do patnácti dní. Pokud ale použije veto, může jej nadpoloviční většina všech poslanců přehlasovat. Pokud se tak nestane, zákon nemůže být přijat. Jestliže prezidenta přehlasovali, následuje poslední fáze, tzv. promulgace zákona. Promulgace zákona je vyhlášení zákona, publikování ve Sbírce zákonů. Bez publikování v úplném znění by zákon nebyl platný.

1.3 Pracovní právo

1.3.1 Historický vývoj pracovního práva⁸

Pracovní právo vzniklo na základě potřeby regulovat pracovní vztahy a také díky vývoji moderního právního systému. Vývoj pracovního práva je spojován nejčastěji s kapitalismem, ale je jisté, že se s určitou úpravou pracovního práva lidé setkali už ve starověkém Římě. Příkladem by mohla být námezdní smlouva (konání určité práce za odměnu). Poté ve středověku bylo prosazováno horní právo, cechovní předpisy a čelední řády.

Prvním významným milníkem pro Českou republiku byl horní zákoník Václava II. z roku 1300–1305. Tento dokument upravoval podmínky těžby a zpracování stříbra, obsahoval také protikoaliční předpisy (zákaz se shromažďovat ve spolcích), pravidla bezpečnosti práce (osvětlení dolů, větrání...). V neposlední řadě obsahoval předpisy o výplatě mzdy a pracovní době.

Ve 14. století byla zavedena šestihodinová pracovní doba a v 16. století byla zavedena tzv. úkolová mzda. Pracovní smlouvy byly uzavírány ve větších městech. Existovaly smlouvy čelední (uzavírány na 1 rok mezi čeledí a vrchností), tovaryšské a učednické (byly upravovány cechovními řády). V 17. století byl Marií Terezií vydán robotní patent (stanovení délky práce, rozdělení do tříd podle majetku...). Právo bylo v té době limitováno nevolnictvím.

K velké změně došlo na přelomu 18. a 19. století, kdy bylo zrušeno nevolnictví. Toto období je považováno za dobu rozvoje průmyslu a kapitalistického výrobního způsobu, prosazování liberalismu v oblasti práce. Lidé se stěhují do měst.

⁸ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 27–45

První úprava moderního pracovního vztahu proběhla v r. 1811 Všeobecným rakouským občanským zákoníkem. Tento zákoník upravil námezdní smlouvu, jež v této době obsahovala smlouvu služební (konat pro jinou osobu službu určitý čas, za úplatu přiměřenou, vyplacenou poté, co byla služba vykonána, výpověď byla možná, výpovědní doba pro obě strany byla stejná – 14 dnů...) a smlouvu o dílo (zhotovení díla za úplatu). Čelední řády existovaly i v 19. století. Čelední řády zavedly povinnosti a práva pro zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatelé měli například právo zaměstnance tělesně trestat, zaměstnanci se měli chovat uctivě a poníženeč, oblékat se skromně.

V 19. století proběhl vývoj ochranného zákonodárství. Za Josefa II. byly vydány předpisy na ochranu zaměstnaných dětí. Roku 1842 byl vydán dvorský dekret, který povolil zaměstnávat děti od 9 let, pokud byly alespoň tři roky ve škole, od 12 let, pokud ve škole nebyly vůbec. Roku 1859 byl vydán živnostenský řád, ten zakazuje zaměstnávání dětí do 10 let, děti od 10 do 12 let bylo možné zaměstnat, jen pokud o to požádal otec. Později byla přijata prosincová ústava, která zakotvila koaliční svobodu, tzn. bylo povoleno zakládat zájmová sdružení. Touto ústavou byl položen základ kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva. Kolektivní smlouvy vedly ke vzniku moderního pracovního práva. Od roku 1870 nemohly být trestně stíhány stávkové akce, které neohrožovaly veřejný klid a pořádek.

Na počátku 20. století byla zavedena osmihodinová pracovní doba. V tomto století se pracovní zákonodárství rozděluje do dvou skupin na soukromé a veřejné. Do práva soukromého se řadí například sjednání pracovní smlouvy, obsah smlouvy, naopak do práva veřejného patří pracovní doba, bezpečnost práce, předpisy o kolektivních smlouvách. Ve 30. letech 20. století měla na pracovní právo vliv hospodářská světová krize. Později byla zavedena nacistická opatření jako nucená práce, likvidování Židů, komunistů a tak dále. Tyto předpisy nebyly uznány jako součást československého právního řádu. Poválečné začátky byly velice těžké jak ekonomicky, tak politicky. Bylo přijato několik zákonů: zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou atd. V roce 1948 komunisté přebudovali právní řád. Vytvořili právníkou dvouletku – staré zákony nahrazovali novými. Úpravy byly pro všechny pracovníky jednotné.

Roku 1965 byl s účinností od 1. 1. 1966 vydán zákoník práce. Návrh vypracovala Ústřední rada odborů. Mezi znaky dané zákoníkem práce se řadí jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Proběhla jednotná právní úprava mezi zaměstnancem a organizací.

Toto sjednocení bylo zdůvodněno typem hospodářského systému. Upravuje téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů. Zákoník práce nedovoluje odchylky ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků. Smlouvy mají malý prostor pro svá ujednání. Pracovní právo se osamostatnilo od jiných právních odvětví. Novely zákoníku práce sledují určitý cíl a přinášejí drobné změny.

Po roce 1989 dochází k určitému rozvolňování kogentnosti. Typickým znakem pracovního zákonodárství po roce 1989 je soukromé podnikání. Jedná se o možnost fyzických osob zaměstnávat občany, což dříve nebylo vůbec možné. Po novele Ústavy ČSSR je vydán zákon č. 105/1990 Sb. Ten stanovuje, že podnikatel může nabýt majetek v jakémkoliv rozsahu a může zaměstnat neomezený počet pracovníků. Tímto zákonem je také upraven pracovní poměr mezi manželi. Manžel nebo manželka mohou být zaměstnáni jako spolupracující členové rodiny.

Pracovně právní vztahy byly ovlivněny třemi zákony, a to zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (ten zrušil předchozí systém administrativní regulace a díky němu vznikly předpoklady pro trh práce), zákonem č. 120/ 1990 Sb., kterým byly upraveny vztahy mezi odborovými organizacemi a v neposlední řadě zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon je považován za důležitý, protože ovlivňuje uzavírání kolektivních smluv, řeší spory a použití nátlakových prostředků.

Harmonizační novela č. 155/2000 Sb. si zaslouží zmínku. Jejím hlavním cílem bylo prominutí příslušných směrnic Evropského společenství. Tato novela chtěla sloučit zákoník práce s právem Evropského společenství. Zákoník práce je stále měněn a doplňován.

Po roce 1989 proběhlo velké množství úprav v oblasti kolektivního vyjednávání, naopak v individuálním pracovním právu žádné úpravy neproběhly. Z důvodu časté novelizace zákoníku práce se rozhodlo o vytvoření nového zákoníku práce. Ten měl vycházet ze stejných základů jako členské státy EU. V novém zákoníku práce se měly zohlednit potřeby podniků a živností při zaměstnávání zaměstnanců, respektování kolektivních akcí, oprávněné zájmy zaměstnance. Zmíněny by měly být i kolektivní

smlouvy. Po problematickém projednání byl v květnu roku 2006 nový zákoník práce přijat (č. 262/2006 Sb.). Po svém přijetí byl několikrát novelizován. V roce 2008 bylo ústavním soudem zrušeno několik ustanovení, protože nebyla v souladu s Ústavou ČR.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, upravil koncepční změny a změny vedoucí ke zvýšení flexibility (například mzda s přihlédnutím na přesčasy, zvýšení rozsahu práce na DPP...). Nový zákoník práce vychází z principu „*co není zakázáno, je dovoleno*“.

1.3.2 Pojetí pracovního práva v ČR, prameny

Pracovní právo řadíme do práva soukromého. Tvoří soubor právních norem, upravující tři oblasti: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti.

Za individuální pracovní právo je považován soubor právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele pracovní silou vykonávající činnost za určitou mzdu (odměnu). Individuální pracovní právo je upraveno zákoníkem práce.

Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů. Kolektivní pracovní právo je upraveno zákoníkem práce i kolektivními smlouvami.

Třetí oblastí je úprava zaměstnanosti, která reguluje vztahy, má ochrannou i organizační funkci. Úpravu zaměstnanosti můžeme najít v čl. 26 LPS (právo na zaměstnání podle §1ZZ) a také v zákoníku práce – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, prováděcích předpisů k tomuto zákonu.⁹

Pracovní právo má stejně jako jiné právní oblasti základy v ústavních zákonech. Nejdůležitější je zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod, zejména čtvrtá hlava. Pro individuální právo je důležitý zejména čl. 9 „*nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“¹⁰

⁹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. str. 3–4

¹⁰ Čl. 9 usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Dále podle Čl. 26 usnesení č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“ Podle Čl. 28 usnesení č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“¹¹

Pracovní právo je v České republice upraveno zejména zákoníkem práce, poté také zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V neposlední řadě je pracovní právo upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní právo je ovlivněno také směrnicemi EU, například směrnicí o ochraně mladistvých pracovníků nebo směrnicí o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Mezi prameny práva řadíme i podzákoné předpisy jako například nařízení vlády o minimální mzdě.

Pracovněprávní vztah je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní vztah vzniká uzavřením pracovní smlouvy.

Za subjekty jsou považovány smluvní strany pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel je osoba fyzická nebo také právnická, již se zaměstnanec zavázal k výkonu práce na základě uzavření pracovní smlouvy. Za zaměstnance můžeme považovat osobu fyzickou, která se zavázala k výkonu práce pro zaměstnavatele. Zaměstnancem se může stát fyzická osoba, která je způsobilá a svéprávná k výkonu práce.¹²

¹¹ Čl. 28 usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

¹² HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. Aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 57–58

1.3.3 Pracovní poměr

Zákoník práce upravuje větší část individuálního práva v ČR. Zákoník práce je rozdělen na části, hlavy, díly a oddíly. Skládá se ze čtrnácti částí. První část zaujímají všeobecná ustanovení, druhá se týká pracovního poměru a třetí se zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, následuje pracovní doba a doba odpočinku, bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Část šestou tvoří odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu. Část sedmá se týká náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce. Osmou část zaujímají překážky v práci, devátou dovolená a desátou péče o zaměstnance. Část jedenáctá se týká náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Poslední tři části se týkají informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pak následují společná ustanovení a přechodná a závěrečná ustanovení.¹³

Vymezení pracovního poměru dle § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce: *„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“*¹⁴

Dle zákoníku práce můžeme odlišit dva způsoby vzniku pracovního poměru, tj. jmenováním nebo pracovní smlouvou. Pracovní poměr musí vzniknout svobodně z vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Důležitou funkci v pracovním poměru má pracovní smlouva. Pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu a musí v ní být obsaženo: jaký druh práce bude zaměstnanec vykonávat, kde ji bude vykonávat a v neposlední řadě musí být uveden den nástupu do práce (tímto dnem vzniká pracovní poměr).

Ukončení pracovního poměru můžeme rozdělovat na jednostranný a oboustranný. Za oboustrannou se považuje dohoda o rozvázání pracovního poměru. Mezi jednostranné řadíme: výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.¹⁵

¹³zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴ § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁵ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6. str. 243

Zákoník práce stanovuje pracovní dobu v Česku na 40 hodin týdně, to nezahrnuje zaměstnance pracující v dolech, v dvousměnném a třisměnném provozu. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec má nárok po 6 hodinách nepřetržité práce na třicetiminutovou přestávku.¹⁶

¹⁶ § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 83 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

1.4 Kolektivní vyjednávání

1.4.1 Vznik a vývoj¹⁷

Jedny z prvních kolektivních smluv byly uzavírány v 1. polovině 19. století v Anglii. Byly považovány za prostředek boje za vyšší mzdu nebo za délku pracovní doby. Ve 2. polovině 19. století se uzavírání těchto smluv rozšířilo i do Francie nebo také Německa.

Na našem území dochází k rozvoji kolektivních smluv již před rokem 1900. Rozhodujícím v otázce o kolektivním vyjednávání a právem na stávku se stalo přijetí rakouského koaličního zákona č. 43 z roku 1870. Okolo roku 1905 dochází k rozšíření kolektivních smluv v důsledku dělnického hnutí. Před 1. světovou válkou bylo typické neuznávání právní závaznosti kolektivních smluv, a to nejen v Rakousko-Uhersku. K zákonné úpravě kolektivních smluv dochází až po válce. V ČSR byla závaznost kolektivních smluv postupně uznávána.

Významné bylo vydání vládního nařízení č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních, tím se kolektivní smlouvy staly právně závaznými a nevylučitelnými. Pracovní smlouva nemohla narušit nároky zaměstnance, které plynuly z kolektivní smlouvy.

Během druhé světové války se neuzavíraly kolektivní smlouvy. Až od roku 1951 byly uzavírány v závodech, ale ztratily svůj dosavadní charakter, tzn. zlepšování mzdových a pracovních podmínek. V tomto období díky centralizovanému řízení dostaly charakter programového dokumentu hospodářského vedení a odborů, obsahovaly závazky ke splnění a překročení podnikových plánů. Během tohoto období se kolektivní smlouvy změnilly z právních dokumentů na politické.

V šedesátých letech proběhla právní úprava kolektivních smluv v zákoníku práce. Ten umožnil úpravu pracovních a mzdových podmínek v kolektivních

¹⁷ TRÖSTER, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014 ISBN 978-80-7478-644-0 str. 2

¹⁷ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2. str. 9–11

smlouvách. Od roku 1971 byly vládou ČSSR a Ústřední radou odborů vydávány zásady pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv.

Po roce 1989 došlo v naší republice ke spoustě změn politických, sociálních i ekonomických. Roku 1989 byl novelizován zákoník práce. Roku 1990 byl zákon o kolektivním vyjednávání schválen tehdejším Federálním shromážděním. V roce 1991 byl zveřejněn ve sbírce zákonů. Po zániku České a Slovenská Federativní republiky, se stal zákon o kolektivním vyjednávání 31. prosince roku 1992 součástí právního řádu ČR.

1.4.2 Vymezení pojmu a kodifikace kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je v České republice především upraveno v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ze dne 4. prosince 1990.

Právo na kolektivní vyjednávání je kodifikováno také úmluvami Mezinárodní organizace práce (MOP). Za důležité se považuje zejména úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 z 1. 7. 1949) o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat (tato úmluva je ratifikovaná Českou republikou), úmluva č. 154 z 20. 6. 1981 o podpoře kolektivního vyjednávání (tato úmluva není dosud Českou republikou ratifikovaná). Přesto, ale v této úmluvě můžeme najít definici kolektivního vyjednávání. Jedná se o *„všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky, a, popř. nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.“*¹⁸

Tato definice ale není v zákoně o kolektivním vyjednávání přímo uvedena. Zákon říká, že cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy, k tomuto výsledku však nemusí strany dospět. Kolektivní smlouva má povahu tzv. dvoustranného

¹⁸ *Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou I.* Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-66-3.str. 304

právního úkonu. Za subjekty jsou považovány odborové organizace a zaměstnavatelé, popř. organizace zaměstnavatelů.¹⁹

Zákon o kolektivním vyjednávání se nevztahuje na občany ve veřejné funkci, která není vykonávána v pracovním poměru, na členy družstev nebo také na příslušníky ozbrojených sil.

V České republice zastupují zaměstnance odborové organizace nebo rada zaměstnanců a zaměstnavatele organizace zaměstnavatelů. Rada zaměstnanců může vzniknout při počtu 25 zaměstnanců v podniku. Zřízení rady je dobrovolné.

V některých případech dochází ke kolektivním sporům, to jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků. Ve většině případů zaměstnavatel plní závazky, které z uzavřené kolektivní smlouvy vyplývají.

Smluvní strany si po dohodě mohou zvolit zprostředkovatele, před kterým proběhne řízení, například pokud odborová organizace předloží návrh kolektivní smlouvy zaměstnavateli a ten jednání protahuje. Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti. Řízení se považuje za neúspěšné, pokud spor není vyřešen do 20 dnů. Náklady na řízení si platí každá strana sama.

Pokud bylo řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou smluvní strany zažádat o řízení před rozhodcem. Přijetím žádosti je řízení zahájeno. Rozhodce písemně sdělí rozhodnutí do patnácti dnů. Náklady hradí ministerstvo.

Pokud jednání o kolektivní smlouvě vážne i po řízení před zprostředkovatelem, může být použit krajní prostředek sporu, tj. vyhlášení stávk. Dle § 16 zákona o kolektivním vyjednávání: „*Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka.*“ Více o stávce v následující kapitole.²⁰

¹⁹ ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávk.* Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2. str. 16

²⁰ TRÖSTER, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2014 ISBN 978-80-7478-644-0. str. 24-33

1.5 Právo na stávku

1.5.1 Stávka a její historie

Stávka patří mezi staré a často používané nástroje, které slouží k prosazování skupinových zájmů pracovníků. Historické kořeny stávky se objevují již ve starověku. Až do 19. století byla stávka chápána jako porušení práva. Na území ČR se stávka objevuje až v 70. letech 19. století. Během totalitních režimů bylo právo na stávku zakazováno (po únoru 1948), později nebylo výslovně zakazováno, ale bylo stíháno jako porušení pracovní kázně (zákoník práce do roku 1990).²¹

V dnešní době právo na stávku v ČR upravuje článek 27 odstavec 4 Listiny základních práv a svobod a také zákon číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.²²

1.5.2 Vymezení pojmu stávka

Stávku v České republice definuje zákon o kolektivním vyjednávání takto: „*Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.*“²³

M. Galvas je toho názoru, že definice: „*částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci*“ není podle něj dostatečná. Měla by být doplněna alespoň o to, že se jedná o úmyslné jednání, o krajní prostředek, o přerušení práce v pracovní době. Stávka musí být oznámena a pro stávku je nezbytný přesně formulovaný požadavek.²⁴

Stávku můžeme také definovat jako způsob řešení konfliktů, týkajících se kolektivních pracovních vztahů. Subjekty stávky jsou totožné se subjekty kolektivního pracovního práva, za subjekty tedy považujeme organizace zaměstnavatelů a kolektivy

²¹ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. ISBN 80-210-0628-5. str.3

²² WARNECK, W. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku: Srovnávací přehled*. Brusel: ETUI-REHS aisbl, 2008. ISBN 978-2-87452-110-2.

²³ § 16 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

²⁴ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. str. 21

zaměstnanců. Právo vyhlásit stávkou má pouze kolektivní subjekt na straně zaměstnanců, nikoli zaměstnavatelů, tj. odborová organizace, více v kolektivním právu.²⁵

Obsah práva na stávkou tvoří možnost organizovaného přerušování práce. Je nutno rozlišit dvě roviny, a to účast zaměstnance na straně jedné a vyhlášení stávkou odbory na straně druhé. Každý zaměstnanec má právo se zúčastnit stávkou jako formy legálního nátlaku. Toto právo je omezeno zákonem jen pro povolání, která jsou potřebná (nezbytná) k zachování pořádku ve státu, tj. hasiči, zaměstnanci zdravotnických zařízení, soudci, státní zástupci... Mezi práva zaměstnance patří i právo ukončit kdykoliv svou účast. Skutečnost je taková, že právo na stávkou je zajištěno Listinou základních práv a svobod. Z tohoto práva tudíž plyne, že nikdo nemůže být za účast na legální stávce právně postihován, současně ale nikdo nemůže být nucen stávkou se účastnit.

V druhé rovině se bavíme o typickém prostředku kolektivního pracovního práva. Díky tomuto prostředku se realizuje individuální právo účastnit se stávkou. Obsahem tohoto práva je možnost organizování odborovým orgánem a rovněž vyhlášení stávkou. Výkon práv kolektivního pracovního práva je omezen pouze v nezbytné míře, a to v případech stanovených v čl. 8 v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.²⁶

1.5.3 Pravidla stávkou

Po přijetí zákona o kolektivním vyjednávání se objevily pochybnosti, zda se vyskytuje možnost vyhlásit legálně stávkou nebo se také zúčastnit i jiné stávkou, než je stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Pochybnosti o tom, jestli jsou tyto další stávkou legální, začaly vzápětí po přijetí Listiny základních práv a svobod.

Podle § 16 a následujících zákona o kolektivním vyjednávání se kolektivní spor týká vždy uzavření kolektivní smlouvy. Stávkou má určitá omezení. Stávkovou pohotovost nemůžeme považovat za stávkou, protože je konána za účelem vyvíjení tlaku odborové organizace k plnění platných kolektivních smluv. V České republice se za zvláštní typ stávkou považuje tzv. solidární stávkou. Této stávkou se účastní zaměstnanci

²⁵ GALVAS, M. *Stávkou a právo na stávkou*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. ISBN 80-210-0628-5. str.15

²⁶ GALVAS, M. *Stávkou a právo na stávkou*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. str. 31–32

určitého zaměstnavatele za účelem podpoření stávkujících ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy u jiného zaměstnavatele. Solidární stávka a navádění ke stávce patří mezi zákonné typy kolektivních akcí. Solidární stávka může být považována za nelegální, pokud zaměstnavatel účastníků nemůže nijak ovlivnit výsledek nebo průběh této stávky. Jako příklad uvádí M. Galvas: „*Mohlo by jít tedy například o zaměstnavatele, který je dceřinou společností zaměstnavatele, u nějž probíhá solidární stávka.*“²⁷

Zákon o kolektivním vyjednávání nám stanovuje podmínky stávky, které můžeme vnímat jako určité limity stávkového práva. Hlavní podmínkou legální stávky je vyhlášení stávky. Stávka může být vyhlášena až v určité fázi sporu, a to až po proběhnutí neúspěšného řízení před zprostředkovatelem (Tohle neplatí pro solidární stávku). Pokud smluvní strany požádají o vyřešení sporu rozhodce, stávku nelze vyhlásit.²⁸

Z hlediska legálnosti je také důležité, kdo stávku vyhlásí a jaký postup použije. Dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 17 odst. 1: „*Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat.*“²⁹

Dále je dle téhož zákona odborová organizace povinna informovat zaměstnavatele alespoň tři pracovní dny předem o tom, kdy bude stávka zahájena, jaké jsou její cíle a důvody konání. Je povinna informovat svého zaměstnavatele také o počtu účastníků a v neposlední řadě o seznamu pracovišť, která nebudou v provozu.

O stávce musí proběhnout hlasování. Pro její vyhlášení musí hlasovat dvě třetiny zúčastněných zaměstnanců, a to za předpokladu účasti minimálně poloviny všech

²⁷ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. str. 52–53

²⁸ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. str. 53

²⁹ § 17 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

zaměstnanců zaměstnavatele. Proces hlasování v tomto zákoně není uvedeno. Zákon uvádí pouze to, že odborová organizace je povinna vyhotovit zápis.³⁰

Podle § 20 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, je stávka nezákonná, pokud by se stávky účastnili zaměstnanci, kterým to zákon zakazuje. To jsou zejména zaměstnanci veřejného sektoru (zdravotnická zařízení a zařízení sociální péče, sbory požární ochrany, soudci, prokurátoři, ozbrojené sbory...). Stávka je nezákonná, pokud ji nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (u solidární stávky to neplatí), pokud nejsou dodrženy podmínky stanovené tímto zákonem. Dále je také nezákonná, pokud pokračuje nebo je vyhlášena po uzavření kolektivní smlouvy, pokud nemá podporu jedné třetiny zaměstnanců. Solidární stávka je také v některých případech nezákonná, viz výše. Podle § 21 zákona o kolektivním vyjednávání může návrh o tom, že je stávka nezákonná, podat zaměstnavatel, státní zástupce nebo také organizace zaměstnavatelů. Tento návrh se podává ke krajskému soudu v místě sídla odborové organizace.³¹

³⁰ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. str. 54–55

³¹ STRÁNSKÝ, J. *Sociální dialog v České republice: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-77-2.

1.5.4 Druhy stávký

Stávký můžeme rozlišovat dle okruhu pracovníků na **podnikové** (účastní se všichni, nebo někteří zaměstnanci stejného zaměstnavatele) nebo nadpodnikové (účastní se pracovníci od více zaměstnavatelů), speciálním druhem je stávka **generální** (účastní s jí zaměstnanci celého oboru nebo regionu). Dle intenzity a doby trvání se dělí stávký na základní (trvá do prosazení zájmů, dlouhodobé) a **výstražné** (upozorňují na možnost stávký, krátkodobé). Dále podle vztahu k právu se rozlišují **legální** a **nelegální** nebo podle způsobu provedení na **okupační** (přítomnost zaměstnanců na pracovišti, ale nepracují), **tradiční** (zaměstnanci nechodí do práce), přerušované (stávkování v krátkých intervalech opakovaně) nebo **rotující** (štafetové – střídání skupin zaměstnanců). V neposlední řadě můžeme stávký dělit podle prosazování zájmu na samostatné (prosazují vlastní zájmy), **solidární** (podporují jiné stávkující) nebo solidární zástupné (zaměstnanci zastupují ty, kteří stávkovat nemohou).³²

³² GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. ISBN 80-210-0628-5.str.7

2 Popisná část - Francie

2.1 Právní řád³³

Francouzské právo je tvořeno zejména psanými pravidly. Jedná se o pravidla přijatá státy nebo mezi státy, jež jsou uplatňovaná na vnitrostátní úrovni. Ve Francii existuje určitá hierarchie norem.

Mezinárodní smlouva vstupuje v platnost po její ratifikaci, schválení a následně zveřejnění. Část smluv je aplikována přímo v rámci právního řádu, ostatní musí být provedeny vnitrostátně. Jelikož je Francie jedním ze zakládajících členů EU (1952) (tehdy Evropské společenství uhlí a oceli), týkají se jí normy EU.

Mezi vnitrostátní prameny práva patří **Ústava**, která byla přijata 4. října roku 1958. Důležitá je také preambule Ústavy z roku 1946 a Deklarace lidských a občanských práv z roku 1789. Ústavní zákony jsou před vyhlášením předkládány Ústavní radě a doplňují Ústavu. **Zákony**, které přijal parlament, jsou podřízeny Ústavě. Následují vládní nařízení, nařízení a kolektivní smlouvy.

Judikatura je ve Francii velmi důležitá. Pramení z obecných rozhodnutí nebo **správních soudů**. Judikatura postrádá hodnotu **právního předpisu** a je nadřazena **správním předpisům**.

2.2 Legislativní proces³⁴

Ve Francii rozlišujeme dva způsoby **návrhu zákona**. Za jeden způsob je považován ten, kdy zákonodárnou iniciativu má vláda a předkládá návrh zákona (*projet de loi*) jeden z ministrů na zasedání vlády. Za druhý způsob se považuje, pokud je návrh zákona (*proposition de loi*) předkládán parlamentu se zákonodárnou funkcí.

Oba druhy návrhů musí být předloženy Národnímu shromáždění nebo Senátu.

³³ EU. Právo členského státu - Francie. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-restore-cs.do?member=1.html

³⁴ EU. Právo členského státu - Francie. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-restore-cs.do?member=1.html

Znění zákona je dále posuzováno parlamentem. Pokud je zákon schválen v obou sněmovnách ve stejném znění, je přijat. V případě neshody je přistoupeno k dohodovacímu řízení. Dohodovací řízení je tvořeno tzv. paritní komisí, ta obvykle po druhém čtení ve sněmovně navrhne nové znění zákona. Vláda má možnost dohodovací řízení urychlit. Zákon je vyhlášen prezidentem do 15 dnů od schválení parlamentem a předání vládě. Během této doby může být zákon přezkoumán. Zákon vstupuje v platnost po zveřejnění v Úředním věstníku.

2.3 Pracovní právo

2.3.1 Historický vývoj pracovního práva³⁵

Dějiny **pracovního práva** nelze zaměňovat s dějinami práce. Zatímco práce sahá až do samého počátku lidstva, pracovní právo se rozvíjelo až v moderní době. Uplatňovat se začíná od vývoje velkého průmyslu a strojního zařízení v období kapitalismu. V tomto období se mění **vztahy v práci**, dělníci museli být dříve izolovaní, od tohoto období se mohou shromažďovat. Roku 1791 byla přijata první **Francouzská ústava**. Objevila se v revolučních dobách a vytvořila ústavní monarchii. Roku 1804 vešel v platnost **občanský zákoník**, který tzv. „najíímání služeb“ (práci) věnuje pouhé tři články, dalších padesát se věnuje něčemu zcela jinému. V roce 1840 Dr. Villermé představuje svou studii „Fyzický amorální obraz pracovníků zaměstnaných v továrnách“ (*Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*). Popisuje neuvěřitelnou chudobu dělnické třídy a také utrpení pětiletých dětí, které pracují čtrnáct až patnáct hodin denně za mizerné mzdy. V roce 1840 předstoupilo 10 000 **pracovníků** před **revizní radu**, kde bylo přezkoumáno deset nejvýznamnějších výrobních oddělení. Z toho 8 990 pracovníků bylo vyřazeno z pracovního procesu kvůli křivici. Od roku 1850 se tempo průmyslové revoluce zrychlilo, znásobil se počet podniků a výrazně vzrostl počet pracovníků. Již v roce 1848 bylo vyhlášeno právo na práci, byla omezena pracovní doba na 10 hodin denně, byl vytvořen předchůdce ministerstva práce. Od roku 1864 se stala **stávka zákonnou**.

Během třetí republiky bylo přijato mnoho zákonů týkajících se práce, například roku 1898 zákon o pracovních úrazech, roku 1919 zákon o **pracovní 8hodinové době**

³⁵ DESPAX, M. *Le droit du travail. Troisième*. Paris: Presses universitaire de France, 1973 . str. 7–14

a **kolektivních smlouvách**. První kniha zákoníku práce vznikla roku 1910. Jmenovala se Zákoník práce a sociálního zabezpečení. Zabývala se úmluvami o práci (**pracovní smlouvou**, platem a umístěním). **Smírčí a rozhodčí řízení** se stává povinným. Zákon ze dne 24. června 1936 stanovuje, že kolektivní smlouva je běžným způsobem určování pracovních podmínek. V roce 1936 bylo důležité také omezení pracovní doby na 40 hodin týdně a přidělení **placené dovolené**.

Po vichistickém režimu (1940–1944) se důležitým milníkem ve Francii stala ústava z roku 1946, která poprvé představuje **individuální a kolektivní práva** pracovníků. Následně zákon z 11. února roku 1950 zavedl minimální mzdu a dal **kolektivnímu vyjednávání** nový právní rámec.

Během páté republiky (1958 – současnost) vešlo v platnost také mnoho zákonů, například zákon o ochraně mateřství (1966) nebo zákon o vzdělání (1971). V těchto letech je pracovní právo ovlivněno **Evropskou sociální chartou**, která byla přijata **Radou Evropy**.

2.3.2 Pojetí pracovního práva ve Francii, prameny³⁶

Ve Francii je mnoho textů zveřejněno v **Zákoníku práce**. Kodifikace textů, které probíhaly od roku 1910, zůstaly nedokončené a mnohé z nich nejsou součástí zákoníku práce, ale vyskytují se mimo něj. Článek 34 Ústavy z roku 1958 nám říká, že zákon stanoví pravidla týkající se základních principů **pracovního a odborového práva**. Podle článku 37 mají jiné náležitosti než ty, které spadají do oblasti regulace.

Díky sociálnímu pokroku byla uzavřena řada **kolektivních smluv**. Dle zákona č. 73–4 ze dne 2. ledna 1973 se začlenila většina textů do nového zákoníku práce. Nový zákoník práce byl vyhlášen 2. ledna roku 1973 (je rozdělen na 9 částí).

V pracovním právu je také důležitá **znalost soudní praxe** (judikatury), tzn. rozhodnutí **pracovního soudu, odvolacích a kasačních soudů**. Důležitou pozici tady mají i mezinárodní zdroje jako například dvoustranné smlouvy s danou zemí nebo otevřené smlouvy, ke kterým lze přistoupit na základě jednostranného aktu. Pro evropské zdroje pracovního práva musí být vyhrazeno zvláštní místo. Jedním z cílů Evropského společenství bylo zlepšit životní a pracovní podmínky, umožnit vyrovnání

³⁶ DESPAX, M. *Le droit du travail. Troisième*. Paris: Presses universitaires de France, 1973. str. 12–14

a harmonizaci vnitrostátních právních předpisů, o totéž se snaží i dnešní Evropa. Vývoj francouzského pracovního práva je z velké části podmíněn **evropskými nařízeními**. Stejně jako v Česku je ve Francii problém **hierarchizace pramenů** pracovního práva.

2.3.3 Pracovní poměr

Francouzský pracovní poměr upravuje zejména zákoník práce. Zákoník je organizovaná sbírka legislativních a regulačních textů. Nový francouzský zákoník práce má rozdělenou strukturu na části, knihy, hlavy a kapitoly. Základní složení tvoří předběžná (úvodní) kapitola a osm částí: první část se týká **individuálních pracovních vztahů**, druhá se zabývá **kolektivními pracovními vztahy**, třetí část tvoří pracovní doba, plat, sdílení zisku a úspory zaměstnanců, čtvrtou část zaujímá zdraví a bezpečnost při práci, pátá se týká zaměstnanosti, v šesté je obsaženo celoživotní odborné vzdělání, sedmá část se zabývá zvláštním ustanovením pro určité profese a činnosti a osmou částí je kontrola uplatňování právních předpisů v oblasti práce.

Dle zákona č. 2008-596, článku L 1221-1, L 1221-2: „*Pracovní smlouva podléhá pravidlům obecného práva. Může být stanoveno podle forem, které se smluvní strany rozhodnou přijmout. Pracovní smlouva na dobu neurčitou je obvyklou a obecnou formou pracovního poměru.*“³⁷ **Pracovní poměr** není v zákoníku práce přesně definován, můžeme zde najít definice smluv na dobu určitou nebo neurčitou, což můžeme do určité míry považovat za vymezení pracovního poměru.

Dle zákona č. 2016-1088 článku L 3121-27 zákoníku práce je ve Francii legální pracovní doba stanovena na 35 hodin týdně. Zákoník dále stanovuje, že jakmile pracovní doba přesáhne 6 hodin, zaměstnanec má nárok na minimálně dvacetiminutovou pauzu.³⁸

2.4 Kolektivní vyjednávání

2.4.1 Vznik a vývoj

Pro zajištění účinné ochrany pracovníků je nutná určitá sociální legislativa. V sociálních záležitostech je důležitá jednota. Jednota kolektivního seskupení nám totiž

³⁷zákon č. 2008-596, články L 1221-1, 2 code du travail

³⁸zákon č. 2016-1088, článek L 3121-27 code du travail

představuje protiváhu k moci zaměstnavatele. Francouzské kolektivní seskupení mělo těžký začátek, dlouhou dobu bylo považováno za nezákonné.

V roce 1791 byl ve Francii přijat zákon, kterým byly zakázány stávky a vytváření profesních svazů. Během druhé republiky je dočasně uznána svoboda sdružování. Později roku 1884 odbory získaly uznání zákonem, který byl přijat 21. března. Dodnes je považován tento zákon za chartu francouzského odborového hnutí. Odborové právo bylo poprvé uznáno v preambuli ústavy ze dne 27. října 1946 a později bylo znovu potvrzené v roce 1958. Ústava z roku 1946 uvádí, že „*každý zaměstnanec se prostřednictvím svých delegátů účastní rozhodování o kolektivních podmínkách práce*“³⁹.

Zákon, který byl přijat 13. listopadu roku 1982, vyžaduje pravidelná jednání. V odvětví nařizuje zákon pětiletá vyjednávání a každoroční vyjednávání o stanovení minimální mzdy. Další povinná jednání se týkají mezd, délky pracovní doby a organizace práce. Francouzské právo vyžaduje jednání o daném bodě ve stanovené lhůtě. Kolektivní vyjednávání je z velké části upraveno tímto zákonem.⁴⁰

V článku L 131-1 zákoníku práce se uznává „*právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání všech pracovních podmínek i sociálních záruk*“. Tento článek je později upraven zákonem ze 4. května roku 2004.⁴¹

Změny z roku 2004 a 2008 zásadně upravily práva kolektivních smluv. V dnešní době je kolektivní vyjednávání upraveno v zákoníku práce v druhé části: *Les relations collectives de travail*, a to počínaje článkem L. 2111-1, následně také v ústavě Francie.

³⁹ DESPAX, M. *Le droit du travail. Troisième*. Paris: Presses universitaire de France, 1973. str. 58–59

⁴⁰ THE KEYS TO SOCIAL. November 1982: obligation to negotiate. *Clesdusocial.com* [online]. © 2010 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.clesdusocial.com/novem-bre-1982-obligation-de-negocier?fbclid=IwAR1LhHakMqxQtrx8najul1pEaT1Qg1qO7MWFkLqNT0YI3d3v1YfuOSS2Ino.html>

⁴¹ DROIT DU TRAVAIL. Collective bargaining in France. *Unice.fr* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: http://unt.unice.fr/aunege/M2/droit_travail_Nancy2/co/3_2_1.html?fbclid=IwAR1aqqtWKtPKEREia9gZAns8fYuDPHCJCMhG1KwiOa9DScaxIdp9OPXNZdc.html

2.4.2 Vymezení pojmu a kodifikace kolektivního vyjednávání

Jak už je výše uvedeno, kolektivní vyjednávání je upraveno v zákoníku práce, a to počínaje článkem L. 2111-1 a následující. Je také upraveno **Evropským pracovním právem**. Důležitá byla pro Evropu Maastrichtská smlouva z roku 1993, která vydláždila cestu pro uzavření kolektivních smluv. Právo na kolektivní vyjednávání je kodifikováno i úmluvami Mezinárodní organizace práce (MOP). Dle článku 7 – Droit syndical: *„Smluvní strany uznávají svobodu názoru, jakož i právo zaměstnanců i zaměstnavatelů svobodně se držet a být členem profesního odborového svazu zřízeného podle podmínek knihy IV, hlavy I, kodexu práce. Výkon práva organizovat se uznává za podmínek stanovených v článku L. 2111-1 a v části II knize I hlavě IV zákoníku práce o výkonu práva organizovat se.“*⁴²

Kolektivní smlouvy tvoří obsah, který mohou signatářské strany svobodně vyjednat za předpokladu dodržení ustanovení **veřejného pořádku** pracovního práva.

Na straně zaměstnanců stojí jedna, nebo více odborových organizací uznaných za zástupce v rámci úmluvy nebo dohody. Na straně zaměstnavatelů stojí jedna nebo více odborových organizací nebo jakákoliv skupina zaměstnavatelů, nebo jeden či více, nebo sdružení zaměstnavatelů vytvořené v souladu s ustanovením zákona z roku 1901.

Ke kolektivní smlouvě se mohou později připojit **zástupci odborů** a také skupiny zaměstnavatelů nebo nepodepisujících zaměstnavatelů.

Zastoupení zaměstnanců ve francouzské úpravě je následující: Od roku 1936 vznikla **rada zaměstnanců**, jež je povinná v podniku, kde je více než deset zaměstnanců. Zákoník práce specifikuje pravomoci rady. Rada je prostředníkem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, má za úkol řešit stížnosti a požadavky zaměstnanců. Rada zaměstnanců má právo na informace i projednání, komunikuje se zaměstnavatelem, zaměstnanci, podnikovým výborem a zástupci BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci).

Roku 1945 vznikl **podnikový výbor**, který má tripartitní funkci. Ve Francii je důležitý jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Je povinné v podnicích, které mají více než padesát zaměstnanců. Je iniciativní, vyjadřuje se k návrhům a na žádost

⁴² TEYSIÉE, B. *Droit européen du travail*. 2nd ed. Paris: Lexis Nexis, 2002. ISBN 2711134970. Str. 283

zaměstnavatele se zabývá návrhy, které se týkají lepších pracovních podmínek, vzdělání a také například životních podmínek podniku. Zaměstnavatel informuje výbor o ekonomické a finanční situaci podniku, obratu, podnikatelské činnosti, změnách počtů zaměstnanců, využití nových metod atd. Zaměstnavatel má povinnost konzultovat svá budoucí rozhodnutí.

Odborová organizace jmenuje **zástupce odborů** na dobu neurčitou. Jejich úkolem je předkládání nároků a požadavků kolektivních smluv. Zástupce odborů zastupuje svoji organizaci a hájí zaměstnance před zaměstnavatelem. Každý rok jedná se zaměstnavatelem.

Zástupci BOZP přispívají k ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Nachází se ve všech podnicích s více než padesáti zaměstnanci.⁴³

2.5 Právo na stávku

2.5.1 Stávka a její historie⁴⁴

Francie patří mezi země, kde je **právo na stávku** velice významné a kde je také často realizováno. Právo na stávku se začlenilo do **právního systému** již v roce 1864. Významný je rok 1946, od tohoto roku je právo na stávku **zakotveno v preambuli Ústavy**. V roce 1958 se stalo právo na stávku součástí Ústavy 5. republiky.

Dnes je tedy právo na stávku upraveno Ústavou a také ho můžeme najít v **zákoníku práce** v čl. L 521-1 a L. 122-45.

Vymezení stávky ve Francii nejvíce ovlivnila judikatura, dle níž je každá forma stávky povolena.

⁴³ *Terminologie pracovního práva a práva sociálního zabezpečení ve francouzštině v konfrontaci s češtinou: Kolektivní pracovní právní vztahy ve francouzském právu a jejich terminologie*. Praha: VŠE, 2015, str. 98–108

⁴⁴ ŠIMEČKOVÁ, E. Právní úprava stávky ve Francii. In: *Law.muni.cz* [online]. © 2011 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/008.html>. str. 79

2.5.2 Vymezení pojmu stávka

Stávka je projevem existence kolektivního konfliktu. Ve Francii je zakotvena v ústavě a neexistuje žádná zákonem stanovená (legální) definice stávky. Pokud bychom stávku chtěli definovat, musíme brát v úvahu, že se jedná o **individuální právo** zakotvené v právu, které musí být vykonáno kolektivně. Dle judikatury lze ve Francii stávku definovat jako hromadné a koordinované zastavení práce, provedené na **podporu profesních požadavků**.⁴⁵

Stávka předpokládá **zastavení práce**. V **soukromém sektoru** není před ukončením práce vyžadován žádný postup, s výjimkou informování zaměstnavatele o **předmětu stávky**. Naopak ve **veřejném sektoru** je ve Francii vyžadováno předběžné oznámení **zástupců odborů** nejméně 5 dní před **zahájením stávky**.

2.5.3 Pravidla stávky

Předběžné požadavky informování zaměstnavatele se liší v závislosti na sektoru. V soukromém sektoru se judikatura uvolnila. Dle **kasačního soudu** 19. listopadu roku 1996 „*pokud běžný výkon práva na stávku nepodléhá podle veřejného práva žádnému oznámení, je vyžadováno respektování profesních požadavků, o kterých musí zaměstnavatel vědět v době přerušeni práce*“. Toto řešení je velice příznivé pro zaměstnance, kteří mohou počkat až do doby přerušeni práce a pak teprve oznámit své požadavky zaměstnavateli.⁴⁶

Naopak ve veřejném sektoru dle zákona č. 82–889 článku L 521-2 zákoníku práce: „*Stávka musí být předběžně oznámena **pět jasných dnů** před zahájením stávky hierarchické autoritě nebo vedení dotyčného zařízení, společnosti nebo organizaci. Stanovuje místo, datum a čas začátku, stejně tak jako omezené trvání plánované stávky.*“⁴⁷ Důvodem je podpora vyjednávání a informování zaměstnavatele a v neposlední řadě snížení nepříznivých dopadů stávky na uživatele.

⁴⁵CHOPIN, F. *Le droit de grève*. Paris: L'Harmattan, 2003. ISBN 2-7475-5457-0. str. 15

⁴⁶ CHOPIN, F. *Le droit de grève*. Paris: L'Harmattan, 2003. ISBN 2-7475-5457-0. str. 16

⁴⁷ zákon č. 82–889 článek L 521-2

Stávka je kolektivní jednání, to znamená, že zastavení práce musí být soustředěno mezi několik zaměstnanců. Právo na stávku má každý zaměstnanec. Povinnost zdržet se kolektivní akce ve Francii neexistuje. Stávka musí mít **zákonný cíl**.

Za legální stávky ve Francii jsou považovány i stávky vyhlášené menšinou zaměstnanců (není potřeba většinový projev vůle zaměstnanců ani vyhlášení odborovou organizací). Za legální stávku se ve Francii považuje přerušení práce části podniku, oddělení nebo zaměstnaneckých profesí, pokud nedojde k **porušení práva**. Široké uplatnění práva na stávku se týká soukromého sektoru, veřejný sektor je více regulován. Ve veřejném sektoru je právo na stávku omezeno například pro policii nebo armádu. Ve veřejném sektoru je povinná právo na stávku vyhlásit **odborová organizace**, v soukromém tato povinnost není. Zaměstnanec nemůže být zaměstnavatelem trestán za to, že se domáhá svého práva účasti na stávce a zároveň tak neodvádí žádnou práci.

Za legální realizaci práva na stávku se považuje **podpora pracovních požadavků**. Mezi zákonné typy kolektivních akcí patří rotující stávka a stávka přerušovaná nebo opakovaná. Navádění ke stávce je nezákonné. Stávky organizované z politických důvodů jsou ve Francii zakázané, nezákonná je také solidární stávka pořádaná z politických důvodů. Stávka politická totiž nespadá pod ústavní ochranu práva na stávku, protože obsahuje politické cíle, nikoliv cíle na podporu požadavků zaměstnanců. Stávky určené státu jako zaměstnavateli jsou povoleny.⁴⁸

2.5.4 Druhy stávek

Stávka může mít různé podoby v závislosti na tom, jak se provádí.

Ve Francii rozlišujeme **grève tournante**, tzn. že ne všichni pracovníci přerušují práci najednou, ale střídají se. Potom máme tzv. **grève bouchon**, kdy všichni zaměstnanci blokují činnost, protože jejich místo výkonu práce je strategické. Dalším typem je **grève du zèle**, jedná se o stávku, jež spočívá v provádění práce přísným uplatňováním všech předpisů, aby se provádění práce co nejvíc zpomalilo. **Grève perlée** označuje stávku, která probíhá zpomalením práce nebo vadným konáním této

⁴⁸ GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. str. 122–127

práce. Může se jednat také o dezorganizaci fungování společnosti zřetěžením malých zastavení práce. Poslední dva typy stávky jsou považovány ve Francii za nezákonné.⁴⁹

Poté známe také stávky a můžeme je rozdělit na **grève générale**, stávka následovaná drtivou většinou pracovníků v zemi, kteří chtějí dosáhnout stejných požadavků. **Grève sauvage** je považována za stávku, o níž rozhodují přímo zaměstnanci bez přítomnosti odborů. **Grève solidaire** je hromadné zastavení práce na podporu jiných zaměstnanců. **Grève avec occupation** – jedná se o stávku, kdy jsou pracoviště okupována stávkujícími. Za nejzajímavější považuji tzv. **Piquet de grève**, kdy se stávkující shromažďují u vchodu, aby zabránili lidem v práci. Ve Francii je to nezákonné.⁵⁰

⁴⁹ LA GREVE – CONDITIONS ET EFFETS. Portail du Droit du travail, Conseil Avocat - Conseiller du salarié [online]. Copyright © 2019 [cit. 31.07.2020]. Dostupné z: <https://www.droit-travail-france.fr/greve.php>

⁵⁰ WURO. Quels sont les différents types de grève? *Wuro.fr* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.wuro.fr/blog/ressources-humaines/quels-sont-differents-types-greve.html>

3 Komparace České republiky a Francie

Jak jsem již uvedla v úvodu mé práce, tato část se bude věnovat v první řadě komparaci obou právních řádů a legislativních procesů. Poté budu porovnávat zásady pracovního práva, kolektivního vyjednávání a v neposlední řadě práva na stávku v České republice a ve Francii.

V této části je použita tzv. komparativní metoda, jedná se o výzkumný přístup, který je postavený na principu porovnání a hledání rozdílnosti mezi oběma právními systémy.

3.1 Právní řád

Hned zpočátku je třeba zmínit, že oba právní řády patří mezi kontinentální typy právních systémů, jež se řídí psaným právem. V obou státech existuje určitá hierarchie právních norem. Za základní prameny práva jsou v obou případech považovány zákony.

Jelikož se Francie řadí mezi zakládající členy EU (1952), je ovlivněna evropským právem podstatně déle, než Česká republika, která vstoupila do Evropské unie až v roce 2004.

Ve Francii je oproti České republice mnohem důležitější judikatura, která pramení z obecných rozhodnutí nebo správních soudů.

3.2 Legislativní proces

Legislativní proces je v obou zemích podstatně rozdílný, jak už z důvodu institucionálního rámce, tak z důvodu rozdělení pravomocí ve státě.

Ve Francii rozlišují dva druhy návrhu zákona. První – kdy zákonodárnou iniciativu má vláda a druhý – kdy zákonodárná funkce patří parlamentu. V České republice tyto dva způsoby zákona nemáme. Návrh zákona může podat poslanec, vláda, senát nebo také zastupitelstva vyšších územně správních celků.

Oba návrhy musí být ve Francii předloženy Národnímu shromáždění nebo Senátu, u nás se předkládají předsedovi Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, ten je pak postoupí poslancům.

V České republice probíhá projednání zákona v tzv. třech čteních, z nichž první probíhá v Poslanecké sněmovně, druhé ve výboru, ve třetím čtení se opravují chyby. Ke konci třetího čtení probíhá hlasování. Pokud je zákon přijat, je postoupen senátu. Poslanecká sněmovna může senát přehlasovat nadpoloviční většinou.

Ve Francii je zákon posouzen parlamentem, pokud je schválen v obou sněmovnách, je přijat. Pokud ne, přistupuje se k dohodovacímu řízení. Paritní komise navrhne obvykle ve druhém čtení nové znění zákona. Zákon je pak vyhlášen prezidentem republiky ve lhůtě patnácti dní stejně jako v České republice.

Ve Francii musí být zákon na rozdíl od České republiky zveřejněn v Úředním věstníku, kde musí být publikován ve Sbírce zákonů.

3.3 Historie pracovního práva

Pracovní právo a jeho vývoj jsou nejčastěji spojovány s obdobím kapitalismu (16. století), kdy se měnil vztah k práci. Pracovní právo jak ve Francii, tak v České republice ovlivnilo přijetí Ústavy a občanského zákoníku.

První francouzská ústava byla přijata roku 1791 (v revoluční době), kdežto v českých zemích v rámci Rakousko-Uherska byla přijata první Ústava až o více než padesát let později, a to roku 1848 pod názvem Dubnová ústava.

První Francouzský občanský zákoník vyšel v roce 1804 (zde se objevilo najímání služeb), u nás roku 1811 – Všeobecný občanský zákoník rakouský (obsahoval smlouvu služební, námezdní a smlouvu o dílo).

Ve Francii bylo již od roku 1848 vyhlášeno právo na práci. Od roku 1850 se tempo a vývoj průmyslové revoluce zrychlily v obou zemích. Roku 1864 se stala stávka ve Francii zákonnou. Na počátku 20. století byla zavedena v obou zemích osmihodinová pracovní doba.

První zákoník práce vznikl ve Francii roku 1910 (Zákoník práce a sociálního zabezpečení), jeho obsahem byly úmluvy o práci. U nás o téměř více než padesát let později vznikl tzv. starý zákoník práce (1966). Obsahem byla úprava vztahu mezi zaměstnancem a organizací.

Pro Francii byla z historického hlediska důležitá Ústava z roku 1946, která poprvé uvedla individuální a kolektivní práva, a zákon z roku 1950, který dal kolektivnímu vyjednávání právní rámec. V Česku bylo kolektivní vyjednávání upraveno až v roce 1991 zákonem o kolektivním vyjednávání.

Oba státy jsou členy EU, po jejich vstupu do EU jsou tedy právní normy upraveny jejich směrnici.

Co se historie pracovního práva týče, můžeme konstatovat, že rozdílnost mezi státy je velmi markantní, ať už se to týká přijetí jednotlivých zákonů, nebo vytvoření zákoníků práce, ústav a tak dále. Můžeme tedy konstatovat, že Francouzi byli a jsou i v historickém vývoji podstatně před námi.

3.4 Prameny pracovního práva

Prameny pracovního práva jsou v obou zemích v základu stejné, ale přesto trochu rozdílné. Ve Francii platí Ústava z roku 1958 oproti tomu v České republice z roku 1993 s názvem Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod (pracovního práva se týká zejména hlava čtvrtá).

Ve Francii platí Nový zákoník z roku 1973, v ČR platí nový zákoník práce z roku 2006. V pracovním právu ve Francii je velmi důležitá judikatura – tzv. znalost soudní praxe. Tím, že Francie byla zakládajícím členem EU, je více ovlivněna evropskými předpisy než ČR.

V České republice se řídíme dále zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, nebo zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákonem č. 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti.

Obě země se řídí zásadami MOP (Mezinárodní organizací práce).

3.5 Pracovní poměr

Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vzniká uzavřením pracovní smlouvy. Pracovní poměr je v ČR přesně vymezen v zákoníku práce. Ve Francii přesně definován není, v zákoníku práce se vyskytuje jen definice pracovních smluv. Když se nad tím zamyslíme, může to být způsobeno tím, že oba

zákoníky práce jsou zcela odlišné. Mají jinou koncepci. Francouzský zákoník práce je rozdělen na úvodní kapitolu a osm částí (např. individuální pracovní vztahy, kolektivní pracovní vztahy nebo pracovní doba, plat, sdílení zisku a úspory zaměstnanců). Český zákoník práce se skládá ze čtrnácti částí (např. úvodní ustanovení, pracovní poměr, dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní doba a doba odpočinku...).

Pracovní poměr se v obou zemích dále liší legální pracovní dobou, ve Francii (35 hodin týdně) v ČR (40 hodin týdně). Pak je také rozdíl v nároku na přestávku, na tu mají v obou zemích sice nárok po šesti hodinách, ale ve Francii na minimálně dvacet minutovou přestávku a v ČR na třicet minutovou přestávku.

3.6 Historie kolektivního vyjednávání

Jedny z prvních kolektivních smluv byly uzavírány v 1. polovině 19. století v Anglii. Francouzské i české kolektivní seskupení bylo ze začátku považováno za nezákonné. V roce 1791 byl přijat ve Francii zákon, který zakazoval stávky a profesní svazy.

Právo kolektivního vyjednávání bylo poprvé ve Francii uznáno v preambuli Ústavy z roku 1946. V České republice proběhla právní úprava kolektivních smluv v šedesátých letech a v roce 1991 byl vydán zákon o kolektivním vyjednávání.

Z pohledu historie tedy můžeme opět říci, že kolektivní vyjednávání bylo dříve součástí právní úpravy ve Francii než v ČR.

3.7 Vymezení kolektivního vyjednávání a kodifikace

Kolektivní vyjednávání je ve Francii upraveno v zákoníku práce, a to počínaje článkem L. 131-1, a článkem L. 2111-1 a následující.

V České republice je upraveno především v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Právo na kolektivní vyjednávání je kodifikováno také Mezinárodními úmluvami organizace práce.

Kolektivní vyjednávání je vyjednávání o uzavření kolektivních smluv za účelem lepších pracovních podmínek. V některých případech dochází ke kolektivním sporům, což vede k zahájení stávky.

Rozdílnost kolektivního vyjednávání mezi oběma státy spočívá zejména v zastoupení zaměstnanců. V ČR zastupují zaměstnance odborové organizace nebo rada zaměstnanců (což je méně časté). Zřízení rady zaměstnanců je v ČR dobrovolné, kdežto ve Francii povinné. Rozdíly spočívají i v počtu zaměstnanců, od kdy může rada vzniknout. Česká republika rovněž neumožňuje působení rady zaměstnanců a odborových organizací vedle sebe. Specifický je pro francouzský právní řád podnikový výbor.

3.8 Stávka a její historie

Stávka se objevovala již ve starověku. Na území ČR se objevuje v 70. letech 19. století.

Ve Francii se právo na stávku stalo součástí právního systému v roce 1864. Později bylo zakotveno v preambuli v Ústavě (1946). Oproti tomu na území ČR bylo porušení pracovní kázně (tj. právo na stávku) stíháno až do roku 1990.

V dnešní době je právo na stávku v ČR zakotveno v článku 27 odstavec 4 – Listina základních práv a svobod a také v zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Ve Francii je právo na stávku zakotveno přímo v ústavě a upraveno zákoníkem práce v čl. L 521-1 a L. 122-45. Opět stávku ovlivnila judikatura zejména v soukromém sektoru.

3.9 Vymezení pojmu stávky

Tady nacházíme značné rozdíly. Stávka je v České republice vymezena zákonem o kolektivním vyjednávání, kdežto ve Francii je sice zakotvena v ústavě, ale zákonem stanovená definice neexistuje.

3.10 Pravidla stávky

Pravidla stávky jsou velmi rozdílná v obou zemích. To můžeme vyzorovat i z četnosti stávek ve Francii. Rozdíly nacházíme zejména v tom, jestli musí být stávka před zahájením oznámena zaměstnavateli. Ve Francii je toto oznámení povinné jen ve veřejném sektoru, v soukromém sektoru musí být jen zaměstnanec informován o předmětu stávky. Oproti tomu v České republice musí být stávka oznámena vždy. Ve Francii je to nejméně 5 dní před zahájením stávky (veřejný sektor) a v Česku

nejméně 3 dny před zahájením stávky. Další rozdíly nacházíme také v tom, že ve Francii neexistuje povinnost zdržet se kolektivní akce, v České republice je právní omezení – pro povolání nezbytná k zachování pořádku ve státu.

Za velký rozdíl považuji to, že o stávce v České republice musí rozhodnout hlasování, v němž musí se stávkou souhlasit dvě třetiny zaměstnanců. Ve Francii stačí projev vůle menšiny.

Jako poslední rozdíl bych určitě zmínila zákonnost a nezákonnost v obou zemích. V České republice je solidární stávka považována za zákonnou (pokud se týká kolektivní smlouvy), oproti tomu ve Francii je většinou považována za nelegální. Navádění ke stávce bez použití násilí je u nás povoleno, ale ve Francii je považováno za nezákonné.

3.11 Druhy stávek

V této části vidíme značné rozdíly, ale také i shody. Obě země znají stávku solidární, generální i okupační. Česká republika nezná tzv. *grève bouchon* (kdy zaměstnanci blokují činnost), nebo například *grève du zèle* (kde se přímým uplatňováním předpisů snaží zpomalit práci). České právo nezná ani termín *grève perlée*, která probíhá zpomalením práce nebo vadným konáním této práce. V ČR nemáme ani *grève sauvage* (stávka o které rozhodují přímo zaměstnanci) natož *piquet de grève* (stávky kdy se zaměstnanci shromažďují u vchodu, aby zabránili lidem v práci).

Na závěr bych ráda zhodnotila míru rozdílnosti obou právních systémů. Dle komparativní analýzy můžeme usoudit, že mezi francouzským právním řádem a českým právním řádem jsou značné rozdíly. Můžeme říci, že Francie je v tomto směru liberálnější než Česká republika. To je samozřejmě dáno specifickým historickým vývojem Francie a jejího právního systému. Zejména v oblasti právní úpravy stávek jsem vypožorovala tuto velkou rozdílnost. Tím se také vysvětluje, proč ve Francii stávkují pracující téměř denně.

4 Rozbor příslušné právní terminologie

4.1 Překlad příslušných právních pojmů

Tahle část se zabývá rozbohem, definicí a analýzou problematických pojmů francouzské právní terminologie. Pokud porovnáme českou a francouzskou právní terminologii, najdeme značné rozdíly jak v jejich struktuře, tak třeba i v jejich významu, některé termíny jsou specifické pro danou zemi, jiné jsou složité na překlad. K překladu jsem využila terminologický slovník *IATE*.⁵¹ Jedná se o terminologickou databázi EU, dále elektronický slovník *LINGEA*,⁵² *FRANCOUZSKO-ČESKÝ, ČESKO-FRANCOUZSKÝ PRÁVNICKÝ SLOVNÍK*⁵³ (zkratka *ČFPS*). K definování jsem použila výkladový slovník *VOCABULAIRE JURIDIQUE*.⁵⁴ S některými termíny mi pomohl *SBORNÍK: TERMINOLOGIE PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V KONFRONTACI S ČEŠTINOU*.⁵⁵

Conseil de prud'hommes

U tohoto termínu je složité najít český ekvivalent, protože se jedná o specifickou instituci pro daný právní řád. *Conseil de prud'hommes* je **pracovní soud** ve Francii. Tvoří ho tři zvolení zástupci zaměstnavatelů a tři zaměstnanci za oddělení. Skládá se ze soudního úřadu, který je oprávněn vědět o všech sporech.

Projet de loi / Proposition de loi

Další z problematických termínů jsou *Projet de loi/ Proposition de loi*. V překladu znamenají oba termíny to samé: **návrh zákona**. Ve francouzském právu se tyto dva termíny od sebe liší významově. Návrhy zákonů předložené jménem vlády se

⁵¹Slovník *IATE* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://iate.europa.eu/home>

⁵²Slovník *LINGEA* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://slovníky.lingea.cz/html>

⁵³ LARIŠOVÁ, M. *Francouzsko-český, česko-francouzský právní slovník*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 9788073801113.

⁵⁴ CORNU, G. *Vocabulaire juridique*. Paris: Quadrige, 2018. ISBN 978-2-13-081741-3.

⁵⁵ *Terminologie pracovního práva a práva sociálního zabezpečení ve francouzštině v konfrontaci s češtinou: Kolektivní pracovní právní vztahy ve francouzském právu a jejich terminologie*. Praha: VŠE, 2015.

nazývají projet de loi. Naopak návrhy zákonů, kde je hlavním iniciátorem parlament, se nazývají Proposition de loi.

Comité d'entreprise

Zde použijeme překlad z elektronického slovníku *LINGEA*, který zní **závodní, podnikový výbor**. Jedná se o instituci vytvořenou v roce 1945. Ve Francii má tripartitní funkci. Podnikový výbor je zřizován v podnicích, kde je více než padesát zaměstnanců. V České republice jsou pouze **rady zaměstnanců – délégués du personnel**.

Cour de cassation

Tady přichází opět problém českého ekvivalentu. **Kasační soud** je umělý slovníkový překlad, v ČR tento francouzský koncept neexistuje. Kasační soud je ve Francii považován za nejvyšší soud řádného řízení. Jeho sídlo je v Paříži. V České republice ho můžeme srovnat s Nejvyšším správním soudem ČR.

Cinq jours francs

V překladu to znamená **pět jasných dnů**, tento překlad je můj vlastní, ve slovnících jsem tuto terminologii nenašla. Jedná se o slovní spojení, které se používá v právní terminologii. Jedná se o metodu výpočtu zákonné lhůty. Chceme-li počítat v jasných dnech, musíme vyloučit den počáteční události, tzn. den podpisu aktu.

Syndicalisme

Zde elektronický slovník *LINGEA* nabízí překlad **odborové hnutí, odborářství nebo syndikalismus**, kdežto ve slovníku *ČFPS* nacházíme jen **překlad odborářství a syndikalismus**. Můžeme tedy uvažovat nad tím, jestli má tento termín opravdu v českém jazyce ekvivalent odborového hnutí.

Rapport de travail x Relation de travail

U tohoto slova narážíme na problém, jeho český ekvivalent znamená sice **pracovní poměr**, ale ten je překládán v každém francouzském slovníku jinak. Jedná se zde také o umělý slovníkový překlad.

Pracovní poměr je podle elektronického slovníku *LINGEA* přeložen jako **emploi**. Pokud přeložíme slovo emploi, vidíme, že se spíše používá ve významech jako je použití, užití, zaměstnání nebo povolání.

Pokud použiji terminologický slovník Evropské unie *IATE* najdu pouze francouzský překlad: **relation de travail**.

Pokud použiji *ČFPS*, najdu tyto překlady odděleně: 1. poměr-**proportion f., rapport m., relation f.** a 2. překlad pracovní-**de travail**. Z toho vyplývá, že termín pracovní poměr vznikl pravděpodobně ve francouzštině skládáním.

Grève bouchon

Tento termín považuji za nepřeložitelný. Ekvivalent nelze v českém jazyce vyhledat. Tento typ stávky je typický ve Francii, v ČR ho nemáme. **Grève** přeložíme jako stávka, **bouchon jako zácpa, zátka, dopravní zácpa**. Cílem této stávky je zastavit práci a blokovat činnost, provoz společnosti.

Procédure de conciliation et d'arbitrage

Tento termín považuji za poslední problematický, v češtině znamená **smírčí a rozhodčí řízení**. Pokud **Procédure de conciliation et d'arbitrage** budeme definovat podle terminologického slovníku *IATE*, má toto řízení na starosti **Cour de conciliation et d'arbitrage**. Řeší spory, které probíhají mezi smluvními stranami. Výsledkem by měl být návrh smíru, který musí být přijat nebo odmítnut.

4.2 Glosář

V glosáři jsou uvedeny vybrané důležité pojmy z textu mé bakalářské práce. Jedná se o právnické termíny pocházející většinou z oblasti pracovního práva. Problematické pojmy jsou rozebrány výše. Slovníky jsou použity totožné jako v předchozí části. Výrazy, které jsou zvýrazněné, znamenají, že se jedná o můj osobní překlad.

Tabulka 1: Glosář

A	
Appui des exigences professionnelles <i>f.</i>	Podpora profesních požadavků
Arrêt collectif <i>m.</i> , Cessation du travail <i>f.</i>	Zastavení práce (kolektivní)
C	
Cinq jours francs	Pět jasných dnů
Code civil <i>m.</i>	Občanský zákoník
Code du travail <i>m.</i>	Zákoník práce
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail <i>m.</i>	Zástupci BOZP
Comité d'entreprise <i>f.</i>	Podniková rada, výbor
Conditions d'emploi/ de travail <i>f.</i>	Pracovní podmínky
Congé payé <i>f.</i>	Placená dovolená
Connaissance de la jurisprudence <i>f.</i>	Znalost soudní praxe, judikatury
Conseil d'Europe <i>m.</i>	Rada Evropy
Conseil de prud'hommes <i>m.</i>	Pracovní soud
Conseil de révision <i>m.</i>	Revizní rada (přezkumná komise)
Constitution française <i>f.</i>	Francouzská ústava
Contrat de travail <i>m.</i>	Pracovní smlouva
Convention collective <i>f.</i>	Kolektivní smlouva
Cour d'appel <i>m.</i>	Odvolací soud
Cour de cassation <i>f.</i>	Kasační soud
D	

Déclenchement de la grève <i>m.</i>	Zahájení stávký
Délégués du personnel <i>m.</i>	Rada zaměstnanců
Droit collectif <i>m.</i>	Kolektivní právo
Droit commun <i>m.</i>	Obecné právo
Droit du travail <i>m.</i>	Pracovní právo
Droit individuel <i>m.</i>	Individuální právo
Droit syndical <i>m.</i>	Odborové právo
E	
Employé <i>m.</i>	Zaměstnanec
Employeur <i>m.</i>	Zaměstnavatel
F	
Faire la grève	Stávkovat, účastnit se stávký

G	
Garanties sociales <i>f.</i>	Sociální záruky
Grève avec occupation/ sur le tas <i>f.</i>	Stávka okupační
Grève bouchon <i>f.</i>	XXX
Grève d'avertissement <i>f.</i>	Stávka výstražná
Grève d'entreprise <i>f.</i>	Stávka podniková
Grève de solidarité <i>f.</i>	Stávka solidární
Grève du zèle <i>f.</i>	Stávka horlivostní
Grève <i>f.</i>	Stávka
Grève générale <i>f.</i>	Stávka generální
Grève illégale <i>f.</i> / Grève illicite <i>f.</i>	Stávka nelegální, nezákonná
Grève individuelle <i>f.</i>	Stávka samostatná
Grève légale <i>f.</i> / Grève licite <i>f.</i>	Stávka legální, zákonná
Grève perlée <i>f.</i>	Stávka zpomalováním práce
Grève sauvage <i>f.</i>	Stávka divoká
Grève tournante <i>f.</i>	Stávka rotující, postupná

Grève traditionnelle <i>f.</i>	Stávka tradiční
Groupement collectif <i>m.</i>	Kolektivní seskupení
H	
Heures de travail <i>f.</i>	Pracovní doba
Hiérarchisation des sources <i>f.</i>	Hierarchizace pramenů
Ch	
Charte sociale européenne <i>f.</i>	Evropská sociální charta
L	
Loi <i>f.</i>	Zákon
Mettre fin à grève	Ukončení stávky
N	
Négociation collective <i>f.</i>	Kolektivní vyjednávání
O	
Objet de la grève <i>m.</i>	Předmět stávky
Ordre public <i>m.</i>	Veřejný pořádek
P	
Piquet de grève <i>f.</i>	Stávková hlídka
Prescription <i>f.</i>	Předpis
Procédure de conciliation et d'arbitrage <i>f.</i>	Smírčí a rozhodčí řízení
Processus législatif <i>m.</i>	Legislativní proces
Projet de loi <i>m.</i> / Proposition de loi <i>f.</i>	Návrh zákona
R	
Règlement européen <i>m.</i>	Evropské nařízení
Relation de travail <i>f.</i> , Rapport de travail <i>m.</i>	Pracovní poměr, vztah
Revendications professionnelles <i>f.</i>	Profesní požadavky

S	
Secteur privé et secteur commun <i>m.</i>	Soukromý a veřejný sektor
Syndicalisme <i>m.</i>	Odborové hnutí, odborářství
Syndicat <i>m.</i>	Odborová organizace
Syndicat représentatif <i>m.</i>	Zástupce odborů
T	
Travailleur <i>m.</i>	Pracovník
V	
Violation du droit <i>f.</i>	Porušení práva

Zdroj: vlastní zpracování dle IATE, LINGEA, ČFPS, VOCABULAIRE JURIDIQUE, SBORNÍK: TERMINOLOGIE PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V KONFRONTACI S ČEŠTINOU.

Závěr

Jak již bylo uvedeno v úvodu, cílem mé bakalářské práce je především analýza francouzského a českého pracovního práva, zejména kolektivního vyjednávání s důrazem na stávkou a celkové zhodnocení jejich rozdílnosti. Téma jsem si vybrala, jak jsem již uvedla na začátku, z důvodu mého kladného vztahu k Francii a také mně známé situace, jíž je časté konání stávek v dané zemi.

Jak můžeme vidět v části popisné, moc rozdílů nevyčteme. Spíše se seznámíme s tématem a podrobným popisem fungování tohoto práva v obou zemích.

Za zajímavější pak ovšem považuji část třetí – tzv. komparativní analýzu. V této části jsem měla shrnout společné rysy a rozdíly týkající se tohoto tématu v české a francouzské úpravě pracovního práva, kolektivního vyjednávání a práva na stávkou. Rozdíly jsem podle mého názoru v této kapitole dostatečně vystihla.

Překvapily mne zejména rozdíly v historii pracovního práva. Francie, jež je téměř o padesát let před námi, v přijetí Zákoníku práce nebo také v přijetí první Ústavy. V ní mají vymezeno právo na stávkou. To se dle mého názoru odráží trochu i v dnešní době. Některé rozdíly, zejména ty, které se týkají se práva na stávkou, považuji za markantní a důležité k pochopení fungování stávek ve Francii. Jak už jsem uvedla výše – Francie je liberálnější země než Česká republika. Tím se také vysvětluje velká četnost stávek ve Francii. Vzhledem k tomu, že Francouzům stačí k vyhlášení stávkou hlas menšiny, je tudíž jasné, že se budou stávkou ve Francii konat častěji než v České republice.

Čtvrtá část mé práce je část terminologická, spojená s glosářem. V této části jsem se podrobně věnovala vybraným problematickým právním termínům. U některých francouzských termínů bylo těžké dohledat jejich český ekvivalent, protože jsou určité termíny velmi specifické pro právní systém v dané zemi. To se týká například termínu Cour de cassation. Dále jsem vytvořila glosář, který může být považován za specifický slovník, jenž se týká tématu mé bakalářské práce. K dohledání českých ekvivalentů jsem použila slovníky, které jsou uvedené výše.

Na závěr bych ráda uvedla, že zpracování této bakalářské práce mne velmi obohatilo. Rozšířilo moje právní povědomí o kolektivním vyjednávání a právu na stávku, které je v dnešní době ve Francii poměrně důležité. Doufám, že má práce poslouží někomu dalšímu alespoň k základnímu pochopení rozdílnosti právní úpravy tohoto tématu v obou spřátelených zemích.

Resumé

Ce mémoire de licence a pour l'objectif de faire une analyse comparative de la législation tchèque et de la législation française avec un accent sur les négociations collectives, sur le droit de grève et sur l'analyse de la terminologie juridique française. Ce travail est écrit dans la langue tchèque.

Ce mémoire se compose de quatre parties qui sont par la suite divisées en chapitres et en sous-chapitres.

La première et la deuxième partie est consacrée à la théorie, l'autre partie qui concerne la comparaison des différences entre les deux pays et la dernière partie du mémoire est une partie linguistique avec un glossaire.

Dans la première et la deuxième partie, il y a une introduction aux systèmes juridiques des deux pays, ensuite elle est décrite l'évolution historique et des bases du droit de travail. En outre, cette section comprend une description détaillée de la négociation collective de point de vue historique et aussi contemporain. Enfin, dans cette partie, on traite le thème du droit de grève, son histoire et le cadre juridique du droit du travail deux pays concernés.

La troisième partie est considérée comme une partie pratique. Il y a une analyse des différences entre les deux systèmes juridique – du système tchèque et du système français. Cette partie est structurée dans le manière similaire que la partie précédente. Dans cette partie j'ai découvert de grandes différences entre les deux systèmes étudiés. Il y a des différences historique, dans la législation du droit du travail français. En particulier, le droit de grève me semble très différent.

La dernière partie comprend la terminologie problématique et également un glossaire franco-tchèque. Il est parfois difficile de trouver des équivalents tchèques car les différences sont assez marquantes. Certaines institutions juridiques françaises n'existent pas en République tchèque donc en certains cas les termes juridiques exigent une définition et analyse plus détaillé.

En conclusion, je peux constater que la réalisation de ce mémoire m'a vraiment enrichie. Dans mon analyse j'ai découvert plusieurs différences significatives soit en droit du travail, soit en droit collectif. Selon l'analyse, il est évident que la France est un pays plus libéral que la République tchèque. Surtout en regard de la fréquence des grèves. J'espère que mon travail sera bénéfique aux personnes qui voudront s'intéresser à ce thème.

Seznam odborné literatury

Seznam použité literatury

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

DESPAX, M. *Le droit du travail. Troisième*. Paris: Presses universitaire de France, 1973.

GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. ISBN 80-210-0628-5.

GALVAS, M. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4.

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-023-9.

HŮRKA, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. Aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-132-1.

CHOPIN, F. *Le droit de grève*. Paris: L'Harmattan, 2003. ISBN 2-7475-5457-0.

STRÁNSKÝ, J. *Sociální dialog v České republice: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-77-2.

ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2.

TEYSIÉE, B. *Droit européen du travail*. 2nd ed. Paris: Lexis Nexis, 2002. ISBN 2711134970.

TRÖSTER, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014 ISBN 978-80-7478-644-0

Úmluvy Mezinárodní organizace práce neratifikované Českou republikou I. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-66-3.

WARNECK, W. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku: Srovnávací přehled*. Brusel: ETUI-REHS aisbl, 2008. ISBN 978-2-87452-110-2.

Slovníky tištěné

CORNU, G. *Vocabulaire juridique*. Paris: Quadrige, 2018. ISBN 978-2-13-081741-3.

LARIŠOVÁ, M. *Francouzsko-český, česko-francouzský právní slovník*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 9788073801113.

Terminologie pracovního práva a práva sociálního zabezpečení ve francouzštině v konfrontaci s češtinou: Kolektivní pracovní právní vztahy ve francouzském právu a jejich terminologie. Praha: VŠE, 2015.

Slovníky online

Slovník IATE [online]. © 2020 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://iate.europa.eu/home>

Slovník LINGEA [online]. © 2020 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://slovníky.lingea.cz/html>

Internetové zdroje

DROIT DU TRAVAIL. Collective bargaining in France. *Unice.fr* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: http://unt.unice.fr/auneg/M2/droit_travail_Nancy2/co/3_2_1.html?fbclid=IwAR1aqqtWktPKEREia9gZAns8fYuDPHCJCmhG1KwiOa9DScaxIdp9OPXNZdc.html

Duplicitní s legislativním pramenem [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#hlava4.html>

Duplicitní s legislativním pramenem [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#c19-1.html>

Duplicitní s legislativním pramenem [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053221.html>

Duplicitní s legislativním pramenem [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p33-.html>

Duplicitní s legislativním pramenem [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2#p16-2.html>

Duplicitní s legislativním pramenem [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2#p17-1.html>

EU. Právo členského státu - Česká republika. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-cz-maximizeMS-cs.do?member=1.html

EU. Právo členského státu - Francie. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-restore-cs.do?member=1.html

LA GREVE – CONDITIONS ET EFFETS. Portail du Droit du travail, Conseil Avocat - Conseiller du salarié [online]. Copyright © 2019 [cit. 31.07.2020]. Dostupné z: <https://www.droit-travail-france.fr/greve.php>

ŠIMEČKOVÁ, E. Právní úprava stávký ve Francii. In: *Law.muni.cz* [online]. © 2011 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/008.html>

THE KEYS TO SOCIAL. November 1982: obligation to negotiate. *Clesdusocial.com* [online]. © 2010 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.clesdusocial.com/novembre-1982-obligation-de-negocier?fbclid=IwAR1LhHakMqxQtrx8najul1pEaT1Qg1qO7MWFkLqNT0Yl3d3v1YfuOSS2Ino.html>

WURO. Quels sont les différents types de grève ? *Wuro.fr* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-05]. Dostupné z: <https://www.wuro.fr/blog/ressources-humaines/quels-sont-differents-types-greve.html>

České a francouzské právní normy

Code du travail dostupný z: <https://www.legifrance.gouv.fr.html>

Ústava Francie. Constitution dostupná z: <https://www.legifrance.gouv.fr.html>

Zákoník práce

Kasační soud z 19. listopadu 1996, konkrétně dostupný z: <https://www.legifrance.gouv.fr.html>

Úmluva č. 154 ze dne 20. 6. 1981 o podpoře kolektivního vyjednávání.

Usnesení č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, čl. 26.

Zákon 2016-1088, článek L 3121-27 code du travail

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz.html>

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Zákon č. 2006-340 Dostupné také z: <https://www.legifrance.gouv.fr.html>

Zákon č. 2007-329 Dostupné také z: <https://www.legifrance.gouv.fr.html>

Zákon č. 2008-596, článek L 1221-2, L 1221-1 code du travail

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz.html>

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zákon č. 82-889, článek L 521-2

Zákon č. 85-772, článek L521-1 Dostupné také z: <https://www.legifrance.gouv.fr.html>

Zákon z 13. listopadu, obligation de négociation 1982 dostupný z: <https://www.clesdusocial.com/novembre-1982-obligation-de-negociation?fbclid=IwAR1LhHakMqxQtrx8najul1pEaT1Qg1qO7MWFkLqNT0Yl3d3v1YfuOSS2Ino.html>