

6. Kolektivní pracovní spory a jejich řešení

V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů, resp. sociálního dialogu, dochází ke střetu různých, často protichůdných, zájmů účastníků. Celý sociální dialog je vlastně střetem těchto zájmů a směřuje k výsledku, který je zpravidla určitým kompromisem. V některých případech strany prosazují své zájmy neústupně a střet zájmů přerůstá v konflikt, který za určitých okolností může nabýt formy právního sporu.

V pracovním právu, jak to odpovídá jeho dělení na část individuálního a kolektivního pracovního práva, existují dva druhy pracovních sporů – individuální a kolektivní. Zatímco individuální pracovní spory se řeší jako jiné civilní spory (obecné soudy), univerzální způsob řešení kolektivních pracovních sporů stanoven není. Tak jako celá oblast kolektivního vyjednávání je i řešení sporů upraveno pouze jedním právním předpisem, kterým je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Ten upravuje řešení kolektivních sporů, ale pouze tehdy, týká-li se spor **uzavření** nebo **plnění kolektivní smlouvy**. Aplikace cit. zákona na jiné případy sporů vzniklých v kolektivních pracovněprávních vztazích možná není.

6.1 Pojem kolektivního pracovního sporu

V právním pojetí je spor střetem názorů nositelů subjektivních práv a povinností z konkrétních právních vztahů, tedy subjektů práva. Jako strana právního sporu proto může vystupovat ten, komu normy pracovního práva přiznávají procesní způsobilost.

Sociální dialog probíhá na nejrůznějších úrovních. O spor v právním slova smyslu se však může jednat jen tehdy, týká-li se subjektivních práv a subjektivních povinností. Protože jak rada zaměstnanců, tak Evropská rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP procesní způsobilost nemají, nemohou být stranami žádného sporu v právním slova smyslu. Konflikty vznikající mezi radami zaměstnanců, Evropskými radami zaměstnanců, resp. zástupci pro oblast BOZP, na straně