

27. 9. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pluralita tarifních smluv - Německo

Pracovní podmínky zaměstnanců jsou utvářeny nejen individuálním ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovní smlouvě. Na prosazení příjemnějších pracovních podmínek se totiž podílí i zástupci zaměstnanců, v našem případě odborové organizace. Sjednané podmínky pak zakotvují kolektivní smlouvy. Obdobný princip úpravy pracovních podmínek platí i v Německu. V obou zemích je povětšinou uplatňován princip jedné kolektivní smlouvy (v Německu tarifní smlouvy) pro jeden podnik. Může se však stát, aby byl jeden zaměstnavatel vázán více kolektivními smlouvami? A jak je taková situace řešena u našich západních sousedů, kde je formování pracovních podmínek prostřednictvím tarifních smluv jedním ze základních stavebních prvků pracovněprávních vztahů?

V českém pracovním právu neplatí žádné omezení, které by určovalo, že by u zaměstnavatele nemohlo působit více zástupců zaměstnanců, kteří jsou oprávněni vstupovat do kolektivních pracovněprávních vztahů, resp. kolektivně vyjednávat a uzavírat za zaměstnance (jako jejich zástupce) kolektivní smlouvy. Jedinou podmínkou je, aby se jednalo o odborovou organizaci, která u zaměstnavatele působí[1].

Obdobná situace panuje i v Německu. Předpokladem toho, aby mohla zástupce zaměstnanců (odborová organizace) být účastníkem tarifního vyjednávání je, aby disponoval tzv. tarifní způsobilostí. O tarifní způsobilosti hovoříme jako o způsobilosti uzavírat tarifní smlouvy, v nichž je zakotveno uspořádání pracovních podmínek, a které se pak bezprostředně a bez dalších podmínek vztahují na okruh zaměstnanců, za které je tarifní smlouva uzavřena[2]. Případná pluralita zástupců zaměstnanců, kteří jsou oprávněni ke kolektivnímu vyjednávání pak může způsobit stav, kdy bude pro zaměstnavatele závazno několik takových ujednání. Jedná se o tzv. pluralitu tarifních smluv (tzv. Tarifpluralität).

Pluralita tarifních smluv:

Obecně může být pluralita tarifních smluv způsobena několika skutečnostmi. Zaměstnavatel může např. uzavřít více tarifních smluv s jednou odborovou organizací, popř. může uzavřít tarifní smlouvu s více odborovými organizacemi a v neposlední řadě i s odborovou organizací a současně i s odborovým svazem.

O pluralitu tarifních smluv jde pak nejčastěji tehdy, když je zaměstnavatel v podniku vázán tarifními smlouvami uzavřenými z různými odborovými organizacemi, které pokrývají pracovněprávní vztahy obdobného charakteru, přičemž na konkrétního zaměstnance má díky vázanosti tarifní smlouvy dopadat úprava pouze jedné z těchto smluv[3].

Pluralita tarifních smluv není a nebyla ani v Německu zcela neznámou. Podobně jako v České republice se i zde uplatňuje sjednávání pracovních podmínek jak v podnikových kolektivních smlouvách mezi samotným zaměstnavatelem a odborovou organizací (tzv.

Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag), tak prostřednictvím odvětvových tarifních smluv, v ČR vnímaných přibližně jako kolektivní smlouvy vyššího stupně, (tzv.

Verbandstarifverträge/Flächentarifvertrag) uzavírané mezi svazy zaměstnavatelů a svazy odborových organizací. Zde je pak nutné detailněji rozlišit, jestli se jedná o pluralitu tarifních smluv v podobě jejich konkurence (tzv. Tarifkonkurrenz), nebo pouze v podobě jejich současné existence (tzv.

Tarifpluralität).

V prvním případě (Tarifkonkurrenz) jde o situaci, kdy se na podnik vztahuje více tarifních smluv, které se překrývají alespoň v některých částech působnosti, resp. svého obsahu. Vzhledem k stále platnému principu, že na jeden pracovněprávní vztah má dopadat pouze jedna tarifní smlouva určuje na základě nejbližšího vztahu tarifní smlouvy s dotčenými pracovněprávními vztahy, tzv. Spezialitätsprinzip[4]. Vzhledem k teoretické všeobecné vázanosti tarifních smluv (zaměstnatel nemůže jednoznačně vědět, kdo je členem jaké odborové organizace a tedy která kolektivní smlouva se na něj vztahuje) na sebe pak naráží působnost prakticky všech pro zaměstnavatele závazných tarifních smluv.

V případě, kdy je zaměstnavatel vázán několika různými tarifními smlouvami, z nichž se každá vztahuje jen na jednoho zaměstnance, resp. nedochází k překrývání působnosti obsahu jednotlivých tarifních smluv vzhledem k úpravě pracovních podmínek dotčených zaměstnanců, pak se jedná o čistou pluralitu tarifních smluv (tj. Tarifpluralität). Typicky se bude jednat o situaci, kdy jeden zaměstnavatel uzavře několik tarifních smluv s různými odborovými organizacemi zastupující odlišné okruhy zaměstnanců. Pro zaměstnavatele pak platí všechny jím uzavřené tarifní smlouvy. Působnost na zaměstnance se posuzuje dle příslušnosti zaměstnance ke konkrétní odborové organizaci[5].

Německé vnímání plurality tarifních smluv odpovídalo ještě do roku 2010 tomu, které většinově panuje v i českém pracovněprávním prostředí. Tj. i zde se uplatňovala zásada „jeden podnik, jedna tarifní smlouva“[6]. Ačkoliv tento přístup nemá jednoznačné legislativní zakotvení, byl v Německu uplatňován jak v pracovněprávní praxi, tak v rozhodování soudů[7]. Z vývoje soudní judikatury bylo patrné, že v případě, kdy je u zaměstnavatele účinných více tarifních smluv, by měla být uplatňována taková tarifní smlouva, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

Dopadá-li na pracovněprávní vztah konkrétního zaměstnance působnost více tarifních smluv, potom je třeba v souladu s principem vlády jedné tarifní smlouvy takovou tarifní smlouvu určit. V souladu s všeobecnou závazností tarifní smluv a v souladu s organizační příslušností zaměstnance je ve všech ohledech třeba vycházet z faktu, že na základě pravidla speciality je třeba uplatňovat takovou tarifní smlouvu, která je z pohledu hospodářského, místního, podnikového, věcného (zaměření) a osobního měřítka nejbližší svázána s požadavky a podmínkami výkonu práce dotčených zaměstnanců/podniku. Nejvhodnější tarifní smlouva pak odsouvá ostatní tarifní smlouvy do pozadí[8].

Jiná by samozřejmě byla situace v případě, kdy případný střed tarifních smluv sociální partneři v tarifních smlouvách řešili, popř. pokud by se tarifní smlouvy nijak nepřekrývaly. Pak mohou harmonicky existovat vedle sebe i nadále.

Zhruba od poloviny roku 2010 však došlo k avizované změně. Spolkový soud pro pracovní právo se ve svém rozhodnutí[9] vyslovil pro existenci plurality tarifních smluv, resp. pro současnou působnost více tarifních smluv u jednoho zaměstnavatele, čímž popřel dosavadní rozhodovací praxi. Ačkoliv se, jak jsem již uvedl, neopírá princip „jeden podnik – jedna tarifní smlouva“ o žádné zákonné zakotvení, vycházelo z předpokladu rozumného uspořádání vztahů a právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů[10]. V odůvodnění svého rozhodnutí však BAG kromě dalšího konstatoval, že vyhází především z předpokladu, že neexistuje žádný dostatečný důvod, na základě kterého by šlo vyloučit zákonem předvídanou možnost koexistence více tarifních smluv a možnost, že se na různé zaměstnance v podniku budou vztahovat různé tarifní smlouvy[11].

Rozhodnutí spolkového soudu pro pracovní právo tak znamená pro kolektivní pracovní právo podstatnou změnu. Prakticky dochází k obrácení výkladu a přístup k pluralitě tarifních smluv o 180 stupňů. Rozhodnutí soudu bylo na jedné straně přivítáno poměrně s otevřenou náručí, na druhé straně však vedlo i zajímavé situaci. Vřele rozhodnutí vítaly zejména menší odborové organizace a

nový účastníci tarifních dohod, jako jsou křesťanské odbory a tzv. Spartengewerkschaften[12]. Necelý týden po prolomení zásady „jeden podnik - jedna tarifní smlouva“ došlo k vytvoření společného návrhu německou odborovou centrálou Deutscher Gewerkschaftsbund (dále jako DGB) a svaz zaměstnavatelů Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (dále jako BDA) v kterém požadovali (a fakticky stále požadují), aby byl nově zavedený princip plurality tarifních smluv opět nahrazen, tentokráté však vlastní legislativní úpravou, resp. legislativně zakotveným, původním principem uplatňování tarifních smluv „jeden podnik - jedna tarifní smlouva“.

DGB a BDA ve svém požadavku navrhovali znovuzavedení principu jednotnosti tarifní smlouvy s tím, že by byl nahrazen dříve uplatňovaný princip speciality tarifní smlouvy, a to většinovým principem (tzv. Mehrheitsprinzip)[13]. Při určování, kterou tarifní smlouvou se při střetu několika kolektivních smluv budou pracovněprávní vztahy řídit, by se tak de lege ferenda měla poměřovat reprezentativnost odborových organizací.

Obě uskupení svorně argumentují zejména obavou z roztržštění úpravy pracovních podmínek na pracovišti, kdy by se teoreticky mohly na profesně obdobné zaměstnance vztahovat jiné pracovní podmínky a koneckonců i různé kolektivní vztahy. BAD a DGB na podporu svého návrhu argumentovali zejména tím, že v případě opětovného zavedení zásady působnosti jediné tarifní smlouvy u zaměstnavatele bude zachováno i pravidlo tarifního míru. Problémem se totiž výhledově může stát obstrukční uplatňování práva na stávku. V případě, že by byla uplatňována zmiňovaná zásada reprezentativnosti, a tím by tak platila tarifní smlouva nejsilnějšího partnera (všechny ostatní tarifní smlouvy a subjekty se způsobilostí k tarifnímu vyjednávání by byly odsunuty do stínu této největší a nejsilnější), uplatňovala by se i vzájemná povinnost tarifního míru (tzv. Tariffriedenspflicht)[14].

Pluralita tarifních smluv zůstává i podle tohoto návrhu prakticky zachována. Nicméně na úpravu pracovních podmínek by se opět měla používat ta tarifní smlouva, jejíž signatářem by byla nejsilnější odborová organizace resp. taková tarifní smlouva, která se dotkne největšího počtu zaměstnanců. Tj., opět by mělo dojít k zavedení a uplatnění zásady „jeden podnik - jedna tarifní smlouva“. K určení příslušné tarifní smlouvy by se opět začalo využívat měřítko reprezentativnosti, tj. platila by taková tarifní smlouva, kterou by za zaměstnance uzavřela nejsilnější odborová organizace. V případě konkurence tarifních smluv by se tak používala taková tarifní smlouva, na kterou by bylo vázáno největší množství členů odborové organizace (současně zaměstnanců dotčeného zaměstnavatele). Pro podnikovou praxi by bylo výhodou, že by i za předpokladu koexistence více odborových organizací a více tarifních smluv bylo nutné dodržovat „povinnost tarifního míru“ (tj., období odpovídající platnosti a účinnosti tarifní smlouvy, po které mají strany legislativně zakázáno přistupovat k použití stávky či výluky) až do té doby, dokud by neuplynula účinnost uplatňované „většinové“ tarifní smlouvy. Menší odborové organizace by tedy mohly vyžít nástroje tvrdého jádra kolektivního vyjednávání až v případě, kdy by dotčené pracovní podmínky neupravovala většinová tarifní smlouva[15].

Úpravu, kterou sociální partneři opětovně navrhují, lze z pohledu podoby českého právního řádu označit jako určitého hybridu. Navrhovaná úprava má totiž kombinovat obě podoby, tj., jak princip univerzální kolektivní smlouvy, tak princip plurality kolektivních smluv. Pracovní podmínky by sice upravovala kolektivní smlouva určená na základě principu majority (platila by tedy pouze jedna jediná tarifní smlouva na celý podnik - tak, jak předvídá i český zákonodárce[16], ale současně by ve stínu této nejsilnější tarifní smlouvy mohly existovat ještě další, nicméně ty by byly po dobu platnosti a účinnosti univerzální kolektivní smlouvy neúčinné. V Německu je tedy situaci tarifních smluv v něčem podobná a v něčem odlišná od české právní úpravy.

Navrhovaným řešením plurality tarifních smluv se má tedy stát většinový princip. Německý zákonodárce se však legislativnímu zakotvení většinového principu, jako měřítko pro určení

příslušné tarifní smlouvy (resp. subjektu, který uzavírá univerzální tarifní smlouvu s dopadem na největší počet členů – zaměstnanců dotčeného zaměstnavatele) svoji nečinností nepřímo brání. Pracovněprávní úprava se tak prakticky dostává do stejné roviny, jako je národní, česká.

Podle české právní úpravy může dojít ke střetu názorů při uzavírání kolektivní smlouvy v případě, že u zaměstnavatele bude působit více odborových organizací. Pokud se tyto nedomluví na společném postupu a minimálně jedna z nich se bude bránit uzavření kolektivní smlouvy, pak svým jednáním může celý proces kolektivního vyjednávání zhatit. Tj. fakticky k pluralitě tarifních smluv nedojde. Nicméně důležité zde je, že dle názoru Ústavního soudu nelze uplatňovat většinový princip jako měřítko a nástroj řešení konfliktní situace, kdy by se mezi sebou zástupci zaměstnanců neměli domluvit. Ústavní soud dovodil, že z principu svobody odborového sdružování plyne taktéž rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů[17]. Většinový princip je možné uplatnit jen v případě zastupování individuálních zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni[18]

Zavedení většinového principu, s důsledkem univerzálnosti jedné tarifní smlouvy, je totiž spojeno možné narušení ústavně garantovaného práva – koaliční svobody – a případně i nepřímý dopad, resp. omezení práv a oprávněných zájmů třetích osob. Při zavedení uvedeného principu je tak třeba zvažovat míru porušení těchto práv a zájmů a stejně tak bude třeba hledat určitou vyrovnanou, optimální polohu pro její uplatnění. V souvislosti s legislativním zakotvením většinového principu, resp. univerzálnosti jedné tarifní smlouvy se tak přímo pojí několik otázek, které je třeba pečlivě zvážit a zodpovědět.

Princip univerzálnosti tarifní smlouvy totiž může zasáhnout do oprávněných zájmů a očekávání třetích osob. Mohou tak být narušeny např. zájmy nezaměstnaných, kteří si hledají práci. Podmínky, které by univerzální tarifní smlouva zakotvovala, by mohly stěžovat nezaměstnaným vstup na trh práce a získání vhodného zaměstnání. Zvyšováním mzdových nároků i na nízko kvalifikovaná zaměstnání by rovněž mohlo zhoršovat postavení „méně schopných“ jedinců a mohlo by tak ohrožovat i stávající nekvalifikované pracovní pozice. Ke zvážení je rovněž otázka dopadu výkonu práva na stávku jak na zaměstnavatele, tak na nepřímo postižené podniky, jejichž provozovnách by díky stávce došlo k ochromení výroby, což by mohlo narušovat jejich ústavně garantovanou svobodu podnikání apod[19].

Zavedení většinového principu, resp. principu univerzálnosti jedné tarifní smlouvy tak představuje zásadní otázku, při které je třeba důkladně zvažovat případné pro a proti, resp. případné celospolečenské dopady. Pokud nebude panovat jednoznačné celospolečenské přesvědčení o výhodnosti zavedení takového principu, nebude pravděpodobně existovat ani dostatečně silná politická vůle pro jeho zavedení. Pokud nebude prosperita plynoucí ze zavedení většinového principu jednoznačná, je třeba (v pochybnostech) dát přednost současnému právnímu stavu, tj. principu aktivní plurality tarifních smluv[20].

Německý způsob zastřešování pracovněprávních vztahů tarifními smlouvami a současně vhodně nastavená legislativa, umožňuje odborovým organizacím a zejména pak odborovým svazům jisté poměrně razantní řešení, jak se vymanit z případné kolize působnosti tarifních smluv. Tím je napadení druhého konkurenta jako nezpůsobitelného tarifního vyjednávání. Ve srovnání s českou úpravou by se dalo říci, že takový nezpůsobitelný subjekt by z pohledu českého zákonodárce teoreticky ke kolektivnímu vyjednávání oprávněn byl, neboť by se jednalo o právnickou osobu, současně i odborovou organizaci, která by splňovala předpoklady působení odborové organizace u zaměstnavatele. Německý zákonodárce, resp. soud navíc zkoumá, zda dotčený subjekt disponuje tarifní způsobilostí, jejímž předpokladem je mimo jiné přímý vztah a přímý dopad na oblast zastoupených pracovněprávních vztahů, který musí splňovat měřítko relevance a přiměřenosti.

Pokud některý ze subjektů tarifního vyjednávání zdánlivě tarifní způsobilostí nedisponuje a pokud to potvrdí soud, pak dojde k odstranění jednoho z tarifních konkurentů[21]. Označení některého subjektu jako tarifně nezpůsobilého může mít dokonce i takové důsledky, že dojde k anulování jím uzavřených tarifních smluv i do minulosti[22]. Tím se pak otvírá prostor pro uplatnění nároků, které by dotčeným zaměstnancům (při uplatnění univerzální působnosti, popř. individuálním vztahem působnosti tarifní smlouvy) plynuly.

Pluralita tarifních smluv tak zůstává živou a diskusi hodnou problematikou. Je poměrně obtížné určit jednoznačné stanovisko, což dokumentuje i spor teoretické akademické obce. Je poměrně s podivem, na druhou stranu však pochopitelné a asi i očekávatelné, že se rozdílné názory našly právě i v akademické obci. Odpůrci navržené úpravy a současně tak zastánci současného, po rozhodnutí BAGu platného právního stavu (např. prof. Däubler, prof. Reichold) jsou toho názoru, obdobně jako BAG, že zásada jedné tarifní smlouvy a uplatnění většinového principu a principu reprezentativnosti jednoznačně narušuje základním zákonem chráněnou koaliční svobodu účastníků pracovněprávních vztahů. Tím se také negativně dotýká čl. 11 Evropské úmluvy o lidských právech. Požadovaný zásah do koaliční svobody není ani nutný, ani vhodný a ani přiměřený. Dokonce ani argumenty hovořící a podpoře právní, organizační a funkční jistoty (uspořádání právních vztahů) tento zásah nemůže ospravedlnit[23].

Na druhé straně osobnosti německého pracovněprávní vědy, jako např. prof. Rieble, argumentují opačně, popř. nemají zcela černobílé řešení. Podle nich nemusí vždy princip reprezentativnosti využitý pro řešení problematiky plurality tarifních smluv představovat problém, který by nebylo možné ospravedlnit. Nicméně např. z posudku prof. Rieble je patrné, že navržená úprava může představovat podobu koaliční svobody (tj. nemusí s ní být automaticky v rozporu), ovšem v konkrétním případě se nejedná o vhodný, přiměřený a potřebný zásah do koaliční svobody. Princip jedné tarifní smlouvy tak není možné ospravedlnit[24].

K zastáncům a podporovatelům reprezentativnosti a principu jedné tarifní smlouvy se řadí např. prof. Scholz. Podle toho není dřívější přístup judikatury ustavně nekonformní. Jednotná tarifní smlouva je podle něj předpokladem pro k prosazení a hájení funkčnosti systému tarifního úpravy pracovněprávních vztahů a proto je i v souladu se zachováním právní jistoty slučitelná se zásahem do koaliční svobody. Svým vyjádřením se tak jednoznačně řadí k odpůrcům legislativního zavedení většinového principu a principu „jeden podnik – jedna tarifní smlouva“[25]. Obdobného názoru je i prof. Schulz, podle kterého není většinový princip neospravedlnitelný. Rovněž uvádí, že jím není dotčena ani koaliční svoboda a rovněž není ani v rozporu s Evropskou úmluvou pro lidská práva[26].

Akceptace většinového principu by s sebou mohla nést i další narušení právem chráněného postavení subjektů individuálního i kolektivního pracovního práva. Pokud by totiž aplikací pravidla reprezentativnosti měly být odsunuty do ústraní nevětšinové odborové organizace, pak by bylo možné situaci posoudit jako zvýhodněné jednání s určenou odborovou organizací. Šlo by o obdobnou situaci, jako v případě jednání „žlutých“ (přátelských zaměstnavatelů) odborových organizací. Jednáním konkurenční odborové organizace, zejména té, která bude zvýhodňována zaměstnavatelem, jednoznačně dochází k narušení rovnováhy mezi odborovými organizacemi a současně i k poškození právo „jednací svobody“[27] některých z nich. Vzhledem k tomu, že svoboda jednání patří k základním právům všech organizací a jako taková je chráněna i čl. 9 odst. 3 německého základního zákona („Grundgesetz“), je možné takovou situaci podřadit pod „právem neaprobované jednání“ a ty i do působnosti pracovního soudnictví[28].

Pro německou pracovněprávní úpravu, a vlastně i pro celou společnost, tak nalezení optimální cesty, jak se vypořádat s pluralitou tarifních smluv, představuje důležitou součást dnešní dnů. Největší problém je totiž spatřován v nově nabytém mocenském postavení malých odborových organizací, které jsou svoji činností schopny s nízkými náklady dosáhnout silného a značně citelného zásahu na

zaměstnavatele. Vzhledem k nízké nákladovosti akce a širokému dopadu mohou takové organizace činit poměrně silný nátlak na zaměstnavatele i opakovaně a po delší dobu[29].

Závěr:

Popsaná situace plurality tarifních smluv v Německu je povětšinou odlišná od situace, která de lege lata může nastat v kolektivních pracovněprávních vztazích zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců v ČR. Nejde ji však brát na lehkou váhu. Přece jen se jedná o jeden z modelových příkladů, které ukazují na to, jak může být kolize kolektivních smluv problematická. Pokud podle názoru Ústavního soudu není možné případný střet kolektivních smluv řešit např. pomocí principu přednosti nejsilnější kolektivní smlouvy určené na základě principu reprezentativnosti, pak bude jen velmi obtížné bez vzájemné kooperace odborových organizací takovou kolektivní smlouvu určit. Pluralita tarifních/kolektivních smluv se pak může negativně projevit jak na hospodářské situaci zaměstnavatele, tak zejména na pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců.

Mgr. Jan Horecký

Literatura:

- BACHMANN, R.. Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos, Wirtschaftsdienst, in Wirtschaftsdienst, r 94, č. 5, Heidelberg: Springer Verlag, 2012, s. 291 - 294, ISSN 0043-6275
- BOTTERWECK, J., Gewerkschaftspluralismus im Betrieb, Frankfurt: Petr Lang, 2007, 224 s., ISBN 9783631561850
- HAUCAP, J.: Tarieinheit nich durch Gesetz verankern, in Wirtschaftsdienst, r 94, č. 5, Heidelberg: Springer Verlag, 2012, S. 299 - 303, ISSN 0043-6275
- KOBEL, A.: Tarifeinheit IM Betrieb?!, in Labou net.de [online]. Změněno 30. 07. 2010 [cit. 2012-09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- LESCH, H, PETTERS, L.,M.: Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen bei Tarifpluralität, in Wirtschaftsdienst, r 94, č. 5, Heidelberg: Springer Verlag, 2012, s. 294 - 299 ISSN 0043-6275
- RIEBLE, V.: Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit, Gutachten, [cit. 2012-09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- RIES, A.: Tarifeinheit oder Tarifpluralität - quo vadis Tarifrecht? [online] 2011, s. 8 [cit. 2012- 09 - 07]. Dostupné >>> [zde](#).
- SCHMIDT, CH., BACHMANN, R.. Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos, in Wirtschaftsdienst, r 94, č. 5, Heidelberg: Springer Verlag, 2012, S. 291 - 294, ISSN 0043-6275
- SCHULZ, R.: Zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit - Verfassungsfragen zu einer gesetzlichen Reformlösung, in Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sonderdruck aus Heft 4, Köln: Carl Heymanns Verlag, 2010, 29 s., ISSN ISSN 0342-328 X
- WAAS, B.: Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit - Verfassungs- und internationalrechtliche Aspekte - [cit. 2012-09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- WICHERT, J.: Tarifvertrag, in Gambler Wirtschaftslexikon [online]. Změněno 30. 07. 2012 [cit. 2012-09 - 13]. Dostupné >>> [zde](#).
- Společné stanovisko BDA a DGB, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern - Tarifeinheit gesetzlich regeln [online]. [cit. 2012-09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- Tarifvertragsgesetz, Dostupné >>> [zde](#).
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. [116/2008 Sb.](#)
- BAG, Urteil vom 22. Februar 1957 - 1 AZR 426/56.
- BAG, Urteil vom 24. Januar 1990 - 4 AZR 561/89
- BAG, Urteil vom 5. September 1990 - 4 AZR 59/90

BAG, Urteil vom 20. März 1991 - 4 AZR 455/90
BAG, Urteil vom 28. März 2006, 1 ABR 58/04
BAG, Urteil vom 7. Juli 2010 - 4 AZR 537/08
BAG, Urteil vom 23. Juni 2010 - 10 AS 2/10

-
- [1] Viz ust. § 286 z. č. [262/2006](#) Sb. Zákoník práce a z. č. [2/1991](#) Sb. o kolektivním vyjednávání
- [2] BAG: Urteil vom 28. März 2006, 1 ABR 58/04
- [3] Viz např. rozhodnutí BAG ze dne 24. ledna 1990 - 4 AZR 561/89
- [4] WICHERT, J.: Tarifvertrag, in Gambler Wirtschaftslexikon [online]. Změněno 30. 07. 2012 [cit. 2012-09 - 13]. Dostupné >>> [zde](#).
- [5] Ust. §3 odst. 1 Tarifvertragsgesetz (dále jako TVG)
- [6] BAG, Urteil vom 22. Februar 1957 - 1 AZR 426/56.
- [7] KOBEL, A.: Tarifeinheit IM Betrieb?!, in Labou net.de [online]. Změněno 30. 07. 2010 [cit. 2012-09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- [8] Viz např. rozhodnutí BAG, rozsudek ze dne 20. března 1991 - 4 AZR 455/90
- [9] BAG: Urteil vom 7.7.2010, 4 AZR 537/08
- [10] Viz např. rozhodnutí BAG ze dne 5. září 1990 - 4 AZR 59/90
- [11] BAG, Urteil vom 23. Juni 2010 - 10 AS 2/10
- [12] Jedná se o poměrně nové odborové organizace, které zastupují menší okruh specializovaných typů zaměstnání především v sektoru veřejné dopravy - např. LOKO, UFO, KOKPIT. Jejich orientace nepřímo definuje i jejich velikost - tím, že nejsou všezastřešující, ale specializované koalice, jsou ve skutečnosti poměrně malé. Při poměřování dle většinového principu tak nemohli v konkurenci univerzálněji orientovaných odborových organizací uspět.
- [13] Společné stanovisko BDA a DGB, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern - Tarifeinheit gesetzlich regeln [online]. [cit. 2012-09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- [14] Op. cit. bod 3
- [15] LESCH, H , PETTERS, L.,M.: Die Konfliktintensität von Tarifverhandlungen bei Tarifpluralität, Wirtschaftsdienst, s. 294
- [16] Srov. ust. § 24 ZP odst. 2, které jako primární pravidlo považuje uzavření kolektivní smlouvy po jednání se všemi odborovými organizacemi, které jednají ve vzájemné shodě.
- [17] Bod 264 Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
- [18] Srov. § 286 odst. 6 ZP podle kterého za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud zaměstnanec neurčí jinak.
- [19] HAUCAP, J.: Tarieinheit nich durch Gesetz verankern, in Wirtschaftsdienst, s 300
- [20] SCHMIDT,CH., BACHMANN, R.. Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos, Wirtschaftsdienst, s. 291 - 229
- [21] Viz např. rozhodnutí LAG Hamburg, ze dne 21. 3. 12, 3 TaBV 7/11: Medsonet nich tariffähig
- [22] Viz např. rozhodnutí BAG ze dne 22. 5. 2012, 1ABN 27/12, v kterém BAG dovodil tarifní nezpůsobilost odborové organizace Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) s tříletou zpětnou působností
- [23] RIES, A.: Tarifeinheit oder Tarifpluralität - quo vadis Tarifrecht? [online] 2011, s. 8 [cit. 2012-09 - 07]. Dostupné >>> [zde](#).
- [24] RIEBLE, V.: Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit, Gutachten, [online] 2010, s. 143 - 147 [cit. 2012- 09 - 03]. Dostupné >>> [zde](#).
- [25] SCHULZ, R.: Zur Problematik von Tarifpluralität und Tarifeinheit - Verfassungsfragen zu einer gesetzlichen Reformlösung, s. 29
- [26] WAAS, B.: Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit - Verfassungs- und internationalrechtliche Aspekte - s. 118

[27] V německé literatuře se využívá výraz „Betätigungsfreiheit“

[28] BOTTERWECK, J., Gewerkschaftspluralismus im Betrieb, s. 216

[29] Viz např. stávka pilotů, která v únoru ochromila leteckou dopravu v Německu. Srov. např. SCHMIDT, CH., BACHMANN, R.. Im Zweifel für die Freiheit: Tarifpluralität ohne Chaos, Wirtschaftsdienst, s. 291

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)