

Kollektivvertragsrecht in der Slowakei Collective Agreement Law in Slovakia

Helena Barancová

Abstract: *The presented study clarifies in detail the questions of the collective agreement law in Slovakia, where the author pays a special attention to following essential areas: I. Historical background of the collective agreement law on the territory of Slovakia, II. Constitutional basis of the collective law and its basic characteristics, III. Collective agreements and IV. Collective disputes.*

Key Words: *Collective Agreement; Collective Agreement Law; Collective Agreement Bargaining; Collective Agreement Parties; Collective Disputes; Slovakia.*

Abstrakt: *Die vorgelegte Studie präsentiert detailliert die Problematik des Kollektivvertragsrechts in der Slowakei, wobei die Autorin Ihre spezielle Aufmerksamkeit folgenden grundsätzlichen Bereichen widmet: I. Historischer Hintergrund des Kollektivvertragsrechts auf dem Gebiet der Slowakei, II. Verfassungsrechtliche Grundlage des Kollektivrechts und seine grundlegenden Merkmale, III. Kollektivverträge und IV. Kollektive Streitigkeiten.*

Schlüsselwörter: *Kollektivvertrag; Kollektivvertragsrecht; Kollektivvertragsverhandlung; Kollektivvertragsparteien; kollektive Streitigkeiten; Slowakei.*

Einleitung

Das Arbeitsrecht wurde auf dem Gebiet der Slowakischen Republik seit dem Jahre 1965 kodifiziert. Das neue Arbeitsgesetzbuch ist durch Gesetz Nr. 311/2001 Slg. verabschiedet worden.¹ Das Arbeitsgesetzbuch regelt schwerpunktmässig die arbeitsrechtlichen Beziehungen im privatwirtschaftlichen Sektor. Das Gesetz Nr. 552/2003 Slg. über die Ausführung von Arbeiten im öffentlichen Interesse in der Fassung späterer Vorschriften stellt eine spezielle Arbeitsrechtsregelung für den Bereich des öffent-

¹ Siehe das Gesetz Nr. 65/1965 Slg. Arbeitsgesetzbuch.

lichen Dienstes dar. In Beziehung zum Arbeitsgesetzbuch gilt als lex specialis. Die Arbeitsrechtsverhältnisse im Staatsdienst werden durch Gesetz Nr. 400/2009 Slg. über den Staatsdienst geregelt.

Das Recht auf Koalitionsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen verankern die Artikel 36 und 37 der Verfassung der Slowakischen Republik. Das Gesetz Nr. 2/1991 Slg. über die Kollektivvertragsverhandlungen stellt auch die wichtige Rechtsgrundlage für das Kollektivrecht, Streikrecht und für das Kollektivverhandlungsrecht (ferner nur Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen) dar. Einige Fragen des Kollektivvertragsrechts regelt auch das Arbeitsgesetzbuch der Slowakischen Republik, das Gesetz Nr. 311/2001 Slg.

Das kollektive Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik ist im Vergleich mit anderen ausländischen Rechtsregelungen unter anderem auch dadurch charakteristisch, dass es die Kollektivvertragsverhandlungen und die Kollektivverträge nicht nur im privatwirtschaftlichen Sektor, sondern auch im öffentlichen Dienst und im Staatsdienst ermöglicht. Auf anderer Seite befindet sich das heutige slowakische kollektive Arbeitsrecht in der Praxis in keinem guten Stand. Insbesondere wurde die Partnerschaft der Arbeitgeber zerstört. Vielen Arbeitgebern steht in dieser Zeit kein Sozialpartner zur Verfügung.²

Historischer Hintergrund des Kollektivvertragsrechts auf dem Gebiet der Slowakei

Die Tradition des Abschlusses von Kollektivverträgen steht auf dem Gebiet der Slowakischen Republik in Einklang mit der Tradition des Abschlusses von Kollektivverträgen in Westeuropa, welche mit der industriellen Revolution in Verbindung steht. Schon im 19. Jh. wurden auf dem Gebiet der heutigen Slowakei die Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts gelegt. Gegen Ende des 19. Jh. konnte unter den Sozialpartnern der wesentliche Inhalt von Arbeitsverträgen in Kollektivverträgen vereinbart werden.

Das kollektive Arbeitsrecht auf dem Gebiet der heutigen Slowakischen Republik begann sich vor allem nach dem zweiten Weltkrieg auch zu entwickeln, d.h. nach 1945. Die Kollektivverträge gehören neben dem

² ŠUBRT, B. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 12, S. 51-52. ISSN 0032-6208; und HRABCOVÁ, D., M. GALVAS und P. PRUNNER. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 2008. 224 S. ISBN 978-80-7239-233-9.

Gesetz zu einer äusserst wichtigen Rechtsquelle. Das Gesetz garantierte ihnen ausdrücklich die Rechtswirksamkeit und Verbindlichkeit.

Aus dem historischen Gesichtspunkt hatten die Kollektivverträge schon während der ersten Tschechoslowakischen Republik in den Jahren 1918 – 1938 eine reale rechtliche Bedeutung. Sie wurden zwischen der Gewerkschaftsorganisation und den einzelnen Arbeitgebern, bzw. deren Interessensverbänden abgeschlossen.

Ihr Inhalt war das Recht auf Koalitionsfreiheit, insbesondere die Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen für die Arbeitnehmer.

Die Verbindlichkeit von Kollektivverträgen wurde jedoch vor dem zweiten Weltkrieg bis 1937 per Gesetz nur bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern zuerkannt. Erst ab 1937 wurde sie durch das Gesetz Nr. 141/1937 Slg. auf die übrigen Kategorien von Arbeitnehmern ausgedehnt. Dieses Gesetz verankerte schon das Günstigkeitsprinzip für den Arbeitnehmer und verbot es, im Arbeitsvertrag weniger günstige Arbeitsbedingungen als im Kollektivvertrag zu verankern. Mit diesem Gesetz wurde im Verlauf der Jahre 1934 – 1938 die Gültigkeit von Kollektivverträgen verlängert, um im Zusammenhang mit der grossen Wirtschaftskrise wenigstens teilweise das weitere Absinken der Arbeitslöhne zu verhindern.

In der Zeit des kommunistischen Regimes von 1948 bis 1989 spielten die Kollektivverträge nur eine formale Rolle. Das Gesetz regelte in sehr detaillierter und zwingender Weise alle Seiten des Arbeitsrechtsverhältnisses, so dass der Inhalt der Kollektivverträge dessen Bestimmungen nur wiederholte.

Die Kollektivverträge nach heutigem Verständnis sind das Ergebnis des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern. Die Kollektivvertragsverhandlungen gelten auch beim heutigen Rechtsstand als die wichtigste Rechtsform der Sozialpartnerschaft. Es handelt sich um einen echten Negotiationsprozess zwischen den Sozialpartnern. Die Grundlagen für den gegenwärtigen Prozess der Kollektivvertragsverhandlungen wurden nach 1989 durch Gesetz Nr. 2/1991 Slg. über die Kollektivvertragsverhandlungen geregelt. Wenn auch Kollektivvertragsverhandlungen selbst in unterschiedlichen Formen ablaufen, ist deren wichtigste Form und zugleich das Hauptziel der Abschluss des Kollektivvertrags. So wurden die Kollektivvertragsverhandlungen neben den Arbeits- und Lohnvorschriften zu einer wichtigen Rechtsquelle.

Eine negative Begleiterscheinung der gegenwärtigen rechtlichen Entwicklung des Systems der Kollektivverträge ist die geringe Organisation der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften. Die Arbeitnehmer nehmen in der Gegenwart die in der Verfassung der SR verankerte Koalitionsfreiheit nicht wahr (Artikel 37 der Verfassung der SR) und gründen keine Gewerkschaftsorganisationen, die die ausschliessliche Berechtigung zu Kollektivvertragsverhandlungen hätten. Dadurch, dass den Arbeitgebern der Sozialpartner zum Abschluss eines Betriebskollektivvertrags fehlt, gibt es häufig keinen Kollektivvertrag auf der Betriebsebene, und ein Teil der schwerwiegenden Probleme auf Seiten der Arbeitnehmer muss oft durch Kollektivverträge höherer Stufe (Mantelverträge) oder Extension von Kollektivverträgen gelöst werden.³

Verfassungsrechtliche Grundlage des Tarifrechts und seine grundlegenden Merkmale

Die verfassungsrechtliche Grundlage der Koalitionsfreiheit enthält Artikel 37 Abs. 1 der slowakischen Verfassung. Zum Rahmen der Koalitionsfreiheit gehört auch die Kollektivautonomie beim Abschluss der Kollektivverträge. Dadurch gewährt die slowakische Verfassung das Kollektivvertragssystem.⁴

Das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen ist im Artikel 36 lit. g) der slowakischen Verfassung verankert. Dabei werden unter der Koalition im Sinne des Artikels 37 der Verfassung der SR vor allem Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern verstanden, deren Ziel die Durchsetzung der Arbeits-, Sozial- oder Wirtschaftsbedingungen ist. Vom Verfassungsrecht auf Koalitionen wird auch das Recht auf freie kollektive Verhandlung der Sozialpartner wie auch das Recht auf Einsatz der Arbeitskampfmittel auf der Arbeitnehmerseite, vor allem das Recht auf Streik, und auf der Arbeitgeberseite das Recht auf Aussperrung abgeleitet.⁵ Die Verfassung der SR formuliert das Recht auf Koalitionen als Basisfreiheit, unter Anwendung der Diktion „jeder“.⁶

³ GALVAS, M. K některým základným problémům kolektivního pracovního práva. *Právo a zaměstnanost*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 8-13. ISSN 1211-1139.

⁴ BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovního práva v Slovenskej republike. *Právo a zameštnání*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 14-19. ISSN 1211-1139; und JANIČOVÁ, E. K niektorým otázkam kolektivního pracovního práva v Slovenskej republike. *Právo a zameštnání*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 19-21. ISSN 1211-1139.

⁵ GALVAS, M. K některým základným problémům kolektivního pracovního práva. *Právo a zaměstnanost*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 9. ISSN 1211-1139.

⁶ BARANY, E. Základné ľudské práva Rady Európy a právny poriadok Slovenskej republiky.

Ein Bestandteil des Rechtes auf Koalitionen ist auch das Recht, sich in einer Koalition nicht zu vereinigen

Das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen ist neben dem Streikrecht in der Verfassung gesondert verankert. Zwischen diesen beiden verfassungsmässigen Rechten besteht ein enger Zusammenhang. Laut Gesetz Nr. 2/1991 Slg. über die Kollektivvertragsverhandlungen in der Fassung späterer Vorschriften ist das erfolglose Geltendmachen des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen die Vorbedingung für die Entstehung des Streiks. Das Gesetz Nr. 2/1991 Slg. definiert den Begriff Kollektivvertragsverhandlung jedoch nicht und legt auch dessen Inhalt nicht näher fest. Dieses Gesetz regelt alle Verfahrensfragen im Zusammenhang mit dem Abschluss von Kollektivverträgen.

Laut § 1 des zitierten Gesetzes ist das Ziel der Kollektivvertragsverhandlungen für die Zwecke dieses Gesetzes der Abschluss des Kollektivvertrags. Das Gesetz geht also von dem sog. engeren Begriff der Kollektivvertragsverhandlung aus, gegeben durch das grundlegende Ziel, d.h. Abschluss des Kollektivvertrags. Das Gesetz regelt nicht die gesamte inhaltliche Breite der Kollektivvertragsverhandlung, sondern nur den Teil, dessen Ziel der Abschluss des Kollektivvertrags ist.

Der Begriff des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlung ist wesentlich weiter gefasst. Allein die Tatsache, dass das Gesetz diesen Begriff nicht definiert, heisst nicht, dass die Kollektivvertragsverhandlung nur im engen Rahmen des Gegenstandes vom Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen zu verstehen sei.⁷

Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen regelt, obwohl es sich um eine verfahrenre Vorschrift handelt, auch einige auf seinen Gegenstand und Inhalt bezogene materiellrechtliche Aspekte der Kollektivverträge. Es umfasst zum Beispiel eine Bestimmung über die Ungültigkeit von Kollektivverträgen, über den Zeitraum ihres Abschlusses, wie auch eine Bestimmung, wonach sich die arbeitsrechtlichen Beziehungen nach dem Arbeitsgesetzbuch richten, sofern das zitierte Gesetz nicht anders bestimmt (Subsidiarität).

In: H. BARANCOVÁ und A. KRŠKOVÁ, Hrsg. *Ludské práva na prahu tretieho tisícročia*. 1. vyd. Trnava: Trnavská univerzita, 2000, S. 49-56. ISBN 80-88715-14-8.

⁷ TONHAUSER, P. *Extenzia kolektívnych zmlúv*. In: K. SVITANOVÁ, ed. *Aktuálne otázky pracovnej legislatívy v EÚ a SR*. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2007, S. 113-119. ISBN 978-80-8083-523-1.

a) Persönlicher Geltungsbereich der Kollektivvertragsverhandlung

Die Rechtskraft des Gesetzes Nr. 2/1991 Slg. bezieht sich grundsätzlich auf Arbeitnehmer im Arbeitsrechtsverhältnis, die im privaten und öffentlichen Sektor stehen. Sie bezieht sich zum Beispiel nicht auf physische Personen, die ausserhalb ihres Arbeitsrechtsverhältnisses stehen, und auch nicht auf Angehörige der bewaffneten Kräfte im aktiven Dienst.

Der Gesetzgeber lässt nicht, den Abschluss der Kollektivverträge auf Selbständige und arbeitnehmerähnliche Personen beziehen.⁸

Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen gilt auch für Arbeitsrechtsverhältnisse mit internationalem Element.

Nach dem slowakischen Arbeitsrecht gibt es kein Kollektivvertragsrecht im Bereich des kirchlichen Dienstes (§ 52a AGB SR).

b) Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen

Der Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen wird vom Gesetz Nr. 2/1991 Slg. geregelt.

Die Kollektivvertragsverhandlung beginnt mit der Vorlage eines schriftlichen Antrags auf Abschluss des Kollektivvertrags durch einen Vertragspartner. Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen verankert die Kollektivverhandlung auf der einen Seite neben dem zuständigen Gewerkschaftsorgan auch die betreffende Gewerkschaftsorganisation und alle Arbeitnehmer, auf die sich der Kollektivvertrag bezieht (auch die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer).

Nach der Theorie des Arbeitsrechts ist der oben beschriebene Begriffsapparat keine optimale legislative Lösung.⁹

c) Kollektivvertragsparteien (Kollektivfähigkeit)

Eine Kollektivfähigkeit (d.h. die Frage, wer berechtigt ist, einen Kollektivvertrag abzuschließen), ist gesetzlich nicht definiert. Dieser Begriff wird mit dem Begriff Kollektivvertragsparteien verbunden. Die kollektivfähige Koalition ist immer eine Koalition im verfassungsrechtlichen Sinne, je-




⁸ FUCHS, M. Hrsg. *Europäisches Sozialrecht: Kommentar*. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005, S. 28. ISBN 978-3-8329-1131-7.

⁹ FUCHS, M. Hrsg. *Europäisches Sozialrecht: Kommentar*. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005, S. 405. ISBN 978-3-8329-1131-7.

doch nicht umgekehrt.¹⁰ Nach dem Gesetz Nr. 2/1991 Slg. ist auch der einzelne Arbeitgeber kollektivfähig.

Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen regelt in § 2 die rechtliche Stellung der Vertragspartner des Kollektivvertrags.

Als Vertragspartner des Kollektivvertrags steht:

-  das zuständige Gewerkschaftsorgan und ihre Vereinigungen;
-  der Arbeitgeber und seine Vereinigungen;
-  der Staat als Arbeitgeber.

Das Gewerkschaftsorgan und seine Vereinigungen wie auch Vereinigungen von Arbeitgeber sollen den Koalitionsstatus haben. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen den Subjekten des Kollektivvertrags als Rechtsaktes selbst und den Subjekten der aus dem Kollektivvertrag hervorgehenden Rechtsbeziehungen. In Abhängigkeit von der oben genannten Differenzierung unterscheidet man die Subjekte des Kollektivvertrags im weiteren Sinne von den Subjekten des Kollektivvertrags im engeren Sinne des Wortes.

Als Subjekte des Kollektivvertrags im engeren Sinne des Wortes gelten die Parteien des Kollektivvertrags.¹¹ Als Subjekte im weiteren Wortsinne gelten die Subjekte der aus dem Kollektivvertrag hervorgehenden Beziehungen, und das sind auf der einen Seite neben dem zuständigen Gewerkschaftsorgan auch die betreffende Gewerkschaftsorganisation und alle Arbeitnehmer, auf die sich der Kollektivvertrag bezieht.

Gewerkschaftsorganisationen

Die aktive Rechtslegitimation zum Abschluss von Kollektivverträgen steht in der slowakischen Rechtsordnung nur den Gewerkschaftsorganisationen zu.

Die Gewerkschaftsorganisation als wichtigster Sozialpartner gegenüber dem Arbeitgeber ist ein Subjekt des Kollektivvertrags. Als Vertragspartner des Kollektivvertrags laut § 2 des Gesetzes über die Tarifver-

¹⁰ FUCHS, M. Hrsg. *Europäisches Sozialrecht: Kommentar*. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005, S. 31. ISBN 978-3-8329-1131-7.

¹¹ BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001, S. 405-406. ISBN 80-7179-521-6; BARANCOVÁ, H. und R. SCHRONK. *Pracovní právo*. 4. aktualiz. vyd. Bratislava: Sprint, 2007, S. 730-740. ISBN 978-80-89085-95-8; und GALVAS, M. et al. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 178 S. ISBN 978-80-251-1872-6.

tragsverhandlungen gilt das zuständige Gewerkschaftsorgan, und dieses ist laut § 32 dieses Gesetzes berechtigt, in Rechtsbeziehungen im Namen der Gewerkschaftsorganisation einzutreten.¹²

a) Gewerkschaftsverbände

Die Gewerkschaftsverbände sind das berechtigte Subjekt des höheren Kollektivvertrags. Das Subjekt des höheren Kollektivvertrags, d.h. Vertragspartner, ist der betreffende Ausschuss der Einzelgewerkschaft. Des- sen Vertragspartner beim Abschliessen der höheren Kollektivverträge ist der betreffende Arbeitgeberverband. Die Einzelgewerkschaften organi- sieren sich nach dem Wirtschaftszweigprinzip. Sie vereinen die Arbeit- nehmer aus einem bestimmten Wirtschaftszweig ungeachtet ihres Be- rufs.

b) Konföderation der Gewerkschaften

Das Gesetz Nr. 2/1991 Slg. über die Kollektivvertragsverhandlungen ge- währt die Kollektivfähigkeit auch den Spitzenorganisationen der Ge- werkschaften. Jede Föderation und Konföderation hat das Recht, Mitglied einer internationalen Gewerkschaftsorganisation zu werden. Die Konfö- deration der Einzelgewerkschaften der Slowakischen Republik ist Mit- glied des Internationalen Bunds freier Gewerkschaften. Die Konföderati- on der Einzelgewerkschaften ist der Dachverband der Gewerkschaftsor- ganisationen. Sie beschäftigt sich auf der obersten Ebene mit den Bezie- hungen unter den Sozialpartnern und dem Staat. Die Konsultationspro- zeduren in dreigliedrigen Beziehungen ergeben sich aus dem Überein- kommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 144 aus dem Jahr 1976, sowie aus der Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 156. Der Inhalt der dreigliedrigen Beziehungen ist wesentlich um- fangreicher als die Zuständigkeit der Gewerkschaftsorganisationen beim Abschliessen von Kollektivverträgen. Die vertraglichen Sozialpartner auf dieser Ebene schliessen die höheren Kollektivverträge für den Bereich des öffentlichen Dienstes ab. Die Rechtsgrundlage ihrer Arbeit ist das Ge- setz über das Tripartitum.

¹² GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 1993. 33 S. ISBN 80-210-0627-7.

c) Der Arbeitgeber

Die Vertragspartei des Kollektivvertrags ist der Arbeitgeber als juristische oder physische Person. Laut Arbeitsgesetzbuch SR kann auch die Organisationseinheit einer juristischen Person als Arbeitgeber auftreten, wenn deren arbeitsrechtliche Rechtspersönlichkeit aus Sondervorschriften hervorgeht. Auf Arbeitgeberseite ist der einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband.

Im Namen des Arbeitgebers – der juristischen Person kann dessen Satzungsorgan die Kollektivverhandlungen führen und den Kollektivvertrag abschliessen.

Im Fall des Arbeitgebers der physischen Person kann der Arbeitgeber selbst diesen Vertrag abschliessen.

d) Arbeitgeberverbände

Die Organisation der Arbeitgeber ist der Vertragspartner beim Abschliessen des höheren Kollektivvertrags. In ihrem Namen tritt der Vertreter der betreffenden Arbeitgeberorganisation auf, dessen Befugnis zum Abschliessen des Kollektivvertrags aus der inneren Vorschrift dieser Arbeitgeberorganisation hervorgeht.

Die Rechtsgrundlage für die Konstituierung von Arbeitgeberverbänden (Arbeitgeberorganisationen) liegt in Artikel 37 der Verfassung, den man als den wichtigsten und zugleich breitesten Rechtsrahmen für die Vereinigungsfreiheit betrachten kann.

Die Entstehung von Arbeitgeberorganisationen lässt sich von Gesetz Nr. 83/1990 Slg. über die Vereine von Bürgern in der Fassung späterer Vorschriften ableiten, welches kompatibel mit der ILO Konvention Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit ist. In der Slowakischen Republik wirken mehrere Arbeitgeberorganisationen. Zu den grossen gehört die Republikunion der Arbeitgeber (RUZ). Alle Arbeitgeberorganisationen sind unabhängige Interessenverbände, welche hauptsächlich gegenüber der Regierung der SR die Interessen ihrer Mitglieder durchzusetzen bemüht sind. Real spielen sie gegenwärtig eine bedeutende Rolle beim Beeinflussen der Rechtsetzung.

Die Arbeitgeberverbände (-organisationen) als Subjekt der kollektiven Arbeitsbeziehungen treten einerseits in dreigliedrigen Verhandlungen auf und andererseits handelt es sich um einen der Vertragspartner beim Abschliessen des höheren Kollektivvertrags.

e) Der Staat

Der Staat spielt nicht nur als Gesetzgeber eine bedeutende Rolle im Bereich der kollektiven Arbeitsrechtsbeziehungen. Der Staat ist in der Regel bei Kollektivvertragsverhandlungen kein Vertragspartner, mit Ausnahme der Fälle, in denen er selbst als Arbeitgeber auftritt. Hierbei handelt es sich um Mantelkollektivverträge im Bereich des Staatsdienstes.

f) Vertragspartner und der gewerkschaftliche Pluralismus

Das Arbeitsrecht der Slowakischen Republik verankert den gewerkschaftlichen Pluralismus. Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen schliesst nicht aus, dass einer der Vertragspartner auch mehrere Gewerkschaftsorganisationen, bzw. deren Organisationseinheiten sein können. Der Schwerpunkt bei der Regelung des gewerkschaftlichen Pluralismus ist § 232 des Arbeitsgesetzbuches. Das Prinzip der Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen ist nicht nur in den individuellen oder auch in den kollektiven Arbeitsrechtsbeziehungen verankert. Wenn einige Kollisionen in dieser Frage auftreten und es keine Einigung zwischen Gewerkschaftsorganisationen gibt, ist als der Partner für den Arbeitgeber für den Abschluss des Kollektivvertrags gemäss § 3a des Gesetzes über Kollektivvertragsverhandlungen die Gewerkschaftsorganisation mit der grösster Mitgliederzahl beim Arbeitgeber zuständig oder alle sonstigen Gewerkschaftsorganisationen gemeinsam, wenn sie zusammen beim Arbeitgeber mehr Mitglieder haben als die grösste Gewerkschaftsorganisation. Ein ähnliches Rechtsmodell gilt auch für den Abschluss von höheren Kollektivverträgen. Falls bei einem Arbeitgeber nebeneinander mehrere Gewerkschaftsorganisationen wirken, können die betreffenden höheren Gewerkschaftsorgane mit Rechtsauswirkungen für alle Arbeitgeber nur gemeinsam und im gegenseitigen Einvernehmen auftreten und handeln, falls sie nichts Anderes vereinbaren. Sollten sich trotzdem die höheren Gewerkschaftsorgane auf den Abschluss des höheren Kollektivvertrags nicht einigen, ist die Arbeitgeberorganisation berechtigt, den Vertrag mit dem betreffenden höheren Gewerkschaftsorgan mit der grössten Mitgliederanzahl oder mit den betreffenden höheren Gewerkschaftsorganen der sonstigen Gewerkschaftsorganisationen, deren Mitgliederanzahl bei diesen Arbeitgebern höher ist, als die Mitgliederanzahl der Gewerkschaftsorganisationen mit der grössten Mitgliederanzahl bei diesen Arbeitgebern abzuschließen (§ 3 Abs. 2 des Gesetzes über Kollektivvertragsverhandlungen). Über die Richtigkeit des Rechtsmodells der Repräsentativität des Sozialpartners gemäss § 3 des Gesetzes über Kol-

lektivvertragsverhandlungen bestehen Zweifel, vor allem aus der Sicht des Gleichbehandlungsprinzips. Weder zur Vertragsautonomie beim Abschluss der Kollektivverträge noch zu den Kollektivverträgen selbst gab es bisher in der Slowakischen Republik wichtigere Rechtsprechung. Die Ursache für das Defizit an aktueller Rechtsprechung ist die Tatsache, dass in den letzten Jahren die Anzahl der Arbeitgeber, bei denen die Arbeitnehmer eine Gewerkschaftsorganisation gebildet haben, gesunken ist, wodurch dem Arbeitgeber der Sozialpartner für den Abschluss des Kollektivvertrags fehlt. Bislang hat sich die Spruchpraxis nur dem Problem des Streiks gewidmet.

Kollektivverträge

Die Rechtsnatur, Gegenstand und der Inhalt des Kollektivvertrags

Der Kollektivvertrag¹³ hat für die Arbeitsrechtsbeziehungen grosse Bedeutung, weil es durch ihn zu einer festen Typisierung der Arbeitsrechtsbeziehungen für einen relativ langen Zeitraum entsprechend der Geltungsdauer des Kollektivvertrags kommt, was durch individuelle Arbeitsverträge rechtlich nicht garantiert werden kann.

Ein Arbeitnehmer kann nach Abschluss des Kollektivvertrags mit einer gewissen Beständigkeit der Arbeitsbedingungen rechnen, ungeachtet der Änderung konjunktureller Umstände auf der Seite des Arbeitgebers. Die rechtliche Charakteristik der Kollektivverträge laut Rechtsordnung in der Slowakischen Republik ist auch für den Arbeitgeber von Bedeutung, welchem es vor allem um die Entlohnung geht, denn der Kollektivvertrag eine gute Grundlage für die unerlässlichen Kalkulationen des Arbeitgebers für die nahe Zukunft schafft.

Der Kollektivvertrag hat, wie in anderen Ländern, den normativen und den schuldrechtlichen Teil. Der normative Teil der Kollektivverträge ist die grundlegende Basis des Inhalts des Kollektivvertrags.

Der normative Teil des Kollektivvertrags wirkt gegenüber den Rechtsträgern wie ein Gesetz.

¹³ Nach dem *Gesetz Nr. 2/1991 Slg. über Kollektivverhandlung* nennt man die Kollektivverträge als Kollektivverträge.

a) Kollektivvertragsrecht in der Slowakei

In seinem normativen Teil stellt der Kollektivvertrag ein objektives Recht dar. Der normative Teil des Kollektivvertrags wirkt unmittelbar auf Einzel-Arbeitsverhältnisse.

Gegenstand des normativen Teils des Kollektivvertrags ist insbesondere die rechtliche Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer. Der Begriff Arbeitsbedingungen ist extensiv zu verstehen. Er stellt einen breiteren Begriff als die Arbeitsbedingungen im engeren Sinne dar, inklusive der Fragen zum Abschluss und zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Diese Möglichkeit kann man nicht voll in der Praxis ausnützen, weil die überwiegenden Gesetznormen über den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen den zwingenden Charakter haben.

Ein Bestandteil des Kollektivvertrags können auch die Grundrechte sein. Dieser Teil des Kollektivvertrags hat immer die normative Wirkung.

Durch Kollektivverträge können auch die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivparteien geregelt werden.

Der Inhalt des normativen Teils der Kollektivverträge in der Slowakei ist gesetzlich nicht näher geregelt. Der Inhalt eines Kollektivvertrags kann eine breite Skala von Rechten und Pflichten sein, sofern sie nicht im Widerspruch zum Gesetz stehen. Auch beim Abschluss eines Kollektivvertrags ist es nach dem Verfassungsprinzip vorzugehen: „Es ist alles erlaubt, was nicht verboten ist.“ Im Rahmen der dispositiven Arbeitsrechtsnormen können die Kollektivverträge die arbeitsrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer erhöhen.

Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen bestimmt die inhaltlichen Belange des Kollektivvertrags nicht näher. Durch das Gesetz werden weder der Inhalt noch der Umfang vom normativen und vom schuldrechtlichen Teil der Kollektivverträge festgelegt, was in der Praxis beträchtliche Probleme in der Applikation bereitet.

Der inhaltliche Rahmen der Kollektivverträge wird nur allgemein im § 2 Abs. 1 dieses Gesetzes definiert, wonach der Kollektivvertrag regelt:

- a) individuelle Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern (individuelle Verpflichtungen);
- b) kollektive Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern (kollektive Verpflichtungen);

c) Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

Die materiellrechtliche Vorbedingung für Kollektivverträge ist deren Einklang mit den allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften *ius cogens*. Im Falle des betrieblichen Kollektivvertrags gilt, dass er die arbeitsrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer nicht in geringerem Umfang als der höhere Kollektivvertrag verankern darf. Andernfalls wäre der Vertrag in diesem Teil ungültig.

Zwischen betrieblichem Kollektivvertrag und dem höheren Kollektivvertrag im Bereich Öffentlichdienst und Staatsdienst gilt dieses Prinzip umgekehrt. Im betrieblichen Kollektivvertrag, der zwischen dem Dienstgeber (dem Amt) und dem zuständigen Gewerkschaftsorgan abgeschlossen wird, dürfen die arbeitsrechtlichen Ansprüche der Öffentlich- und Staatsbediensteten nur in dem Umfang geregelt werden, wie es im höheren Kollektivvertrag festgelegt ist. Der Umfang des arbeitsrechtlichen Anspruchs von Öffentlich- und Staatsbediensteten darf die im höheren Kollektivvertrag gesetzten Grenzen nicht überschreiten.

Der schuldrechtliche Teil der Kollektivverträge enthält auch Verpflichtungen, deren Erfüllung nicht vor Gericht erheischt werden kann, die jedoch vor dem Schlichter oder Schiedsrichter geltend gemacht werden können.

Den Inhalt des schuldrechtlichen Teils bilden insbesondere die Friedenspflicht und Durchführungspflicht (*pacta sunt servanda*). Während der Gültigkeit des Kollektivvertrags sollen die Parteien die Friedenspflicht respektieren. Während der Geltungsdauer des Kollektivvertrags bringen die Vertragspartner keine Rechtsmittel des Arbeitskampfes, wie Streik und Aussperrung, zur Anwendung. Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen geht davon aus, dass unter den Sozialpartnern sozialer Frieden herrscht. Der Streik als äusserstes Mittel bei kollektiven Auseinandersetzungen soll im Konfliktfall nur für den Abschluss eines Kollektivvertrags eingesetzt werden, nicht für dessen Änderung.

Der Inhalt des Kollektivvertrags können auch Verfahrensfragen sein, z.B. eine Vereinbarung über die Geltung und Wirksamkeit des Kollektivvertrags, Regeln zur Streitbeilegung u.a.

Es ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (Arbeitgeberverbände). Ausnahmsweise kann ein Kollektivvertrag durch eine Schiedsentscheidung zu Stande kommen, wenn die Kollektivvertragspar-

teien bei den Streitigkeiten ein Schlichtungsverfahren beantragen und schriftlich erklären, sich der Schiedsentscheidung zu unterwerfen.

Die Kollektivverträge regeln in den SR wie in den anderen Staaten nicht nur Verhältnisse zwischen den Vertragsparteien, sondern unmittelbar und zwingend gelten für die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Sie wirken normativ auf individuelle Arbeitsverhältnisse.

b) Günstigkeitsprinzip

Die Kollektivverträge schaffen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und zwischen dem Kollektivvertrag und dem Arbeitsvertrag gilt das Günstigkeitsprinzip.

Die Erhöhung und die Erweiterung des arbeitsrechtlichen Anspruchs der Arbeitnehmer dürfen nicht in Widerspruch zu den zwingenden Bestimmungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften stehen. Das Arbeitsgesetzbuch SR im § 231 deklariert ausdrücklich, dass Gegenstand des Kollektivvertrags die günstigere Gestaltung, insbesondere der Arbeits- und Lohnbedingungen im Vergleich zum Gesetz ist. Dabei wird nicht näher bestimmt, welcher arbeitsrechtliche Anspruch im Kollektivvertrag vorteilhafter gestaltet werden kann (das Günstigkeitsprinzip). Man kann sagen, dass es sich um ein breites Spektrum der Ansprüche handelt, die den Arbeitnehmer an die Arbeitsbedingungen im weiteren Wortsinn binden, die nicht zwingend im Arbeitsgesetzbuch oder einer anderen arbeitsrechtlichen Vorschrift geregelt sind. Also wird dann eine vorteilhaftere Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Kollektivvertrag nicht anwendbar sein, wenn eine Bestimmung im Arbeitsgesetzbuch oder in einer anderen Rechtsvorschrift dies ausdrücklich untersagt oder wenn aus deren Inhalt hervorgeht, dass von ihr nicht durch Einigung der beiden Vertragspartner abgewichen werden darf. Deswegen bleiben zwingende Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, bzw. einer anderen arbeitsrechtlichen Vorschrift eine rechtliche relevante Grenze für die Vertragsfreiheit beim Abschliessen von Kollektivverträgen.

Die Bestimmungen des Kollektivvertrags wirken in Beziehung zum Inhalt des Arbeitsvertrags wie ein unerlässliches Minimum, welches den Teil des Arbeitsvertrags aufhebt, der das gegebene Minimum nicht respektiert. Dies drückt auch § 231 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch aus, wonach der Arbeitsvertrag in demjenigen Teil ungültig ist, der den Anspruch des Arbeitnehmers in geringerem Umfang als im Kollektivvertrag regelt. Durch Abschluss eines Kollektivvertrags entsteht für den Arbeitnehmer

der Vorteil, dass bei günstiger arbeitsrechtlicher Regelung im Kollektivvertrag dieser den Vorrang gegenüber jener arbeitsrechtlichen Regelung hat, die aus dem Arbeitsvertrag oder aus dispositiven Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften hervorgeht.

Das Verhältnis zwischen dem Kollektivvertrag und dem Gesetz nach dem aktuellen Rechtszustand in der Slowakei ist problematisch, weil es nicht strikt geregelt wurde.¹⁴

Nur § 231 des Arbeitsgesetzbuches verankert, dass die Parteien des Kollektivvertrags höhere Rechtsansprüche für die Arbeitnehmer verankern können, wenn diese Rechtsansprüche den *ius cogens* Normen nicht widersprechen.

Arten von Kollektivverträgen

Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen regelt in § 2 zwei Arten von Kollektivverträgen, betriebliche Kollektivverträge und Kollektivverträge der höheren Stufe.

Die Kollektivverträge der höheren Stufe treten in drei Arten auf.

Eine der Arten von höheren Kollektivverträgen ist der für eine größere Anzahl von Arbeitgebern abgeschlossene Kollektivvertrag, ausgehandelt zwischen dem zuständigen höheren Gewerkschaftsorgan (Gewerkschaftsverbände) und einer Arbeitgeberorganisation (Arbeitgeberverbände).

Die zweite Variante des höheren Kollektivvertrags ist der zwischen dem zuständigen übergeordneten Gewerkschaftsorgan und dem Staat als Arbeitgeber abgeschlossene Kollektivvertrag (für den Bereich Staatsdienst).

Die dritte Art des höheren Kollektivvertrags ist der zwischen dem zuständigen übergeordneten Gewerkschaftsorgan, den von der Regierung beauftragten Vertretern und repräsentativen Vertretern der Arbeitgeber abgeschlossene Kollektivvertrag. Es handelt sich um Kollektivverträge für den Bereich öffentlicher Dienst.

Den grössten Teil von Kollektivverträgen bilden betriebliche Kollektivverträge (arbeitgeberbezogene Kollektivverträge).

¹⁴ VOZÁBOVÁ, E. Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 1, S. 41-44. ISSN 0032-6208.

Die Unterschiede zwischen den betrieblichen Kollektivverträgen und den überbetrieblichen Kollektivverträgen haben nicht nur quantitativen, sondern auch qualitativen Charakter. Die höheren Kollektivverträge dienen nicht ausdrücklich als Rechtsquelle, sie sind den betrieblichen Mantelkollektivverträgen nicht ausdrücklich übergeordnet, allerdings kann ihre Nichtbeachtung zu einer teilweisen Ungültigkeit der betrieblichen Kollektivverträge führen, wenn diese die Ansprüche der Arbeitnehmer in geringerem Umfang als die höheren Kollektivverträge regelten.

Die höheren Kollektivverträge sind im Gegensatz zu betrieblichen Kollektivverträgen für eine grössere Anzahl von Arbeitgebern abgeschlossen. Durch solche Verträge sind diejenigen Arbeitgeber gebunden, die Mitglieder derjenigen Arbeitgeberorganisation sind, die als Vertragspartner des Mantelkollektivvertrags auftritt.

Ein höherer Kollektivvertrag wirkt unmittelbar auf die Rechtsbeziehungen, nicht über den betrieblichen Kollektivvertrag. Aus dem normativen Teil des Mantelkollektivvertrags ergeben sich direkt die Rechtsansprüche der einzelnen Arbeitnehmer.

Kollektivautonomie – die Vertragsparteien der Kollektivverträge

Für die Vertragsautonomie der Vertragspartner wurden im Rechtssystem der Slowakischen Republik gute Rechtsgrundlagen festgelegt, und zwar vor allem in der Verfassung der Slowakischen Republik in den Artikeln 36 und 37. Das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen ist auch ein inhaltlicher Bestandteil des Artikels 10 des Arbeitsgesetzbuches der Slowakischen Republik als verankertes Grundprinzip.

Dennoch pflegt der soziale Dialog unter den Sozialpartnern auf der Unternehmensebene zu versagen und bleibt deutlich hinter dem Niveau und den Forderungen des sozialen Dialogs im Recht der Europäischen Union zurück. Die Arbeitgeber selbst tun oft alles, damit die Arbeitnehmer im Betrieb keine Gewerkschaftsorganisation gründen, um in arbeitsrechtlichen Beziehungen völlig autonom vorgehen zu können, ohne Einflussnahme des Sozialpartners, auch in den Fällen, in denen das Arbeitsgesetzbuch diese Einflussnahme fordert.

Formale Erfordernisse der Kollektivverträge

Der Kollektivvertrag ist in der Schriftform abzuschließen, andernfalls droht die Ungültigkeit. Die Unterschriften der Vertragspartner müssen auf derselben Urkunde sein. Diese rechtliche Bedingung gilt nicht in dem

Fall, in dem es im Rahmen eines Schiedsverfahrens zum Abschluss des Kollektivvertrags kommt und das Schiedsurteil den Abschluss des Kollektivvertrags ersetzt.¹⁵

Geltungsbereich des Kollektivvertrags

Der Geltungsbereich des Kollektivvertrags entscheidet über die Anwendung eines Kollektivvertrags auf das konkrete Arbeitsverhältnis. Die normative Wirkung eines Kollektivvertrags gilt grundsätzlich nur für diese Arbeitsverhältnisse, die unter den räumlichen, persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich eines Kollektivvertrags fallen. Diese Problematik wird im Gesetz Nr. 2/1991 Slg. nicht näher verankert.

a) Persönlicher Geltungsbereich

Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrags im Betrieb beziehen sich auf alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers ohne Rücksicht auf ihre gewerkschaftliche Zugehörigkeit. Das heisst, dass die Rechtsansprüche aus dem Kollektivvertrag auch für den Aussenseiter (nichtorganisierte Arbeitnehmer) gelten. Darum sind rechtswidrige Kollektive Organisationsklauseln, die dem Arbeitgeber einen Abschluss des Arbeitsvertrags mit den nicht gewerkschaftsorganisierten Arbeitnehmern (oder mit in einer anderen Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmern) verbieten. Solche Klauseln wären rechtswidrig und sie stehen auch gegen das Gleichbehandlungsprinzip.

Ein Kollektivvertrag wird auch auf bestimmte Arbeitnehmergruppe abgestellt (z.B. nach Berufen, nach Wirtschaftszweig, Angestellte, Arbeitnehmer).

Das zuständige Gewerkschaftsorgan schliesst den Kollektivvertrag laut § 6 Abs. 3 des Gesetzes über die Kollektivvertragsverhandlungen auch für diejenigen Arbeitnehmer ab, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Der Kollektivvertrag ist für die Vertragspartner verbindlich. Neben den Rechtsträgern, die den Vertrag abgeschlossen haben, ist er verbindlich für die Arbeitgeber, für welche die betreffende Arbeitgeberorganisation den Kollektivvertrag abgeschlossen hat, und auch für die Arbeit-

¹⁵ HODÁLOVÁ, I. Obsah a forma právnych úkonov v pracovnom práve. *Príjmy a mzdy*. 2007, roč. 8, č. 11, S. 29-32. ISSN 1335-5791.

nehmer, für die das zuständige Gewerkschaftsorgan oder übergeordnete Gewerkschaftsorgan den Kollektivvertrag abgeschlossen hat.

Der Kollektivvertrag ist auch für jene Arbeitnehmer verbindlich, die keine Mitglieder der Gewerkschaftsorganisation sind. Das Gesetz über Kollektivvertragsverhandlungen setzt voraus, dass jeder Arbeitnehmer sozial repräsentiert sein muss. Die Gewerkschaftsorganisation tritt in dieser Organisation ex lege als sozialer Repräsentant der Arbeitnehmerinteressen auf. In der Praxis ist das ein bestimmtes Problem, da ein Arbeitnehmer, der kein Mitglied der Gewerkschaftsorganisation ist, keine Möglichkeit hat, die Einstellungen und Handlung des Gewerkschaftsorgans zu beeinflussen, das ihn beim Abschluss des Kollektivvertrags vertritt. Diese Rechtslage scheint als ein Widerspruch zur negativen Koalitionsfreiheit zu sein, so wie sie zum Beispiel der Artikel 11 des Übereinkommens des Europarates über Menschenrechte und Grundfreiheiten regelt. Die soziale Repräsentanz sämtlicher Arbeitnehmer findet auch bei der Extension der höheren Kollektivverträge Anwendung.

b) Territorialer Geltungsbereich

Der territoriale Geltungsbereich des Kollektivvertrags hängt in erster Linie davon ab, ob beim Arbeitgeber nur ein Kollektivvertrag abgeschlossen wurde, oder ob die einzelnen Organisationseinheiten des Arbeitgebers eigene Kollektivverträge abgeschlossen haben. In Abhängigkeit hiervon bezieht sich der Kollektivvertrag entweder auf das Unternehmen des Arbeitgebers als Ganzes oder nur auf die einzelnen Organisationseinheiten. In einem Betrieb können auch mehrere Kollektivverträge gelten. Es geht um Kollektivvertragspluralität. Ein Arbeitgeber kann auf betrieblicher Ebene auch mit mehreren verschiedenen Kollektivverträgen gebunden sein.

Wenn es zu diesen Situationen kommt, regelt Kollisionen zwischen Sozialpartnern, die mit mehreren Kollektivverträgen gebunden sind, wenn für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis mehrere Kollektivverträge gelten, das Gesetz Nr. 2/1991 Slg. nicht.

c) Zeitlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag tritt mit seinem Abschluss in Kraft. Die Kollektivparteien schliessen regelmässig einen befristeten, selten unbefristeten Kollektivvertrag ab. Enthält der Kollektivvertrag keine Vorschrift über seine Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres von jeder vertrags-

schliessenden Partei gekündigt werden. Die Kollektivparteien können für einige Fragen einen späteren Zeitpunkt des Kollektivvertrags vereinbaren.

Kollektivvertragsrecht in der Slowakei

Der Kollektivvertrag erlangt die Rechtskraft an dem Tag, an dem er von den Vertragspartnern unterzeichnet wurde. Die verbindlichen Wirkungen des normativen Teils des Kollektivvertrags beruhen darin, dass die sich aus ihm ergebenden Ansprüche von den Arbeitnehmern vor Gericht in der gleichen Weise geltend gemacht werden können wie arbeitsrechtliche Ansprüche, die sich aus allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften ergeben.

Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen legt keine Dauer fest, für die ein Kollektivvertrag abgeschlossen werden soll, sondern überlässt dies der Vereinbarung der Vertragspartner. Wurde im Kollektivvertrag keine Geltungsdauer festgelegt, gilt die Vermutung, dass er für ein Jahr abgeschlossen wurde. Der Mantelkollektivvertrag für den Staatsdienst und der für den öffentlichen Dienst werden stets für die Dauer eines Jahres abgeschlossen.

Der Zeitraum, für den ein Kollektivvertrag abgeschlossen wird, ist der Zeitraum seiner Rechtskraft, und der beginnt mit dem ersten Tag des Zeitraums, für den er abgeschlossen wurde und endet mit Ablauf dieses Zeitraums. Das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen gestattet die Vereinbarung unterschiedlicher Wirksamkeitszeiträume für die einzelnen Verpflichtungen, vor allem, wenn es sich um die dem Arbeitgeber aus dem normativen Teil des Kollektivvertrags erwachsenden Verpflichtungen handelt (z.B. Lohnansprüche und deren Wertanpassung).

Nach dem Gesetz Nr. 2/1991 Slg. verpflichten sich die Kollektivpartner noch vor dem Ablauf der Wirkung des Kollektivvertrags zu den gegenseitigen Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag zu verhandeln.

a) Geltung und Wirksamkeit der Kollektivverträge

Laut § 4 des Gesetzes über die Kollektivvertragsverhandlungen ist ein Kollektivvertrag oder dessen Teil als ungültig zu betrachten, der

✚ im Widerspruch zu allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften steht;

- ✚ die Ansprüche der Arbeitnehmer in geringerem Umfang regelt als der betreffende höhere Kollektivvertrag; oder
- ✚ wenn der betriebliche Kollektivvertrag im Bereich des Staatsdienstes oder des Öffentlichtienstes Ansprüche in einem grösseren Umfang regelt als der betreffende höhere Kollektivvertrag.

b) Geltung und Wirksamkeit der Kollektivverträge aus dem Gesichtspunkt des Übergangs von Rechten und Pflichten

Laut § 27 des Arbeitsgesetzbuches gehen beim Übergang des Arbeitgebers oder eines Teils von ihm mit Rechtsnachfolgerschaft alle Rechte und Pflichten aus den arbeitsrechtlichen Beziehungen, also auch die aus dem normativen Teil der Kollektivverträge hervorgehenden Rechte und Pflichten, auf den neuen Arbeitgeber über. Die genannte rechtliche Regelung steht in Einklang mit der Richtlinie 2001/23/EG über das Sicherstellen der Arbeitnehmeransprüche beim Übergang von Unternehmen. Zum Übergang der sich aus dem normativen Teil des Kollektivvertrags ergebenden Rechte und Pflichten aus den Arbeitsrechtsbeziehungen kommt es auch bei der Vermietung des Arbeitgebers.

Erweiterung der Verbindlichkeit von Kollektivverträgen (Extension)

Über die Extension der Kollektivverträge entscheidet Ministerium für Arbeit und Sozialwesen der Slowakischen Republik. Durch dieses Rechtsinstrument erstreckt sich unter bestimmten Voraussetzungen die normative Wirkung des Kollektivvertrags auch auf nichtkollektivvertragsgebundene Arbeitgeber.

Die Erweiterung der Verbindlichkeit von Kollektivverträgen kommt nur im Fall von höheren Kollektivverträgen in Betracht.

Kollektive Streitigkeiten

Die Begleichung kollektiver Arbeitsrechtsstreitigkeiten ist nicht im Arbeitsgesetzbuch, sondern im Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen 2/1991 Slg. geregelt. Nach diesem Gesetz handelt es sich dabei um Streitigkeiten über den Abschluss eines Kollektivvertrags, Streitigkeiten über die Erfüllung der Verpflichtungen aus einem Kollektivvertrag.

Das Gesetz Nr. 2/1991 über die Kollektivvertragsverhandlungen bestimmt ein unterschiedliches Vorgehen bei kollektiven Auseinandersetzungen über den Abschluss des Kollektivvertrags, bei den Streitigkeiten über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag und bei

den Streitigkeiten über die Bestimmung des Sozialpartners für einen Abschluss des Kollektivvertrags.

Die Entscheidung des Schiedsrichters in einem Verfahren über den Abschluss eines Kollektivvertrags gilt als Kollektivvertrag.

Die Entscheidungen von Schiedsrichtern über die Erfüllung von Verpflichtungen aus einem Kollektivvertrag können von Parteien vor das zuständige Kreisgericht gebracht werden. Es entscheidet durch Beschluss, gegen den keine Berufung zulässig ist.

Streitigkeiten über den Abschluss des Kollektivvertrags

Streitigkeiten über den Abschluss des Kollektivvertrags werden laut Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen durch Vermittler, bzw. durch ein Verfahren vor einem Schiedsrichter beglichen. Durch die Rechtskraft der Entscheidung eines Schiedsrichters über den Abschluss des Kollektivvertrags ist der Kollektivvertrag abgeschlossen.

Der Unterschied zwischen kollektiven Streitigkeiten über den Abschluss des Kollektivvertrags und kollektiven Streitigkeiten über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag besteht darin, dass nur in Streitfällen über den Abschluss des Kollektivvertrags unter den durch das Gesetz festgelegten Bedingungen der Streik oder die Ausspernung als äusserstes Mittel eingesetzt werden dürfen. Der Ausrufung des Streiks muss der Versuch einer Streitbelegung vor dem Schlichter vorgehen.

a) Das Schlichtungsverfahren

Das Schlichtungsverfahren wird eingeleitet, wenn es nicht zu einer Einigung über den Abschluss des Kollektivvertrags kommt. Können sich die Vertragspartner nicht auf dem Schlichter einigen, wird dieser auf Vorschlag eines der Vertragspartner vom Ministerium für Arbeit, Sozialwesen und Familie der SR bestimmt.

b) Das Schiedsverfahren

Bleibt das Schlichtungsverfahren über den Abschluss eines Kollektivvertrags erfolglos, so können die Vertragspartner nach gegenseitiger Vereinbarung bei einem Schiedsrichter schriftlich um die Streitentscheidung ersuchen.

Streitigkeiten um die Erfüllung der Verpflichtungen aus einem Kollektivvertrag

Streitigkeiten über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag werden laut Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen obligatorisch vor dem Vermittler, fallweise vor dem Schiedsrichter gelöst. Die rechtskräftige Entscheidung des Schiedsrichters im kollektiven Arbeitsstreit über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag ist vollstreckbar. Beim nach dem Sitz des Streitgegners zuständigen Zweitinstanzgericht kann eine Berufung eingelegt werden. Bei Streitigkeiten über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag nach dessen Abschluss kann kein Streik ausgerufen werden.

Ausgehend vom Prinzip der Vertragsfreiheit nimmt das Gesetz über die Kollektivvertragsverhandlungen an, dass die Vertragspartner sich den Schlichter selbst wählen. Können sie sich nicht einigen, so wird dieser auf Vorschlag eines der Vertragspartner vom Ministerium für Arbeit, Sozialwesen und Familie der SR bestimmt.

a) Das Schiedsverfahren

Bleibt das Schlichtungsverfahren erfolglos, so können die Vertragspartner nach gegenseitiger Vereinbarung schriftlich um die Streitentscheidung durch einen Schiedsrichter ersuchen. Das Schiedsverfahren gilt als eingeleitet, wenn es zu Entgegennahmen dieses Antrags kommt.

Entscheidungen von Schiedsrichtern in Verfahren über die Erfüllung von Verpflichtungen aus einem Kollektivvertrag können von den Parteien vor das zuständige Kreisgericht gebracht werden (das Gesetz Nr. 2/1991 Slg). Dieses folgt in seinem Verfahren den Bestimmungen der Zivilgerichtsordnung für das Verfahren erster Instanz. Es entscheidet durch Beschluss, gegen den keine Berufung zulässig ist.

Der Schiedsrichter hat den Vertragspartnern seine Entscheidung im Streitfall binnen 15 Tagen ab Verfahrensaufnahme bekannt zu geben. Im Streit über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag entscheidet der Schiedsrichter darüber, ob und wie ein Vertragspartner verpflichtet ist, die strittige Verpflichtung zu erfüllen.

Steht die Entscheidung des Schiedsrichters über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag im Widerspruch zu den Rechtsvorschriften oder zum Kollektivvertrag, so hebt das Zweitinstanzgericht diese Entscheidung aufgrund eines Antrags von einem der Ver-

tragspartner auf. Es entscheidet hierbei in Form eines Beschlusses, gegen den kein Rechtsmittel zulässig ist. Das Zweitinstanzgericht kann die Entscheidung des Schiedsrichters nur aufheben oder bestätigen. Es kann dessen Entscheidung nicht verändern.

Der Vertragspartner kann den Antrag auf Aufhebung der Entscheidung des Schiedsrichters binnen 15 Tagen ab deren Zustellung bei dem Zweitinstanzgericht einreichen, in dessen Sprengel derjenige Vertragspartner seinen Sitz hat, gegen dessen Antrag der Schiedsrichter die Aufhebung abgelehnt hat, oder wenn das Verfahren eingestellt wurde. Nehmen die Vertragspartner ihr Recht auf die Vorlage des Antrags auf Aufhebung der Entscheidung des Schiedsrichters nicht wahr, so erlangt die Schiedsrichterentscheidung Rechtskraft. Die gleichen Rechtswirkungen hat auch die Entscheidung, mit welcher das Gericht den Antrag auf Aufhebung abgelehnt hat, oder wenn das Verfahren eingestellt wurde.

Eine wichtige rechtliche Bedeutung hat die gerichtliche Vollstreckbarkeit der rechtskräftigen Entscheidung des Schiedsrichters im Streit über die Erfüllung von Verpflichtungen aus dem Kollektivvertrag. Erfüllt einer der Vertragspartner seine sich aus der Entscheidung ergebenden Pflichten nicht, so ist der andere Vertragspartner berechtigt, durch seinen Antrag vom Gericht den Vollzug der schiedsrichterlichen Entscheidung zu erheischen, welche zu diesem Zweck mit der Vollstreckbarkeitsklausel versehen ist.

Zusammenfassung

Die Slowakische Republik hat nach fast zwei Jahrzehnten formal relativ gut entwickeltes Kollektivrecht. Das Problem, das die Entwicklung des Kollektivrechtes begleitet hat und mit der Absenz des sozialen Partners verbunden ist, wurde in den vorausgehenden Jahren vom grossen Teil gelöst. Nach den bisherigen Erfahrungen mit der Entwicklung des Kollektivrechtes führen die beste Sozialpolitik mit der Hilfe von Kollektivverträgen grosse Unternehmen, die in der Sozialpolitik als Beispiel für kleine Firmen dienen. Die legislative Entwicklung im Bereich Kollektivrecht in der Slowakischen Republik weist im Vergleich zu anderen Ländern auch einige Besonderheiten auf, die im breiten persönlichen Geltungsbereich des Kollektivrechtes liegen, das sich nicht nur auf den unternehmerischen Bereich bezieht, sondern seine Adressaten auch Beamte im öffentlichen wie auch im staatlichen Dienst sind.

Man kann voraussetzen, dass durch die Verbesserung der Wirtschaftsentwicklung im Land das Verhältnis zwischen dem Angebot und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt weiter optimalisiert wird und damit auch die Arbeitgeber danach streben müssen, mehr attraktive Sozialpolitik für ihre Arbeitnehmer zu machen.

Literaturverzeichnis

- BARANCOVÁ, H. und R. SCHRÖNK. *Pracovné právo*. 4. aktualiz. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 816 S. ISBN 978-80-89085-95-8.
- BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. *Právo a zameštnanie*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 14-19. ISSN 1211-1139.
- BARANY, E. Základné ľudské práva Rady Európy a právny poriadok Slovenskej republiky. In: H. BARANCOVÁ und A. KRŠKOVÁ, Hrsg. *Ľudské práva na prahu tretieho tisícročia*. 1. vyd. Trnava: Trnavská univerzita, 2000, S. 49-56. ISBN 80-88715-14-8.
- BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 474 S. ISBN 80-7179-521-6.
- FUCHS, M. Hrsg. *Europäisches Sozialrecht: Kommentar*. 4. Aufl. Baden-Baden: Nomos, 2005. 775 S. ISBN 978-3-8329-1131-7.
- GALVAS, M. et al. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 178 S. ISBN 978-80-251-1872-6.
- GALVAS, M. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. *Právo a zaměstnanost*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 8-13. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 1993. 33 S. ISBN 80-210-0627-7.
- Gesetz Nr. 2/1991 Slg. über Kollektivverhandlung.*
- Gesetz Nr. 65/1965 Slg. Arbeitsgesetzbuch.*
- HODÁLOVÁ, I. Obsah a forma právních úkonů v pracovním práve. *Právy a mzdy*. 2007, roč. 8, č. 11, S. 29-32. ISSN 1335-5791.
- HRABCOVÁ, D., M. GALVAS und P. PRUNNER. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 2008. 224 S. ISBN 978-80-7239-233-9.

- JANIČOVÁ, E. K niektorým otázkam kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. *Právo a zaměstnání*. 2002, roč. 8, č. 1, S. 19-21. ISSN 1211-1139.
- ŠUBRT, B. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. *Práce a mzda*. 2007, roč. 55, č. 12, S. 51-52. ISSN 0032-6208.
- TONHAUSER, P. Extenzia kolektívnych zmlúv. In: K. SVITANOVÁ, ed. *Aktuálne otázky pracovnej legislatívy v EÚ a SR*. 1. vyd. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2007, S. 113-119. ISBN 978-80-8083-523-1.
- VOZÁBOVÁ, E. Uzavíraní a záväznosť kolektívnych zmlúv z hľadiska zamestnavateľa. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 1, S. 41-44. ISSN 0032-6208.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Juristische Fakultät
Trnavaer Universität in Trnava
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slowakische Republik
dekan.prf@truni.sk