

V předkládané práci se zabývám tématem sociálního dialogu se zaměřením na neustále aktuální problematiku kolektivního vyjednávání. Kolektivní vyjednávání považuji za důležitý prostředek k dosahování zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a domnívám se, že postupem času jeho důležitost ještě vzroste. I přes tento narůstající význam právní úprava kolektivních pracovněprávních vztahů, dle mého názoru, obsahuje řadu nedostatků, problémů a nejasností, které by bylo z třeba v zájmu zefektivnění prosazování zájmů zaměstnanců odstranit. Cílem práce je upozornit na některé tyto nedostatky a problémy. Zároveň se pokusím navrhnout případné možnosti jejich řešení.

Rigorózní práce je systematicky rozdělena na pět kapitol. Úvodní kapitola přináší prameny práva kolektivního vyjednávání, a to vnitrostátní i mezinárodní, dále pak pojednává o obecných východiscích kolektivního vyjednávání v rámci sociálního dialogu. Mezi vnitrostátní prameny práva zahrnují právní předpisy s nejvyšší právní silou až po podzákonné právní předpisy, které upravují jednotlivosti při samotném procesu kolektivního vyjednávání. Mezi mezinárodní prameny práva jsem zařadil především úmluvy mezinárodní organizace práce, které se výraznějším způsobem dotýkají problematiky kolektivního vyjednávání. Stejným způsobem jsem postupoval i při výběru mezinárodních paktů OSN a pramenů práva kolektivního vyjednávání v komunitární právu.

Ve druhé kapitole jsem se snažil popsat účastníky kolektivního vyjednávání a posléze jednotlivé účastníky rozebrat z pohledu jejich způsobilosti k právům a povinnostem a ke způsobilosti vlastními úkony nabývat práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k zaměření rigorózní práce v této kapitole podrobněji rozebírám nejenom vznik, druhy a působení odborových organizací v České republice, ale je zde i srovnání a základní úprava rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Problematikou působení odborových organizací u zaměstnavatele s ohledem na jejich reprezentativnost, pluralitu a právo na informace

a projednání se zabývám v kapitole třetí. Zejména reprezentativnost odborových organizací a otázky spojené s jejich pluralitou považuji za dlouhodobě velmi aktuální problémy, jejichž řešení je vysoce žádoucí.

Jako hlavní cíl kolektivního vyjednávání je obecně chápáno uzavření kolektivní smlouvy, proto kolektivním smlouvám věnuji celou čtvrtou kapitolu. Nezbytnou vlastností řádně uzavřené kolektivní smlouvy je její platnost a účinnost. Proto jsem se ani této problematice nemohl vyhnout stejně jako institutu kolektivních smluv vyššího stupně, které zejména s ohledem na rozporuplně vnímanou možnost rozšiřování jejich závaznosti nemohly zůstat bez povšimnutí. Právě postupem při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, změnám právní úpravy této problematiky a námitkám proti systému rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se v této kapitole podrobně věnuji.

V závěru práce se pokouším nabídnout možnosti řešení případných pracovněprávních sporů. I přestože z povahy této práce uvádím spíše řešení kolektivních pracovněprávních sporů, snažil jsem se nevynechat ani základní možnosti při řešení individuálních pracovněprávních sporů, neboť ve svém důsledku mohou tyto spory vycházet z porušení jednotlivých závazků ve vztahu k zaměstnanci dojednaných například v kolektivní smlouvě. Při řešení kolektivních pracovněprávních sporů považuji za nezbytné přiblížit úlohu a činnost zprostředkovatelů a rozhodců, a to včetně řízení vedených těmito osobami. V souvislosti s prosazováním zájmů zaměstnanců nepochybně souvisí i institut stávek jako krajního prostředku vedoucího k prosazení těchto zájmů. Jelikož se úprava stávek značně liší i v rámci členských zemí Evropské unie, přináším též některá základní srovnání ve vybraných členských státech.