

## Závěr

Účelem právní úpravy kolektivních smluv, jakož i kolektivního vyjednávání je zejména zajištění sociálního smíru a vytvoření mechanismu průběžné vzájemné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zúčastněné strany přisuzují dle mého názoru kolektivnímu vyjednávání nemalou váhu. Zaměstnavatelé se k němu staví jako k prostředku, který pomáhá nemalou měrou formovat kladný postoj zaměstnanců k vytyčeným cílům a realizace podnikatelských záměrů, odbory naopak prostřednictvím uzavřených dohod zajišťují zájmy zaměstnanců a jejich prosazování.

Ačkoli se v právním postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích stále projevuje jistý vliv minulosti, kdy odbory měly v politickém systému zcela jinou roli, a i proto je odborová organizovanost v České republice relativně nízká, jsem přesvědčen, že se sociální dialog i v našich podmínkách stává pomalu ale jistě nedílnou součástí pracovněprávních vztahů a rozhodování o pracovněprávních podmínkách. Především dnes, v době globální finanční a od ní odvozené hospodářské krize, se tak sociální dialog stává zásadním nástrojem pro minimalizování dopadů této krize a rovněž prostředkem, který se může podstatnou měrou podílet na odstranění jejích negativních důsledků.

V ideálním případě je výsledkem jednání mezi smluvními stranami vyřešený spor o plnění závazku nebo oboustranně akceptovatelná kolektivní smlouva, která ztělesňuje vyvážený poměr dohodnutých práv a povinností zaměstnavatelů a odborových organizací. Smluvní strany musí mít při tvorbě kolektivních smluv na paměti, že jejich hlavním cílem je konkretizovat a doplňovat, případně i rozšiřovat ustanovení právních norem dle požadavků a možností smluvních stran tak, aby kolektivní smlouva plnila zamýšlené cíle. Správný proto není relativně běžný postup, kdy se součástí kolektivní smlouvy stávají bezmyšlenkovitě okopírovaná ustanovení právních norem nebo nic neříkající proklamativní klauzule, vytvářející pouze jakési zdání odbornosti a významnosti tohoto dokumentu. Tato ustanovení totiž působí kontraproduktivně, neboť kolektivní smlouvě ubírají na přehlednosti a ve výsledku také na její prestiži.

Jak pevně věřím, stala se tato práce přehledným výkladem pojmu kolektivního vyjednávání v jeho užším smyslu a řešení sporů z tohoto vyjednávání vyplývajících, a že jsem tedy splnil úkol, který jsem si stanovil v úvodu této práce. V souvislosti se studiem zpracovávané problematiky a s přihlédnutím k výše naznačené důležitosti sociálního dialogu obecně, jsem však nucen zdůraznit, že platná právní úprava není ani zdaleka dokonalá a

při aplikaci právních předpisů týkajících se kolektivních smluv a kolektivních sporů se vyskytuje řada otázek. Odpovědi na některé z nich lze nalézt přímým výkladem textu pracovněprávních předpisů. Objevují se však i takové otázky, jejichž řešení není zdaleka jednoznačné, a které tak nabízejí mnoho témat k diskusi. I proto jsem ve své práci nastínil některé aplikační problémy související s problematikou řešení kolektivních sporů, zejména pak ty, které mohou činit v praxi značné problémy, a proto si zaslouží zvýšenou pozornost.