

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Petra Solovská

České a francouzské pracovní právo

Bakalářská práce

Olomouc 2011

Já, níže Petra Solovská, autorka bakalářské práce na téma České a francouzské pracovní právo, která je literárním dílem ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 8, Olomouc 771 47,
Česká republika

ke zpracování osobních údajů v rozsahu: jméno a příjmení v informačním systému, a to včetně zařazení do katalogů, dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalogích a informačních systémech UP, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Realizace zpřístupnění zajišťuje ke dni tohoto prohlášení vnitřní složka UP, která se nazývá Informační centrum UP.

Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona č. 121/2000 Sb.

Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

Prohlašuji tímto, že jsem bakalářskou práci na téma České a francouzské pracovní právo zpracovala sama pouze s využitím pramenů v práci uvedených.

V Olomouci dne 1. června 2011

.....

Poděkování

Velice ráda bych na tomto místě chtěla poděkovat paní JUDr.Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za její pomoc při vypracování této práce, jakož i za velký přínos jejích seminárních hodin. Jsem též velmi ráda za možnost účasti na studijním pobytu Erasmus ve Francii, který mi dal možnost nahlédnout i do jiné právní úpravy, než-li je ta česká. Upřímný dík patří taktéž mé rodině za vytrvalou podporu při studiu.

1	Pracovní právo historie a důvody vzniku	10
1.1	Historie a úvod do českého pracovního práva.....	10
1.2	Důvody vzniku pracovního práva obecně	10
1.3	Historie českého pracovního práva.....	10
1.4	Pracovní právo ve Francii.....	13
2	Individuální pracovní právo v České republice.....	16
2.1	Charakteristika individuálního pracovního práva.....	16
2.2	Dělení pracovního práva.....	16
2.3	Funkce pracovního práva.....	16
2.4	Pracovněprávní vztahy	17
2.5	Prameny pracovního práva obecně.....	17
2.6	Základní zásady pracovního práva	18
3	Kolektivní pracovní právo	21
3.1	Pojem a třídění.....	21
3.2	Právní zakotvení a prameny kolektivního pracovního práva	21
3.3	Subjekt kolektivního pracovního práva	22
3.3.1	Stát.....	23
3.3.2	Odborová organizace.....	23
3.3.3	Rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	24
3.3.4	Evropská rada zaměstnanců	24
3.3.5	Zaměstnavatelé.....	25
3.3.6	Organizace zaměstnavatelů	25
4	Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	26
4.1	Kolektivní vyjednávání.....	26
4.2	Historie kolektivních smluv.....	26
4.3	Kolektivní smlouvy obecně	26
4.3.1	Typy kolektivních smluv.....	27
4.4	Subjekty kolektivních smluv	28
4.4.1	Subjekty na straně odborové organizace	28

4.4.2	Subjekty na straně zaměstnavatelů.....	28
4.5	Obsah kolektivních smluv	29
4.6	Závaznost, platnost a účinnost kolektivních smluv	30
5	Kolektivní spory	32
5.1	Vymezení kolektivních sporů.....	32
5.2	Rozdělení kolektivních sporů	32
6	Právo na stávkou	35
6.1	Právo na stávkou historický exkurz.....	35
6.2	Právo na stávkou zakotvení	35
6.3	Druhy stávek.....	35
6.3.1	Postup při stávce.....	36
6.3.2	Práva a povinnosti zaměstnance při stávce	37
6.3.3	Omezení plynoucí ze stávkou na straně zaměstnavatele.....	37
6.3.4	Nezákonnost stávkou.....	37
7	Individuální pracovní právo ve Francii.....	38
7.1	Vymezení postavení francouzského pracovního práva v právním systému	38
7.2	Obecná charakteristika pracovního práva.....	38
7.3	Dělení pracovního práva	39
7.4	Funkce pracovního práva.....	39
7.5	Prameny francouzského pracovního práva.....	39
7.6	Zásady pracovního práva.....	42
8	Kolektivní pracovní právo ve Francii.....	43
8.1	Vymezení kolektivního pracovního práva.....	43
8.2	Prameny kolektivního pracovního práva	43
8.3	Subjekty kolektivního pracovního práva	44
3.	Organizace zaměstnavatelů	45
9	Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	47
9.1	Kolektivní vyjednávání.....	47
9.2	Historie kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv	47

9.3	Kolektivní smlouvy (dohody).....	48
9.3.1	Formální náležitosti kolektivních smluv	48
9.3.2	Typy kolektivních smluv rozřídění	49
9.4	Subjekty způsobilé k uzavření smlouvy	51
9.5	Charakter a účinky smluv	52
9.6	Konflikt mezi kolektivními smlouvami	52
10	Kolektivní spory a smírné způsoby jejich řešení	53
10.1	Kolektivní spory.....	53
10.2	Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů smírné řešení konsiliace.....	53
10.3	Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů mediace	54
10.4	Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů arbitráž	55
10.5	Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů arbitráž	56
11	Právo na stávkou a stávkou jako způsob řešení sporů	57
11.1	Právo na stávkou historický exkurz	57
11.1.1	Zakotvení, definice	57
11.2	Druhy stávek	58
11.3	Zaměstnanec a jeho pozice při stávce	59
11.4	Zaměstnavatel a jeho pozice při stávce.....	59
12	Srovnání Česká republika contra Francouzská republika	61
12.1	Historie.....	61
12.2	Individuální pracovní právo	61
12.3	Kolektivní pracovní právo	61
12.4	Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	62
12.5	Kolektivní smlouvy.....	63
12.6	Kolektivní spory.....	64
12.6.1	Rozdělení kolektivních sporů a způsoby jejich řešení	64
12.7	Právo na stávkou a stávkou jako způsob řešení sporů	65
12.7.1	Druhy stávek	65
12.7.2	Práva a povinnosti zaměstnance při stávce	66
12.7.3	Zaměstnavatel a jeho pozice při stávce	66

Seznam použitých zkratk

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, Všeobecný zákoník občanský
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CC	Convention collectives, kolektivní smlouvy
CDT	Code du travail, zákoník práce (Francie)
CGPME	Confédération Générale des Petite et Moyennes Entreprises, Asociace malých a středních podniků
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens, Francouzská konfederace pracujících
ČR	Česká republika
ES/EU¹	Evropské společenství/Evropská unie
ESCH	Evropská sociální charta
ESD/SDEU	Evropský soudní dvůr, soudní dvůr Evropské unie ²
ILO	International Labour Organisation, Mezinárodní organizace práce
KZPS	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
MEDEF	Mouvement des entreprises en France, hnutí podniků ve Francii
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
RATP	Régie Autonome des Transports Parisiens, Dopravní podnik Paříž
ROH	Revoluční odborové hnutí
SNCF	Société nationale des chemins de fer français, Národní společnost francouzských železnic
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZKV	Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

¹ Evropské společenství zaniklo 1. 12. 2009, kdy vstoupila v platnost Lisabonská smlouva.

² Evropský soudní dvůr přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie, přejmenován Lisabonskou smlouvou od data platnosti 1. 12. 2009.

Úvod

V roce 2004, přesněji 1. května tohoto roku vstoupila Česká republika společně s dalšími devíti státy po letech snah do Evropské unie. Toto datum znamenalo velký historický mezník v životě obyvatel deseti nových členských států. Z pohledu pracovního práva byl tento den významný ve vztahu k možnosti vstupu pracovníků z nových členských států na pracovní trhy stávajících členů EU a migraci pracujících obyvatel v rámci unie. Řada ze států bývalé patnáctky si však vyjednala přechodná období pro přístup pracovníků z nových zemí na pracovní trh (Německo, Francie, Rakousko), jelikož se obávaly přílivu pracovníků z nových zemí. Tyto prognózy se však nenaplnily.

Po pečlivém zvážení výběru tématu bakalářské práce jsem zvolila zaměření na pracovní právo. K výběru tohoto tématu přispělo z velké části absolvování předmětu Droit du travail (pracovní právo), který jsem absolvovala v rámci programu Erasmus na Univerzitě D'Auvergne v Clermont Ferrand ve Francii. Velice mne zaujal odlišný právní řád i jiný způsob právního myšlení v této zemi. Mou pozornost upoutala kontinuita právního řádu, a co se pracovního práva týče ochota a chuť pracovníků bojovat za své práva, a to všemi dostupnými prostředky. Taktéž 35 hodinová týdenní pracovní doba byla pro mne velkým překvapením. Ke zpracování tohoto tématu mne vedl také fakt, že toto ani podobné téma ještě zpracováno nebylo.

Cílem práce bylo porovnání historického vývoje české a francouzské právní úpravy, dále nastínění odlišného nazírání na individuální pracovní právo v obou zemích a posléze byly vybrány ty části kolektivního pracovního práva, které mne nějakým způsobem zaujaly.

Práce je rozdělena do čtrnácti kapitol, přičemž kapitola úvodní je věnována historii pracovního práva, a to jak obecně světové, tak posléze české a francouzské, které jsou rozebrány více do hloubky. Vybrány jsou především nejdůležitější momenty ve vývoji právních úprav a je též poukázáno na některé stejné okolnosti, které ovlivnily jak českou, tak francouzskou právní úpravu pracovního práva. Historii jsem věnovala samostatnou kapitolu proto, že je studnicí moudrosti, možným zdrojem poučení z dřívějších chyb.

Druhá kapitola je věnována individuálnímu pracovnímu právu a kapitola třetí kolektivnímu pracovnímu právu, a to proto, aby bylo ukázáno, jaké jsou mezi nimi rozdíly, ale i to v čem jsou si podobná.

Čtvrtá kapitola je věnována kolektivnímu vyjednávání, které předchází uzavření významných pramenů pracovního práva, kolektivních smluv, těm je věnována kapitola následující.

Posléze v kapitole páté jsem svou pozornost zaměřila na kolektivní spory jejich vymezení a rozdělení.

Následující šestá kapitola je věnována stávce a právu na stávku, jakožto krajnímu prostředku k řešení kolektivních sporů, a to zejména proto, že stávka je v České republice řešením sporu poměrně vzácným, ale ve Francii zcela běžným.

Počínaje kapitolou sedmou je následující část práce věnována pouze francouzské právní úpravě pracovního práva, a to nejdříve právu individuálnímu a posléze je postupováno analogicky jako v první části práce při popisování české právní úpravy.

Kapitola poslední je kapitolou srovnávací, kde jsme se snažila ukázat odlišnosti, ale i paralely české a francouzské právní úpravy.

1 Pracovní právo historie a důvody vzniku

1.1 Historie a úvod do českého pracovního práva

V první kapitole této bakalářské práce se budu zabývat pouze historií a důvody vzniku pracovního práva ve světě na našem území a ve Francii. Pohled do historie považuji za velice důležitý, jelikož na něm lze dobře demonstrovat jak jinakost českého a francouzského pracovního práva, tak některé společné historické aspekty a tendence.

1.2 Důvody vzniku pracovního práva obecně

Základy moderního pracovního práva je třeba hledat v 18. století, průkopníkem v této oblasti byla Velká Británie, která jako první přijala zákon na ochranu dětské práce.³ Pracovní právo v tomto období vznikalo právě proto, že pracovní podmínky pracujících byly velmi nuzné, omezení dětské, ženské práce, případně omezení pracovní doby neexistovala. Pracující lidé si však postupně začaly uvědomovat, že pokud se spojí, zvolí společný postup, mají šanci své postavení zlepšit.

Primárním úkolem pracovního práva 18. století byla ochranná funkce, tedy ochrana zaměstnanců před nevyhovujícími pracovními podmínkami.

Další významnou etapou pracovního práva byl konec 19. století, kdy byla uzákoněna možnost sjednávat část obsahu kolektivních smluv kolektivně, tedy koalicemi zaměstnanců a zaměstnavatelů.⁴

Konec druhé světové války s sebou nesl zvýšení významu kolektivních smluv, staly se pramenem práva.

V dnešní době pracovní právo plní samozřejmě funkci ochrannou, a to primárně, dále organizační a výchovnou, zájmy zaměstnanců hájí odborové organizace.

1.3 Historie českého pracovního práva

Základy pracovního práva na území dnešní České republiky je možno najít již ve 13. století, pokud však budeme hovořit o základech moderního pracovního práva jeho základy nalezneme ve století 18, které je doslova přelomové v kodifikaci pracovního, ale především občanského práva.

³BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 392.

⁴BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 393.

Ve století 18 docházelo v Evropě k závažným změnám struktury společnosti, na které bylo třeba reagovat. Jedná se o období revolucí a neklidu. V kontextu historického vývoje byla česká právní úprava ovlivněna dvěma základními zákony, a to Francouzskou deklarací práv člověka a občana z roku 1789 a Napoleonovým Code civil z roku 1804. Po přijetí těchto zákonů se na našem území začalo pracovat na kodifikaci práva občanského a částečně i práva pracovního.⁵

Jedním z významných právních dokumentů tohoto období na našem území byl Tereziánský kodex, který byl několikrát upravován, poslední úprava vedená prof. Zeilerem pomohla vzniku ABGB, k jehož vyhlášení došlo 1.6.1811.⁶

ABGB, (tedy obdoba Napoleonova Code civil), byl velmi právním předpisem systematikou vycházející z římského práva, v některých otázkách se nechal inspirovat Napoleonovým Code civil. ABGB Kodifikoval dosud platné občanské a pracovní právo platné na území státu v 1502 paragrafech.⁷

Ve druhé polovině 19 století došlo ke změně politického smýšlení společnosti, dochází k upuštění od zcela liberálního směru, v pracovním právu se začíná projevat jeho ochranná funkce, dochází k ochraně dětské práce.

V období let 1918-1945 pracovní právo navazuje na odkazy ABGB a předchozí zákonodárství, dochází k novelizaci právních předpisů, které se pružně přizpůsobují měnící se společnosti a vztahům v ní. Je třeba si uvědomit, že se jedná o časový úsek, který byl pln změn od období první republiky, lét relativního klidu a demokracie, až po léta fašistické okupace, neklidu, nesvobody, nucených prací, diskriminace, persekuce obyvatelstva.⁸

V únoru 1948 došlo k nastolení totalitní vlády a s tím souvisela potřeba změny právního řádu. Docházelo k úplné změně právního řádu, nejednalo se tedy jen o změnu jednoho zákona, ale všech důležitých zákonů tak, aby odpovídaly potřebám tehdejší doby. Přípravy nového zákoníku práce trvaly několik let a tomuto procesu byly přítomno nejen odborníci z řad veřejnosti, ale i pracující lid. Práce na tomto právním předpise byly zahájeny v roce 1962, v lednu následujícího roku následovala diskuse v ROH, po této diskusi byly do zákona

⁵KALENSKÁ, Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*, 2006, roč. 4, č. 1, s. 5 – 26.

⁶KOTOUS, Jan. Ke kořenům pracovního práva. *Aplikované právo*, 2004, roč. 2, č. 2, s. 43 – 55.

⁷Tamtéž.

⁸KALENSKÁ, Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*, 2006, roč. 4, č. 1, s. 5 – 26.

zapracovány změny a právní předpis byl hotov.⁹ Přijat v přepracované podobě zahrnující úpravu plánovitého hospodářství byl však až v roce 1965, kdy byl publikován ve sbírce zákonů pod číslem 65/1965 Sb. Výsledkem nového pracovního zákoníku bylo osamostatnění pracovního práva a nemožnost subsidiárního použití jiných právních předpisů v oblasti pracovního práva.¹⁰

Po roce 1989, kdy došlo k uvolnění atmosféry a změně politické reprezentace bylo nutno nekodifikovat pracovní právo a vypracovat právní předpisy tak, aby odpovídaly potřebám soudobé společnosti. Na počátku devadesátých let byla přijata řada právních předpisů ovlivňující pracovní právo, Listina základních práv a svobod, Ústava, zákon o sdružování občanů, zákon o zaměstnanosti, zákon o kolektivním vyjednávání atd. Vedly se vášnivé debaty o podobě nového zákoníku práce o tom, zdali právní úpravu pracovního práva nezakomponovat do občanského zákoníku a podobně.¹¹

Ve druhé polovině 90 let dochází k postupné přípravě legislativních změn v souvislosti s chystaným vstupem České republiky do EU. V roce 2000 byla přijata první euronovela zákoníku práce provedena zákonem č. 155/2000 Sb., která implementovala směrnice Evropské unie z oblasti rovných příležitostí a BOZP do zákoníku práce. V roce 2004, tedy čtyři roky později byla přijata druhá euronovela zákoníku práce, a to zákonem č. 46/2004 Sb. implementující rovněž směrnice EU z oblasti rovného zacházení, zákazu diskriminace a BOZP. Provedení těchto změn bylo nutné z důvodu harmonizace českého práva z právem EU.

Roku 2004 započaly taktéž přípravy na novém zákoníku práce a s ním souvisejících právních předpisech, tento zákon byl přijat 21.4. 2006 s účinností od 1.1.2007.¹² Skupina poslanců a senátorů v souvislosti s tímto zákonem podala ústavní stížnost k Ústavnímu soudu, ten v meritu rozhodl zlomovým nálezem 116/2008, ve kterém některá ustanovení zákoníku zrušil. Ústavní soud vyhověl ústavní stížnosti v necelé polovině případů¹³ avšak v těch nejzávažnějších případech. Velmi významnou změnou, kterou přinesl tento nález je nahrazení

⁹Tamtéž.

¹⁰Tamtéž.

¹¹KALENSKÁ, Marie. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo*, 2006, roč. 4, č. 1, s. 5 – 26.

¹²AK AILGAIER, Jušta. *Nový zákoník práce ve světle zlomového nálezu Ústavního soudu České republiky – pohled obce podnikatelské* [online]. Aj-partner.com, 13. září 2010 [cit. 28 října. 2010]. Dostupné na <<http://www.aj-partner.com/publikace.php?clanek=novy-zakonik-prace>>.

¹³Tamtéž.

principu delegace principem subsidiarity, která umožňuje subsidiární použití občanského zákoníku v pracovně právních vztazích.¹⁴

Dnes se vedou debaty o tom, zdali tento právní předpis dále liberalizovat či nikoli to však závisí na ekonomické situaci a především na vůli politické reprezentace.

1.4 Pracovní právo ve Francii

Pracovní právo ve Francii můžeme označit za právo poměrně nové vzhledem k ostatním právům. O moderním pracovním právu začínáme hovořit až v souvislosti se změnami, které přinesla velká Francouzská revoluce. Zcela zásadní význam pro vývoj pracovního práva mělo přijetí Všeobecné deklarace práv člověka a občana v roce 1789 a dále přijetí Code civil 1804, provádějící částečnou kodifikaci pracovního práva a zavedl zásadu smluvní volnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato zásada byla stěžejní a do jisté míry platí dodnes. Původní Code Civil z roku 1804 neobsahoval žádná ustanovení, která by chránila práva zaměstnanců před zlovůlí zaměstnavatelů, tedy nedošlo ke zlepšení situace zaměstnanců, což předznamenávalo další vývoj a přijetí řady zákonů chránících zaměstnance.¹⁵

V období průmyslové revoluce dělníci nemohli dále snášet nevyhovující pracovní podmínky a stále hlasitěji volali po změně. Stát tedy vstoupil do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a 22.3. 1841 vydal zákon o dětské práci v manufakturách, který opětovně jako dříve Code civil selhal v oblasti ochrany zaměstnanců, která od něj byla očekávána a potřebnou revoluci nepřinesl, jelikož nikdy nebyl přímo aplikován. Tento právní předpis sice neuspěl v rovině ochrany zaměstnanců, ale je klíčovým, jelikož je do dnešních dnů označován jako první sociální zákon.¹⁶

Zásadní přelom v oblasti pracovního práva ve všech jeho rovinách přinesla Ústava z roku 1848, která potvrdila existenci pracovního práva a zařadila ho do práva sociálního. Od tohoto okamžiku dochází k četným schvalováním tzv. „sociálních zákonů.“ V tomto období je nutno zmínit velkou intervenci státu, který si legislativně vytvořil možnost vstupovat do právních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (relations professionnelles) za účelem regulace právních vztahů mezi těmito subjekty a ochrany slabší strany, tedy zaměstnanců.

Období první a druhé poloviny dvacátého století můžeme nazvat „hledání nejlepší

¹⁴ náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS, body 4–11.

¹⁵ CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Superieur, 2010. s. 20.

¹⁶ FAVENNEC- Héry, Françoise; VERKIND, Pierre-Yves. *Droit du travail*. Paris- Cedex : L.G.D.J, 2009. s. 738.

organizační struktury pracovního práva.“ Toto období je pro pracovní právo velmi významné, jelikož došlo k přijetí mnoha zákonů, významně změnily do té doby platící strukturu pracovního práva. Zmínila bych zákon z 25. 3. 1919, který zakotvil možnost kolektivního vyjednávání.¹⁷ Velmi důležitou událostí v tomto období bylo založení mezinárodní organizace práce, a také založení Fondation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).¹⁸ Velké změny se ve francouzském pracovním právu udály v 70 letech minulého století, a to díky ropné krizi, která vedla ke zvyšování nezaměstnanosti v zemi. Osmdesátá léta minulého století jsou ve znamení přijímání zákonů souvisejících se zlepšováním pracovních podmínek a se zrovnoprávňováním postavení mužů a žen v profesním životě.¹⁹ Od osmdesátých let až do dnešních dnů prochází pracovní právo neustálým vývojem, který reflektuje potřeby a stav dnešní společnosti. Často se mluví o nutnosti provedení reformy oblasti sociálního i pracovního práva, problematice pracovního trhu, velmi žhavá je otázka nezaměstnanosti, a to především mladých lidí do 26 let a lidí v předdůchodovém věku.

Reformy jsou na poli pracovního práva a v sociální oblasti jsou připravovány, a to velice intenzivně, ale v současné době chybí politická vůle a hlavně ochota společnosti tyto zákony přijímat. Například v říjnu roku 2010 byla Francie ochromena stávkami, jelikož byl schválen zákon zvyšující věkovou hranici odchodu do penze a zaměstnanci chtěli stávkou odvrátit účinnost tohoto zákona, což se jim nepodařilo a zákon prošel jak Národním shromážděním, tak Senátem a byl podepsán prezidentem.

Problematikou současného pracovního práva je tedy velká nezaměstnanost, a částečně i velmi štědrý sociální systém, který dle mého názoru podporuje dlouhodobou nezaměstnanost, která stále stoupá, viz následující graf znázorňující vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti od let 1998 do března 2011.²⁰

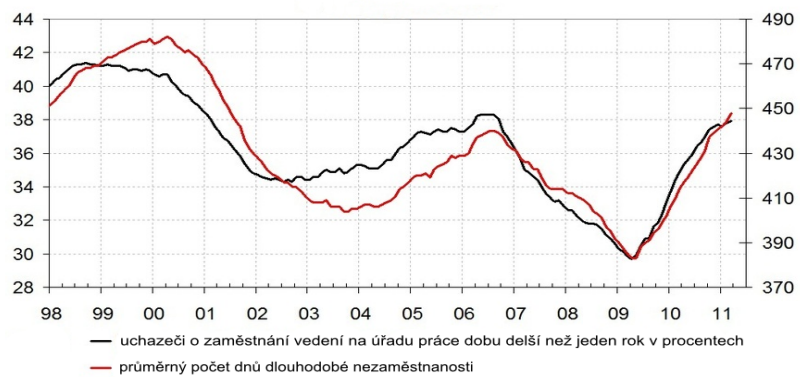
¹⁷FAVENNEC- Héry, Françoise; VERKIND, Pierre-Yves. *Droit du travail*. Paris- Cedex : L.G.D.J, 2009. s. 738.

¹⁸VIE-PUBLIQUE.FR, *Chronologie : histoire des relations de travail de la loi Le Chapelier (1791) à la réforme du dialogue social (2004)* [online]. Vie-publique.fr, [cit. 15. srpna 2010]. Dostupné na <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/chronologie/>.

¹⁹CRISTAU Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 20.

²⁰Equipe Geocodia, *Chômage de longue durée en France en mars 2011 : la très longue durée progresse encore* [online]. Geocodia.fr [cit. 28. února 2011]. Dostupné na http://www.geocodia.fr/Chomage-de-longue-duree-en-France-en-mars-2011-la-tres-longue-duree-progresse-encore_a2009.html>. Upraveno autorkou.

Dlouhodobá nezaměstnanost



2 Individuální pracovní právo v České republice

2.1 Charakteristika individuálního pracovního práva

„Pracovní právo můžeme charakterizovat jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.“²¹ Dnešní zákoník práce neuznává termín námezdní práce, ten je nahrazen termínem závislá práce.

Pracovní právo nelze zcela jasně zařadit do odvětví práva veřejného ani práva soukromého, jelikož se v něm uplatní zásady z obou těchto odvětví.

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zásady soukromého práva například *pacta sunt servanda*, zásada smluvní volnosti aj. V oblastech sociálních práv zaměstnance, stanovení maximální délky pracovní doby, stanovení výše minimální mzdy se projevuje charakter veřejného práva.²² Je třeba říci, že pracovní má velmi blízko k právu sociálního zabezpečení, někdy je považováno za součást sociálního práva (například ve Francii).²³

2.2 Dělení pracovního práva

Pracovní právo se tradičně dělí na relativně samostatné části, část individuální a kolektivní. Individuální pracovní právo upravuje především vztahy, které vznikají mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli.²⁴ Kolektivní pracovní právo naopak upravuje a reguluje vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, které reprezentují a hájí zájmy zaměstnanců.²⁵

2.3 Funkce pracovního práva

Pracovní právo dnes plní tři základní funkce

1. Funkce **ochranná** tedy primární, která vznikla proto, aby byla zajištěna ochrana zaměstnanců, jakožto slabšího subjektu v pracovněprávním vztahu.²⁶
2. **Organizační** funkce pro níž je typické vytváření rámce a podmínek pro realizaci pracovněprávních vztahů.²⁷

²¹GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktual. a doplň. vydání Brno: Doplněk, 2004, s. 23.

²²SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 23.

²³BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 5.

²⁴GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo* 2. aktual. a doplň. vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 23.

²⁵Tamtéž.

²⁶SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 22.

²⁷Tamtéž.

3. **Výchovná funkce** „je dána tím, že pracovní právo ovlivňuje procesy motivace lidí, utváří jejich právní vědomí a přispívá ke zvýšení kultury práce.“²⁸

2.4 Pracovněprávní vztahy

„Pracovněprávní vztahy jsou jedním z okruhů právní regulace společenských vztahů, při jejichž uskutečňování dochází k prolínání výsledku činnosti zákonodárce, který upravuje objektivně a závazně chování osob v určité oblasti společenského života a na straně druhé stojí možnost osob svým chováním tohoto výsledku jednání zákonodárce využívat a uskutečňovat je.“²⁹ Pracovněprávní vztahy vznikají mezi subjekty, kteří jsou účastní pracovního procesu, mající jasně definovaná subjektivní práva a povinnosti. Vznikají nejdříve v okamžiku uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracovní činnosti mimo pracovní poměr. Pracovně právní vztahy dělíme dle objektu do dvou základních kategorií **Individuální pracovněprávní vztahy**, tedy vztahy vznikající mezi zaměstnancem, kterým může být pouze fyzická osoba a zaměstnavatelem, kterým může být fyzická a právnická osoba na straně druhé v souvislosti s účastí na pracovním procesu.³⁰ Individuální pracovněprávní vztahy lze dělit na vztahy základní tedy ty, kterým je uskutečňován pracovní proces a vztahy odvozené, které vytvářejí možnosti a možnosti realizace individuálních pracovněprávních vztahů chrání pracovněprávní vztahy před jejich porušením a taktéž sankcionují jejich porušení.³¹ „Kolektivní pracovněprávní vztahy, v nichž vystupují jako subjekty zaměstnavatelé a jako reprezentanti zaměstnanců především odbory.“³²

2.5 Prameny pracovního práva obecně

„Prameny práva je možno definovat jako formy, ve kterých je objektivní právo obsaženo.“³³ Lze je rozdělit na prameny práva ve formálním smyslu (a prameny práva ve smyslu materiálním).³⁴

Prameny českého pracovního práva můžeme dle původu rozdělit do dvou základních skupin prameny vnitrostátní a prameny mezinárodní. Dle subjektu potom na prameny práva

²⁸ MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo*. 1. vydání Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 12.

²⁹ GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktual. a doplň. vydání Brno: Doplněk, 2004, s. 58.

³⁰ GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktual. a doplň. vydání Brno: Doplněk, 2004, s. 58 – 63.

³¹ Tamtéž.

³² Tamtéž.

³³ SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 39.

³⁴ GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktual. a doplň. vydání Brno: Doplněk, 2004, s. 58–63.

upravující individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní předpisy upravující zaměstnanost. Dle právní síly na zákony ústavní, mezinárodní smlouvy podle čl. 10 Ústavy, zákony „obyčejné,“ rozhodnutí soudu podzákoné právní předpisy.

Mezi základní vnitrostátní prameny pracovního práva se silou ústavního zákona řadíme „Ústavu České republiky a Listinu základních práv a svobod. Listina ve svých ustanoveních upravuje práva a svobody, která jsou výchozí pro postavení účastníků pracovního procesu.³⁵ Velice důležitým ustanovením je čl. 9 LZPS, kterým je zakázána nucená práce. V Ústavě se setkáme s úpravou pracovního práva a jeho účastníku v úvodních ustanoveních a hlavně čtvrté. V rovině „obyčejných“ zákonů je pracovní právo ať už individuální nebo kolektivní upraveno v zákonech č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a v zákoně o vysokých školách i jiných právních předpisech. Dalším vnitrostátním pramenem práva jsou kolektivní smlouvy, nálezy Ústavního soudu.

Mezinárodní prameny práva souvisí s členstvím ČR v EU a jiných mezinárodních organizacích. Evropská unie respektive její instituce jako Evropský Parlament, Evropská komise, Evropský soudní dvůr případně její výbory a podvýbory (evropský hospodářský a sociální výbor, výbor pro zaměstnanost aj³⁶) ovlivňují svou činností pracovní právo členských států EU, zejména v oblastech rovného zacházení, přístupu k informacím, zákazu diskriminace. Potřeba ovlivňovat tyto oblasti vznikla koncem 80 let 20 století, v souvislosti s rozšiřováním ES. V prosinci roku 1989 byla ve Štrasburku podepsána Charta o základních sociálních právech zaměstnancem, kde se členské státy vyjma Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku zavázaly promítnout normy ES do vlastních právních řádů.³⁷

2.6 Základní zásady pracovního práva

Vymezení pojmu zásada není úplně jednoduché. Obecně lze říci, že *zásada je určité pravidlo chování, které je společností vnímáno jako pravidlo právní.*³⁸ Zásady v právu je možno chápat dvěma možnými způsoby. V prvním případě se bude jednat o zásady pozitivního práva, ty je

³⁵BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 55.

³⁶ Tamtéž.

³⁷BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání Praha: C. H. Beck, 2010, s. 59.

³⁸KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1.vydání. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 48.

možno odvodit z platného souboru právních norem na území státu.³⁹ Ve druhém případě lze zásady chápat jako obecné hodnoty, které nejsou zakotveny v zákonech ani jiných právních předpisech, ale vycházejí přímo z přirozeného práva.⁴⁰ Zásady pracovního práva lze dělit podle nejrůznějších kritérií například dle toho, z jakého právního předpisu vycházejí.

1. **Ústavní zásady a zásady MOP** vycházející z Ústavy České republiky a z Listiny základních práv a svobod a z činnosti MOP.
 - **Zásada práva na práci a svobodný výběr povolání vyjádřena v čl. 26/1,3. LZPS.** Tato zásada je vyjádřena taktéž v Mezinárodním paktu o hospodářských kulturních a sociálních právech, přijatým v roce 1966, který právo na práci uznává jako základní lidské právo.⁴¹
 - **Zásada zákazu nucené práce upravena v LZPS čl. 9 odst. 1.** „*výjimky z této zásady Listina připouští jen v případech práce ukládané osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím alternativní trest, nahrazující trest odnětí svobody.*“⁴²
 - Právo na spravedlivou odměnu za práci čl. 28 LZPS.
2. **Zásady mezinárodního práva stanovené judikaturou** ty jsou implementovány do českého právního řádu je třeba sledovat rozhodnutí ESD i ESLP a v případě potřeby upravovat právní předpisy tak, aby korespondovaly s judikaturou.
3. **Základní zásady zákoníku práce⁴³ a zákona o zaměstnanosti.⁴⁴** Tyto zásady jsou obsaženy v §13-15 ZP, zde je pouze demonstrativní výčet těch, které považují za nejpodstatnější.
 - Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
 - Povinnost seznámení zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy
 - Zásada autonomie vůle stran
 - Zásada úplatnosti práce

³⁹HANDLAR, J. *Pojem přirozených zásad právních v návrhu obecné části nového občanského zákoníku.* Právník, 2006, č. 12, s. 10–11.

⁴⁰Tamtéž.

⁴¹GAVLAS, Milan, GREGOROVÁ Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva.* 1. vydání Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 21.

⁴²Tamtéž.

⁴³Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce.

⁴⁴Zákon č. 425/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákon o zaměstnanosti.

- Zásada bezpečné a hygienické práce
4. **Zásada subsidiárního použití občanského zákoníku**, tato zásada byla zavedena nálezem ÚS 116/2008.⁴⁵

⁴⁵BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání Praha: C. H. Beck, 2010, s. 65–67.

3 Kolektivní pracovní právo

3.1 Pojem a třídění

Kolektivní pracovní právo je jednou ze součástí pracovního práva, které jak již bylo řečeno výše dělíme do dvou základních oblastí, práva individuálního a kolektivního. Kolektivní pracovní právo reguluje vztahy vznikající mezi zaměstnavatelem (kolektivem zaměstnavatelů) a kolektivem zaměstnanců. Lze ho rozdělit do dvou základních částí.

1. **Část smluvní**, kde dochází k uzavírání kolektivních smluv, tuto část řadíme do práva soukromého.⁴⁶
2. **Část Ochranou**, tato část náleží do práva veřejného, jedná se především o ochranu zájmů kolektivu zaměstnanců, řešení důležitých pracovních mzdových⁴⁷ a jiných otázek. V těchto a jiných případech vystupuje zákonodárce v nadřazeném postavení, proto zařazení do veřejného práva.

3.2 Právní zakotvení a prameny kolektivního pracovního práva

Kolektivní pracovní právo úzce souvisí s právem na sdružování. Právní rámec kolektivního pracovního práva z vnitrostátního i mezinárodního práva. Na mezinárodní úrovni základní zakotvení najdeme v z Evropské sociální Chartě (č. 14/2000 Sb.m.s)⁴⁸ a jejím dodatkovém protokolu (č. 15/2000 Sb.m.s), Chartě základních práv EU, Chartě základních sociálních práv pracujících Společenství a dalších.

Tyto dokumenty stanovují příkladně tato práva:

- Právo na spravedlivou odměnu za práci čl. 4 ESCH
- Právo sdružovat se v odborových organizacích čl. 5 ESCH
- Právo na zdravotní a sociální zabezpečení čl. 3 ESCH
- Právo na kolektivní vyjednávání bez ohledu na příslušnost k odborové organizaci čl. 6 ESCH
- Právo na lepší sociální integraci lidí s postižením aj.⁴⁹

⁴⁶GAVLAS, Milan a kol, Pracovní právo ..., s. 602.

⁴⁷Tamtéž.

⁴⁸ Evropská sociální Charta byla vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv pod číslem 14/2000, její dodatkový protokol, který ji významně rozšiřuje zakotvením nových práv, vyhlášen ve sbírce mezinárodních smluv číslem 15/2000.

⁴⁹GAVLAS, Milan a kol, Pracovní právo ..., s. 602.

- Právo na sdružování za účelem vytváření profesních organizací nebo odborů podle vlastního výběru pro obranu svých ekonomických a sociálních zájmů Čl. 11 CHZPSS.

Dále pak nalezneme úpravu kolektivního pracovního práva ve Všeobecné deklaraci lidských práv, a to v § 20(1) „Každému je zaručena svoboda pokojného shromažďování a sdružování.“⁵⁰ a v § 20(2) „Nikdo nesmí být nucen, aby byl členem nějakého sdružení.“

Právní rámec kolektivního pracovního práva nalezneme i v dokumentech, vytvořených Mezinárodní organizací práce. Jako příklad bych uvedla úmluvu č. 87 MOP vyhlášenou ve sbírce zákonů pod číslem 442/1990 Sb., ta hovoří ve svém čl. 2 o právech zaměstnanců a zaměstnavatelů svobodně se sdružovat „Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.“⁵¹

Do vnitrostátních pramenů řadíme na úrovni ústavní síly Ústavu České republiky, Listinu základních práv a svobod, sílu obyčejných zákonů pak má zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, mezi prameny ještě můžeme zařadit prameny podzákonné prameny práva.

3.3 Subjekt kolektivního pracovního práva

Subjektem kolektivního pracovního práva může být jen ten, kdo na základě právních norem disponuje právní subjektivitou. Jedná se tedy o osobu fyzickou nebo právnickou, která je způsobilá být nositelem práv a povinností, je způsobilá k právním úkonům a zároveň má i deliktní způsobilost.⁵²

Subjekty kolektivního pracovního práva můžeme rozdělit dle různých kritérií například podle toho, zda mají nebo nemají právní subjektivitu (tou nedisponuje BOZP a rady zaměstnanců) další možné dělení je dle zastupovaného subjektu, tím může být⁵³

1. Stát

2. Na straně zaměstnanců⁵⁴

- odborové organizace

⁵⁰Všeobecná deklarace lidských práv

⁵¹Čl. (2) Úmluvy MOP č. 87. O svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat.

⁵²GAVLAS, Milan a kol, *Pracovní právo* ..., s. 602.

⁵³BĚLINA, Miroslav a kol, *Pracovní právo* 4. vydání ..., s. 58.

⁵⁴HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Doplněk, 2008. s. 37.

- vyšší odborové orgány (svazy)
- rady zaměstnanců
- zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- evropské rady zaměstnanců

3. Na straně zaměstnavatelů⁵⁵

- zaměstnavatelé – fyzické osoby
- zaměstnavatelé – právnické osoby
- svazy zaměstnavatelů

3.3.1 Stát

Stát je velmi důležitým subjektem kolektivního pracovního práva, mající právní subjektivitu. Úloha státu jakožto subjektu je především v tom, že legislativou upravuje obsah a rozsah vztahů vznikajících v rámci kolektivního práva, výkonem soudnictví zaručuje ochranu těchto práv.

Stát jako subjekt v kolektivním právu vystupuje nejčastěji při jednání tripartity, což je společný orgán představitelů vlády, podnikatelů a odborů. Tripartita projednává nejdůležitější otázky týkající se podnikání a zaměstnanosti.⁵⁶ *Cílem tripartitního jednání je udržení sociálního smíru a vytvoření optimálního právního prostředí pro zdravý ekonomický a hospodářský rozvoj země.*⁵⁷ Výsledkem tripartitních jednání může být uzavření dohod, které mají za cíl předejít napětí mezi sociálními partnery.⁵⁸

3.3.2 Odborová organizace

Odborová organizace je jedním ze subjektů kolektivního pracovního práva mající právní subjektivitu. Jedná se o zájmovou organizaci, vznikající bez účasti státu, hájící sociální a hospodářské zájmy zaměstnanců bez ohledu na to, jestli jsou nebo nejsou jejími členy.⁵⁹

Právo na sdružování je jedním ze základních občanských práv, které je obsaženo v LZPS čl. 27 a dále v lex specialis zákoně o sdružování občanů, který přesně stanovuje za jakých podmínek se občané mohou sdružovat a určuje zvláštní režim pro odborové

⁵⁵HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Doplněk, 2008. s. 37.

⁵⁶MPSV. *Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky*. [online]. 2009, 9.3.2009 [cit. 29 září 2010]. Dostupné <http://www.mpsv.cz/cs/6434>.

⁵⁷Tamtéž.

⁵⁸BĚLINA, Miroslav a kol, *Pracovní právo 4. vydání ...*, s. 439.

⁵⁹BĚLINA, Miroslav a kol, *Pracovní právo 4. vydání ...*, s. 53.

organizace⁶⁰ Další právní úpravu bychom našli v mezinárodních dokumentech například v úmluvách MOP č. 87, č. 98 aj.

Odborová organizace je zakládána na základě evidenčního principu, tedy její založení nepodléhá žádnému schválení ze strany státu ani zaměstnavatele, její vznik se pouze oznamuje ministerstvu vnitra České republiky. Vznik odborové organizace probíhá dvoufázově, nejdříve vznikne nejméně tří členný přípravný výbor, který založí odborovou organizaci a ve druhém stupni je vznik odborové organizace oznámen ministerstvu vnitra přípravným výborem, který k návrhu na evidenci odborové organizace musí přiložit stanovky.⁶¹ Po předložení všech potřebných dokumentů oznámí ministerstvo vnitra vznik odborové organizace Českému statistickému úřadu, který je eviduje.

Se shora uvedeného vyplývá, že odborová organizace je vedena čtyřmi základními principy:

1. Svoboda sdružování
2. Ochrana sociálních zájmů
3. Ekonomická a právní nezávislost
4. Evidenční princip

3.3.3 Rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Jedná se o subjekty vystupující na straně zaměstnance nemající právní subjektivitu. Zákon jim však přiznává určitá oprávnění zejména v oblastech práva na informace a práva na projednávání.⁶²

3.3.4 Evropská rada zaměstnanců

Evropská rada zaměstnanců byla zřízena 22. 9. 1994 směrnicí Rady 94/45/ES „o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.“ Směrnice měla za cíl usnadnit komunikaci zaměstnanců se zaměstnavateli působícími na nadnárodní úrovni. Směrnice se však brzy ukázala jako příliš komplikovaná a byla přepracována s ohledem na poznatky, které vplynuly při její aplikaci. Výsledkem je směrnice Parlamentu a Rady z 6. 5. 2009, která doplňuje a upravuje směrnici

⁶⁰BĚLINA, Miroslav a kol, Pracovní právo 4. vydání..., s. 53–55.

⁶¹REDAKCE EPRAVO.CZ. *Jak založit odborovou organizaci*. Epravo.cz [online]. 2008, [cit. 3 ledna. 2011]. Dostupný na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>>.

⁶²Tamtéž.

předchozí. Předmětem směrnice „*je zdokonalení práva na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích, skupinách podniků působících na úrovni společenství*.“⁶³ Směrnice stanovuje, ve kterých případech je třeba radu zaměstnanců zakládat, práva a povinnosti rady. Podrobnější podmínky jsou stanoveny v národních právních předpisech. V České republice v zákoníku práce §288–289.

3.3.5 Zaměstnavatelé

Dle §7(1) ZP je zaměstnancem fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Tedy zaměstnavatele dělíme na dvě velké skupiny zaměstnavatele jako fyzickou osobu, které vzniká způsobilost k právům a povinnostem narozením, způsobilost k právním úkonům pak nabývá v plném rozsahu dosažením osmnáctého roku věku. Právní úkony činí fyzická osoba sama za sebe, případně je činí osoba pověřená. Druhou skupinou je zaměstnavatel jako právnická osoba, jejíž postavení je vymezeno v §8 ZP a vztahují se na ni příslušná ustanovení OZ.

3.3.6 Organizace zaměstnavatelů

Organizace zaměstnavatelů je dalším ze subjektů kolektivního pracovního práva mající právní subjektivitu. Zaměstnavatelé se sdružují do konfederací zejména proto, aby mohly lépe prosadit své zájmy, podílet se na tvorbě legislativy. Mezi nejvýznamnější konfederace patří Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (KZPS), sdružující sedm reprezentativních zaměstnavatelských svazů z různých oblastí.⁶⁴ KZPS je jedním ze sociálních partnerů při jednání tripartity.

⁶³Směrnice Evropského Parlamentu a Rady /38/2009 *O zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství*. Ze dne 16. 5. 2009. Úř. věst. L 122.

⁶⁴KZPS. *Vítejte na stránkách Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR* [online]. 2009 [cit. 5 ledna 2011]. Dostupné na <www.kzps.cz>.

4 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

4.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je v úplně nejobecnější rovině sociálním dialogem, mezi jejími subjekty, jehož cílem je dosažení smluvního konsensu, uzavření kolektivní smlouvy. Odborná definice tento proces definuje následovně: „*Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy.*“⁶⁵

4.2 Historie kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy se začaly uzavírat poprvé v první polovině 19. století, jejich obsahem byly zpravidla tarifní podmínky zaměstnanců. Velkým mezníkem pro kolektivní pracovní právo bylo založení Mezinárodní organizace práce v roce 1919 (od roku 1946 specializovaná organizace OSN).⁶⁶ Tato organizace formuluje minimální úroveň základních práv na poli pracovního práva jako je svobodné sdružování, kolektivní vyjednávání, rovné zacházení aj.

4.3 Kolektivní smlouvy obecně

Právní úpravu kolektivních smluv najdeme v zákoníku práce, v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, subsidiárně též v občanském zákoníku, pokud jeho použití není výslovně vyloučeno § 28 ZP.

Definovat pojem kolektivní smlouvy je poměrně obtížné, jelikož sám zákoník práce ani jiný vnitrostátní nebo mezinárodní právní předpis definici tohoto termínu nepodávají⁶⁷. Zákoník práce kolektivní smlouvu vymezuje pomocí jejich subjektů a obsahu, který je určen pouze rámcově.

Kolektivní smlouvy bychom mohli definovat jako dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé,

⁶⁵MPSV / TRESIMA, spol. s r.o. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. MPSV.CZ, 12, března 2010 [cit. 5. ledna 2011]. MPSV. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>.

⁶⁶ILO. *Origins and history* [online]. ILO.org. 17. června 2010 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné z <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>.

⁶⁷ŠIMEK, Martin. *K platné právní úpravě kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv* [online]. ELAW.CZ, 16, srpna 2010 [cit. 5. ledna 2011]. <<http://www.elaw.cz/cs/pracovni-pravo/264-k-platne-pravni-uprave-kolektivniho-vyjednavani-a-kolektivnich-smluv.html>>.

jejichž obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek, a to v rámci daném pracovněprávními předpisy.⁶⁸ Kolektivní smlouva má normativní charakter, tedy vztahuje se na neurčitý okruh subjektů, jejichž počet se může časem měnit (nejčastěji rozšiřovat).⁶⁹

Kolektivní smlouva dnes již není chápána jako „nějaký“ papír, který zaměstnancům možná přinese benefit v podobě sick day, týdnu dovolené navíc či příspěvku na penzijní nebo životní pojištění. Kolektivní smlouva je čím dál více chápána jako prostředek ke zlepšení pracovního prostředí, mzdových či sociálních podmínek. Samozřejmě je taktéž významným pramenem pracovního práva.

Velký přínos kolektivní smlouvy osobně vidím nejen v jistém nadstandardu ekonomickém, sociálním nebo kulturním, který může přinést, ale zejména v nutnosti komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a usazením se k velkému stolu vzájemném jednání. Vždyť pouze dobrá komunikace může přinést pozitivní výsledky.

Kolektivní smlouva má i další pozitivum může působit jako motivační prvek pro zaměstnance, dobře motivovaný zaměstnanec je lépe pracující zaměstnanec s menší tendencí změny zaměstnavatele, což má příznivé ekonomické dopady pro zaměstnavatele. Odchod zaměstnance a následné nahrazení jiným je spojen s vyšším ekonomickými náklady.

4.3.1 Typy kolektivních smluv

České pracovní právo rozlišuje dva typy kolektivních smluv a to kolektivní smlouvu vyššího stupně a kolektivní smlouvy podnikovou, mezi smluvními typy neplatí vztah nadřízenosti a podřízenosti. Jejich vzájemné vztahy jsou upraveny zákonem.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně § 7(1) 2/1991 Sb. Odvětvové KS jsou prvním typem kolektivních smluv. Postup a podmínky sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně upravuje zákon č., 2/1991 Sb. Smlouva je uzavírána vyšším odborovým orgánem a orgánem zaměstnavatelů. Tyto smlouvy se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů, případně pro celé odvětví, popřípadě region, regionální smlouva se však v České republice neuzavírá⁷⁰. Kolektivní smlouva vyššího stupně nemusí být právně závazná pouze pro strany, které smlouvy kontrahovaly. Působnost kolektivní smlouvy je možné rozšířit. MPSV může

⁶⁸ GAVLAS, Milan a kol, *Pracovní právo* ..., s. 638.

⁶⁹ ODBORY.CZ. *Kolektivní smlouva* [online]. Odbory-online.cz, 10. března 2008 [cit. 7. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva>>.

⁷⁰ GAVLAS, Milan a kol *Pracovní právo*..., s. 639.

stanovit, že kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnavatele s převažující činností označené kódem. Odvětvové klasifikace odvětvových činností. § 7(1) ZKV, tedy smlouva se stane závaznou i pro ty zaměstnavatele, kteří smlouvu nepodepsali, jednání se neúčastnily, ale spadají do určité odvětvové kategorie, jedná se o prolomení zásady soukromého práva „pacta dant leges contrahentibus.“⁷¹ Z kolektivní vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům. Není tedy zapotřebí tyto nároky shodně upravovat v podnikových smlouvách.⁷²

Druhým smluvním typem je **podniková kolektivní smlouva**, která je uzavírána mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a jednou nebo více odborovými organizacemi působící u zaměstnavatele.

4.4 Subjekty kolektivních smluv

Subjekty na uzavření kolektivní smlouvy jsou v podstatě dva

1. Odborové organizace respektive jejich orgány
2. Zaměstnavatelé, respektive orgány zaměstnavatelů

4.4.1 Subjekty na straně odborové organizace

Subjekty na straně odborové organizace je vhodné rozdělit do dvou skupin

1. Subjekty v užším smyslu: jedná se o stranu, která smlouvu uzavírá
2. Subjekty v širším smyslu: „*nositeli práv a povinností z kolektivní smlouvy vyplývajících jsou vedle příslušného odborového orgánu, který smlouvu podepsat také všichni zaměstnanci, kterým z kolektivní části smlouvy vznikla práva.*“⁷³

U jednoho zaměstnavatele může být uzavřena pouze jedna kolektivní smlouva z čehož plyne, že subjekty na straně odborové organizace musí jednat ve vzájemné součinnosti.

4.4.2 Subjekty na straně zaměstnavatelů

Pro subjekty na straně zaměstnavatelů je třeba rozlišit případ uzavření podnikové kolektivní smlouvy, kdy subjektem je fyzická nebo právnická osoba a uzavření kolektivní smlouvy

⁷¹ČERVENKA, Jaroslav. *Rozšíření závaznosti kolektivních smluv*. [online] *Epravo.cz*, 27. února 2002 [cit. 2011-02-03]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rozsireni-zavaznosti-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne-15846.html>>.

⁷²BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo* 4. vydání...,s. 473.

⁷³GAVLAS, Milan a kol, *Pracovní právo* ..., s. 640.

vyššího stupně, kdy je subjektem příslušný orgán organizace zaměstnavatelů, určený stanovami této organizace.⁷⁴

4.5 Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivních smluv je určen pouze rámcově právními předpisy,⁷⁵ a to zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání a subsidiárně občanským zákoníkem a dalšími právními předpisy. Z §2(1)ZP vyplývá, že obsahem kolektivní smlouvy mohou být ta práva a povinnosti, jejichž úpravu zákon výslovně nezakazuje nebo z jejichž povahy nevyplývá, že se od nich nelze odchýlit.

Další omezení obsahu kolektivních smluv nalezneme v § 23(1) ZP, z něhož vyplývá, že obsahem kolektivní smlouvy mohou být závazky individuální, tedy závazky vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a závazky smluvních stran, které plynou z kolektivní smlouvy.

Zákoník práce však ve svých ustanoveních omezuje obsah podnikové kolektivní smlouvy, pod sankcí její částečné neplatnosti § 27(1) ZP.

Obsah kolektivních smluv je dán nejen právními předpisy, ale i základními právními zásadami, především práva občanského. První důležitá zásada co není zakázáno je povoleno, další neméně důležitá je zásada smluvní volnosti. Z těchto rámcových určení vyplývá, že obsah kolektivní smlouvy nesmí být v rozporu se zákonem, nesmí obcházet zákon, může subjektům poskytnout více ochrany, než li zákon, nesmí však zhoršit jejich postavení jim dané, pokud by se tak stalo, byla by v této části smlouva neplatná.

Obsah kolektivní smlouvy můžeme rozdělit podle jejich povahy na dvě základní části.

1. **Povaha normativní** ustanovení mají povahu pramene práva ve vztahu k nárokům zaměstnanců, jedná se tedy o ustanovení obecná, regulující celou skupinu právních vztahů stejného druhu, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivců zaměstnanců.⁷⁶
2. **Povaha obligační** upravující práva a povinnosti smluvních stran, tedy nezakládají práva a povinnosti jednotlivým zaměstnancům zaměstnavatele.⁷⁷

⁷⁴HRABCOVÁ, Dana a kol.: *Sociální dialog-vyjednávání v teorii a praxi*, nakl. Doplněk 2008, s. 54–56.

⁷⁵BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání... s. 490.

⁷⁶BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 1. vydání Praha: C.H. BECK, 2008, s. 106 – 109 (§ 23 ZP).

⁷⁷Tamtéž.

Obsah kolektivní smlouvy je nesmírně důležitý a často se o něj vedou zdoluhavá jednání.

4.6 Závaznost, platnost a účinnost kolektivních smluv

Závaznost kolektivní smlouvy je určena v zákoníku práce, který ji stanovuje v § 25. Dále také zákon 2/1991 a to v §§ 7 a 7a.

„Dle § 25(1) ZP je kolektivní smlouva závazná pro její účastníky, ti ji sice uzavírají za sebe, ale též za další subjekty s účinky pro další adresáty, kteří jsou uzavřením kolektivních smluv vázáni.“⁷⁸ Dále je kolektivní smlouva dle zákona závazná dle §25(2) ZP na zaměstnavatele, jež jsou členy odborové organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Tento paragraf v sobě zahrnuje extenzi kolektivních smluv vyššího stupně, tedy rozšíření jejich závaznosti dále § 25(2)b stanoví, závaznost kolektivní smlouvy i na zaměstnance, za která uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace jedna nebo více, z čehož vyplývá, že odborové organizace uzavírají kolektivní smlouvy za sebe, ale s právními důsledky i pro jiné, než smluvní subjekty. Posledním případem závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně dle § 25(2c) její závaznost pro odborové organizace, za něž uzavřela kolektivní smlouvu jiná odborová organizace. Závaznost kolektivních smluv je tedy poměrně široká a specifické postavení mají kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla upravována nálezem Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 40/02, ve kterém se zrušoval §7 ZKV, jež umožňoval Ministerstvu práce a sociálních věcí zasahovat do rozšíření závaznosti kolektivních smluv.⁷⁹

Platnost kolektivní smlouvy nastává v okamžiku jejího podepsání jejími subjekty na téže listině, pod sankcí nicotnosti § 27(2) ZP. Jednotlivá ustanovení kolektivní smlouvy se stanou neplatnými v případě, že odporují zákonu, obcházejí zákon nebo kolektivní smlouva podniková upravuje práva a povinnosti zaměstnanců v menší míře, než li smlouva vyššího typu.

Účinnost kolektivní smlouvy je určena jak zákoníkem práce, tak zákonem o Kolektivním vyjednávání. §26(2) stanovuje prvním dnem účinnosti kolektivní smlouvy první den období, na které byla smlouva sjednána a ukončení její účinnosti stanovuje na den,

⁷⁸BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 1. vydání Praha: C. H. BECK, 2008, s. 116 – 119 (§ 25 ZP).

⁷⁹BĚLINA, Miroslav a kol. *Komentář k zákoníku práce*. 1. vydání Praha: C. H. BECK, 2008, s. 116 – 119 (§25 ZP).

uplynutí sjednaného období.⁸⁰ Kolektivní smlouvy jsou většinou uzavírány na jeden rok, což je dle mého názoru období poměrně krátké vzhledem k relativně dlouhému sociálnímu dialogu, který uzavření smlouvy předchází.

⁸⁰§26(2) zákona č. 262/2006., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

5 Kolektivní spory

5.1 Vymezení kolektivních sporů

Spor lze definovat jako konflikt mezi dvěma nebo více stranami, který vzniká tam, kde strany mají navzájem odlišně představy o určité skutečnosti nebo skutečnostech. V podstatě se jedná o střet zájmů zúčastněných stran. V kolektivním pracovním právu můžeme spory vymezit následující definicí: *“Za kolektivní pracovní spory se tradičně považují spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.”*⁸¹

5.2 Rozdělení kolektivních sporů

Kolektivní spory můžeme rozdělit do dvou základních kategorií spory, které řeší obecné soudy⁸² a spory podle zákona 2/1991. Spory podle zákona o kolektivním vyjednávání dělíme na dvě základní kategorie a to: spory z kolektivní smlouvy a spory o uzavření kolektivní smlouvy. **Spory z kolektivní smlouvy** jsou upraveny § 10 zákona o kolektivním vyjednávání. Jedná se o spory o plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, ze kterých nevyplývají nároky jednotlivým zaměstnancům. V daném případě jde o spor mezi stranami, kolektivní smlouvy o závazky z kolektivní smlouvy vyplývající.⁸³ Je jasné, že nastalý spor je nutno řešit otázkou zůstává jaký způsob zvolit k řešení sporu. Nápomocen je nám opětovně zákon 2/1991, který v ustanoveních § 11 a § 12 říká, že vzniklý spor je možno řešit dvěma způsoby Řízením před rozhodcem a řízením před zprostředkovatelem.

Při řízení před zprostředkovatelem si smluvní strany mohou zvolit po vzájemné dohodě zprostředkovatele, tedy osobu, která jim pomůže najít společnou cestu při řešení sporu. V praxi může nastat situace, kdy se smluvní strany nebudou schopny dohodnout na zprostředkovateli, v takovém případě bude postupováno podle § 11(2) zákona o kolektivním vyjednávání a tedy na návrh kterákoli ze stran určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů ministerstvo. Doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Zprostředkovatel navrhne smluvním stranám způsob možného řešení sporu. Posléze může dojít ke dvěma situacím: Návrh bude smluvními

⁸¹BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo* 3. vydání....., s. 506.

⁸²GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo* 3. vydání, s. 648.

⁸³BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo* 3. vydání, s. 506.

stranami akceptován, vznikne smluvní konsensus a spor bude vyřešen, nebo se strany nebudou schopny dohodnout v takovém případě je možno požádat ministerstvo o určení nového zprostředkovatele.⁸⁴ Je třeba poznamenat, že řízení před zprostředkovatelem je obligatorním postupem bez projednání před zprostředkovatelem není možno postoupit k další případné fázi řešení sporu, kterou je řízení před rozhodcem. Rozhodnutí je možné napadnout u Krajského soudu, který je věcně příslušný k řešení těchto sporů. Pokud bylo řízení před zprostředkovatelem bezvýsledné, mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat rozhodce o řešení sporu.

Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti rozhodcem § 13 2/1991, důležité je ustanovení o vzájemné součinnosti mezi rozhodcem a smluvními stranami, které bylo do zákona vloženo zákonodárcem nepochybně proto, aby nedocházelo ke zbytečným průtahům v řešení sporu. Rozhodce dle §13(5) 2/1991 písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhu smluvních stran, tedy nenavrhuje stranám možná řešení jako zprostředkovatel, ale sám autoritativně rozhodne.⁸⁵ Rozhodnutí rozhodce je soudně vykonatelné,

Spory o uzavření kolektivní smlouvy § 10 zákona o kolektivním vyjednávání. Tyto spory se řeší podobně jako spory plynoucí z kolektivních smluv prostřednictvím zprostředkovatele nebo rozhodce. Zákonodárce však poskytuje ve věcech sporů o uzavření kolektivních smluv ještě jeden prostředek k ochraně zájmů. Tímto prostředkem je **stávka** ve smyslu zákona 2/1991, budu se jí zabývat v následující kapitole.

Pokud mezi stranami nedojde k dohodě o uzavření kolektivní smlouvy, pak se tento spor řeší především před zprostředkovatelem.⁸⁶ Na zprostředkovateli se buď dohodnou, nebo bude určen MPSV na návrh některé ze smluvních stran.⁸⁷ ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem. V řízení před rozhodcem se postupuje analogicky jako u smluv předchozích.

Spory, které řeší obecné soudy jsou posledními spory, které v kolektivním pracovním právu mohou nastat, dle §7(1) *OSŘ jedná se o spory a jiné právní věci, který vyplývají*

⁸⁴ § 12(3) zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo* 3. vydání..., s. 506.

⁸⁶ Tamtéž.

⁸⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo* 3. vydání..., s. 507.

z občanskoprávních, pracovních, rodinných, obchodních vztahů, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány. Tedy pokud v zákoně není výslovně uvedeno, že je třeba vzniklý spor řešit určitým způsobem je možno se obrátit při jeho řešení na soud a to soud Krajský, který je věcně příslušný v rozhodování o sporech vzniklých z pracovního práva § 9(2) e, f zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

6 Právo na stávkou

6.1 Právo na stávkou historický exkurz

Historické prameny dokládají, že stávkou není jen jevem 21. století, existovala již v dobách starověku, byla však vnímána jako nežádoucí jev, který je třeba potlačit a sankcionovat. Tento negativní postoj ke stávce se změnil až v druhé polovině 19. Století a to zejména díky sociálnímu tlaku, který sílil. Na našem území se stávkou stala legálním prostředkem k prosazení kolektivních cílů až 70. letech 19. století.⁸⁸

6.2 Právo na stávkou zakotvení

Z hlediska mezinárodních právních norem je právo na stávkou v České republice zakotveno v Evropské sociální chartě z roku 1961 s revizí v roce provedenou v roce 1996. Čl. 6 (4) Evropské sociální charty hovoří o *právech pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů i o právu na stávkou*,⁸⁹ dále pak v Mezinárodním paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech. Čl. 8(1d).

Z hlediska ústavních právních norem je právo na stávkou zakotveno v České republice článkem 27(4) LZPS, toto ustanovení je obecné a odkazuje na jiné právní předpisy, stanovuje také okruh profesí, kterým právo na stávkou nepřísluší, jedná se o soudce, prokurátory-státní zástupce, příslušníky ozbrojených sil a příslušníky bezpečnostních sborů.⁹⁰ Ustanovení čl. 2(3) LZPS se také subsidiárně dotýká problematiky stávek. Právo na stávkou souvisí s ochranou sociálních práv.

V rovině „obyčejných“ zákonů je právo na stávkou zakotveno v zákoně č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání, zde jsou upraveny dva druhy stávek týkající se kolektivního pracovního práva jiné, typy stávek nejsou zákonem výslovně upraveny, i když se již delší dobu ve společnosti mluví o nutnosti přijmutí zákona, který upraví pravidla pro stávkou.

6.3 Druhy stávek

České pracovní právo rozlišuje dva druhy stávek, a to zákonem upravenou stávkou jako způsob řešení kolektivního pracovního sporu, který vznikl v souvislosti s uzavíráním kolektivní smlouvy a zákonem přímo neupravenou stávkou jako způsob řešení kolektivních pracovních

⁸⁸GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*....., s. 645.

⁸⁹ Čl. 6(4) Evropské sociální Charty.

⁹⁰ Čl. 27(4) Listiny základních práv a svobod.

sporů v jiných případech.⁹¹ Právní úprava zákonem upravené stávky se nachází v zákoně 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon stanoví v §16 následující: „*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.*“⁹² Zákon dále rozlišuje tři typy stávek ve sporech o uzavření kolektivních smluv.

Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy tuto stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje podniková organizace, jestli-že se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců, kterých se má smlouva týkat za podmínky, že se hlasování zúčastní alespoň polovina zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má smlouva týkat⁹³

Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně tuto stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestli-že se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva týkat.⁹⁴

Stávka ve sporu o změnu již platné kolektivní smlouvy byla-li však tato možnost smlouvou dovolena.

Další stávkou v kolektivním pracovním právu může být **solidární stávka**, tedy stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.⁹⁵

6.3.1 Postup při stávce

Odborová organizace musí zaměstnavateli oznámit alespoň tři pracovní dny předem následující údaje:

- Kdy bude stávka zahájena
- Důvody a cíle stávky
- Počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní a seznamy pracovišť, které nebudou v době stávky v provozu⁹⁶

⁹¹GAVLAS, Milan a kol. *Pracovní právo*.....s. 660.

⁹²§16 zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁹³§17 2(1) 2/1991 zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴§17(2) 2/1991 zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵§16(3) 2/1991 zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

6.3.2 Práva a povinnosti zaměstnance při stávce

Z účasti zaměstnance na stávce mu plynou práva a povinnosti, které nalezneme v zákoně o kolektivním vyjednávání. Mezi práva zaměstnance patří právo svobodně se rozhodnout ve věci účasti na stávce, k účasti na stávce nesmí být zaměstnanec žádným způsobem nucen.⁹⁶ V případě, že se zaměstnanec nepřipojí ke stávce při jejím zahájení, může se k ní připojit v jejím průběhu.

 Za dobu účasti na stávce nedostává zaměstnanec mzdu ani náhradu mzdy § 22 ZKV.

6.3.3 Omezení plynoucí ze stávky na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel je po dobu výkonu stávky svých zaměstnanců limitován právními předpisy. V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany § 25 ZKV.

6.3.4 Nezákonnost stávky

Nezákonnost stávky ve věcech kolektivních smluv upravuje § 20 zákona o kolektivním vyjednávání. Jedná se zejména o stávku:

- Nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, neplatí pro solidární stávku
- Stávka byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy
- Nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek § 17 2/ 1991 Sb.
- Byla zahájena z jiných důvodů, než zákonných

Pokud je stávka ve sporech kolektivních smluv vyhlášena v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání je stávkou legální, o nepřípustnosti rozhodne věcně a místně příslušný soud dle ustanovení § 9(1e) OSŘ.

⁹⁶§ 17(4) 2/ 1991 zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁷§18(1) 2/1991 zákona 2/1991 o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

7 Individuální pracovní právo ve Francii

7.1 Vymezení postavení francouzského pracovního práva v právním systému

Vymezit postavení francouzského pracovního práva systému je úkol velice obtížný, jelikož záleží na úhlu pohledu a ani literatura nezastává jednotný názor.

Pracovní právo ve Francii je pojato velice komplexně, je na něj kladen velký důraz. Není možno ho zařadit ani do práva veřejného ani do práva soukromého. Nejčastěji se setkáme s jeho zařazením do práva sociálního se silnými ekonomickými aspekty. Nejčastější uváděná definice jej definuje následovně: „*Pracovní právo řadíme do odvětví práva sociálního, jelikož chrání jednotlivce proti sociálním rizikům a chrání taktéž individuální i kolektivní práva a povinnosti upravené smluvně mezi subjekty práva.*“⁹⁸

V této definici je zahrnut i již zmíněný sociální aspekt v tomto pojmu je zahrnuta zejména úprava nezaměstnanosti a výše minimální mzdy. Ochranu proti nezaměstnanosti nalezneme jak v zákoníku práce, tak především v kolektivních smlouvách, které velice přísně stanovují podmínky rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci. Minimální mzda je stanovena zákonem a její výše se dost často mění.

7.2 Obecná charakteristika pracovního práva

Pracovní právo je právem velice živým s permanentním vývojem, neustále se přetvářejícím dle aktuálních potřeb společnosti. V případě výskytu nových dosud nepoznaných problémů se snaží pružně reagovat změnou právní úpravy. Jako příklad bych uvedla zákon o sexuálním harašení, který reaguje na zvyšující se problém v této oblasti z 7.6.2002, ten obsahuje definici sexuálního harašení a stanovuje sankci za jeho porušení. Dalším příkladem nového problému respektive staršího problému na poli pracovního práva se vzrůstající tendencí je diskriminace, kterou nově upravuje zákon 27. 5. 2008 tzv. antidiskriminační, který stanovuje definici diskriminace a samozřejmě taktéž sankce za porušení.⁹⁹ Zákony pružně reagují také na změny poměrů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, často dochází ke změně právní úpravy v oblastech kolektivního pracovního práva, úpravě minimální mzdy i nezaměstnanosti.

Pracovní právo je právem do značné míry formalizovaným. Nedodržení formální stránky může mít za následek sankce v různých podobách. Například při nedodržení formy

⁹⁸MAZEAUD, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Montchrestien, 2010, s. 1.

⁹⁹Přednáška prof. Morand Université d'Auvergne říjen 2009.

pracovní smlouvy na dobu určitou je tato smlouva považována automaticky za smlouvu neurčitou, tedy je to ochrana zaměstnance proti nedodržení podmínek daných zákonem ze strany zaměstnavatele.¹⁰⁰

Pro pracovní právo je typická také mnohost zdrojů právní úpravy. Pracovní právo upravuje nejen zákoník práce, ale také množství jiných zákonů, o kterých se zmíním dále.

7.3 Dělené pracovního práva

Francouzské pracovní právo můžeme rozdělit na individuální pracovní právo a kolektivní pracovní právo. Je třeba zdůraznit, že kolektivní pracovní právo ovlivňuje a to ve velké míře právní postavení jednotlivce v pracovněprávním vztahu a to díky obsahu kolektivních smluv.

7.4 Funkce pracovního práva

Pracovní právo plní několik základních funkcí primární a velmi důležitou funkcí je **ochranná funkce** tedy pracovní právo má chránit zaměstnance před riziky, které by mohly vzniknout, před riziky nemoci, smrti, úrazu zaměstnance. Nejedná se pouze o ochranu zaměstnance, ale i jeho rodinných příslušníků. Například v případě smrti zaměstnance bude rodinným příslušníkům v linii přímé vypláceno peněžní plnění v určité finanční částce z tzv. Assurances sociale.¹⁰¹ V této funkci je silně vidět sociální aspekt pracovního práva, tedy ochrana zaměstnance ve všech možných podobách.

Další funkcí pracovního práva je **funkce preventivní a funkce smluvní povinnosti**. Tedy zákonodárce stanovuje pro většinu smluv pracovního práva, ať již individuálního nebo kolektivního smluvní povinnost (projev formálnosti), aby předešel rizikům plynoucím z nedokonalých kontraktů a také proto, aby zde byla dána právní jistota subjektů, kterým z kontraktů plynou práva a povinnosti.¹⁰²

7.5 Prameny francouzského pracovního práva

Pracovní právo je upraveno ve velkém množství nejrůznějších právních předpisů. Tyto prameny bývají často seřazovány podle Kelsonovy pyramidy. Nejjednodušším způsobem můžeme prameny rozdělit podle jejich původu vzniku na národní a mezinárodní prameny práva, přičemž je nutné si uvědomit, že mezinárodní prameny práva ovlivňují i prameny národní prameny práva.

¹⁰⁰Přednáška Prof. Morand prosinec 2009.

¹⁰¹MAZEAUD, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Montchrestien, 2010, s. 6–8.

¹⁰²MAZEAUD, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Montchrestien, 2010, s. 9–10.

Ve vnitrostátních pramenech práva hraje velkou roli **Ústava** páté francouzské republiky s revizí v červenci 2008. Tato Ústava v sobě zahrnuje Preambuli Ústavy z roku 1946, která je důležitá zejména proto, že v sobě zahrnuje principy na kterých pracovní právo stojí a padá. Jako příklad bych uvedla právo na stávku, princip zákazu diskriminace, svobodný výběr povolání atd.¹⁰³ Mezi významné prameny pracovního práva, často označované také jako prameny základní patří samozřejmě zákony nižší právní síly, než-li má Ústava, zejména zákoník práce, občanský zákoník, trestní zákon, zákony upravující podmínky kolektivního vyjednávání.

Do podzákoných právních předpisů můžeme zařadit vyhlášky ministerstev, pracovní smlouvy.

Velkou skupinou národního pracovního práva jsou zdroje Professionnelles, tedy prameny práva které vznikají zejména díky kolektivnímu vyjednávání, ať již interně v rámci společnosti (firmy), ve které se jedná a ovlivňující právní vztahy pouze v ní nebo externě, tedy při jednání v určitém odvětví zavazující více subjektů.

Poslední velkou skupinou vnitrostátních právních předpisů ovlivňující pracovní je judikatura, ta hraje roli, především ve sporných případech. Např: v případě sporu týkající se pracovního práva zejména o to jaký druh pracovní smlouvy byl uzavřena, jestli bylo právo na stávku vykonáno v souladu se zákonem je to právě soudnictví, které vydá konečné rozhodnutí, které se považuje za pramen práva. Při jednání před soudem je obligátní zastoupení advokátem, který je zapsán ve speciálním seznamu advokátů.¹⁰⁴

Mezinárodní prameny práva ovlivňují do značné míry prameny vnitrostátní. Platí zde jednoduché pravidlo vnitrostátní i mezinárodní prameny práva musí být v souladu. Čl. 55 Ústavy stanoví, podmínku ratifikace mezinárodního pramenu, aby se mohl stát součástí právního řádu

Mezinárodní prameny práva můžeme rozdělit na prameny vytvořené mezinárodní organizací práce, evropské prameny a prameny komunitární.

Mezinárodní organizace práce, sídlící ve francouzském Štrasburku byla založena v roce 1918, jejím úkolem bylo zlepšení pracovního postavení zaměstnanců a nastolení jistého

¹⁰³CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 8.

¹⁰⁴Přednášky prof, Morand leden 2010.

právního rámce v jejich právech. Mezi nejvýznamnější Francií ratifikované právní předpisy patří Evropská sociální charta podstatně rozšiřující práva zaměstnanců¹⁰⁵.

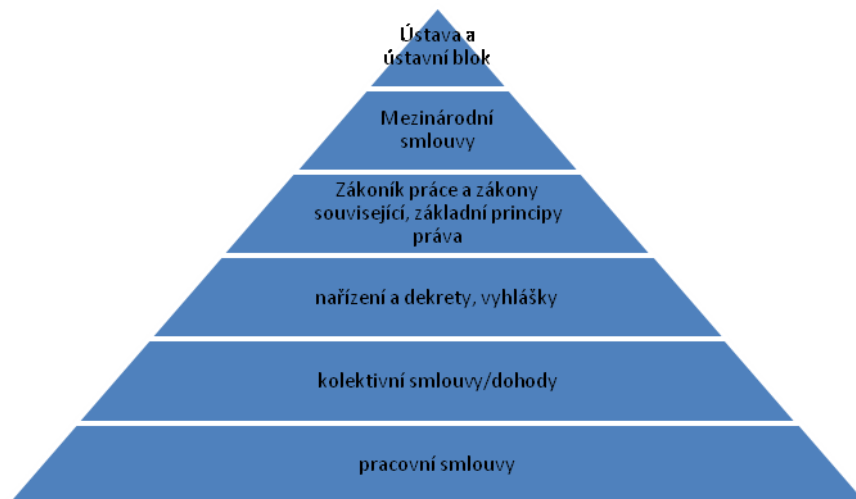
Mezi prameny komunitárního práva řadíme prameny vydané institucemi Evropské unie tedy, buď se jedná o prameny práva vyplývající ze zakládajících smluv, nebo prameny práva vydané některou z evropských institucí. Pro tyto prameny je typická závaznost pro všech 27 států. Mezi nejvýznamnější prameny patří bezesporu Evropská sociální charta pracovníků přijatá v roce 1989 členskými státy a následně ratifikovaná státy nově přistoupivšími.

V současné době stoupá počet směrnic regulujících pracovní právo s přímým účinkem. Evropská unie se snaží vytvářet homogenní podmínky přístupu na pracovní trh pro všech 27 členských států.¹⁰⁶

Pokud hovoříme o mezinárodních pramenech pracovního práva, nesmíme zapomenout ani na mezinárodní soudnictví, které do této oblasti i když výjimečně také zasahuje. Jedná se o jurisprudenci Evropského soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva.

Pramenů pracovního práva je velké množství a proto jsem se snažila vybrat jen ty nejpodstatnější.

Zjednodušeně lze prameny práva vyjádřit takto:



¹⁰⁵CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 30.

¹⁰⁶CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 33.

7.6 Zásady pracovního práva

Základních zásad v pracovním právu figuruje hned několik. Mezi základní zásady patří zásada smluvní volnosti, která je limitována pouze právními předpisy. Například budoucí zaměstnanec má právo jednat se zaměstnavatelem o obsahu pracovní smlouvy a je pouze na něm jestli návrh zaměstnavatele akceptuje či nikoli. Z opačného úhlu pohledu je na zaměstnavatelově uvážení koho z kandidátů na pracovní pozici si vybere jako svého budoucího zaměstnance a začne s ním jednat o podmínkách pracovní smlouvy samozřejmě za předpokladu, že při výběru zaměstnance nedojde k porušení právních předpisů v podobě např. diskriminace.¹⁰⁷

Dalším důležitou zásadou respektování principu zákazu konkurence. Zákaz konkurence slouží zaměstnavateli k ochraně před nežádoucími dopady. Zaměstnavatel může chránit jak své duševní vlastnictví, tak ekonomické zájmy.

Velmi důležitým principem je princip zákazu diskriminace, kdy k ní nesmí dojít ať již v procesu výběru kandidátů na pracovní pozici ať již kvůli fyzické konstituci, barvě pleti, pohlaví, nesmí dojít ani na pracovišti ani nesmí být důvodem k rozvázání pracovního poměru. Tento princip má však několik výjimek, mezi které můžeme zařadit například profese stevardů a stevardek v letadlech, kdy kandidáti na tyto pracovní pozice musí dosahovat určitého věku. Dalším takovým příkladem jsou žokejové atd.¹⁰⁸ Poslední důležitou zásadou je zásada subsidiárního použití občanského zákoníku.¹⁰⁹

¹⁰⁷CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 45.

¹⁰⁸CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 40.

¹⁰⁹ Art. L 1221-1 CDT.

8 Kolektivní pracovní právo ve Francii

8.1 Vymezení kolektivního pracovního práva

Kolektivní pracovní právo je jednou ze součástí pracovního práva, upravuje vztahy mezi zaměstnanci, kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli nebo kolektivy zaměstnavatelů. Právní normy vznikající díky kolektivnímu pracovnímu právu mají normativní charakter. Primárním pramenem kolektivního pracovního práva je Ústava, mezinárodní smlouvy, a zákoník práce a další zákony. Kolektivní pracovní právo můžeme označit za velmi rychle se vyvíjející, reagující na aktuální potřeby společnosti.¹¹⁰

8.2 Prameny kolektivního pracovního práva

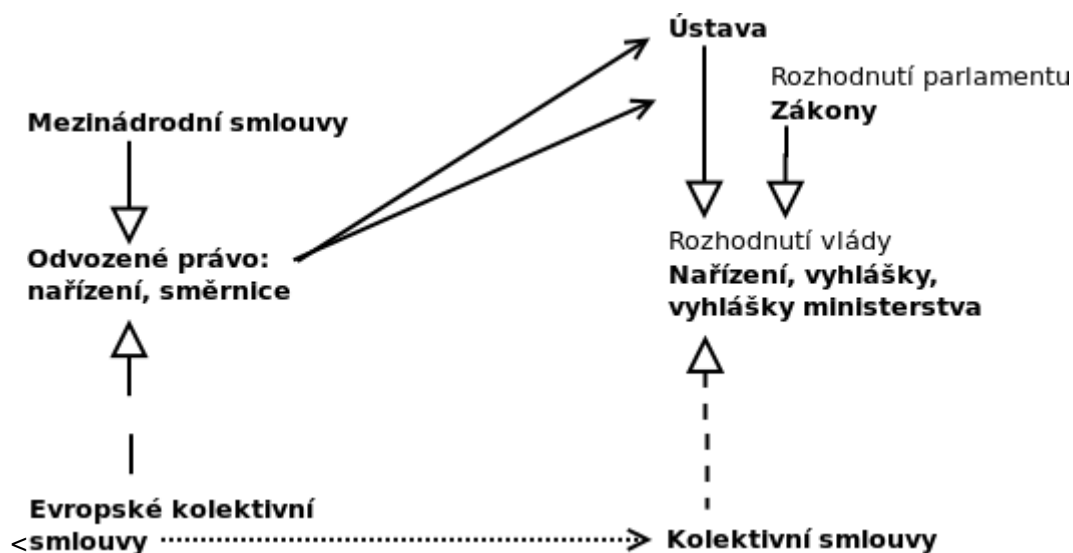
Pramenů kolektivního pracovního práva je velké množství a neustále přibývají další. Stejně jako na českou právní úpravu působí i na tu francouzskou legislativa vytvářená EU Mezinárodní organizací práce, jejíž vliv je zakotven v Čl. 55. Ústavy. Dalším pramenem jsou vnitrostátní právní předpisy. Mezi nejvýznamnější prameny tedy řadíme.

- **Ústavu** V. Francouzské republiky spolu s preambulí přejatou z Ústavy IV. Francouzské republiky, která přiznává zaměstnancům právo svobodně se sdružovat v syndikátech dle vlastního výběru za účelem ochrany jejich práv a zájmů.
- **Mezinárodní smlouvy přijaté dle čl. 55 Ústavy** V. Francouzské republiky mezi tyto mezinárodní smlouvy můžeme například zařadit Evropskou sociální chartu z 18. 12. 1961, revidovanou 3. 5. 1996, dále pak Všeobecnou deklaraci lidských práv, Chartu základních práv EU, Chartě základních sociálních práv pracujících Společenství a dalších.
- **Zákony** a základní principy pracovního práva, základním zákonem je zákoník práce.
- **Kolektivní smlouvy a kolektivní dohody** jsou významným pramenem kolektivního pracovního práva, jelikož upravují vztahy mezi subjekty odlišně od zákona, v jeho mezích.
- **Pracovní smlouvy.**¹¹¹

¹¹⁰MOULY, Jean. *Droit du travail*. Paris : Breal, 2008. s.10.

¹¹¹JAMAR, Xavier. Sources du droit du travail (par l ordre hierarchique) [online]. Aunegege.org 2009 [cit. 25. ledna 2011]. Dostupné na <http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/1_2.html>. Upraveno autorkou.

Právní předpisy na úrovni vnitrostátní a mezinárodní se vzájemně ovlivňují jejich vztahy jsou vyjádřeny následovně:



8.3 Subjekty kolektivního pracovního práva

Subjektem kolektivního pracovního práva můžeme dělit dne různých hledisek. Například podle toho, zdali subjekty působí uvnitř (společnosti) organizací nebo vně případně, tedy na širší okruh subjektů kolektivního práva.¹¹²

A. Reprezentace vnější:

1. Stát

Je prvním subjektem vystupující v kolektivním pracovním právu jak při jednání tripartity, tak při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv i na subjekty, které tyto smlouvy nepodepsaly. Samozřejmě se podílí na tvorbě legislativy.

2. Organizace zaměstnanců

Sdružují zaměstnance za účelem ochrany jejich práv a zájmů. Tyto organizace vystupují jak uvnitř, tak vně. Mohou se sdružovat do federací, případně konfederací podle za účelem ochrany morálních, ekonomických a materiálních zájmů.¹¹³

¹¹²TEYSSIE, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. Paris : Lexis Nexis Litec, 2009, s. 15.

¹¹³Art. L2133-1 et L2133-3 CDT.

Právo na sdružování v odborových organizacích na ústavní úrovni bylo poprvé zakotveno v Preambuli Ústavy 4. Francouzské republiky, dále pak na úrovni mezinárodní v mezinárodních úmluvách a smlouvách, o kterých byla řeč výše. Organizace zaměstnavatelů mají za sebou poměrně dlouhou a komplikovanou historii. Poprvé se začíná o právu na vytvoření organizace zaměstnavatelů hovořit v roce 1884, v tu dobu se však jednalo o organizace zaměstnavatelů působící spíše na místní úrovni.¹¹⁴ Organizacích zaměstnanců v moderním slova smyslu začínáme hovořit od roku 1919, což souvisí se založením Mezinárodní organizace práce, ta dala vznik CFTC.¹¹⁵

Následně přichází temné období Vichystické republiky, které nebylo organizacím zaměstnavatelů nakloněno.

Po druhé světové válce bylo právo zaměstnanců se sdružovat poprvé ústavně zakotveno v Preambuli 4. Francouzské republiky, která je platná dodnes jako preambule Ústavy 5. Francouzské republiky. Vývoj pokračoval a pokračuje celkem dynamickým tempem s jistou kontinuitou.

V současné době ve Francii působí několik velmi významných organizací zaměstnanců. Mezi největší nejvýznamnější s nejdélsí tradicí patří CFTC, tato konfederace sdružuje 14 profesních konfederací. Své zastoupení má v každém regionu, i departmentů (vyjma zámořských).¹¹⁶ Role CFTC je taktéž významná z mezinárodního hlediska. Pomocí této organizace dochází ke konstruktivnímu sociálnímu dialogu v mezinárodních společnostech.¹¹⁷

3. Organizace zaměstnavatelů

Stejně jako zaměstnanci se i zaměstnavatelé mohou sdružovat za účelem ochrany svých zájmů, půjde především o zájmy ekonomické a potřebu podílet se částečně na tvorbě právních předpisů. Je třeba podotknout, že právo na sdružování bylo zaměstnavatelům přiznáno

¹¹⁴TEYSSIE, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. Paris : Lexis Nexis Litec, 2010, s. 13.

¹¹⁵Tamtéž.

¹¹⁶LA CONFEDERATION du sandicat CFTC. *Accueil la CFTC*[online]. CFTC.fr, 2010 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné na< http://www.cftc.fr/ewb_pages/c/cftc.php>.

¹¹⁷LA CONFEDERATION du sandicat CFTC. *Une Europe du progrès social et du développement durable* [online]. CFTC.fr, 2010 [cit. 5. ledna 2011]. < http://www.cftc.fr/e_upload/pdf/motion_europe.pdf>.

mnohem později, nežli zaměstnancům, teprve v roce 1968.¹¹⁸ Jedná se o subjekt působící výlučně vně.

Nejznámějším zaměstnavatelskou organizací je MEDEF. Jedná se o organizaci, která sdružuje převážně malé zaměstnavatele (do 50 zaměstnanců¹¹⁹) z celé Francie, aby za ně jednala v rozličných otázkách, které jsou předmětem kolektivních smluv. MEDEF se specializuje na uzavírání mezioborových kolektivních smluv, v roce 2009 byl MEDEF podepsal se sociálními partnery 24¹²⁰ mezioborových kolektivních smluv.

Další známou zaměstnavatelskou organizací (konfederací), sdružující malé a střední firmy je CGPME.¹²¹ Tato konfederace sdružuje zaměstnavatele malých a středních podniků za účelem prosazování společných zájmů prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

Role zaměstnavatelských organizací je velice důležitá nejen proto, že se díky jejich vlivu daří lépe prosazovat zájmy zaměstnavatelů, ale především proto, že jejich působení má příznivý vliv na komunikaci mezi všemi zúčastněnými stranami, tedy státem, zaměstnanci a zaměstnavatelem.

Na mezinárodní úrovni nesmíme zapomenout na Evropskou radu zaměstnanců, která je zakládána „za účelem zlepšení informovanosti zaměstnanců a vzájemném jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o nadnárodních otázkách“¹²² čl. 3,4 směrnice. Aby mohla být Evropská rada zaměstnanců založena, musí podnik splňovat podmínky ve směrnici vymezené v oddílu prvním článku 1–2.

B. Vnitřní reprezentace

Jedná se o volené zástupce zaměstnanců, kteří jsou oprávněni jednat se zaměstnavatelem na straně jedné a zástupci zaměstnavatelů na straně druhé.¹²³

¹¹⁸GAUDU, Francois. *Droit du travail*. Paris : Dalloz, 2009.s 395.

¹¹⁹MEDEF.COM *Nos adhérents* [online]. MEDEF.com, 2010 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.medef.com/medef-corporate/le-medef/nos-adherents.html>>.

¹²⁰Tamtéž.

¹²¹CGPME. *Qui sommes nous?* [online]. Cgpme.fr, 2010 [cit. 7. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.cgpme.fr/qui-sommes-nous>>.

¹²² Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 94/45/ES čl. 3,4

¹²³PETIT Franck *La notion de représentation dans les relations collectives du travail*. L.G.D.J, 2000. s.117.

9 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

9.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je ve Francii proces poměrně složitý začínající od vyjednávání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů ve firmách a končící až u vyjednávání Národní rady pro vyjednávání ve věcech kolektivního práva.

Kolektivní vyjednávání je proces mezi sociálními partnery, jehož cílem je uzavření dohody mezi nimi.¹²⁴ Z pozice zaměstnance můžeme kolektivní vyjednávání definovat jako právo zaměstnanců podílet se na vytváření pracovních podmínek a spolurozhodování o nich. Z pozice zaměstnance se jedná o dialog, jehož cílem je najít přijatelný kompromis mezi jednajícími stranami, upravit práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu.

9.2 Historie kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv

Kolektivní vyjednávání a práva z něj vyplývající až v 19. století, jelikož dříve byly jakékoli kolektivní akce (sdružování, stávky, petice) zakázány zákonem a trestně postihovány.¹²⁵

Ve dvacátém století došlo k velkému pokroku v oblasti pracovního práva. Byla založena Mezinárodní organizace práce a zákonodárce taktéž uznal zákonem z 24. 3. 1919 právo zaměstnanců se sdružovat a prosazovat vlastní zájmy společnými silami. V období čtvrté republiky preambule ovlivnila kolektivní vyjednávání a nejen jej Preambule Ústavy, která uznala právo svobodně se sdružovat právo na stávku jakožto právo hodné ústavní ochrany.¹²⁶ V 70. letech 20. století v důsledku ekonomické krize způsobené ropnou krizí byly nastartovány reformy posilující pozici zaměstnanců. Byla přijata řada zákonů ve prospěch zaměstnanců, například zákony prodlužující délku dovolené, zkracující pracovní dobu, či zákon zakotvující každoroční povinnost kolektivního vyjednávání o kolektivních smlouvách uzavřených v rámci jedné společnosti.¹²⁷ Dnes se kolektivní pracovní právo znovu dostává do popředí v souvislosti s ekonomickou krizí a začíná se opakovat scénář ze 70. let. Na zákonodárce sílí tlak ze strany zaměstnanců na změnu právní úpravy tak, aby jim přinesla větší jistotu.

¹²⁴ CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 19–20.

¹²⁵ Tamtéž.

¹²⁶ CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 21–23.

¹²⁷ Přednášky prof. Morand leden 2010.

9.3 Kolektivní smlouvy (dohody)

Kolektivní smlouvy jsou významným pramenem pracovního práva ve Francii. Kolektivních smluv existuje ve Francii celá řada. Jejich právní úpravu nalezneme v jak v zákoníku práce, občanském zákoníku, v zákoně z 13. 11. 1982, 4. 5. 2004, 1. 5. 2008.¹²⁸

Kolektivní smlouvu lze vyjádřit jako, dvoustranný nebo vícestranný kontrakt, který zakotvuje práva a povinnosti smluvním stranám nebo přístupujícím subjektům,¹²⁹ případně ji můžeme definovat také jako výsledek sociálního dialogu mezi sociálními partnery.¹³⁰ Kolektivní smlouva se uzavírá stejně jako jakákoli jiná smlouva, tedy offerta, akceptace, smluvní konsensus.

Kolektivní smlouvy mají charakter normativní, určují práva a povinnosti smluvních nebo i jiných stran odchýlně od zákona.¹³¹ Některá ustanovení v kolektivních smlouvách mají přímý účinek na pracovní smlouvy zaměstnanců, jedná se o ustanovení, která jsou pro zaměstnance výhodnější, než zákon. Není třeba, aby došlo ke změnám pracovních smluv, jelikož nastává přímý účinek takovýchto ustanovení.

9.3.1 Formální náležitosti kolektivních smluv

Dle art. L2231-3 CDT musí mít všechny smlouvy a dohody písemnou formu pod sankcí nullity,¹³² dále pak musí být obligatorně napsány ve francouzském jazyce L2231-4 CDT. Zákon dále stanovuje povinnost jednat o některých otázkách, které jsou předmětem kolektivních smluv v pravidelných intervalech zejména se o otázky týkající se ekonomických otázek, tedy platů dále důchodů, postavení mužů a žen v té které společnosti atd.¹³³ Z každé smlouvy dohody musí být na první pohled patrna její geografická závaznost tedy, je li závazná na úrovni celostátní, regionální, departementální nebo pouze místní, týkající se jedné společnosti, dále musí být zcela jasné, jestli se jedná o dohodu závaznou napříč odvětvími, dohodu odvětvovou nebo dohodu závaznou pouze pro jednu společnost.¹³⁴ „Kolektivní

¹²⁸CABINET Bertrand Couette. *Négociation collective : la nouvelle donne !* [online]. Paris : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2004 [cit. 2 února 2011]. Dostupné z <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Negociation_collective-la_nouvelle_donne.pdf>.

¹²⁹MAZEAUD, Antoine. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010, s. 199.

¹³⁰Přednáška prof. Morand prosinec 2009.

¹³¹MAZEAUD, Antoine. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010, s. 200.

¹³² Art. L2231-3 CDT.

¹³³MAZEAUD, Antoine. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010, s. 202.

¹³⁴MINISTERE du travail de l'emploi et de la santé. *Informations pratiques* [online]. travail-emploi-sante.gouv.fr, 16. června 2010 [cit. 8 února 2011]. Dostupné z <<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>>

smlouvy mohou upravovat práva a povinnosti mezi subjekty práva odchylně od zákona, avšak nesmí zhoršit postavení zaměstnance dané zákonem“ art. L2251-1 CDT, jedná se o princip vůle. Kolektivní smlouvy mohou mít rozšířenou působnost za předpokladu, že prošly příslušnou procedurou.

9.3.2 Typy kolektivních smluv rozřídění

Ve Francii existují dva základní typy kolektivních smluv tzv. Conventions collectives a Accord Collectives. Rozdíly mezi nimi nejsou v zásadě nijak velké, některá literatura hovoří dokonce o synonymech, nicméně zákoník práce tyto typy od sebe částečně a ne zcela důsledně rozlišuje v art. L2221-1 a art. L2221-3.

Oba typy kolektivních smluv podléhají stejnému procesu schvalování, mají předepsanou stejnou formu pro platnost a účinnost. V praxi se rozdíly mezi nimi nevyskytují téměř vůbec. Jediným základním rozdílem je jejich obsah, kdy convention collectives většinou zakotvují více práv a povinností, než li accords collectives, ale neplatí to bezvýjimečně.¹³⁵

V obsahu Conventionnes collectives najdeme upravena práva vyplývající z pracovního práva jako například dovolená, mzdové otázky, podmínky pro vyjednávání v různých otázkách v jedné smlouvě bývá komplexně upraveno hned několik otázek najednou. Jedná se o otevřený kontrakt, ke kterému je možno přistoupit, tedy je možná rozšířená závaznost těchto smluv.¹³⁶Smlouvy se neskládají většinou jen z prostého textu, ale zpravidla obsahují i předmluvu a přílohy.¹³⁷ Naproti tomu smluv Accord Collectives je omezenější, zaměřuje se spíše na jednu konkrétní oblast, například další vzdělávání zaměstnanců, zpravidla předmluvu a přílohy neobsahuje.¹³⁸

sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/convention-collective,110/l-application-d-une-convention-ou,1009.html>.

¹³⁵GAUDU, Francois. *Droit du travail*. Paris : Dalloz, 2009, s 395.

¹³⁶MOULY, Jean. *Droit du travail*. 4. Paris : Breal, s. 263.

¹³⁷MINISTERE du travail de l'emploi et de la santé. *L'application d'une convention ou d akord collectif dans l enterprise*. [online]. travail-emploi-sante.gouv.fr, 18. února 2010 [cit. 8 února 2011]. Dostupné <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/convention-collective,110/l-application-d-une-convention-ou,1009.html#sommaire_1>.

¹³⁸Tamtéž.

Společné znaky obou typů smluv:

Dle zákona rozlišujeme kolektivní smlouvy/dohody podle závaznosti pro odvětví:

1. **CC meziodvětvové** jedná se o dohody, které jsou závazné napříč jednotlivými odvětvími.
2. **CC odvětvové** tyto dohody jsou závazné pouze pro určitá odvětví např. pekaře, cukráře, kadeřníky.
3. **Firemní dohody** jsou závazné pouze pro jednu konkrétní firmu.¹³⁹

Z geografického hlediska:

1. **Celostátní** jsou závazné na celém území státu.
2. **Regionální** jsou závazné pouze v konkrétním regionu.
3. **Místní** tyto dohody jsou závazné pro nejužší okruh subjektů, jelikož jsou závazné pouze pro jednu firmu.¹⁴⁰

V praxi se prolínají hlediska geografická s hledisky odvětvovými, proto se setkáme ku příkladu s dohodami celostátními meziodvětvovými nebo regionálními odvětvovými. Na základě tohoto členění existují následující druhy smluv:

Národní meziodvětvové dohody

Ty jsou upraveny v zákoníku práce, dále pak v zákoně z 20. 8. 2008, který provedl velkou modifikaci při sjednávání a uzavírání těchto smluv.

Vyjednávání o uzavření těchto smluv/dohod může být spontánně zahájeno mezi sociálními partnery, jednat se může o otázkách jakýchkoli, pokud zákon výslovně nestanoví opak.¹⁴¹

Dle článku L2232-1 zákoníku práce mohou být mezioborové dohody aplikovány na úrovni národní, regionální i místní.¹⁴² Subjekty těchto dohod jsou jednotlivé oborové (profesní organizace), která prostřednictvím svých zástupců uzavírají tyto smlouvy pro zaměstnance pracující napříč odvětvími.

K platnosti a účinnosti těchto smluv je třeba podpisů zástupců profesních organizací na téže listině. Dle art. L2261-15 CDT se mohou práva a povinnosti ze smlouvy vzniknout i

¹³⁹Dockes, Emmanuel. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2010. s. 55–63.

¹⁴⁰Art. L 2221.1 CDT.

¹⁴¹TEYSSIE, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. Paris: Lexis Nexis Litec, 2010, s. 553.

¹⁴²Art. L 2232-1 CDT.

jiným, než smluvním stranám. Dochází k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy nebo naopak k vyvázání se z kolektivní smlouvy vyslovením nesouhlasu.

Odvětvové kolektivní smlouvy jsou závazné pro užší počet subjektů, než dohody předchozí. Ve Francii existuje zhruba 300 odvětví, kterých se tyto dohody mohou týkat. *Dle art. L2221-1 CDT je text těchto dohod projednáván v komisích skládajících se ze zástupců syndikátů z řad zaměstnanců a reprezentantů zaměstnavatele.* Pro odvětvové dohody zákon stanoví povinnost scházení se zaměstnanců a zaměstnavatelů k projednání zásadních otázek dle čl. L2241-2CDT *se sociální partneři musí sejít k jednání o mzdových otázkách alespoň jednou ročně, dále se musí alespoň jednou za pět let jednat o otázkách odvětvových klasifikací, jednou za tři roky musí jednat o otázkách rovnosti mužů a žen.* Pro odvětvové dohody je typická jejich závaznost i pro nesignatáře, tedy dochází k rozšíření jejich závaznosti i na jiné, než smluvní strany art. L2261-15 CDT. Obsahem těchto dohod může být v podstatě cokoli, co neodporuje zákonu.

Firemní dohody jsou závazné pro nejužší okruh subjektů. Smlouva je kontrahována stejnými subjekty jako v předchozích případech. Tyto smlouvy však bývají zpravidla mnohem konkrétnější a více reagují na potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů té které společnosti.¹⁴³

Poslední skupinou kolektivních smluv jsou smlouvy **firemní**, jako sociální partneři vystupují zaměstnavatel a zaměstnanec nebo jimi pověřeni členové. Vyjednávání o těchto smlouvách se odehrává uvnitř firmy a nemohou se ho účastnit třetí osoby, tedy ty, kterých se návrh smlouvy netýká. Zákoník práce stanovuje u otázek ekonomických a sociálních každoroční povinnost znovu o nich jednat.¹⁴⁴

9.4 Subjekty způsobilé k uzavření smlouvy

Slovy zákona se „*lze smlouvy/dohody dohody uzavřít mezi jednou nebo více syndikátními organizacemi reprezentující zaměstnance na straně jedné a jedním nebo více syndikáty reprezentující zaměstnavatele případně mezi jednou nebo více syndikátními organizacemi zaměstnavatelů nebo zcela jinou asociací zaměstnavatelů nebo jednou nebo více zaměstnavatelskými organizacemi individuálně na straně druhé.*“¹⁴⁵

¹⁴³MAZEAUD, Antoine. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010, s. 182.

¹⁴⁴Art. L2232-16 CDT.

¹⁴⁵Art. L2231-1CDT.

Subjektem k uzavření kolektivní smlouvy může tedy být:

1. Jedna nebo více organizací reprezentující zaměstnance
2. Jedna nebo více organizací reprezentující zaměstnavatele
3. Asociace zaměstnavatelů

9.5 Charakter a účinky smluv

K tomu, aby kolektivní smlouva mohla vstoupit v platnost a účinnost je třeba, aby byla sjednána v souladu se zákonem a oprávněnými subjekty a byla publikována předepsaným způsobem. Důraz na její publikaci je kladen zejména proto, aby se s ní zaměstnanci mohly seznámit a věděly, jaká mají nová práva a povinnosti, jelikož jak známo neznalost zákona neomlouvá.¹⁴⁶

9.6 Konflikt mezi kolektivními smlouvami

Vzhledem k tomu, že ve Francii existuje tak rozmanité množství kolektivních smluv a každým rokem jsou uzavírány smlouvy nové nezřídka se stane, že mezi nimi dojde ke konfliktu. V případě, že se tomu tak stane, tak se k vyřešení tohoto problému použije principu obrácené hierarchie právních norem.

V případě konfliktu mezi kolektivní smlouvou a zákonem platí základní pravidlo. Kolektivní smlouva může pouze zlepšit nikoli zhoršit postavení zaměstnance.¹⁴⁷

¹⁴⁶MAZEAUD, Antoine. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2010, s. 202.

¹⁴⁷Art. L2251-1 CDT.

10 Kolektivní spory a smírné způsoby jejich řešení

10.1 Kolektivní spory

Kolektivní spor ve smyslu kolektivního pracovního práva můžeme definovat jako rozpor mezi přáními zaměstnanců nebo kolektivu zaměstnanců na straně jedné a očekáváním zaměstnavatelů nebo kolektivu zaměstnavatelů na straně druhé. Kolektivní spory se mohou týkat velkého spektra problémů většinou jedná o problémy v sociální a ekonomické oblasti, tedy o problémy týkající se mzdových nároků a taktéž o spory plynoucí z očekávaných benefitů na straně zaměstnance zejména dovolená navíc, sick day, problematika doložek pracovních smluv aj.

V případě, že mezi zúčastněnými stranami dojde ke sporu, je nejlepší jej vyřešit rychle, efektivně smírně ke spokojenosti všech zúčastněných. Francouzské pracovní právo nabízí poměrně široké spektrum prostředků pro řešení sporů vyplývajících z pracovního práva.

Kolektivní pracovní spory jsou ve většině případů ukončeny podepsáním dohody mezi protistranami.

10.2 Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů smírné řešení konsiliace

Prvním ze způsobů řešení kolektivních sporů je **Konsiliace**, jedná se o smírné řešení sporu, s fakultativním použitím.¹⁴⁸ Konsiliace umožňuje protistranám nalézt společnou řeč ve sporných otázkách, a to díky pohledu nezaujaté třetí strany, kterou bývá smírčí komise.

Způsoby zahájení průběh i ukončení procesu smírčího řízení najdeme na různých částech zákoníku práce, jejich modifikace v rozhodnutích jurisprudence¹⁴⁹.

Dle art. L2522-1 věty první mohou být všechny spory plynoucí z kolektivního pracovního práva řešeny pomocí konsiliace. Z tohoto paragrafu vyplývá velice široké použití konsiliace, ovšem jsou zde jistá omezení pro její použití. A to hned v následující větě, která říká, že pokud se bude jednat o spory plynoucí z kolektivních smluv, ať již odvětvových nebo meziodvětvových může ministr práce doporučit řešení kolektivního sporu pomocí mediátora. Toto doporučení může provést z vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost některé ze

¹⁴⁸TEYSSIE, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. Paris : Lexis Nexis Litec, 2009, s. 650-654.

¹⁴⁹Tamtéž.

znesvářených stran. Tedy v takovýchto případech je možné použít jak konsiliaci tak i mediaci nebo arbitráž jako prostředek pro řešení sporu, proto její fakultativní použití.

Návrh na zahájení smírčího řízení je oprávněna podat jedna ze stran sporu, prefekt nebo ministr práce dle art. R2522-1, je řízení zahájeno podáním návrhu. Dle art. L2522-7 CDT se „*proces smírčího řízení se odehrává před smírčí komisí, která je oprávněna o sporu rozhodnout, ta se skládá ze zástupců organizací zastupující zaměstnance, zaměstnavatele a zástupců veřejné moci. Počet zástupců zaměstnance a zaměstnavatele musí být rovem a počet zástupců veřejné moci nesmí převyšovat jednu třetinu všech členů komise.*“ Omezení v počtu ve složení komise je zde dáno proto, vybyla zajištěna co možná největší objektivita v řešení sporu.

Smírčí komise existuje na úrovni národní nebo regionální s podsekcí departementální nebo mezidepartmentální. Složení komise rozhodující spor se bude odvíjet od povahy sporu, který komise rozhoduje.¹⁵⁰ Výsledkem jednání komise je vydání rozhodnutí, pokud některá ze stran nebude s tímto rozhodnutím spokojena je možno tento spor řešit dále, a to pomocí mediátora nebo arbitráže.

10.3 Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů mediace

Mediace je dalším ze způsobů smírného řešení sporu vyplývajícím z kolektivního pracovního práva. Jedná se o tradiční způsob řešení kolektivních pracovních sporů od padesátých let 20. století.¹⁵¹

Mediace je použita jako způsob řešení kolektivního sporu buď po neúspěšném smírčím řízení, nebo přímo na návrh některé ze stran (obligatorní písemná forma), případně na základě písemného návrhu předsedy smírčí komise, (pokud nedošlo k dohodě ve smírném řízení).¹⁵²

Cílem mediace je nalézt rychle a efektivně shodu mezi protistranami prostřednictvím nezávislé třetí strany mediátora, tím se rozumí kvalifikovaná osoba (profesor práva, expert v oblasti pracovního práva), která je schopna poskytnout pomoc protistranám při řešení

¹⁵⁰TEYSSIE, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. Paris : Lexis Nexis Litec, 2009, s. 656.

¹⁵¹TRICOIT, Jean Philippe; BOSSU, Bernard. *La médiation dans les relations de travail*. Paris : LGDJ, 2008, s. 10-12.

¹⁵²CERPEG.ac-versailles.fr. *Les conflits collectifs*. [online]. Cerpeg.ac-versailles.fr, 2010 [cit. 6 února 2011]. Dostupné na <<http://www.cerpeg.ac-versailles.fr/ressdiscipl/droit/conflits.htm>>.

¹⁵²Tamtéž.

konfliktu, má dostatečnou autoritu zkušenosti a odborné znalosti. Osobu mediátora si mohou protistrany zvolit sami, pokud mezi nimi nedojde ke shodě, je mediátor vybrán administrativní autoritou z národního nebo departementálního seznamu.¹⁵³

Aby bylo dosaženo cíle mediace, je třeba součinnosti protistran s mediátorem, tedy, protistrany musí mediátorovi předložit veškeré dokumenty i argumenty tak, aby získal co možná největší přehled o dané problematice.¹⁵⁴

Průběh řízení: Mediátor nejdříve svolá protistrany, aby mu předložily potřebné dokumenty a vylíčily rozhodné skutečnosti, na základě takto získaných poznatků mediátor písemně doporučí řešení sporu (doporučení mediátora nemá právně závazný charakter) a dá stranám lhůtu pro vyjádření.¹⁵⁵ Protistrany doporučení mohou a nemusí akceptovat, je to zcela na jejich vůli. Dokud doporučení akceptují a následně aplikují je do praxe spor obvykle končí. V případě, že strany doporučení neakceptují je možné se s řešením sporu obrátit na Arbitrážní soud. Tuto variantu může doporučit taktéž rozhodce protistranám jako vhodný způsob řešení sporu a to ze jména v případech, kdy je patrné, že protistrany nemají dostatečnou vůli najít společné řešení.¹⁵⁶

Proces mediace je ukončen uplynutím lhůty, kterou dal mediátor stranám pro vyjádření k doporučení.¹⁵⁷

10.4 Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů arbitráž

Arbitráž je posledním a v praxi málo využívaným smířčím způsobem řešení sporu vyplývajícím z kolektivního pracovního práva. Od předchozích způsobů se liší hlavně svou závazností. V případě, že se strany dohodnou na použití arbitráže při řešení sporu, tak se již při výběru tohoto prostředku zavazují, že vydané rozhodnutí budou respektovat, jelikož rozhodnutí nemá doporučující, ale závazný charakter.¹⁵⁸ Další rozdíl je v tom, že řízení probíhá před arbitrážním soudem a je veřejné, tedy neprobíhá za zavřenými dveřmi.¹⁵⁹ Řízení je zahájeno podáním návrhu k arbitrážnímu soudu a ukončeno vydáním rozhodnutí se

¹⁵³ Art. R2523-2 CDT.

¹⁵⁴ Art. R2523-13 a R2523-14CDT.

¹⁵⁵ Art. R2523-5 CDT.

¹⁵⁶ CERPEG.ac-versailles.fr. *Les conflits collectifs*. [online]. Cerpeg.ac-versailles.fr, 2010 [cit. 6 února 2011]. Dostupné z <<http://www.cerpeg.ac-versailles.fr/ressdiscipl/droit/conflits.htm>>.

¹⁵⁷ Tamtéž.

¹⁵⁸ Tamtéž.

¹⁵⁹ Art. R2524-21CDT.

závazným charakterem. Pokud by se strany tímto rozhodnutím neřídily, mělo by to pro ně trestně právní následky a to v podobě pokuty, která může dosahovat částky až 3740 eur.¹⁶⁰

10.5 Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů arbitráž

Posledním způsobem řešení kolektivního pracovního sporu je stávka a lock out. Vzhledem k tomu, že se jedná o nátlakové a nikoli smírné řešení sporu, bude této problematice věnována celá samostatná kapitola.

¹⁶⁰Art. L2525-2 CDT.

11 Právo na stávkou a stávka jako způsob řešení sporů

11.1 Právo na stávkou historický exkurz

Stávka je v nejobecnější rovině konflikt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, používá se jako krajní prostředek k dosažení stanovených cílů.

Výkon práva na stávkou nebyl zaměstnancům dlouhou dobu zaručen, ba byl dokonce trestán.¹⁶¹ Trestní postih za výkon práva stávky byl zrušen v roce 1864. V roce 1946 byl výkon práva na stávkou zakotven v Preambuli Ústavy v čl. 7 a to následovně „Právo na stávkou je vykonáváno v souladu se zákony, které jej regulují.“¹⁶² Preambule Ústavy byla přejata i do Ústavy V. Francouzské republiky z roku 1958.

Vymezení Práva na stávkou Preambulí Ústavy z roku 1946 však nebylo dostačující, velkou rolí ve vymezení práva na stávkou v její definici, upřesnění podmínek pro výkon stávky, definici jejich efektů sehrála jurisprudenc, která pružně reagovala na legislativní nedostatek.

11.1.1 Zakotvení, definice

Na mezinárodní úrovni je právo na stávkou zakotveno v několika právních předpisech, z nichž jsou velmi významné zejména Pakt o sociálních ekonomických a kulturních právech z roku 1976, Charta základních práv EU zejména čl. 28.

Ve vnitrostátních předpisech najdeme zakotvení práva na stávkou v čl. 7 výše zmíněné Preambule Ústavy z roku 1946, která byla přejata i do Ústavy V. Francouzské republiky v roce 1958. Dále najdeme vymezení práva na stávkou v zákoníku práce a taktéž v rozhodnutích jurisprudenc, ta jej definovala v několika rozhodnutích a to následovně: „Právo na stávkou je právem individuálním, které je však vykonáváno kolektivně úplným přerušením práce za účelem dosažení předem stanovených cílů.“¹⁶³ Časový úsek výkonu stávky není rozhodný. Z hlediska praktického k tomu, aby došlo ke stávce je třeba minimálně dvou zaměstnanců, kteří úplně zastaví práci, mají předem stanovený cíl i motivaci k jeho prosazení a dodrží všechny podmínky stanovené právními předpisy.¹⁶⁴ Zaměstnanci si nemohou začít stávkovat jen tak, stávce musí předcházet neúspěšné jednání mezi zástupci

¹⁶¹MAZEAUD, Antoine *Droit du travail*. Paris: Montchrestien, 2010, s. 205.

¹⁶²MAZEAUD, Antoine *Droit du travail*. Paris: Montchrestien, 2010, s. 222.

¹⁶³Cass soc 16.5 1989 Bull civ V n 360.

¹⁶⁴CRISTAU, Antoine. *Droit du travail*. Paris: Hachette Supérieur, 2010, s. 68–73.

jednotlivých stran a stávka musí být oznámena minimálně pět dní předem.¹⁶⁵ Pokud tomu tak není stávka v souladu se zákonem.

11.2 Druhy stávek

Hovořit o druzích stávek ve Francii je poměrně obtížné téma. V literatuře se stávka často nijak nerozlišuje a hovoří se prostě přímo o stávce, respektive právu na stávku. Jiná literatura zase uvádí rozlišení stávek na stávky v soukromém a veřejném sektoru. Dle nastudované literatury jsme si vytvořila vlastní dělení vycházející z účelu, kterého chce stávka dosáhnout, potom se jedná o stávku ve sporech týkajících se pracovního práva a sporů vyplývajících z práva sociálního zabezpečení a stávky ostatní.

1. Stávka ve veřejném sektoru

Stávka ve veřejném sektoru je upravena na ústavní úrovni, v mezinárodních smlouvách, ale taktéž samostatně v zákoně z 31. 3. 1961.¹⁶⁶ Pro výkon práva na stávku ve veřejném sektoru platí řada omezení. Aby byla stávka v souladu se zákonem, musí na ni být dopředu upozorněno.¹⁶⁷ Mezi hlavní omezení patří zákaz výkonu práva na stávku některým povoláním, mezi která patří například policie, armáda, magistráti a další.¹⁶⁸ Mezi další omezení ve veřejném sektoru patří nutnost zajistit alespoň minimální servis pro veřejnost, toto se uplatňuje především v dopravě, poštovních službách a dalších. V podstatě není možné, aby městská hromadná doprava byla z důvodu stávky zcela zastavena, to by bylo protizákonné, vše je ale v pořádku jestliže bude zajištěn alespoň výše zmíněný minimální servis. Problém je v tom podle jakého klíče určit co to ten minimální servis vlastně je? Na kolik procent musí být doprava zajištěna? Na tuto otázku nedává zákon ani jurisprudencí zatím žádnou odpověď. Iniciátorem stávky může být pouze odborová organizace.¹⁶⁹

Ve veřejném sektoru je absolutně zakázána rotující stávka, stejně jako nabádání ke stávce je rovněž nezákonné.¹⁷⁰

¹⁶⁵ Art L2521-3 CDT.

¹⁶⁶ GAUDU, François. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2009, s. 274.

¹⁶⁷ Art. L2512-2 CDT.

¹⁶⁸ GAUDU, François. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2009, s. 266–270.

¹⁶⁹ Tamtéž.

¹⁷⁰ Art. L2512-3 CDT.

2. Stávka v soukromém sektoru

Stávka v soukromém sektoru je upravena právními předpisy uvedenými výše, zvláštní právní předpis ji neupravuje, judikatura sehrává klíčovou roli, jelikož vyplňuje existující mezeru právní úpravy.¹⁷¹ Stávka v soukromém sektoru prošla ohromně dynamickým vývojem. Došlo k výraznému rozšíření legálních stávek v soukromém sektoru a to díky judikatuře.¹⁷²

11.3 Zaměstnanec a jeho pozice při stávce

V případě, že se zaměstnanec rozhodne připojit ke stávkujícím kolegům, musí počítat s jistými omezeními, která mu účast na stávce přinese. Po dobu stávky je pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem přerušen, art. L2511-1 zákoníku práce. Zaměstnanec za dobu výkonu stávky nedostává plat, ale sociální a zdravotní pojištění je nepřerušeno, tedy běží dál i po dobu stávky.

V případě, že zaměstnanec po dobu výkonu stávky způsobí jakoukoli škodu, ať již zaměstnavateli nebo třetí straně musí počítat s tím, že za ni plnou odpovědnost nese primárně on sám nikoli zaměstnavatel a sekundárně zaměstnanec art. 1384 občanského zákoníku.

Zaměstnanec nesmí být nijak potrestán za účast na stávce, pokud tato proběhla v souladu se zákonem, v opačném případě by se jednalo o diskriminaci.¹⁷³

11.4 Zaměstnavatel a jeho pozice při stávce

Je zcela přirozené, že v případě stávky se zaměstnavatel snaží co nejrychleji najít konstruktivní řešení sporu. V první řadě se obvykle snaží co nejrychleji dohodnout se stávkujícími zaměstnanci, to nebývá snadné. Z tohoto důvodu se snaží najít i jiná řešení nastalé situace. Zaměstnavatel má několik možností v první řadě se může pokusit reorganizovat firmu tak, aby byla schopná fungovat, dále se také snažit o nahrazení stávkujících zaměstnanců jinými. Snahy zaměstnavatele jsou však do značné míry limitovány zákonem. Dle čl. 1242–6 zaměstnavatel nesmí nahradit stávkující zaměstnance jinými zaměstnanci najatými na dobu určitou tzv. CDD. Dle mého názoru je v právní úpravě jistý paradox a to sice ten, že žádný zákon nestanovuje zaměstnavateli zákaz uzavření smlouvy s novým zaměstnancem na dobu neurčitou. Teoreticky je tedy možné v případě stávky uzavřít smlouvu se zaměstnancem na dobu neurčitou a na stejné pracovní pozici mít v podstatě dva

¹⁷¹GAUDU, Francois. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2009, s. 266–270.

¹⁷²GAUDU, Francois. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2009, s. 273.

¹⁷³Art. L1132-2 et L1132-3 CDT.

zaměstnance. Vzhledem k obtížnosti rozvázání pracovního poměru na dobu neurčitou je tato možnost spíše pouze teoretická a nikoli hojně využívaná. Další teoretickou možností reakce zaměstnavatele na stávku zaměstnanců je Lock out, tento prostředek byl převzat do francouzského pracovního práva z Velké Británie. Jedná se o částečné nebo úplné uzavření provozu (firmy) ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel takto reaguje na vyhlášenou stávku nebo hrozbu stávky ze strany zaměstnanců.¹⁷⁴

¹⁷⁴TEYSSIÉ, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. Paris : Lexis Nexis Litec, 2009.

12 Srovnání Česká republika contra Francouzská republika

12.1 Historie

České a francouzské pracovní právo se začalo formovat přibližně ve stejné době za podobných podmínek v obou zemích. Tedy vychází z 1. poloviny 19. století, cesty obou právních úprav šly podobným směrem, až do konce druhé světové války. Od tohoto okamžiku se cesty ubírali zcela odlišně. Ve Francii pokračovala kontinuita právního řádu, z dob před světovým konfliktem, i když samozřejmě došlo k mnoha novelám. Na našem území do právní úpravy zasáhla velice výrazně změna politické reprezentace a nástup Komunistů k moci, kontinuita s ABGB byla přerušena, Code civil však platil a platí ve Francii nadále.

V 90 letech 20 století se právní řády obou zemí začaly harmonizovat v souvislosti s chystaným členstvím ČR v EU, byly a jsou ovlivňovány rozhodnutími Evropské unie a obě země jsou povinny implementovat do právního řádu totožné právní předpisy.

12.2 Individuální pracovní právo

V pojetí individuálního pracovního práva České a Francouzské republiky není velkého rozdílu. Pár menších odlišností se tu ovšem vyskytuje. Zatím co české pracovní právo nemůžeme zařadit ani do práva veřejného ani práva soukromého, to francouzské zařadíme zcela jednoznačně do práva sociálního.

Co se funkcí pracovního práva týče, jsou v podstatě shodné, i když jinak pojmenované. Ve Francouzské právní úpravě je silněji vyvinuta funkce ochranná, respektive je na ní dáván větší důraz.

Hierarchie právních norem je v podstatě shodná v obou právních úpravách. Ráda bych podotkla velký rozdíl mezi českým a francouzským zákoníkem práce. Zatím co v českém pracovním právu máme zákoník práce jakožto hlavní speciální právní předpis upraven zvlášť a jiné zákony jej doplňují ve Francii tomu tak není. Francouzský zákoník práce má spíše funkci kodexu, je daleko obsáhlejší a rozsáhlejší než li ten český, většina novel, které jsou přijímány v pracovním právu se promítnou do kodexu. Jedná se o velice praktickou záležitost, jelikož při studiu pracovního práva je vše na jednom místě, což z mého pohledu velice usnadňuje studiu

12.3 Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo je v obou zemích definováno podobně, ale vnímáno dosti odlišně.

V České republice i ve Francii je kolektivní pracovní právo jednou ze součástí pracovního práva a úzce souvisí s právem na sdružování. Mezinárodní úprava kolektivního pracovního práva je velmi podobná a to zejména díky členství obou zemí ve shodných mezinárodních organizacích.

Ve Francii je kolektivní pracovní právo vnímáno jako významná součást pracovního práva ovlivňující životy pracujících.

Role zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti pracovního práva je zde dosti významná a to ve všech ohledech.

V České republice je kolektivní právo také významnou součástí pracovního práva, ale v porovnání s Francií neovlivňuje životy subjektů práva v takové míře, jako je tomu ve Francii.

12.4 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

Kolektivní vyjednávání je v obou zemích vnímáno velmi podobně, jako sociální dialog mezi zúčastněnými stranami. Právní rámec pro kolektivní vyjednávání na mezinárodní úrovni je v obou zemích shodný, (směrnice, nařízení, mezinárodní smlouvy).

Význam kolektivního vyjednávání je však v obou zemích odlišný. Ve Francii hraje kolektivní vyjednávání daleko významnější roli, a to na všech jeho ohledech. Vyjednává se zde daleko častěji, v některých otázkách je zde zákonná povinnost vyjednat v určitém časovém horizontu. Kolektivní vyjednávání je zde procesem velmi dlouhým a náročným pro všechny zúčastněné subjekty.

Velice častou otázkou upravenou v kolektivních smlouvách je minimální výše mzdy v soukromém sektoru pro jednotlivé kategorie zaměstnanců. Toto v České republice nenalezneme.

V případě neúspěchu sociálního dialogu se ve Francii zaměstnanci daleko častěji uchylují ke krajním prostředkům řešení kolektivních sporů.

V České republice hraje kolektivní pracovní právo v porovnání s Francií méně významnou roli. V kolektivních smlouvách se upravuje daleko užší spektrum otázek než ve Francii, což je dáno také tím, že existuje méně druhů kolektivních smluv.

12.5 Kolektivní smlouvy

Porovnat kolektivní smlouvy v obou zemích je věc poměrně obtížná. Pro Francii i Českou republiku platí, že kolektivní smlouvy jsou pramenem pracovního práva.

Druhy kolektivních smluv Česká republika

1. Odvětvové kolektivní smlouvy
 - Je zde možné rozšíření závaznosti i na subjekty, které smlouvu nepodepsaly, pokud spadají do určité odvětvové kategorie, tedy tyto smlouvy jsou platné na celostátní úrovni.
2. Podnikové kolektivní smlouvy
 - Není zde rozšíření závaznosti.
 - Jsou platné pouze na místní úrovni.

V České republice se nepoužívá geografické dělení pro odlišení kolektivních smluv. Právní úprava těchto pramenů práva vychází jen a pouze ze zákoníku práce.

Druhy kolektivních smluv Francie

Ve Francii je daleko více smluvních typů kolektivních smluv. Které jsou uzavírány na více úrovních. Používá se i geografického dělení, pro odlišení kolektivních smluv.

Dle zákona rozlišujeme kolektivní smlouvy/dohody podle závaznosti pro odvětví:

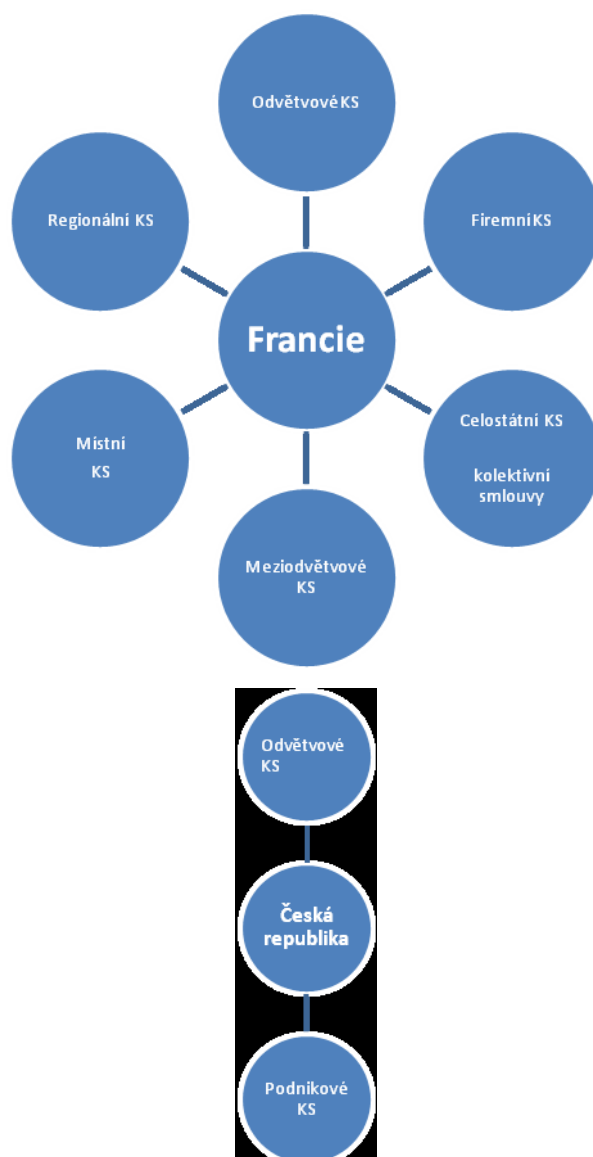
1. **CC meziodvětvové** jedná se o dohody, které jsou závazné napříč jednotlivými odvětvími.
2. **CC odvětvové** tyto dohody jsou závazné pouze pro určitá odvětví např. pekaře, cukráře, kadeřníky.
3. **Firemní dohody** jsou závazné pouze pro jednu konkrétní firmu¹⁷⁵

Z geografického hlediska:

1. **Celostátní** jsou závazné na celém území státu.
2. **Regionální** jsou závazné pouze v konkrétním regionu.
3. **Místní** tyto dohody jsou závazné pro nejužší okruh subjektů, jelikož jsou závazné pouze pro jednu firmu.¹⁷⁶

¹⁷⁵ Dockes, Emmanuel. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2010. s. 55-63.

¹⁷⁶ Art. L 2221.1 CDT



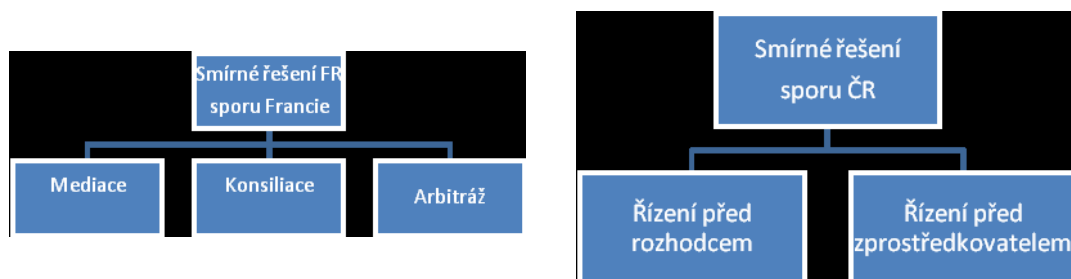
12.6 Kolektivní spory

Právní úprava i rozdělení kolektivních sporů se v české a francouzské právní úpravě zásadním způsobem liší. Ve Francii jsou spory v pracovním právu na vnitrostátní úrovni upraveny pouze v zákoníku práce, zatím co v České republice jak v zákoníku práce, tak ve speciálním zákoně č. 2/1991. Sb.

12.6.1 Rozdělení kolektivních sporů a způsoby jejich řešení

Rozdělení kolektivních sporů je v českém právním řádu preciznější, ve Francii se hovoří čistě o sporech vyplývajících z kolektivního pracovního práva, bližší rozlišení zde chybí.

Při řešení sporů plynoucích z pracovního práva je více možností smírného řešení ve Francii, která nabízí vícero institutů k nalezení společné cesty mezi spornými subjekty



12.7 Právo na stávkou a stávkou jako způsob řešení sporů

Právo na stávkou je v obou zemích zakotveno jak v mezinárodních, tak vnitrostátních právních předpisech. Zakotvení práva na stávkou je v totožných právních předpisech z pohledu mezinárodního práva, literatura v obou zemích zmiňuje pouze některé a v každé zemi odlišné. Po prostudování příslušných právních předpisů jsem však došla k závěru, že mezinárodní prameny práva jsou shodné pro obě právní úpravy.

Ve vnitrostátních právních předpisech je právo na stávkou v obou zemích zakotveno na ústavní úrovni, v ČR v LZPS a ve Francii v Preambuli Ústavy.

Velkým rozdílem obou právních úprav je vliv jurisprudence, jelikož ve Francii má právě ona značný vliv na vymezení stávek a to z toho důvodu, že zákonná úprava v definicích a podmínkách je nedostatečná. V České republice vliv soudnictví na tuto problematiku není tak významný.

12.7.1 Druhy stávek

Co se druhů stávek v pracovním právu týká, tak se v obou právních úpravách zásadně liší. V České republice je to:

1. Zákonem upravená stávkou jako způsob řešení kolektivního pracovního sporu, který vznikl v souvislosti s uzavíráním kolektivní smlouvy.
2. Zákonem přímo neupravená stávkou jako způsob řešení kolektivních pracovních sporů v jiných případech.

Ve Francii se stávky v pracovním právu dělí na:

1. Stávkou ve veřejném sektoru
2. Stávkou v soukromém sektoru

12.7.2 Práva a povinnosti zaměstnance při stávce

V České republice i ve Francii má zaměstnanec svobodnou volbu v účasti na stávce, v žádné zemi nesmí být žádným způsobem k účasti na stávce nucen nebo naopak od ní být odrazován.

V obou zemích po dobu účasti na stávce zaměstnanci nepřísluší mzda, ani náhrada mzdy, ale běh zdravotního a sociálního pojištění je nepřerušeno.

12.7.3 Zaměstnavatel a jeho pozice při stávce

V obou právních úpravách je zaměstnavatel po dobu stávky zaměstnanců značně limitován zákonem.

Ve Francii zaměstnavatel nesmí po dobu stávky nahrazovat zaměstnavatele jinými se smlouvami na dobu určitou, může však uzavřít smlouvu s jiným zaměstnancem na dobu neurčitou (pokud tak ovšem nenahrazuje stávajícího stávkujícího zaměstnance). Toto řešení jak jsme již uvedla, není v praxi využíváno a znamenalo by mnoho komplikací.

V České republice zaměstnavatel po dobu stávky nesmí přijímat zaměstnance nahrazující ty stávkující.

Seznam použité literatury

Knihy

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

CRISTEAU, Antoine. *Droit du travail*. 5 Paris : Hachette Superieur, 2010. 264 s. ISBN 978-2-01-146098-1.

DOCKES, Emmanuel. *Droit du travail*. 5. Paris : Dalloz, 2010. 685 s. ISBN 978-2-247-08981-9.

FAVENNEC- HÉRY, Françoise; VERKIND, Pierre-Yves. *Droit du travail*. 2. Paris-Cedex : L.G.D.J, 2009. 738 s. ISBN 978-2-275-03351-8.

GAUDU, Francois. *Droit du travail*. 3. Paris : Dalloz, 2009. 442 s. ISBN 978-2-247-08251-3.

GAVLAS, Milan, a kol. *Pracovní právo*. 2. aktual. a doplň. vyd. Brno: Doplněk, 2004. 671 s ISBN

GAVLAS, Milan, GREGOROVÁ Zdeňka, HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 302 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HRABCOVÁ, Dana, a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Doplněk, 2008. 224s. ISBN 978-80-7239-233-9

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha : C. H. Beck, 1995. 247s. ISBN 807-17-9028-1

MAZEAUD, Antoine. *Droit du travail*. 7 Paris: Montchrestien, 2010. 650 s. ISBN 978-2-70761678-4

MOULY, Jean. *Droit du travail*. 4. Paris : Breal, 2008. 289 s. ISBN 978-2-7495-0019-5.

PETIT, Franck. *La notion de représentation dans les relations collectives du travail* 1. Paris : L.G.D.J, 2000. 575 s. ISBN 978-227-501-8003.

SPIRIT, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. 1. vydání, Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

TEYSSIÉ, Bernard. *Droit du travail Relations collectives*. 6. Paris : Lexis Nexis Litec, 2009. 765 s. ISBN 978-2-7110-1159-9.

TEYSSIÉ, Bernard. *Droit du travail Relations collectives.* 7. Paris : Lexis Nexis Litec, 2010. 909 s. ISBN 978-2-7110-1533-7.

TRICOIT, Jean Philippe; BOSSU, Bernard. *La médiation dans les relations de travail.* 1. Paris : L.G.D.J, 2008. 581 s. ISBN 978-2-275-03314-3.

Komentáře

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* Komentár 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 576 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

Odborné časopisy

Aplikované právo

Právník

Judikatura

116/2008 nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS, body 4-11

Cass soc 16.5 1989 Bull civ V n 360

Internetové zdroje

AK AILGAIER, Jušta. *Nový zákoník práce ve světle zlomového nálezu Ústavního soudu České republiky – pohled obce podnikatelské* [online]. Aj-partner.com, 13. září 2010 [cit. 28 října. 2010]. Dostupné na <<http://www.aj-partner.com/publikace.php?clanek=novy-zakonik-prace>>.

CABINET Bertrand Couette. *Négociation collective : la nouvelle donne !* [online]. Paris : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2004 [cit. 2 února 2011]. Dostupné <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Negociation_collective-la_nouvelle_donne.pdf>.

CERPEG.ac-versailles.fr. *Les conflits collectifs.* [online]. Cerpeg.ac-versailles.fr, 2010 [cit. 6. února 2011]. Dostupné na <<http://www.cerpeg.ac-versailles.fr/ressdiscipl/droit/conflits.htm>>.

CGPME. Qui sommes nous? [online]. Cgpme.fr, 2010 [cit. 7. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.cgpme.fr/qui-sommes-nous>>.

Equipe Geocodia. *Chômage de longue durée en France en mars 2011 : la très longue durée progresse encore* [online]. Geocodia.fr [cit. 28. února 2011]. Dostupné na <http://www.geocodia.fr/Chomage-de-longue-duree-en-France-en-mars-2011-la-tres-longue-duree-progresse-encore_a2009.html>. Upraveno autorkou.

ILO. Origins and history [online]. ILO.ORG, 17. června 2010 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné z <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>>.

JAMAR, Xavier. Sources du droit du travail (par l ordre hierarchique) [online]. Aunegege.org 2009 [cit. 25. ledna 2011]. Dostupné na <http://www.aunege.org/modules/DDT_Nan2-003/co/1_2.html>.

KZPS. *Vítejte na stránkách Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR* [online]. 2009 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné na <www.kzps.cz>.

LA CONFEDERATION du sandicat CFTC. *Accueil la CFTC* [online]. CFTC.fr, 2010 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné na <http://www.cftc.fr/ewb_pages/c/cftc.php>.

LA CONFEDERATION du sandicat CFTC. *Une Europe du progrès social et du développement durable* [online]. CFTC.fr, 2010 [cit. 5. ledna 2011]. <http://www.cftc.fr/e_upload/pdf/motion_europe.pdf>.

MEDEF.COM. *Nos adhérents* [online]. MEDEF.com, 2010 [cit. 5. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.medef.com/medef-corporate/le-medef/nos-adherents.html>>.

MINISTERE du travail de l'emploi et de la santé. *L'application d'une convention ou d akord collectif dans l entreprise.* [online]. travail-emploi-sante.gouv.fr, 18. února 2010 [cit. 8 února 2011]. Dostupné <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/convention-collective,110/l-application-d-une-convention-ou,1009.html#sommaire_11>.

MPSV / TRIXIMA, spol. s r.o. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. MPSV.CZ, 12. března 2010 [cit. 5. ledna 2011]. MPSV. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>.

MPSV. *Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky.* [online]. 2009, 9.3.2009 [cit. 29. září 2010]. Dostupné <<http://www.mpsv.cz/cs/6434>>.

ODBORY.CZ. *Kolektivní smlouva* [online]. Odbory-online.cz, 10. března 2008 [cit. 7. ledna 2011]. Dostupné na <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva>>.

REDAKCE EPRAVO.CZ. *Jak založit odborovou organizaci.* Epravo.cz [online]. 2008, [cit. 3. ledna 2011]. Dostupný na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>>.

ŠIMEK, Martin. *K platné právní úpravě kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv* [online]. ELAW.CZ, 16. srpna 2010 [cit. 5. ledna 2011]. <<http://www.elaw.cz/cs/pracovni-pravo/264-k-platne-pravni-uprave-kolektivniho-vyjednani-a-kolektivnich-smluv.html>>.

VIE-PUBLIQUE.FR. *Chronologie : histoire des relations de travail de la loi Le Chapelier (1791) à la réforme du dialogue social (2004)* [online]. Vie-publique.fr, [cit. 15. srpna 2010]. Dostupné na <<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/chronologie/>>.

Komentáře

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Komentár 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008.
576 s. ISBN 978-80-7179-607-7

Právní předpisy

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

Zákon č. 1/1993., Ústava České republiky, ve znění novel.

Zákon č. 2/1993., Listina základních práv a svobod, ve znění novel.

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Code civil, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Code du travail, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Ústava páté Francouzské republiky.

Úmluva mezinárodní organizace práce č 87.

Úmluva mezinárodní organizace práce č.154.

Mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1994/45/ES

Evropská sociální Charta.

Abstrakt

Pracovní právo je právním odvětvím, které zaujímá významné místo v demokratickém právním státě, a to nejen proto, že reguluje právní vztahy vznikající mezi jeho subjekty, ale především poskytuje ochranu slabším subjektům.

V bakalářské práci jsem se snažila nastínit právní úpravu jak základních institutů individuálního pracovního práva, tak některých částí kolektivního pracovního práva ve Francii a v České republice. Vzhledem k rozsahu práce jsem vybrala ty části, které mne nejvíce zaujaly, ať již v pozitivním nebo negativním smyslu a i ty jsou vzhledem k omezenému prostoru popsány pouze povrchově.

Relativně široký prostor jsem věnovala historii, což byl můj záměr, jelikož jsem chtěla poukázat na fakt, že počátky české i francouzské právní úpravy spadají do shodného období a jejich odlišný vývoj měl a má vliv na odlišné nahlížení na pracovní právo v obou zemích.

Individuálnímu pracovnímu právu jsem se věnovala proto, že jsem považovala za nutné poukázat na odlišnost i shodnost právních úprav v obou zemích, aby bylo možno lépe popsat kolektivní pracovní právo.

V kolektivním pracovním právu jsem svou pozornost zaměřila na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, dále na řešení sporů, ať již smírnou nebo nátlakovou cestou. Chtěla jsem poukázat na fakt, že kolektivní vyjednávání je ve Francii běžnou součástí života, kdežto v České republice tomu tak podle mého názoru není. Stejně tak typů kolektivních smluv je ve Francii daleko více nežli je tomu v České republice, což značí delší tradici těchto pramenů práva ve francouzské právní úpravě.

Stávku jako způsob řešení sporu jsem vybrala ke zpracování, jelikož mne zajímalo proč se ve Francii z mého pohledu velmi často stávkuje, chtěla jsem zjistit, jaké jsou odlišnosti právních úprav stávek v obou zemích.

Závěr práce jsem věnovala elementárnímu srovnání české a francouzské právní úpravy, aby čtenář získal alespoň obrysovou představu o shodnosti i odlišnosti právních úprav pracovního práva.

Abstract

Labour law is a branch of law, which has an interesting spot in any democratic law state not only because it regulates relations between its subjects, but it also profiles protection to weaker subjects.

In my bachelor's thesis I tried to outline the law regulations of both the basic institutes of individual labour law and some parts of collective labour law in France and Czech Republic. Given the extent of the thesis I chose those parts are owing to the limited extent described rather sketchily.

Relatively large attention has been paid to the history, which was my intent, since I wanted to prove the fact, that the origins of both Czech and French law regulation are based in the same period and their different evolution has had its fundamentals in the general thinking of the labour law in its respective countries.

Individual labour law has been addressed to prove both similarities and differences of both regulations and to achieve a better grand point for description of collective part of the law.

Collective law has been addressed mainly to describe collective negotiation and collective agreements, settlement of disputes both by conciliatory and coercive way. I wanted to point out the fact, that collective negotiation is an ordinary part of life in France, whereas in Czech Republic it is not, at least in my point of view. Also there is much larger amount of different types of collective agreements in France than in Czech Republic, which is accounted to Langer tradition of these sources of law in France.

A part concerning strikes as a tool of settling disputes has been chosen, because I was interested in the mass of much higher frequencies of strikes in France and I wanted to find out, what are the differences of law regulation concerning of these thesis is a general comparison of Czech and French legislatures to give the reader a hint on both similarities and differences.

Klíčová slova

Pracovní právo, individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo, Francie.

Key words

Labour law, individual labour law, collective labour law, France.