Marek Švec a kol.

KULTÚRA SVETA PRÁCE

Právo na štrajk

Bratislava 2013

Autori:
JUDr. Marek Švec, PhD. – Kapitola: I, 2.5, III. (okrem 3.1), V., VII.
Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD., LL.M. – Kapitola: II. (okrem 2.4, 2.5)
JUDr. Simona Schuszteková – Kapitola: 3.1, IV.
Mgr. Jan Horecký – Kapitola: VIII.
JUDr. Martin Vavro – Kapitola: 2.4, 3.1, VI.

Recenzenti:
prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.
Právnická fakulta, Masarykova Univerzita v Brne

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.
Riaditeľ odboru pracovných vzťahov, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

JUDr. Andrej Poruban, PhD.
Advokát, Trenčín

Vedecká monografia vznikla ako výstup v rámci projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“.

Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR
Bratislava, 2013
ISBN 978 – 80 – 89149 – 29 – 2

OBSAH

Úvod 5

I. Právo na štrajk – teoretické východiská 7

1.1 Kritéria práva na štrajk 22

1.2 Vzťah práva na štrajk a práva na výluku 28

1.3 Vzťah práva na štrajk a štátneho zriadenia 30

II. Právo na štrajk v európskom práve a práve Medzinárodnej organizácie práce 34

2.1 Právo na štrajk v normotvorbe Rady Európy 34

2.2 Právo na štrajk a právna úprava kolektívnych akcií v práve Európskej únie 35

2.3 Právo na štrajk v aktuálnej legislatívnej normotvorbe Európskej únie v kontexte judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (Monti II) 37

2.4 Právo na štrajk v práve Medzinárodnej organizácie práce 49

2.5 Primeranosť a proporcionalita slovenskej pracovnoprávnej úpravy práva na štrajk 58

III. Druhy a formy štrajku 65

Formy štrajku 67

3.1 Štrajková pohotovosť 72

IV. Realizácia štrajkového práva v praxi 74

V. Taktika a marketing štrajku 90

VI. Štrajk a jeho vplyv na pracovnoprávne nároky a nároky zo sociálneho poistenia a zdravotného poistenia 104

6.1 Pracovnoprávne aspekty účasti zamestnanca na štrajku 104

6.2 Sociálnoprávny aspekt účasti zamestnanca na štrajku 107

6.3 Právo na štrajk a systém sociálneho a zdravotného poistenia 111

VII. Štatistický rozmer práva na štrajk 128

VIII. Komparačné súvislosti práva na štrajk v Českej republike 137

Záver 163

Zoznam použitej literatúry 164

O autoroch 170

Prílohy 171

Úvod

Ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov na pracovisku alebo trhu práce predstavuje v súčasnej dobe náročnú úlohu s ohľadom na postupnú globalizáciu a transnacionalizáciu obchodných činností, ktoré bezprostredne nadväzujú na požiadavku centralizácie a unifikácie právnych poriadkov. Významne sa tak narušuje doterajšia formálna rovnováha medzi subjektmi pracovnoprávnych vzťahov (zamestnávateľom a zamestnancom) dosahovaná prostredníctvom ochrannej funkcie pracovného práva a obsiahnutá v mnohých ustanoveniach pracovnoprávnych kódexov. Prevaha kapitálu nad možnosťami ochrany výkonu práce fyzickými osobami je v určitých momentoch zdrvujúca. Reprezentovaná nielen nepremyslenými liberalizačnými zásahmi v ostatných desiatkach rokov pod vplyvom rôznych národných i medzinárodných koncepcii[1], ale najmä zlyhávajúcim mechanizmom zastúpenia zamestnancov na pracovisku v rámci pôsobenia existujúcich foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku najmä v bývalých postsovietskych krajinách. Predovšetkým pôsobenie odborových organizácii zaostáva za očakávanými výsledkami, či už v dôsledku nevhodnej liberálnej pracovnoprávnej úpravy, chýbajúcim odborným elitám alebo meniacej sa početnosti členskej základne.
Sekundárny dôsledok načrtnutého stavu následne predstavuje povýšenie práva na realizáciu nátlakových prostriedkov k obhajobe vlastných záujmov na normálnu stratégiu prístupu k sociálnemu (záujmovému) partnerovi. Vytratenie sa princípu „ultima ratio“ ako základného predpokladu využitia nátlakových prostriedkov na ochranu vlastných práv a právom chránených záujmov nepredstavuje dobrý signál pre udržanie sociálneho zmieru a spoločensky trvalo udržateľného rozvoja. Donedávna zriedkavo vyslovovaná otázka „*Koľko stojí sociálny zmier a ako ho udržať*?“ nadobúda význam nielen pre zamestnávateľov a ich zamestnancov, ale aj pre celú spoločnosť.

Realizácia vyjadreného odporu zamestnancov v podobe práva na štrajk (alebo kolektívnej akcie) vyvoláva mnohé otázky, ktorých zodpovedanie predstavuje najmä v slovenskej pracovnoprávnej literatúre alebo praxi často nesplniteľnú úlohu. Zúfalý nedostatok akýchkoľvek relevantných odborných materiálov, či existencia účelových výkladov pracovnoprávnych predpisov[2] absolútne nekorešponduje s významom ani praktickým obrazom kolektívnych akcii v Slovenskej republike. Následne sa prejavuje v častom odopieraní sociálnych nárokov fyzických osôb napr. v podobe nevyplatenia rôznych bonusov v prípade uskutočnenia tzv. pracovnoprávneho štrajku, len z dôvodov, že nevhodná pracovnoprávna úprava umožňuje rôzne výklady realizácie práva na štrajk. Nehovoriac už o problematike sociálneho zabezpečenia štrajkujúcich osôb.

1 Flexicurita, Európska stratégia zamestnanosti a pod..

2 DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Justičná revue č. 6-7/2007, s. 759 – 780, ISSN 1335 – 6461.

Uvedomujúc si naliehavosť a komplikovanosť popísaného spoločenského a právneho stavu si autorský tím v rámci projektu „*Kultúra sveta práce*“ Nadácie Friedricha Eberta zvolil za predmet svojho záujmu právo na štrajk v jeho medzinárodných i národných súvislostiach. Cieľom predkladanej vedeckej monografie nie je ponúknuť širokej odbornej verejnosti dogmatické dielo s ambíciou predstavenia univerzálnej pravdy, ale predstaviť vlastný pohľad na zvolenú oblasť podloženú dlhoročnými praktickými skúsenosťami. Zvolená štruktúra monografie i odborný a profesionálny profil autorov by mala poskytnúť čitateľovi dostatočný priestor v teoretickej rovine na získanie a pochopenie základných právnych súvislostí o štrajku, súčasne ho maximálne pripraviť na jeho bezproblémové uskutočnenie v praxi aj s poukazom na dosiahnutie úspešného výsledku. Ambíciou autorského tímu zostáva predovšetkým snaha, aby sa uvedená monografia stala pracovnou pomôckou nielen akademikov, ale aj zamestnancov, zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov, predstaviteľov štátnej a súdnej moci.

Bratislava, september 2013

za autorský kolektív
JUDr. Marek Švec, PhD.

I. Právo na štrajk – teoretické východiská

Úsilie pri hľadaní všeobecne akceptovateľnej a záväznej definície práva na štrajk z pohľadu jeho imanentného obsahu, ktorý identifikujeme v oblasti nátlakového prostriedku na presadenie určitých cieľov v rámci jeho kolektívneho praktického výkonu, vyvoláva neustále nové otázky a právne nejasnosti. V slovenskej pracovnoprávnej doktríne, ktorá sa problematikou práva na štrajk bližšie zaoberala, nenachádzame dostatok potrebných odpovedí[3] na vyvstané otázky súvisiace predovšetkým s prípustnou realizáciou práva na štrajk mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní (ďalej ako „ZoKV"), realizáciu aj iného typu štrajku ako klasického pracovnoprávneho v nadväznosti na riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, jednoznačného priradenia pojmu „štrajk" len k problematike individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov vznikajúcich medzi subjektami vystupujúcimi ako zamestnanci, zamestnávatelia a zástupcovia zamestnancov, samotného charakteru práva na štrajk ako práva s individuálnym charakterom a s tým súvisiaci prípustný individuálny alebo kolektívny výkon takéhoto práva[4].

Prednostne musíme uviesť jedno konštatovanie, ktoré sa bohužiaľ bude nepriamo potvrdzovať počas celého odborného i praktického výkladu k problematike práva na štrajk. Slovenská pracovnoprávna úprava trpí základnými detskými chorobami, ktoré sa prejavujú v jej celkovej nekonzistentnosti, roztrieštenosti nielen terminologického aparátu, ale aj samotných teoretických koncepcii, na ktorých sú mnohé pracovnoprávne inštitúty koncipované. Tie si budú často navzájom odporovať, protirečiť si či vytvárať nejasné právne situácie. Dostatočný teoretický pracovnoprávny základ, ktorý by sa mal neskôr odraziť vo formulácii jednotlivých ustanovení právnych predpisov v súlade s predpokladaným dosiahnutím cieľa, v podmienkach vedy slovenského pracovného práva, v podstate neexistuje. Nedostatok kvalitnej objektívnej odbornej diskusie na úrovni odborníkov nielen z akademickej oblasti, ale najmä z oblasti adresátov pracovnoprávnych noriem vytvára a do budúcna i naďalej bude vytvárať nové rozpory ohľadom výkladu jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov. Ilustrovať predmetné myšlienky s odkazom na interpretáciu práva na štrajk možno pri snahe o ukotvenie jeho diferenciácie v právnom rámci SR na

3 Všeobecne možno konštatovať nedostatok odborných materiálov k problematike kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, osobitne práva na štrajk. Z najvýznamnejších existujúcich môžeme spomenúť – BARANCOVÁ, H.: Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zaměstnání, č. 1/2002, s. 14 - 19, ISSN 1211 – 1139 alebo BARANCOVÁ, H.: Právna úprava štrajku vo svete. In: Justičná revue č. 11/1991, s. 32 – 40, ISSN 1335 – 6461.

4 Prevládajúca rakúska odborná literatúra za jeden zo základných znakov identifikácie a posudzovania práva na štrajk považuje tzv. kolektívny výkon práva na štrajk. Bližšie – MAIR, A.: Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältniss von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4, ISBN 978 – 3 – 211 – 09413 – 6.

základe medzinárodnoprávnych dokumentov. V rámci právnej histórie vznikali rôzne dokumenty rozdielnych organizácii s odlišnými záujmami, ktoré v širšej či užšej miere, explicitne či latentne, upravovali právo na štrajk, súčasne však predpokladali ich aplikáciu v súlade s vnútroštátnou legislatívou konkrétnej krajiny. Kým dokumenty Medzinárodnej organizácie práce aj z pohľadu svojho vzniku sú priaznivejšie pre zástupcov zamestnancov v podobe odborových organizácii, dokumenty vznikajúce v rámci Európskej únie v súlade so základnými princípmi, na ktorých je EÚ vybudovaná, preferujú širšie vymedzenie a prístup k regulácii kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, do ktorého spadajú odborové organizácie, resp. iné formy zástupcov zamestnancov v súlade s vnútroštátnymi zvyklosťami, národným právnym poriadkom a pod.. Z pohľadu národného štátu (SR nevynímajúc) vznikajú preto rôzne právne otázky súvisiace s formuláciou pracovnoprávnych inštitútov v súlade s rôznymi medzinárodnoprávnymi záväzkami, ktoré si niekedy vzájomne odporujú alebo každý z nich uprednostňuje iný prístup (napr. autormi prezentovaná jednoznačná diferenciácia medzi tzv. ústavnoprávnym a pracovnoprávnym štrajkom). V rámci rôznych publikačných výstupov sa síce vyskytujú desiatky citácii na rôzne medzinárodné dokumenty[5], pri ich bližšom skúmaní možno zistiť, že chýba ten najdôležitejší a pre právnu teóriu i prax najzásadnejší krok, právne konzistentný a obhájiteľný záver autora s odkazom na vnútroštátnu legislatívu. Medzinárodná právna úprava totiž predpokladá, že na národnej úrovni je problematika konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu dostatočne upravená v tom zmysle, že európske alebo medzinárodné právo často slúžia ako jej formálny právny základ bez špecifikácie jednotlivých podmienok uplatnenia alebo predstavujú určitý test súladnosti so základnými európskymi štandardami. V podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky absentuje práve takýto dostatočný národnoprávny základ a medzinárodné dokumenty sú používané s účelovým výkladom jednej či druhej strany na podporenie vlastných interpretačných preferencii.

Predmetný výklad preukázateľne uvádza, že akékoľvek otázky vznikajúce v súvislosti s právom na štrajk sú pochopiteľné, keďže v Slovenskej republike neexistuje s určitou mierou zovšeobecnenia žiadny unifikovaný a všeobecne právne akceptovaný výklad (bez zohľadnenia jediného rozhodnutia k právu na štrajk[6], ktoré je však v praxi často odlišne interpretované). Uvedenie množstva medzinárodných dokumentov MOP

5 Napr. Dohovor MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborov združovať sa, Dohovor MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, Dohovor MOP č. 135 o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činnosti, ktoré sa im poskytujú, Dohovor MOP č. 144 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem, Dohovor MOP č. 151 o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe, Dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania, Európska sociálna charta, Európska sociálna charta (revidovaná), Zmluva o fungovaní EÚ, Európsky dohodovr o ochrane ľudských práv a základných slobôd, medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a pod..

6 Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Co 10/98.

či EÚ síce môže potvrdiť jasnú existenciu medzinárodného právneho základu pre právo na štrajk patriace odborovým organizáciám v súlade s právom zamestnancov a ich organizácii organizovať sa, vyvíjať svoju **činnosť**, formulovať svoj program v snahe o aplikáciu práva na kolektívne vyjednávanie, uzatváranie kolektívnych zmlúv a následne v prípade konfliktu záujmov **uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.** Vo výsledku takýto prístup nerešpektuje a nediferencuje explicitnú diferenciáciu práva na štrajk v slovenskom právnom poriadku. Právny poriadok SR v súlade s možnosťou, ktorú mu poskytujú predmetné medzinárodnoprávne dokumenty, upravuje právo na štrajk širšie (v Ústave SR a ZoKV) a odkazy na ustanovenia medzinárodných dokumentov zodpovedajú často nanajvýš pracovnoprávnemu štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. V tomto okamihu sa končí spravidla i výklad teórie pracovného práva, pričom sa vôbec hlbšie nezaoberá existenciou podmienok a limitov práva na štrajk podľa Ústavy SR, či vôbec faktu, že Ústava SR tak, ako formuluje obsah práva na štrajk, nepredpokladá existenciu formálnych podmienok realizácie práva na štrajk v podobe napr. osôb zamestnancov. Prax bezpochyby tieto medzery vypĺňa, keďže dnes nie je neobvyklé, že prichádza k realizácii práva na štrajk podľa Ústavy SR tými istými osobám v pozícii fyzických osôb, ktorým prináležia ľudské práva a medzi nimi aj právo na štrajk a následne v prípade nevyhnutnosti aj podľa ZoKV v súvislosti so vznikom kolektívneho sporu v rámci procesu kolektívneho vyjednávania. Identifikovať dostatočne odôvodnený právny názor, postreh či radu, ako si uplatniť svoje práva najmä na základe Ústavou SR priznaného práva na štrajk, je v slovenskej teórii pracovného práva problematické. To je obrovský dlh slovenskej teórie pracovného práva, ktorého vyrovnanie predstavuje zásadnú výzvu pre ďalšie generácie akademických predstaviteľov i odborníkov z praxe.[7]

Právo na štrajk – definičné metamorfózy

Všeobecne platná premisa, s ktorou je možné stretnúť sa vo väčšine európskych pracovnoprávnych úprav predpokladá, že neexistuje žiadna všeobecne záväzná definícia práva na štrajk. Dôvod je jednoduchý. Nielen medzinárodné alebo európske právne relevantné dokumenty, ale ani národné právne poriadky nedokážu spravidla jednoznačne vymedziť cieľ realizácie práva na štrajk zo strany oprávnených subjektov[8], resp. určiť jeho požadovaný charakter ako formálnu požiadavku posúdenia platnosti/neplatnosti uskutočneného práva na štrajk.

7 Podobne veľmi zjednodušene môžeme otázku ústavnoprávneho alebo pracovnoprávneho štrajku zhrnúť do vzájomného v SR nevyriešeného vzťahu slobody združovať sa a práva odborov združovať sa a ich konzekvencie v nadväznosti na možnosť organizácie kolektívnych nátlakových akcii v rámci národnej i medzinárodnej pracovnoprávnej úpravy.

8 Pochopiteľne že nevyriešenou otázkou je i skutočnosť, kto je vôbec oprávnený na využitie práva na štrajk. Prakticky to môžeme demonštrovať aj v podmienkach Slovenskej republiky, kde právo na štrajk podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní je priznané len odborovým organizáciám (prostredníctvom zamestnancov) ako súčasť práva na kolektívne vyjednávanie, pri štrajku podľa Ústavy SR je okruh oprávnených subjektov odlišný (nejednoznačný).

V teórii pracovného práva sa môžeme stretnúť s rôznymi výkladmi, ktoré sa nie vždy obmedzujú len na tradičné vymedzenie v kontexte prerušenia práce zamestnancami s cieľom zlepšovania vlastných pracovných podmienok, ale pripúšťa sa aj iný výklad smerujúci k využitiu práva na štrajk v iných situáciách (objektívnych dôvodov) napr. na presadenie požiadaviek v oblasti politických cieľov, ekonomických záujmov alebo životného prostredia. Napriek tomu, že primárne zastávame názor, ktorý jednoznačne rozlišuje medzi niekoľkými formami nátlakových prostriedkov bez alebo s ich označením za štrajk a pripúšťame aj možnosť využitia práva na štrajk (kolektívnu akciu) mimo ZoKV predovšetkým so zreteľom na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, realizáciu práva na štrajk práve s odkazom na samotný pojem „štrajk" bez definovania účelu jeho použitia v Ústave SR považujeme minimálne za nešťastnú. Ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov prostredníctvom Ústavou SR zaručeného práva na štrajk nemusí byť totožná s pracovnými podmienkami zamestnancov a ich ochranou aj v extenzívnom výklade (nemusí mať súvis s procesom kolektívneho vyjednávania – pracovnoprávny štrajk), čo spôsobuje nielen v teórii, ale aj v praxi zásadný problém. Hoci je zakotvenie práva na štrajk ako jedného z najdôležitejších sociálnych práv nevyhnutné, prikláňali by sme sa s ohľadom na predkladaný výklad k zavedeniu iného terminologického aparátu k vyjadreniu odporu alebo podpory iných cieľov mimo problematiky pracovného práva alebo ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov/ďalších fyzických osôb.

Ústavnoprávny a pracovnoprávny štrajk

Vychádzajúc z historického kontextu vzniku slova „štrajk" i jeho lexikálneho výkladu je jeho pôvod bezprostredne spojený s ochranou práv osôb vykonávajúcich prácu pre inú osobu za účelom získania ekonomického ekvivalentu pre uspokojenie vlastných životných potrieb. Slovenský ekvivalent v podobe slova „štrajk" sa odvádza od pôvodného anglického termínu "to strike"[9], ktorý nadobudol dnešný moderný význam v druhej polovici 18. storočia ako spôsob označenia *„kolektívneho správania zamestnancov vo forme odmietnutia výkonu práce ako prostriedku k presadeniu zlepšenia pracovných podmienok"*. Štrajk v nemeckom jazyku (s pôvodom v Dolnom Nemecku "striken") sa označuje ako "herumstreichen" a znamená potulovať sa. Potulovanie sa eviduje v písomnostiach v Hamburgu u ľudí, ktorí kvôli nízkym mzdám zanechali prácu a začali sa túlať. V anglickom jazyku to strike znamená doslovne odhodenie práce, ale s významom zanechať prácu, ako k tomu dochádza v mnohých prípadoch na dlhšie obdobie než obyčajné nevykonávanie (prerušenie) práce. Vo francúzskom jazyku sa používa termín "La gréve", ktorý znamená štrajk, ale aj piesčitý alebo kamenistý breh.[10]

9 Analogicky aj v ostatných jazykových mutáciách – nemčina (Streik), čeština (stávka) a pod..

10 TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávatelia a zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, ISBN 80 – 8908 – 413 – 3.

Právny poriadok v SR pozná dva druhy právneho základu práva na štrajk - čl. 37 ods. 4 Ústavy SR a § 16 ZoKV. Ústava SR definíciu práva na štrajk neobsahuje a nekonkretizuje okruh oprávnených subjektov[11]. § 16 ods. 2 ZoKV subsumuje pod pojem štrajk „*čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami*", čím predznačuje nielen jeho obsahové vymedzenie, ale aj okruh oprávnených subjektov k jeho využitiu. Pod pojmom pracovnoprávneho štrajku v teoreticko-právnom zmysle, aj s ohľadom na § 16 slovenského ZoKV, možno za správny výklad považovať ten, ktorý zodpovedá vymedzeniu smerujúcemu k dosiahnutiu určitého cieľa prostredníctvom plánovanej, spoločnej suspenzie pracovného výkonu, bez ohľadu na skutočnosť, či je takáto suspenzia dôvodom skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca alebo bez jeho skončenia za trvania pracovného pomeru a či po dosiahnutí stanoveného cieľa príde k obnoveniu výkonu práce.[12] Aj z načrtnutej definície rakúskej právnej školy môžeme dovodiť, že pojem pracovnoprávneho štrajku je primárne spätý so snahou o zlepšovanie pracovných podmienok ako fundamentálneho cieľa jeho realizácie. V porovnaní s rakúskym modelom vychádzajúc zo slovenských reálií a ZoKV, v podmienkach SR toto právo prináleží len zamestnancom a predpokladá sa formálne trvanie pracovného pomeru. Nie je možné ho platne uskutočniť po skončení pracovného pomeru fyzickej osoby k zamestnávateľovi. Slovenská pracovnoprávna doktrína takúto možnosť v súvislosti so ZoKV nepredpokladá a striktne požaduje trvanie pracovného pomeru, keď uvádza, že prácu čiastočne alebo úplne prerušia „zamestnanci". Okamihom skončenia pracovného pomeru prestáva byť fyzická osoba zamestnancom a možnosť využitia práva na štrajk v súvislosti s § 10 ZoKV jej de jure zaniká.

Predmetné konštatovanie pri štrajku podľa Ústavy SR nie je také jednoznačné, keďže nie je úplne jasné, či právo na štrajk podľa Ústavy SR je priznané len zamestnancom alebo každej fyzickej osobe (občanom) na ochranu vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov. Hoci pri práve na štrajk realizovanom v zmysle Ústavy SR nie je existencia pracovného pomeru podstatná, keďže sa napr. nevyžaduje hlasovanie ako v prípade ZoKV pri vyhlásení štrajku. Podobne otázna je i potreba prerušenia výkonu práce, keďže pracovný pomer nemusí vôbec existovať. V takomto prípade je existencia pracovného pomeru podstatná, len ak by sme toto právo obmedzili na samotných zamestnancov. Z dikcie čl. 39 ods. 4 Ústavy SR („*právo na štrajk sa zaručuje*") by sme sa domnievali, že obsahový význam ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov mal zákonodarca v úmysle priznať každému občanovi, nielen fyzickým osobám v postavení zamestnancov (napr. aj nezamestnaným domáhajúcim

11 Čl. 37 ods. 4 Ústavy SR znie: „Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov."

12 Müller, G.: Grundsätzliche Fragen zum Recht des Arbeitskampfes. DRdA 1953, H 7, 1.

sa práva na prácu).[13] Za predpokladu, že príde k uskutočneniu štrajku podľa Ústavy SR na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, do okruhu oprávnených osôb patria nielen zamestnanci, ale i ostatné fyzické osoby, pričom sa explicitne nevyžaduje prerušenie práce zamestnancami. Takýto právny názor zodpovedá aj praktickému poňatiu ústavnoprávneho štrajku, keď sa štrajk napríklad realizuje medzi zmenami. Hoci prichádza k prerušeniu práce nastupujúcou zmenou, zamestnanci končiacej zmeny sa síce pripájajú k štrajku, ale z ich strany neprichádza k prerušeniu práce – účastníkmi štrajku sú v čase svojho času odpočinku.

Vyššie uvedené konštatovanie môže byť zavádzajúce, keďže samotné ustanovenie čl. 37 ods. 4 Ústavy SR síce v prvej vete bližšie nekonkretizuje, či právo na štrajk priznáva každej fyzickej osobe, súčasne však posledná veta ustanovenia explicitne vymenúva kategórie zamestnancov, ktorým toto právo Ústava SR nepriznáva. Ad absurdum pri pripustení výlučného subjektu v podobe zamestnancov by do úvahy prichádzala aj úvaha, že by v zásade mohlo ísť o akéhokoľvek zamestnanca (osobu v pracovnoprávnom vzťahu) bez potreby konkretizácie jej zamestnávateľa a jeho vzťahu k uplatneniu práva na štrajk. Subjekty pracovnoprávnych vzťahov totiž nie sú bližšie vymedzené v porovnaní s pracovnoprávnym štrajkom, kde sú osoby priamo determinované stranami zúčastňujúcimi sa procesu kolektívneho vyjednávania o uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.[14] Zúženie možnosti využitia práva na štrajk len na osoby v pracovnoprávnom vzťahu by nás následne viedlo ku konštatovaniu o neprimeranom obmedzení práva na štrajk, pretože osoby bez existujúceho pracovnoprávneho vzťahu by nemohli využiť právo na štrajk ako prostriedok ochrany svojho práva na prácu alebo iných hospodárskych záujmov. Ľudské práva majú univerzálny charakter a nerozlišujú medzi právnym statusom určitej fyzickej osoby. Patria každému bez rozdielu národnosti, vyznania, sexuálnej orientácie a pod.. Analogicky nerozlišujú, či je niekto zamestnanec alebo nie, zaručujú sa všetkým občanom SR. Úprava štrajku balansujúca niekde medzi jeho priznaním každej fyzickej osobe a zároveň explicitne menujúca určité kategórie zamestnancov, u ktorých je štrajk vylúčený, je preto nejednoznačná vo vzťahu k okruhu oprávnených osôb a ich právnemu postaveniu. Súčasná šírka vymedzenia umožňuje realizáciu práva na štrajk podľa Ústavy SR širokému okruhu fyzických osôb (občanov SR) v súlade s požiadavkou na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov.

13 Právo na štrajk (základné práva a slobody) v druhej hlave Ústavy SR predstavuje ústavnú transformáciu medzinárodných záväzkov SR v oblasti medzinárodnoprávnej zmluvnej úpravy základných práv a slobôd, ku ktorým sa pripojila a ktoré ratifikovala bývala Československá federatívna republika. Ich súhrnné zakotvenie bolo realizované prijatím ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd (z odôvodnenia rozsudku NS SR sp. zn. 1 Co 10/98).

14 Predkladaný vedecký text zámerne smeruje úvahu k samotného obsahovému vymedzeniu práva na ochranu hospodárskych alebo sociálnych práv, bez ohľadu na skutočnosť, či je dané obsahové vymedzenie podradené pod pojem práva na štrajk alebo práva na odpor, konanie kolektívnej akcie a pod., ktoré sa vyskytuje v iných pracovnoprávnych úpravách.

Za predpokladu prijatia domnienky, že prerušenie práce je nerozlučne späté s obsahovým vymedzením tzv. pracovnoprávneho štrajku prichádzame k záveru, že právo na štrajk realizované v zmysle Ústavy SR (ústavnoprávny štrajk) za zohľadnenia súčasnej neexistencie právneho predpisu predpokladaného v čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, ktorý by generálne upravoval právo na štrajk, má preukázateľne odlišný charakter v porovnaní s pracovnoprávnym štrajkom a nedá sa na neho uplatňovať vyššie uvedená charakteristika s formálnou podmienkou prerušenia práce. V článku 51 ods. 1 s odkazom na čl. 37 ods. 4 Ústavy SR sa uvádza, že „*domáhať sa, okrem iného, aj práva štrajkovať možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávaj*ú".[15] Nesplnenie si povinnosti zákonodarcu prijať právny predpis, nemôže viesť k obmedzeniu práva na štrajku podľa Ústavy SR, keďže by sa neprípustne zasiahlo do jeho základných ľudských práv a slobôd. Ideovo i obsahovo zodpovedá cieľ i samotná zaužívaná realizácia práva na štrajk podľa Ústavy SR čiastočne pod tzv. právo na odpor a vyjadrenie občianskej neposlušnosti, pod ktoré radíme spomínané právo na uskutočnenie kolektívnej akcie na ochranu napr. vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov. Právo na odpor upravuje Ústava SR v čl. 32. V úvahách o podradení aktívnej ochrany napr. vlastných hospodárskych a sociálnych práv priznaných v Ústave SR pod občiansku neposlušnosť a právo na odpor vychádzame práve z historicko-teoretických základov oboch „*klasických obranných demokratických mechanizmov*". Tie primárne vychádzajú z prirodzeného práva na ochranu vlastných ľudských práv a slobôd v súlade s definíciou tzv. slobodného občana, ktoré sú ohrozené či dokonca porušené akoukoľvek systémovou nespravodlivosťou, tyraniou štátneho zriadenia a jeho neschopnosťou zabezpečenia ochrany pre svojich občanov. Občiansku neposlušnosť a právo na odpor v predmetnom prípade vnímame ako formu porušovania pozitívneho práva, ktorá ma za cieľ demonštrovať a upozorniť na nespravodlivosť a neadekvátnosť konkrétneho právneho predpisu či konania predstaviteľov štátnej moci aj v spomínanej podobe nezabezpečenia ochrany hospodárskych a sociálnych práv občanov príslušného štátneho zväzku.[16] Musíme však upozorniť, že jeho obsahová náplň je širšia ako je právne ukotvenie práva na odpor v čl. 32 Ústavy SR, ktorý uvádza, že „*občania majú právo postaviť sa na odpor proti každému, kto by odstraňoval demokratický poriadok základných ľudských práv a slobôd uvedených v tejto ústave, ak činnosť ústavných orgánov a účinné použitie zákonných prostriedkov sú znemožnené*." Ústavné vymedzenie totiž predpokladá formálne naplnenie niekoľkých podmienok, medzi ktorým dominuje najmä požiadavka na existenciu takej situácie, kedy nie je možné účinne použiť (zabezpečiť) zákonné prostriedky a činnosť ústavných orgánov. Na druhej strane vyjadrenie občianskej

15 Právo na štrajk je upravené aj v Listine základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou nášho ústavného poriadku. Podľa Článku 27 ods. 4 Listiny základných práv a slobôd je právo na štrajk zaručené za podmienok ustanovených zákonom.

16 DRÓTOVAN, M.: Občianska neposlušnosť a právo na odpor. In: Pravé spektrum. ISSN 1335 – 8715. Dostupné na internete: http://www.prave-spektrum.sk/article.php?745.

neposlušnosti v Ústave SR obsiahnuté vôbec nie je. Vylúčenie uplatnenia spomínaných inštitútov na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov fyzických osôb - občanov v SR by bolo nielen v rozpore so samotnou koncepciou právnej konštrukcie ľudských práv, ale aj porušením demokratických princípov štátneho zriadenia, keď by bola občanom odopretá možnosť aktívnej obrany. Obsahové vymedzenie práva na štrajk predpokladaného Ústavou SR preto primerane kopíruje teoretický koncept tzv. kolektívnej akcie, ktorá je charakterizovaná ako „*úsilie minimálne dvoch osôb o dosiahnutie určitého spoločenského cieľa*“[17], pričom právo na štrajk tvorí skôr len jej osobitnú kategóriu sui generis so špecializovaným cieľom (predmetom) uskutočnenia. Prvok sui generis predstavuje najmä charakterizovanie dôvodov a príčin uskutočnenia štrajku s odkazom na § 10 ZoKV, ako i jeho samotné vymedzenie so zreteľom na požiadavku prerušenia práce fyzickými osobami v právnom postavení zamestnancov.

Pre úplnosť predkladaného výkladu je potrebné v súvislosti s úvahami o obmedzení ústavnoprávneho štrajku alebo jeho regulácie prostredníctvom osobitného právneho predpisu uviesť, že akékoľvek snahy „narazia“ na tzv. *systém prirodzenej slobody vzopriecť sa/presadzovať svoje požiadavky prostredníctvom nátlakových prostriedkov* vyplývajúci z načrtnutého konceptu základných ľudských práv a slobôd[18]. Za predpokladu, že rešpektujeme právo na štrajk ako základné ľudské právo, jeho obmedzenie môže byť uskutočnené len v kontexte princípu primeranosti a zohľadnenia proporcionality a pri existencii objektívneho dôvodu obmedzenia, ktorý je potrebné pravidelne prehodnocovať. Pokiaľ prijmeme doktrínu všeobecného prirodzeného práva fyzických osôb na vyjadrenie svojho vnútorného postoja prostredníctvom nátlakových prostriedkov, môžeme dospieť k názoru, že **akákoľvek právna regulácia zákonite smeruje k obmedzeniu existujúceho rozsahu priznaného práva a ako taká je v rozpore s prirodzenou neobmedzenou povahou základných ľudských práv a slobôd**.[19]

S odkazom na predchádzajúci výklad sa preto domnievame, že Ústavou SR garantované právo na štrajk by sme mali do budúcna podrobiť dôslednému preskúmaniu z hľadiska nielen ústavnej tradície Slovenskej republiky, ale zohľadniť i moderné teoretické pracovnoprávne koncepcie v zmysle striktnej diferenciácie medzi právom na štrajk dotýkajúcim sa subjektov pracovnoprávnych vzťahov a právom na uskutočnenie kolektívnej akcie ako aktívnej formy ochrany vlastných základných ľudských práv a slobôd vrátane hospodárskych a sociálnych záujmov za pochopiteľného dodržania rovnovážnej povahy oboch právnych inštitútov.[20]

17 PALČÁKOVÁ ZIMMERMANN, J.: Modely kolektívnych akcií. In: Sociálne a politické analýzy, č. 4/2010. s. 67, ISSN 1337 – 5555.

18 V nem. s System der natürlichen Kampffreiheit

19 HEINZLE, G.: Lehrerstreik aus arbeitsrechtlicher Sicht, Bregenz 2009. Dostupné na internete: http://www.bildungsgewerkschaft.at/downs/streik-arbeitsrecht.pdf.

20 Nepremyslenými legislatívnymi zmenami v oblasti práva na štrajk, ktoré by nebrali do úvahy existujúce nastavenie pracovnoprávnych vzťahov, by sme mohli ohroziť či dokonca obmedziť niektoré

Vhodnejším by sa preto javilo pretransformovanie práva na štrajk garantovaného Ústavou SR do dvoch samostatných právnych inštitútov, a to na právo na ústavnoprávny štrajk na ochranu vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov a právo na uskutočnenie kolektívnej akcie (kolektívna forma odporu) na ochranu iných základných ľudských práv a slobôd (napr. životné prostredie, ekonomické záujmy a podobne) podľa vzoru niektorých zahraničných právnych úprav, ktoré by obsahovo kopírovalo súčasné vymedzenie práva na štrajk v zmysle Ústavy SR. V súvislosti s naznačeným problematickým výkladom práva na štrajk musíme upozorniť na jednu podstatnú praktickú skutočnosť obsiahnutú v § 141 ods. 8 Zákonníka práce, ktorá do istej miery vnáša do celkovej koncepcie práva na štrajk nový prvok. Zákonník práce v uvedenom ustanovení považuje neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu účasti na štrajku pri uplatnení vlastných hospodárskych a sociálnych práv za prekážku v práci na strane zamestnanca (bez zohľadnenia diferenciácie právneho základu práva na štrajk v SR), za ktorú síce zamestnancovi nepatrí mzda ani náhrada mzdy, jeho neprítomnosť v práci sa ale považuje za ospravedlnenú bez možnosti uplatnenia prípadných sankcii v podobe skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Zákonník práce (bez preukázaného právneho statusu práva na štrajk) zužuje výkon práva na štrajk len na otázku ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov bez zohľadnenia iných okolností uvádzaných v predkladanom texte. Prípadné prehodnotenie práva na štrajk z pohľadu jeho možného podradenia pod právo na odpor za predpokladu jeho využitia v iných ako pracovnoprávnych súvislostiach nás privádza do rozporu s predmetným ustanovením Zákonníka práce a v tomto prípade by už nemohla byť účasť zamestnanca považovaná za prekážku v práci, ale za explicitné porušenie povinnosti vykonávať prácu vyplývajúcu z pracovnoprávnych predpisov a pracovnej alebo kolektívnej zmluvy. V kontexte súčasného právneho stavu sa domnievame, že Zákonník práce v ustanovení § 141 ods. 8 predpokladá posudzovanie prítomnosti fyzickej osoby (zamestnanca) na štrajku bez ohľadu na právny základ jeho uplatnenia (Ústava SR alebo ZoKV) za prekážku v práci na strane zamestnanca za splnenia podmienky spočívajúcej v objektívnom dôvode uplatnenia práva na štrajk z dôvodu ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov fyzických osôb (zamestnancov).

Podporný právny argument pre prezentovanú diferenciáciu ústavnoprávneho i pracovnoprávneho štrajku tvorí najmä rozhodnutie Najvyššieho súdu SR[21].

zo základných ľudských práv a slobôd zamestnancov (občanov SR). Pokiaľ by sme dospeli k názoru, že v prípade kolektívnej akcie uskutočnenej na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov občanov SR nepôjde o nátlakový prostriedok na ochranu vlastných práv zodpovedajúci štrajku v ponímaní Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní, mohlo by sa stať, že zamestnávateľ by mohol napríklad posúdiť účasť zamestnanca na takomto zhromaždení ako neospravedlnenú účasť v práci a prípadne uplatniť sankcie v zmysle príslušných pracovnoprávnych predpisov.

21 Analogické rozhodnutie môžeme identifikovať aj v českej právnej úprave – pozri Uznesenie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2655/2004. Pozri i rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

Z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR (sp. Z. 1 Co 10/98) vyplýva, že „*právo na štrajk patrí každému občanovi Slovenskej republiky. Neexistencia zákona, ktorý by ustanovil podmienky výkonu tohto práva (práva na štrajk) aj mimo kolektívneho vyjednávania, nemôže viesť k spochybneniu existencie a realizácie ústavného práva na štrajk*".[22] Najvyšší súd ďalej dôvodí, že právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody. Vzťahuje sa na neho čl. 12 ods. 4 Ústavy SR, podľa ktorého nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach preto, že uplatňuje svoje základné práva a slobody. Toto ústavné právo treba vykladať aj v súlade s ústavnou zásadou uvedenou v čl. 2 ods. 3 Ústavy SR, podľa ktorej každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a na strane druhej nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo čo zákon neukladá.

V právnom poriadku Slovenskej republiky neexistuje zákon, ktorý by právo na štrajk, s výnimkou zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, obmedzoval alebo zakazoval. Zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva a nemožno to dovodiť ani výkladom čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, že akékoľvek iné štrajky než upravené vykonávacím predpisom (zákonom č. 2/1991 Zb.) sú zakázané.[23] Neexistencia osobitného právneho predpisu, ktorý predpokladá čl. 51 Ústavy SR, v zmysle ktorého sa možno domáhať práva na štrajk len v zmysle osobitného zákona, podľa Najvyššieho súdu SR nepredstavuje prekážku uplatňovania práva na štrajk s ohľadom na jeho ukotvenie už v samotnom texte Ústavy SR. Za predpokladu prijatia nemožnosti výkonu práva na štrajk mimo existencie osobitného právneho predpisu by sa právo na štrajk stávalo iba kváziústavným právom, ktoré by síce bolo upravené v Ústave SR, ale v skutočnosti by bolo zavedené len zákonom, teda predpisom nižšej právnej sily. Rovnako musíme zohľadniť podľa Najvyššieho súdu SR i čl. 11 Ústavy SR, ktorý uvádza podmienky prednosti medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách pred zákonmi SR, ak zabezpečujú väčší rozsah základných práv a slobôd. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach obsahuje v čl. 8 ods. 1 písm. d) ustanovenie, že štáty zmluvnej strany Paktu sa zaväzujú zaistiť právo na štrajk za predpokladu, že je vykonávané v súlade so zákonmi príslušnej krajiny. Čl. 51 Ústavy SR len predpokladá, že bude prijatý osobitný zákon, nevylučuje uplatnenie práva na štrajk bez jeho existencie. **Dovolenosť v tomto prípade nie je vyjadrená explicitným slovným spojením, ale zakladá sa na možnosti (ponechaní) realizácie subjektívneho práva bez určenia konkrétneho spôsobu uskutočnenia**.[24] Najvyšší súd ďalej upozorňuje, že dôsledkom neexistencie osobitného právneho rámca je nanajvýš skutočnosť, že štrajkujúci nemajú možnosť požívať výhody a ochranu,

22 Rozsudok bol vynesený v spore o nezákonnosť štrajku zamestnancov Bábkového divadla Nitra, ktorí štrajkovali za prinavrátenie právnej subjektivity divadlu a opätovné vymenovanie pôvodného riaditeľa divadla do funkcie, teda taktiež mimo problematiky kolektívneho vyjednávania. Žalobca žiadal, aby súd vyhlásil štrajk za nezákonný, lebo sa neuskutočnil podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

23 Rozsudok NS SR sp. zn. 1 Co 10/98.

24 ĽALÍK, M.: Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 6, ISSN 1336 – 0280.

ktorú im na rozdiel od Ústavy SR poskytuje ZoKV.

Podobne i Vláda SR uznesením č. 965 zo 4. 9. 2002 vyjadrila k sťažnosti Medzinárodnej organizácie práce vo veci obmedzovania práva na štrajk len na oblasť kolektívneho vyjednávania názor, že právom dovolené sú aj štrajky mimo ZoKV, pretože nebol prijatý zákon, ktorý by ich zakazoval a štrajky podľa svojej povahy môžu sledovať aj zlepšenie pracovných alebo životných podmienok zamestnancov. Vláda SR vychádzala z neskôr uvádzaných a bližšie konkretizovaných zásad Medzinárodnej organizácie práce o práve na štrajk, ktoré jasne deklarujú, že v súlade s dohovormi a odporúčaniami MOP nie je možné právo na štrajk obmedziť výlučne na pracovné spory, ktoré možno vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Jeho uplatnenie je možné aj v prípade riešenia otázok hospodárskej a sociálnej politiky.[25]

Bez ohľadu na samotný teoreticko-vedný terminologický problém v súčasnosti právny poriadok predpokladá realizáciu práva na štrajk ako v medziach Ústavy SR, tak i osobitného právneho predpisu – zákona o kolektívnom vyjednávaní ako právneho predpisu konkretizujúceho podmienky a obsah uplatnenia jedného z niekoľkých druhov štrajku. Bohužiaľ všeobecne prezentovaná domnienka o využití práva na štrajk podľa Ústavy SR v prípade ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov (ako bola vyššie už niekoľkokrát prezentovaná) nie je jednoznačne potvrdená samotným textom ustanovenia Ústavy SR a dovádza sa skôr z právno-teoretického, systematického výkladu a historického kontextu práva na štrajk. Detailne skúmanie čl. 37 ods. 4 Ústavy SR nás nepriviádza k jednoznačnému všeobecne akceptovateľnému záveru, že zákonodarca mal v úmysle obmedziť právo na štrajk výlučne na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov alebo fyzických osôb, keďže takáto požiadavka v danom odseku Ústavy SR explicitne obsiahnutá nie je.[26] Hoci významovo i obsahovo bolo právo na štrajk vždy zakotvené do oblasti pracovnoprávnych záujmov zamestnancov (fyzických osôb vykonávajúcich prácu).

V praxi ani teórii tak nie je zjavný dôvod, pre ktorý môže prísť k uplatneniu práva na štrajk podľa Ústavy SR mimo ZoKV. V podstate sa môžeme stretnúť s dvomi odbornými názormi. Prvý predpokladá, že právo na štrajk v Ústave SR je koncipované širšie z pohľadu dôvodov jeho využitia a jeho vztiahnutie len na hospodárske a sociálne záujmy (či len samotné pracovné podmienky) konkrétnych fyzických osôb v právnom postavení zamestnancov neprimerane sťažuje možnosť jeho uplatnenia na ochranu iných druhov záujmov spoločnosti (fyzických osôb) napr. v oblasti životného prostredia, kultúry mimo klasického podporného zhromaždenia podľa zákona č. 84/1990 Zb. s porovnateľnými právnymi dôsledkami ako pri práve na štrajk (keďže Ústava SR im žiadny iný prostriedok okrem štrajku nepriznáva). Druhý názor, ktorý

25 GERNINON, B. – ODERO, A. – GUIDO, H.: Principles concerning the Right to Strike. ILO, 1998.

26 Čl. 37 ods. 4 Ústavy SR znie: „Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov."

je podľa nášho názoru právne i teoretický správny, je uplatnenie práva na štrajk podľa Ústavy SR v súvislosti s ochranou hospodárskych a sociálnych záujmov fyzických osôb, do ktorých určite spadajú aj ciele dosahované prostredníctvom kolektívneho vyjednávania upravené osobitným právnym predpisom. Podporný argument v uvedenej súvislosti môže predstavovať i právo na koaličnú slobodu, ktoré je ako základné ústavné právo zakotvené v Článku 37 Ústavy SR a predstavuje inštitucionálne záruky ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov.[27] Právo na koaličnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávnych vzťahov[28] a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa upravenom v článku 29 Ústavy SR.[29]
Právo na koaličnú slobodu je garantované každému, jeho subjektom môže byť občan Slovenskej republiky, cudzinec ako aj fyzická osoba, ktorá je bez štátnej príslušnosti. Právo na koaličnú slobodu nie je viazané na žiadnu podmienku, avšak je limitované účelom, ktorým je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov koaličnej slobody. Keďže pojem hospodárske a sociálne záujmy nie je definovaný, možno za takéto záujmy považovať akékoľvek záujmy, ktoré majú hospodársky a sociálny rozmer. Ide najmä o záujmy zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov, záujmy rôznych skupín, ako napríklad študentov, dôchodcov a pod.[30] Z práva koaličnej slobody možno vyvodiť právo na slobodné kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov a právo na použitie prostriedkov pracovného boja – na strane zamestnancov práva na štrajk.[31]

Pre ilustráciu väčšina členských štátov Európskej únie právo na štrajk garantuje priamo vo svojich ústavách ako základné ústavné právo každého občana (napr. Francúzsko, Taliansko, Portugalsko). Naopak v krajinách, akou je Veľká Británia či Írsko, je právo na štrajk upravené „obyčajovým" zákonom. V severských krajinách (Švédsko, Nórsko, Fínsko) je právo na štrajk samoregulované samotnými sociálnymi partnermi, čo vytvára pomerne široký priestor na jeho právnu úpravu prostredníctvom kolektívnych zmlúv. V krajinách Beneluxu sa právo na štrajk vyvinulo z judikatúry súdov a nebolo predtým zákonne upravené. Vo väčšine krajín Európskej únie je

27 GALVAS, M.: K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3, ISSN 1211 – 1139.

28 BARANCOVÁ, H.: Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zaměstnaní, č. 1/2002, s. 14, ISSN 1211 - 1139.

29 KLÍMA, K.a kol.: Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 807, ISBN 80 – 86898 – 44 – X.

30 GALVAS, M.: K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: Právo a zaměstnání. Praha. Orac, č. 1/2002, s. 9, ISSN 1211 – 1139. Podobne i GALVAS, M.: K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3, ISSN 1211 – 1139.

31 OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I.: Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In: Days of public law. Brno: Masayrkova univerzita, 2007, s. 140 – 150, ISBN 978 – 80 – 210 – 4430 – 2.

právo na štrajk považované výsostne za kolektívne právo, ktoré môže byť realizované len prostredníctvom odborov.[32] Naopak v krajinách ako Taliansko, Francúzsko, či Belgicko je toto právo vnímané ako právo individuálne, ktoré prináleží každému jednotlivcovi. Belgický kasačný súd vo svojom rozhodnutí potvrdil rozhodnutie Bruselského priemyselného tribunálu, v ktorom sa uvádza, že zamestnanci majú právo na štrajk, z čoho sa v Belgicku vyvodzuje, že toto právo je individuálnym právom zamestnancov, a tiež, že právo na organizáciu či vyhlásenie štrajku nie je vyhradené odborovým organizáciám.[33] V súčasnom slovenskom právnom rámci sa náš právny poriadok priklonil skôr k druhému modelu a neviaže jeho uskutočnenie podľa Ústavy SR výlučne na existenciu odborovej organizácie, ale priznáva ho každej fyzickej osobe – občanovi.

Charakter práva a forma výkonu práva na štrajk

K načrtnutej diferenciácii medzi právom na štrajk realizovanom na základe ZoKV a Ústavou SR nás vedie i ďalší ťažiskový problém spočívajúci v samotnom charaktere práva na štrajk a požiadavke na formu jeho výkonu. Primárne máme za to, že je potrebné rozlišovať medzi charakterom práva na štrajk z pohľadu jeho individuálneho charakteru ako základného sociálneho (ľudského) práva a požiadavkou na jeho individuálny alebo kolektívny spôsob výkonu v praxi.

Z teoretického i praktického pohľadu v kontexte aj iných európskych pracovnoprávnych úprav vyznieva problematicky zaužívané konštatovanie, že právo na štrajk je individuálnym právom zamestnanca, ktoré môže využiť sám, pri zohľadnení existujúcej diferenciácie štrajkov v slovenskej právnej úprave.[34] Musíme si uvedomiť, že existujúca koncepcia trojgenerácie ľudských práv vychádzala z filozofie liberálneho individualizmu, ekonomickej a sociálnej doktríny laissez-faire, ktorá charakterizovala ľudské práva „*ako práva patriace jednotlivcom ako následok toho, že je človekom*“. Prípadne, že ľudské práva sú „*charakterizované ako skupina práv, ktoré sú najviac spojené s osobnou integritou jedinca, človeka s jeho podstatou, živou osobou a osobnosťou*.“ Napriek tomu, že uvedené definície ľudských práv sú bez problémov aplikovateľné na väčšinu ľudských práv 1. alebo 2. generácie, práve pri práve na štrajk individualizované poňatie práva na štrajk v súčasnom národnom európskom legislatívnom rámci úplne neobstojí. Zásadne preto musíme rozlišovať charakter práva na štrajk vychádzajúc z koncepcie ľudských práv, od jeho charakteru ale odlíšiť podmienku formálneho výkonu práva na štrajk predpokladajúc kolektívny prvok výkonu. Priznanie práva na štrajk konkrétnemu zamestnancovi alebo fyzickej osobe –

32 WARNECK, W.: Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku. Srovnávací přehled. Zpráva 103. Brusel: ETUI – REHS, 2008, 76 s., ISBN 978 – 2 – 87452 – 111 – 9.

33 OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I.: Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In: Zborník z príspevkov medzinárodnej konferencie „Dni verejného práva“. Brno: Masarykova Univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 140 – 151, ISBN 978 – 80 – 210 – 4430 – 2.

34 BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint dva, 2006, s. 743, ISBN 80 – 89085 – 52 – 0.

občanovi by totižto bolo v rozpore so samotnou podstatou práva na štrajk, ktoré v sebe integrálne obsahuje tzv. *kolektívny prvok*.

Pokiaľ prijmeme naznačenú doktrínu a budeme sa zaoberať len tzv. pracovnoprávnym štrajkom (v poňatí SR - štrajkom spájajúcim sa s kolektívnym vyjednávaním v zmysle uzatvorenia kolektívnej zmluvy), právo na štrajk je primárne späté s existenciou zástupcu zamestnancov bez ohľadu, či ho budú predstavovať odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo nejaká iná forma zastúpenia (ad hoc) typická pre niektoré iné európske krajiny. Analogicky ho považujeme i za subkategóriu kolektívnej akcie. Právo na štrajk je totiž primárne závislé na existencii kolektívneho správania[35] za určitým spoločným cieľom, vyžaduje sa existencia kolektívu a rovnako proces a jeho formalizovaný výsledok v podobe kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy. Právo na štrajk a jeho praktické využitie nie je prístupné zamestnancovi ako prostriedok riešenia napr. individuálneho pracovnoprávneho sporu, ale kolektívu zamestnancov prostredníctvom zástupcov zamestnancov pre riešenie kolektívnych sporov. Napriek tomu, že vnímame historickú paralelu práva na štrajk, ktoré je tradične odvádzané od slobody združovania, musíme upozorniť na určitý posun v jeho chápaní v rámci moderných pracovnoprávnych úprav. Odchylnosť od klasického individuálneho základného ľudského práva, akým je napríklad právo na prácu, možno dovodiť pri práve na štrajk z existujúcich koncepcii tzv. pracovnoprávnych štrajkov. Pracovnoprávne štrajky podobne ako v slovenskom ZoKV sú tradične podmienené existenciou kolektívneho vyjednávania a právo na štrajk ako krajný prostriedok presadenia vlastných záujmov voči zamestnávateľovi je primárne zverené do rúk zástupcom zamestnancov (tradične odborových organizácii). Hoci konštatujeme v teórii, že právo na štrajk patrí každému zamestnancovi, sám zamestnanec toto právo nemôže aktívne využiť, pretože iniciátorom jeho uplatnenia je len samotná odborová organizácia, ktorá do jeho uskutočnenia síce integrálne zamestnancov zapája, oni sami však nemôžu rozhodnúť o jeho uskutočnení, začiatku alebo konci. Štrajk v konečnom dôsledku predstavuje istú abstraktnú entitu, ktorej priebeh je koncipovaný nezávisle na vôli jednotlivých zamestnancov. Tí síce hlasovaním vyjadria súhlas s jeho konaním v zmysle slovenského ZoKV, primárne sa ale vyžaduje existencia kolektívneho ducha nie v rámci realizácie, ale vôbec skutočnosti iniciovania využitia práva na štrajk. Sám zamestnanec, aj keď má záujem vstúpiť do štrajku na ochranu svojich práv, ho nemôže v praxi využiť, za predpokladu, že štrajk už nie je realizovaný na základe rozhodnutia „kolektívu". Predmetná konštrukcia sa odvíja práve od koncipovania zástupcov zamestnancov ako kolektívneho prvku v rámci pracovnoprávnych vzťahov, na ktorých zamestnanci prenášajú z rôznych subjektívnych alebo objektívnych

35 Kolektívne správanie v uvedenej súvislosti predstavuje „formu skupinového správania, ktoré sa objavuje a vyvíja v bližšie nevymedzených a emocionálnych situáciách, vyznačuje sa interakciou, v ktorej sú vzbudené, šírené a organizované impulzy a nálady a sú zmobilizované v špecifické konanie". Bližšie - GLANCE, S.N. & HUBERMAN, B.A. (1993): The Outbreak of Cooperation. Journal of Mathematical Sociology, Vol. 17, No. 4, pp. 281-302. Dostupné na internete: http://www.casos.cs.cmu.edu/education/phd/classpapers/ Glance_Outbreak_1993.pdf.

dôvodov svoje oprávnenia za účelom lepšieho presadenia vlastných záujmov. Kolektív v uvedenej súvislosti predstavuje nátlakový prostriedok v podobe väčšieho počtu zamestnancov pre vytvorenie potrebného tlaku na zamestnávateľa. V takomto duchu je koncipovaný aj § 232 ods. 2 Zákonníka práce Slovenskej republiky, ktorý predpokladá, že v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch zastupuje zamestnancov príslušný odborový orgán, pokiaľ sú odborovo organizovaní. V nadväznosti na túto skutočnosť, bola aj preto v európskej legislatíve prijatá tendencia, ako už bolo naznačené pri ústavnoprávnom štrajku a dôvodoch jeho realizácie, odvádzať právo na štrajk od práva na kolektívne vyjednávanie v zmysle koaličnej slobody.

Na druhej strane právo na štrajk v zmysle Ústavy SR skôr svedčí predsa len predpokladanej individuálnej charakteristike práva na štrajk (alebo skôr právu na kolektívnu akciu). Fyzická osoba ho môže využiť bez potreby konštituovania zástupcov zamestnancov, pričom z dikcie Ústavy SR nie je jednoznačné, či sa pripúšťa možnosť, že ona sama môže uplatniť právo na štrajk ako indivíduum aj z pohľadu jeho samotného výkonu. V nadväznosti na uvedené máme za to, že v zmysle Ústavy SR má právo na štrajk individuálny charakter a prináleží samotnej fyzickej osobe v okamihu jej rozhodnutia o jeho využití, subsumpcia práva na štrajk pod kolektívnu akciu nás privádza k podmienke (požiadavke) jeho kolektívneho výkonu. To znamená, že fyzická osoba – občan síce môže využiť právo na štrajk na základe vlastného slobodného rozhodnutia za predpokladu, že sa nájdu ešte aspoň ďalšie fyzické osoby, ochotné využiť predmetné právo spolu s ním. Môžeme preto hovoriť o akomsi *podmienenom* práve na štrajk. Nevyriešenou zostáva otázka samotného ukončenia štrajku, t.j. či sama fyzická osoba môže na rozdiel od pracovnoprávneho štrajku rozhodnúť o jeho ukončení. Z pohľadu vyššie uvedeného výkladu sa domnievame, že rozhodnutie o ukončení účasti i samotného štrajku realizovaného na základe Ústavy SR prináleží výlučne iniciátorom uskutočnenia štrajku, teda osobám, ktoré využili a v praxi realizovali svoje právo na štrajk.

Vyššie uvedená diskusia nemala predostrieť definitívne závery autorov na charakter alebo realizáciu práva na štrajk, len predstaviť aktuálne prístupy k jeho posudzovaniu a využívaniu v praxi. Z načrtnutého výkladu považujeme za podstatné opätovne naznačiť nedokonalosť a nevhodnosť právnej úpravy, kde vzniká fundamentálny rozdiel medzi realizáciou práva na štrajk podľa ZoKV a Ústavy SR pri zohľadnení skutočnosti, že do súčasnosti nie je v slovenskej vede pracovného práva vyriešená ani základná otázka postavenia práva na štrajk vo väzbe na dôvody jeho uskutočnenia, podmienky realizácie a podobne. Akékoľvek úvahy smerujúce k obmedzeniu či vôbec zadefinovaniu obsahu práva na štrajk sa musia bezpodmienečne dotýkať a riešiť načrtnutý nepomer medzi využitím práva na štrajk v oblasti pracovného práva na ochranu práv a právom chránených záujmov zamestnancov pri rešpektovaní ochrannej funkcie pracovného práva, ktoré ho odlišuje od iných súkromnoprávnych disciplín a ďalších možných dôvodov pre využitie práva na štrajk.

1.1 Kritéria práva na štrajk

Nevyriešené otázky a právne nejasnosti vymedzenia práva na štrajk v slovenskej pracovnoprávnej úprave (i právnom poriadku Slovenskej republiky) majú zásadný vplyv na posudzovanie praktického výkonu práva na štrajk predovšetkým v súvislosti s jeho zákonnosťou/nezákonnosťou, v ktorej sa následne zohľadňuje vyššie spomínaný problém posudzovania prítomnosti zamestnanca na štrajku ako prekážky v práci v zmysle ustanovení Zákonníka práce. Hoci ZoKV v § 20 uvádza explicitný výpočet dôvodov, pri existencii ktorých sa štrajk bude považovať za nezákonný, takýto model posudzovania nezákonnosti sa neuplatní pri posudzovaní štrajku realizovanom na základe čl. 37 ods. 4 Ústavy SR. Odôvodnene sa preto možno domnievať, že súdne preskúmanie zákonnosti alebo nezákonnosti štrajku v zmysle Ústavy SR sa bude musieť odvíjať od základných definičných znakov práva na štrajk, jeho účelu a cieľa (i teórie primeranosti a princípu proporcionality v súlade s judikatúrou Súdneho dvoru Európskej únie), pričom takéto súdne rozhodnutie budeme môcť považovať v slovenskom právnom poriadku za prelomové. Významne sťažené rozhodovanie bude mať súd už v okamihu, keď sa pokúsi vôbec pojem práva na štrajk zadefinovať, zaradiť ho do systematiky právneho poriadku (prípadne pracovnoprávnej úpravy) a určiť prípustné dôvody jeho realizácie ako kľúčového prvku možnej zákonnosti/nezákonnosti štrajku.

Vychádzajúc z vymedzenia práva na štrajk, ako ho vníma prevažná časť európskej pracovnoprávnej literatúry, možno medzi základné definičné znaky štrajku zaradiť:

1. subjekty spoločenského alebo pracovného boja/sporu, z ktorých jedna využila právo na štrajk,[36]
2. kolektívny charakter výkonu práva na štrajk,
3. právo na štrajk ako prostriedok nátlaku,
4. účel, prípadne cieľ štrajku.
5. porušenie sociálneho (spoločenského) zmieru.

36 Opisné pomenovanie definičného znaku dokumentuje základný problém celého kolektívneho pracovného práva v SR i odbornej literatúry, kde v súčasnosti nie je vytvorený ani potrebný terminologický aparát pre pomenovanie základných východiskových teoretických vzťahov. Autori sa pritom zameriavajú predovšetkým na prístup rakúskej a nemeckej pracovnoprávnej vedy, ktorá uvádza pojem „Kampfrecht“ ako označenie vzájomného vzťahu medzi zamestnancami, zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi pri presadzovaní vlastných požiadaviek prostredníctvom nátlakových prostriedkov. Kampfrecht (Arbeitskampf) je pritom integrálnou súčasťou pracovného práva. Naznačené východisko úplne nekorešponduje s prístupom slovenského právneho poriadku, ktorý pri práve na štrajk pripúšťa realizáciu práva na štrajk aj z iných ako pracovnoprávnych dôvodov (ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov má širšie vymedzenie ako zlepšovanie pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania). Samotné právo upravujúce nátlakové prostriedky teda vníma širšie ako zahraničná právna doktrína. V uvedenej súvislosti pri zachovaní ucelenosti odborného výkladu pod nátlakovým prostriedkom autori chápu právo na štrajk.

Subjekty spoločenského alebo pracovného boja

Vo všeobecnosti sa podstatnou javí najmä identifikácia strán sporu (spoločenského alebo pracovného boja) vystupujúcich v právnych i faktických vzťahoch, v rámci ktorých prichádza k realizácii práva na štrajk. Niektoré právne východiská už boli naznačené v predchádzajúcej podkapitole pri diferenciácii pracovnoprávneho a ústavnoprávneho štrajku. Vyššie načrtnutá diferenciácia právneho základu práva na štrajk aj v zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR vnáša opätovne do ich identifikácie viacero nejasností. V rámci pracovnoprávneho štrajku v zmysle ZoKV sa za príslušné strany sporu s ohľadom na § 10 ZoKV považuje primárne zamestnávateľ, zamestnanci vykonávajúci u zamestnávateľa závislú prácu v pracovnom pomere a zástupca zamestnancov vo forme odborovej organizácie, ktorá jediná je oprávnená iniciovať vyhlásenie štrajku. Zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnanci určitých kategórii explicitne vymenovaní v § 17 ods. 6 sa na hlasovaní o štrajku v zmysle ZoKV nezúčastňujú a nezapočítavajú sa ani do počtu zamestnancov pre účely hlasovania o pracovnoprávnom štrajku. Takéto ustanovenie zákona najmä v prípadoch zamestnancov – dohodárov môžeme považovať po ostatnej novele Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013 za diskriminačné, keďže dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú spolu s pracovným pomerom radené medzi základné pracovnoprávne vzťahy a tzv. dohodári získali viaceré porovnateľné oprávnenia a povinnosti ako kmeňoví zamestnanci napr. v oblasti rozvrhovania pracovného času, týždenného a denného nepretržitého odpočinku či v oblasti systému sociálneho zabezpečenia. Ich vylúčenie z oprávnenia uplatnenia práva na štrajk môžeme odôvodnene považovať za porušenie Ústavou priznaného práva na štrajk v čl. 37 ods. 4, ale i v rozpore s viacerými neskôr uvádzanými medzinárodnými a európskymi dokumentmi zaručujúcimi právo na štrajk ako základné ľudské právo.[37]

V prípade zástupcov zamestnancov sú v podstate všetky formy z oprávnenia na štrajk vylúčené s výnimkou odborovej organizácie, ktorá má jediná oprávnenie kolektívne vyjednávať. Rovnako musíme zohľadniť neexistujúcu právnu subjektivitu zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, ktorá ich vylučuje z akejkoľvek možnosti vstupu do právnych alebo faktických vzťahov so zamestnávateľom, najmä keď ZoKV predpokladá uskutočnenie hlasovania o realizácii štrajku, spísanie zápisnice, oznamovacie povinnosti voči zamestnávateľovi ako právne relevantné úkony.[38]

37 Bližšie – Kapitola č. VIII.

38 TOMAN, J.: Zamestnanecká rada – vznik, fungovanie, zánik. In: PMPP – Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 6-7/2013, s. 379 – 403, ISSN 1335 – 1508. Pozri aj - OLŠOVSKÁ, A.: Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: Debaty mladých právníků. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007, s. 76 – 79, ISBN 978 – 80- 244 – 1925 – 1.

Účastníkmi pracovnoprávneho štrajku po jeho vyhlásení budú odborovo organizovaní i odborovo neorganizovaní zamestnanci v pracovnom pomere u zamestnávateľa prejavujúci vôľu po uplatnení práva na štrajk k dosiahnutiu stanovených cieľov za predpokladu existencie odborovej organizácie ako ich prostredníka k jeho vyhláseniu. Pochopiteľne, že v uvedenej súvislosti máme na mysli ako štrajk realizovaný v rámci podnikovej (podniková kolektívna zmluva) i odvetvovej (kolektívna zmluva vyššieho stupňa) úrovne.

Identifikácia oprávnených subjektov v prípade štrajku podľa Ústavy SR nie je jednoduchá najmä z pohľadu naznačeného nejasného právneho problému, komu vlastne Ústava SR právo na štrajk priznáva. V zmysle načrtnutého sa prikláňame k názoru aj s ohľadom na univerzálnosť základných ľudských práv a slobôd, že právo na štrajk nepatrí primárne len fyzickým osobám s právnym statusom zamestnancov, ale každému občanovi, kto ho chce využiť napr. na presadenie a ochranu svojich hospodárskych alebo sociálnych práv s predpokladom jeho kolektívneho výkonu. Podstatným bude najmä psychické rozpoloženie konajúceho, ktoré by malo byť v nadväznosti na dôvody uskutočnenia štrajku založené na rozhodnutí, využiť právo na štrajk ako nátlakový prostriedok presadenia vlastných požiadaviek v kolektíve ostatných fyzických osôb.

Kolektívny charakter výkonu práva na štrajk

Bez ohľadu na individuálny alebo kolektívny charakter práva na štrajk a jeho právny základ považujeme za základný definičný znak práva na štrajk jeho kolektívny charakter, t.j. právo na štrajk môže byť realizované len v rámci kolektívu fyzických osôb za predpokladu ich spoločnej vôle k jeho praktickému výkonu. Per definitionem musíme odmietnuť individuálny výkon práva na štrajk. O štrajk nepôjde, ak výlučne sám zamestnanec prejaví vôľu ochrániť svoje záujmy prostredníctvom práva na štrajk. Súčasne sa dostávame do pomykova pri snahe o kvantifikáciu tzv. kolektívneho výkonu práva na štrajk. To znamená, koľko osôb musí byť prítomných a prejaviť svoju vôľu, aby sme danú situáciu mohli označiť za štrajk. V prípade pracovnoprávneho štrajku podľa ZoKV s odkazom na § 17 ods. 2 dovodíme, že zákon vyžaduje explicitnú väčšinu 50% a 1 hlas zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sa musia zúčastniť hlasovania o štrajku a súčasne 50% a 1 hlas zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku musí vyjadriť súhlas s jeho uskutočnením. Vychádzajúc z existencie práva na štrajk podľa Ústavy SR ako nátlakového prostriedku nie je podľa nás možné bez zohľadnenia objektívnych a subjektívnych skutočností konkrétneho prípadu stanoviť presný počet prítomných, aby mohlo ísť o štrajk podľa Ústavy SR. Uskutočnenie štrajku má za cieľ vytvoriť primeraný nátlak napr. na zamestnávateľa, aby sa nechal ovplyvniť (presvedčiť) k akceptácii požiadaviek štrajkujúcich osôb. Stanovenie určitého počtu napr. troch fyzických osôb síce napĺňa požiadavku kolektívu, ale nie predpoklad vytvorenia potrebného nátlaku. Máme preto za to, že kolektívny výkon je potrebné

posudzovať v súvislosti so samotnou realizáciou práva na štrajk v konkrétnom prípade, pričom pochopiteľne by nemal klesnúť pod počet troch, keďže pár (dve osoby) možno len s ťažkosťami považovať za kolektív.[39]

Právo na štrajk ako prostriedok nátlaku

Právo na štrajk ako nátlakový prostriedok na presadenie vlastných záujmov či ochranu vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov súvisí s popísanou otázkou počtu účastníkov štrajku. Právo na štrajk patrí spoločne s právom na výluku a tzv. právom na „bojkot" medzi prostriedky bezprostredne spojené s vytvorením spoločenskej situácie charakterizovanej vysokým stupňom emocionálneho napätia na strane štrajkujúcich i na strane osoby, proti ktorej sa štrajkuje (spravidla zamestnávateľa). Na jednej i druhej strane prichádza k vytváraniu postupného tlaku primárne prostredníctvom narušenia sociálneho (spoločenského) zmieru, prerušenia sociálneho dialógu, využívania rôznych pomôcok a prostriedkov určených k zvyšovaniu hluku a v neposlednom rade k zvyšovaniu hrozby vzniku materiálnych a hospodárskych škôd. Štrajkujúci napr. pri pracovnoprávnom štrajku predpokladajú, že suspenziou pracovného výkonu prinútia zamestnávateľa pod hrozbou vzniku materiálnych škôd k ústupku. Čím dlhšie bude štrajk trvať, tým väčšie budú zamestnávateľovi vznikať hospodárske škody, ktoré teoreticky často vyvážia samotné požiadavky zamestnancov na zvýšenie miezd alebo zvýšenie mzdového zvýhodnenia v novej kolektívnej zmluve. Nevytvorenie potrebného tlaku, ktorý ale nie je možné objektívne kvantifikovať, nemá za cieľ len primárnu neúspešnosť štrajku, ale mohol by byť teoreticky aj dôvodom neplatnosti štrajku najmä v zmysle Ústavy SR. Takýto predpoklad je prítomný výlučne v teoretickej rovine. Absencia požadovaného nátlaku nemusí byť len výsledkom nedostatočného počtu štrajkujúcich, ale aj nesprávnym vedením, organizáciou a gradáciou štrajku (taktikou).

39 Ku kolektívnemu výkonu práva na štrajk pozri aj – SCHARF, A.: Das Arbeitsrecht der Russischen Föderation und der Republik Belarus. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, 1999, s. 171 a násl., ISBN 3 – 631 – 35387 – 1.

Účel/cieľ štrajku

Vymedzenie účelu alebo cieľa realizácie štrajku je obtiažne predovšetkým pri zohľadnení rôznych foriem realizácie práva na štrajk. V zásade sa ako vhodné javí prijatie rozlišovania na vonkajšie a vnútorné ciele (dôvody) realizácie práva na štrajk.[40] Všeobecný vonkajší dôvod identifikovateľný zo strany tretích osôb spočíva v spomínanom vytvorení tlaku/nátlaku na zamestnávateľa k presadeniu stanovených požiadaviek. Identifikácia vnútorných dôvodov a účelu štrajku už môže byť zložitejšia. Pravidelne sa stáva, že štrajk nemusí primárne sledovať naplnenie určitých pracovnoprávnych alebo socioekonomických cieľov, ale jeho úlohou je len narušenie sociálneho zmieru v súvislosti s vytvorením žiaduceho tlaku pri kolektívnom vyjednávaní. Na druhej strane naznačená možnosť realizácie akéhosi štrajku bez existencie objektívneho dôvodu podľa nášho názoru nenapĺňa dostatočne zmysel existencie práva na štrajk a odporuje jeho základnému účelu. V súvislosti s uvedeným sa preto prikláňame k názoru vyžadovanej existencie objektívneho dôvodu, pre ktorý sa štrajk realizuje ako podstatného formálneho definičného znaku existencie práva na štrajk za predpokladu, že tento dôvod korešponduje s objektívnou situáciou v podniku alebo spoločnosti. Neprítomnosť alebo nemožnosť identifikácie takéhoto dôvodu by bola predpokladom posúdenia štrajku ako nezákonného najmä pri realizácii štrajku podľa Ústavy SR. V zmysle § 10 ZoKV sa bude posudzovať ako formálna existencia sporu o uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. V prípade čl. 37 ods. 4 Ústavy SR žiadne objektívne dôvody realizácie práva na štrajk definované nie sú. V zmysle predchádzajúceho výkladu aj s ohľadom na právo koaličnej slobody máme za to, že objektívne dôvody uskutočnenia štrajku podľa Ústavy SR môže predstavovať len ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov občanov (alebo zamestnancov) aj v nadväznosti na zaradenie práva na štrajk do čl. 37, resp. do piateho oddielu medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva Ústavy SR.

Nejasne vymedzené dôvody realizácie práva na štrajk podľa Ústavy SR výrazne sťažujú možnosť určenia nezákonnosti štrajku realizovaného na základe Ústavy SR, keďže nie je možné určiť vôbec dôvod, ktorý by bol v zmysle právneho poriadku ako dôvod štrajku explicitne vylúčený a ktorého naplnenie by ex lege spôsobovalo neplatnosť (nezákonnosť) štrajku (napr. spomínaný politický štrajk).

Právnou úpravou explicitne nestanovené dôvody, na základe ktorých je možné realizovať právo na štrajk podľa Ústavy SR, vytvárajú komplikovanú situáciu aj vo vzťahu posudzovania subjektov oprávnených na štrajk, hoci pôjde formálne o odborovú organizáciu. V pracovnoprávnych vzťahoch nie je výnimkou vznik tzv. žltých (nepriateľských) odborov, ktoré síce formálne pôsobia ako odborová

40 MAIR, A.: Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältnissvon kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 9, ISBN 978 – 3 – 211 – 09413 – 6.

organizácia, v skutočnosti pri ich činnosti absentuje princíp zastupovania zamestnancov v kolektívnych a individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch a ochrana ich záujmov. Vznik žltých odborov z podnetu zamestnávateľa alebo ním priamo riadených vedúcich zamestnancov a následná realizácia štrajku z ich podnetu vnáša do koncepcie práva na štrajk ako nátlakového prostriedku zamestnancov na zamestnávateľa nevhodný prvok z pohľadu významu jeho existencie v právnom poriadku Slovenskej republiky. Najmä pri zohľadnení možného súčasného pôsobenia viacerých odborových organizácii u jedného zamestnávateľa. ZoKV v princípe nerieši problematiku konkurencie jednotlivých štrajkov u jedného zamestnávateľa, čo je pochopiteľne v zmysle aktuálneho stavu právneho rámca prípustné. ZoKV a Zákonník práce maximálne nepriamo obmedzujú vzájomnú konkurenciu pracovnoprávnych štrajkov. Ak vznikne v zmysle § 10 ZoKV kolektívny spor ako negatívny výsledok existujúceho kolektívneho vyjednávania, predpokladáme, že zamestnávateľ vyriešil konkurenčný charakter viacerých odborových organizácii u jedného zamestnávateľa v predchádzajúcom procese kolektívneho vyjednávania v nadväznosti na § 3 a 3a ZoKV uplatnením väčšinového princípu pri posúdení reprezentatívnosti odborových organizácii a explicitne určil oprávnený subjekt príslušný ku kolektívnemu vyjednávaniu so zamestnávateľom. Súčasná konkurencia pracovnoprávnych štrajkov nie je možná, keďže z viacerých odborových organizácii pri ich spoločnej nedohode o postupe bola určená jedna (najreprezentatívnejšia), ktorá je spôsobilá ku kolektívnemu vyjednávaniu a uzatvoreniu kolektívnej zmluvy a následne k využitiu práva na štrajk v zmysle ZoKV k riešeniu kolektívneho sporu prostredníctvom štrajku. Právny poriadok ale v žiadnom ohľade nelimituje možnú existenciu viacerých štrajkov súčasne realizovaných u jedného zamestnávateľa na základe Ústavy SR alebo v kombinácii pracovnoprávneho a ústavného štrajku. Teoreticky sa môže stať, že jedna odborová organizácia vyhlási štrajk v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní ako nátlakový prostriedok riešenia kolektívneho sporu a iná forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku alebo samotní zamestnanci navzdory reprezentatívnejšej odborovej organizácii vyhlásia štrajk podľa Ústavy SR na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. Nielenže takáto situácia, ktorú umožňuje právny poriadok, je absurdná v zmysle samotnej existencie práva na štrajk i úlohy zástupcov zamestnancov i zamestnancov u zamestnávateľa, nedokonalosť právnej úpravy spôsobuje možnosť explicitného zneužitia kolektívneho pracovného práva a postavenia zástupcov zamestnancov v rozpore s ich vlastnými záujmami v rámci trhu práce. V takomto prípade by sme sa prikláňali v prípadnej žalobe na nezákonnosť štrajku k myšlienke, že posudzovanie by sa malo odvíjať od posúdenia dôvodov existencie konkrétnej odborovej organizácie a jej doterajšej činnosti v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Ani takýto postup pravdepodobne nebude právne konformný, lebo podobne ako v prípade ústavnoprávneho štrajku a chýbajúcich dôvodov pre jeho uplatnenie, sa rovnako nediferencujú a neposudzujú ani dôvody a formálne podmienky pre založenie odborových organizácii, keďže vznikajú na základe zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní

občanov. Na druhej strane by nasledujúca úvaha mohla viesť k obmedzovaniu práva na združovanie sa, ak by mu boli kladené prekážky v podobe subjektívneho posúdenia doterajšej alebo pravdepodobnej činnosti s odkazom na mnohé medzinárodné dokumenty Medzinárodnej organizácie práce alebo Európskej únie. Prípadný záver, že občianske združenie vystupuje ako odborová organizácia výlučne formálne pre využitie rôznych oprávnení, ktoré jej priznávajú pracovnoprávne predpisy, nie je právne relevantné, keďže nie je a nemôže byť dôvodom pre odňatie právneho statusu odborovej organizácie, či prípadné zrušenie takéhoto občianskeho združenia.

1.2 Vzťah práva na štrajk a práva na výluku

Subsidiárny prvok posudzovania právneho statusu práva na štrajk v slovenskom právnom poriadku z pohľadu naznačenej diferenciácie medzi ústavnoprávnym a pracovnoprávnym štrajkom tvorí i právne postavenie tzv. výluky. Analýza a následné východiská jej právneho ukotvenia neposkytujú len potrebné argumenty pre podporu načrtnutého odlišného charakteru medzi jednotlivými typmi štrajku, ale súčasne poskytujú nový pohľad na právo na štrajk s ohľadom na možnú pozíciu štátu (národného právneho poriadku) k akceptácii práva na štrajk a aktívneho/pasívneho spolupôsobenia nositeľa verejnej moci.

Právny rámec uplatnenia výluky zo strany zamestnávateľa obsiahnutý v § 27 ZoKV vnáša do už i tak nepochybne komplikovaného právneho stavu ďalšie nejasnosti predovšetkým v kontexte pôvodne predpokladaného dosiahnutia rovnováhy medzi prostriedkami „pracovného boja" medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Teoretické východiská vedy pracovného práva subsumujú pod pojem (pracovnoprávnej) výluky „*také rozhodnutie jedného alebo viacerých zamestnávateľov, ktoré sa v praxi prejavuje prerušením pracovného výkonu zamestnancov v podobe dočasného nepridelovania práce alebo v podobe nevpustenia zamestnancov na pracovisko a z toho vyplývajúcej nemožnosti zamestnancov vykonávať prácu z dôvodu dosiahnutia určitého predpokladaného (pracovnoprávneho) účelu alebo do okamihu upustenia od presadenia predpokladaných záujmov*".[41] Načrtnutá kostrbatá teoretická definícia pracovnoprávnej výluky len dokresľuje absolútny chaos v samotnom teoretickom i praktickom nastavení kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch, keď právny inštitút výluky je v podstate v podmienkach slovenského právneho poriadku obsolétny (do súčasnosti nebol v samostatnej histórii SR zaznamenaný praktický prípad, kedy by zamestnávateľ uplatnil právo výluky voči zamestnancov predovšetkým z dôvodu vlastného spôsobenia hospodárskych škôd). Na druhej strane právna úprava výluky v zásade nekorešponduje s existujúcim právnym ukotvením práva na štrajk ani podľa

41 WENGER, S.: Zulässige Mittel im Arbeitskampf. Bern: Stämpfli Verlag AG BERN, 2007, s. 30 a násl., ISBN 3 – 7272 – 0696 – 9. Podobne i MAIR, A.: Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältnissvon kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4, ISBN 978 – 3 – 211 – 09413 – 6.

zákona o kolektívnom vyjednávaní ani podľa Ústavy SR.

Teoretická možnosť zamestnávateľa, rovnako ako už bolo naznačené, využiť právo na uplatnenie výluky ako nátlakový prostriedok na zamestnancov pri snahe o presadenie vlastných predstáv napr. o formulácii pracovných podmienok v kolektívnej zmluve alebo všeobecne na pracovisku, totiž kontrastuje so samotnou podstatou nátlakových prostriedkov v oblasti pracovného práva. Zamestnanci uplatnením práva na štrajk využívajú hrozbu potenciálneho vzniku hospodárskych škôd u zamestnávateľa s cieľom dosiahnutia vlastných požiadaviek. Zamestnávateľ by uplatnením výluky spočívajúcej v prerušení práce vlastným rozhodnutím spôsobil vznik hospodárskych škôd spoločnosti (sám sebe), pričom však nedosiahol vytvorenie potrebného tlaku na zamestnancov (alebo ich zástupcov), aby ustúpili od svojich požiadaviek. Zohľadniť musíme rovnako, že napr. v prípade slovenského ZoKV je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom počas výluky náhradu mzdy vo výške polovice priemerného zárobku a u zamestnancov, voči ktorým bola uplatnená výluka, vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa Zákonníka práce. Napriek spoločnému ideovému základu štrajku a výluky a predpokladaného zabezpečenia rovnováhy „nátlakových prostriedkov subjektov pracovnoprávnych vzťahov“ praktické dôsledky uplatnenia oboch práv významne determinujú ich využitie v praxi. Zamestnávateľ by uplatnením výluky voči zamestnancom sám sebe spôsobil hospodárske škody pozastavením výkonu práce zamestnancov a súčasne musel poskytovať náhradu mzdy v určenej výške. Z načrtnutých dôvodov sú ustanovenia o výluke v ZoKV skôr teoretické s malým predpokladom na ich praktickú aplikáciu.

Naznačený rozpor pri využití práva na štrajk a výluky možno považovať za právne irelevantný (v závislosti na subjektívnom rozhodnutí zamestnávateľa), podstata oboch pracovnoprávnych inštitútov zodpovedá obsahovej náplni vymedzeniu „pracovného boja“/riešenia sporov medzi zamestnancami a zamestnávateľom vo väzbe na prerušenie práce zamestnancami ako prostriedku nátlaku. Podobne ako plne rešpektuje hranice regulácie pracovnoprávnych vzťahov prípadne pracovného práva a obmedzuje sa len na reguláciu prostredníctvom noriem pracovného práva. Zásadne rozporne vyznieva existencia výluky vo vzájomnej komparácii s právom na štrajk podľa Ústavy SR. Ústava SR totiž žiadne právo na výluku nepozná a zamestnávateľom ani nepriznáva. Právo na výluku by sme mohli nanajvýš odvodiť zo všeobecného práva na kolektívne vyjednávanie v čl. 36, keď by jeho ustanovenie explicitne neuvádzalo, že o.i. právo na kolektívne vyjednávanie sa priznáva zamestnancom ako prostriedok na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Takto konštruovanú právnu úpravu SR možno považovať za vhodnú najmä z pohľadu vzniku samotného kolektívneho pracovného práva ako prostriedku na zlepšovanie pracovných podmienok, ktoré ako právo prináleží výlučne zamestnancom alebo ich zástupcom, nie zamestnávateľovi. Právo na štrajk bez ohľadu na jeho diferenciáciu na ústavnoprávny a pracovnoprávny štrajk má oporu v Ústave SR, a to predovšetkým

z dôvodu, že národný i európsky zákonodarca dôsledne nasleduje základný funkčný ekvivalent každého pracovnoprávneho inštitútu spočívajúceho v snahe o vyrovnanie faktickej ekonomickej nerovnosti na trhu práce medzi zamestnancom a zamestnávateľom a systematicky sa snaží zamestnancovi poskytnúť právne prostriedky ochrany jeho práv s akceptovaným zvýhodnením postavenia zamestnanca ako slabšieho subjektu (ochranná funkcia pracovného práva). Akékoľvek argumenty o nerovnosti práv subjektov pracovnoprávnych vzťahov v rámci individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov musíme odmietnuť s poukazom na nepochopenie fundamentálneho významu pracovnoprávnej regulácie. Pracovné právo nemôže nikdy poskytovať a zabezpečovať vyvážený vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, pretože jeho imperatívom je vždy vyrovnávanie existujúcej integrálnej nerovnosti medzi subjektami pracovnoprávnych vzťahov.

Pre zachovanie komplexnosti výkladu práva na štrajk a všeobecne nátlakových prostriedkov pracovného boja je potrebné spomenúť ešte tzv. bojkot (Boykott). Bojkot predstavuje rovnako nátlakový prostriedok na presadenie záujmov určitých skupín, nemusí sa orientovať výlučne na oblasť pracovného práva, ale skôr vo všeobecnej rovine ochrany určitých sociálnych, spoločenských alebo hospodárskych záujmov. Jeho podstatou je odmietanie pracovnej angažovanosti voči konkrétnemu zmluvnému partnerovi, odmietanie používania alebo spotrebovávania jeho výrobkov alebo služieb. Základnou podmienkou úspešnosti bojkotu (t.j. často zmeny konania protistrany, ktorá je predmetom bojkotu) je zapojenie čo najväčšieho počtu osôb, ktoré sa bojkotu zúčastňujú a jeho značná medializácia a získanie sympatii verejnosti so správaním bojkotujúcich osôb. Nemusí sa bezodkladne viazať len na osoby v postavení zamestnancov, ale aj na ostatné fyzické osoby. Skutočný účinok bojkotu je stredný alebo takmer žiadny. Slúži skôr len na upozornenie negatívnej praktiky na trhu práce a preto je často kombinovaný v prípade vzájomného prekryvu s dôvodmi štrajku s jeho rôznymi formami.[42]

1.3 Vzťah práva na štrajk a štátneho zriadenia

Vzájomné porovnanie práva na štrajk a práva na výluku otvára ďalší problém spočívajúci v samotnom vzťahu štátu (nositeľa verejnej moci) k obom formám nátlakových prostriedkov, či skôr k akceptácii (tolerancii) použitia takýchto masových, konfliktných, foriem riešenia vzájomných sporov. Požiadavka na určitú formu správania od štátu sa odvíja od nového vnímania práva na štrajk v rámci modernej pracovnoprávnej literatúry. Právo na štrajk sa v novej interpretácii pokladá za sociálne právo fyzických osôb a odchyľuje sa od doterajšej zaužívanej koncepcie identifikujúcej právo na štrajk ako výlučnú súčasť práva na slobodu združovania (právo na slobodu

42 MAIR, A.: Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältnissvon kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4, ISBN 978 – 3 – 211 – 09413 – 6.

zhromažďovania, právo na kolektívne vyjednávania). Teoretický dôsledok načrtnutého posunu v charaktere práva na štrajk sa prejavuje v okamihu, keď sa začneme bližšie zaoberať obsahom oboch koncepcii. Základné ľudské práva a slobody, ktoré priznávajú fyzickej osobe možnosť konania na základe vlastného rozhodnutia alebo zaručujú napr. slobodu myslenia, vierovyznania a pod, sú primárne koncipované ako garancie pred zásahom štátu (nositeľa verejnej moci) do osobného rozvoja každého človeka, pričom sa nevyžaduje žiadna forma spolupôsobenia štátu, len zdržanie sa akýchkoľvek zásahov v predmetných oblastiach.[43] Sociálne práva naopak požadujú určitú formu spolupôsobenia a zaručujú fyzickej osobe určité štátne (pozitívne) zásahy. To znamená, že už nestačí napr. len garancia slobody združovania a následne uplatnenie práva na štrajk, ale aj určitá forma aktívneho/pasívneho pôsobenia štátu v rámci práva na štrajk.

V zásade môžeme identifikovať tri základné pozície právneho poriadku (štátneho zriadenia) k právu na štrajk a jeho uplatnenia v praxi:

a. právny poriadok môže právo na štrajk odmietať (neuznávať), resp. ho prostredníctvom právnych predpisov priamo postihovať,
b. právny poriadok môže právo na štrajk tolerovať, t.j. účasť na štrajku nie je postihovaná napr. normami trestného práva, pričom jeho rešpektovanie je výsledkom pragmatického postoja v podobe nutného zla,
c. právny poriadok môže právo na štrajk uznávať (akceptovať) najmä prostredníctvom právneho ukotvenia tzv. pracovného boja (spôsobu riešenia sporov medzi subjektami pracovnoprávnych vzťahov).

Pri pohľade na vývoj postoja štátneho zriadenia v rámci geografických hraníc pôvodného Československa, môžeme konštatovať, že právny poriadok ČSR a neskôr aj samostatných republík prešiel všetkými troma formami. Podľa zákona č. 117/1852 bol štrajk považovaný za prostriedok, ktorým prichádzalo k porušovaniu verejného poriadku a jeho iniciátori mohli byť trestne stíhaní podľa ustanovení § 479 – § 481. Zákon presne vymedzil, že za priestupky sú považované nielen štrajky robotníkov s cieľom dosiahnutia lepších mzdových podmienok, ale napr. aj živnostníkov či podnikateľov, ktorí usilovali o zmenu pracovného pomeru alebo ceny tovarov. Právny poriadok aproboval právo na štrajk až v 70. rokoch 19. storočia. V tomto období bolo právo na štrajk priznané len robotníckych profesiám a uplatniteľné len z dôvodu presadzovania hospodárskych cieľov (zákon č. 43/1870 ř. zák. koaliční zákon). Štrajky prestali byť trestne stíhané, ale to len v prípade, pokiaľ počas nich neprišlo k ohrozeniu verejného pokoja a poriadku.[44] Tento zákon priznával robotníkom aj iné práva,

43 WENGER, S.: Zulässige Mittel im Arbeitskampf. Bern: Stämpfli Verlag AG BERN, 2007, s. 30 a násl., ISBN 3 – 7272 – 0696 – 9.

44 ŠUBRT, B.: Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky, 1. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991, s. 77, ISBN 80 – 208 – 0231 – 2.

napríklad odborovo sa združovať a to predovšetkým pri presadzovaní vyššej mzdy a priaznivejších pracovných podmienok.[45] Koaliční zákon z roku 1870 sa nevzťahoval na územie neskoršej Slovenskej republiky. Tu platil právny rámec, ktorý akékoľvek robotnícke akcie zakazoval i trestal, a to prostredníctvom trestného zákona o zločinoch a prečinoch z roku 1878. Až prijatím zákona č. 309/1921 proti útisku a na ochranu slobody v zhromaždeniach bola zrušená trestnosť štrajku. Zákon ustanovil, že štrajk alebo výluku nie je možné považovať za ujmu postihovanú podľa trestných predpisov.[46] Zaujímavým sa v uvedenej súvislosti javí rozsudok vtedajšieho odvolacieho súdu (Rt 4644/1933 z 28. 2. 1933, Zm I 878/31), ktorý posudzoval trestnosť práva na štrajk práve pri zásadnej zmene upustenia od trestnosti účasti na štrajku a preukázanie pochybenia súdu prvej stolice, ktorý nerešpektoval zmenu postoja právneho poriadku.[47]

Za trvania prvej československej republiky bolo právo na štrajk právne ukotvené v zákone č. 217/1936 o sprostredkovaní práce. § 5 upravoval povinnosti zamestnávateľa a zamestnaneckej odborovej organizácie. Tieto subjekty boli povinné písomne oznámiť začatie alebo ukončenie štrajku či výluky verejným sprostredkovateľniam práce. V povojnovom období bol štrajk upravený zákonom č. 165/1946 Zb., o trestnej ochrane národných podnikov a zákonom č. 27/1947 Zb. o trestnej ochrane vykonávania dvojročného hospodárskeho plánu, kedy z oboch zákonov vyplývalo jediné, a to, že štrajk nemožno považovať za trestný čin. Za totalitných režimov právny poriadok štrajk buď priamo zakazoval, alebo ho síce nezakazoval výslovne, ale stíhal účasť na ňom ako porušenie pracovnej disciplíny.[48] Práca bola považovaná za povinnosť každého práceschopného občana a za vec cti. Nepracovať znamenalo nedostatok „kázne" a porušenie základných povinností jednotlivca voči spoločnosti. Neprípustnosť

45 ŠUBRT, B.: Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky, 1. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991, s. 9, ISBN 80 – 208 – 0231 – 2.

46 KALLAB, J. – HERRNRITT, V.: Trestní zákony československé platné v Čechách a v zemi Moravskoslezské, 3. přepracované a značně rozmnožené vydání. Praha, 1993, s. 621.

47 Z výroku a odôvodnenia súdu: „Odborový funkcionář jest poškozeným, pokud výrok o trestnosti stávky jest mu pachatelem vložen do úst, neboť toto jej poškozuje u ostatního dělnictva, jehož zájmy hájí. Pokud jde o soukromého obžalobce Emila G., nelze si po právní stránce dobře vysvětliti, jak dospěl první soud k názoru, že stávka je nedovoleným činem trestným, s tohoto právního stanoviska označuje pak za bezvadný výrok, který podle letáku prý Emil G. pronesl, že stávkovati je zločinem, vždyť přece § 3 zákona čís. 43/1870 ř. zák., jenž označoval jako trestná jen určitá jednání za stávky, byl zrušen § 7 zákona čís. 309/21 a § 1 odst. 2 téhož zákona zmiňuje se o stávkách. Jiným zákonem stávka nebyla prohlášena za trestný čin. Ostatně záleží jen na tom, jaký byl smysl a účel pozastavené věty v souzeném případě. Nemůže býti pochybnosti, že stávka jest dělníky všeobecně považována za důležitý a účinný prostředek v hospodářském boji dělnictva proti podnikatelům a s tohoto hlediska bylo by pak uvažovati, zda jest obviňování vyslovené proti dělnickému odborovému tajemníku, jehož úkolem přece jest hájiti zájmy dělnictva, že odsuzuje stávku jako zločin, obviňováním z nepočestného činu nebo smyšlení se stanovisko dělnictva, pro něž leták s pozastavenou statí byl určen. Jest proto rozsudek i v této části zmatečný podle § 281 čís. 9 a) tr. ř. Bylo proto rozsudek zrušiti a věc vrátiti soudu první stolice, by ji znovu projednal a rozhodl"

48 GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 655 a násl., ISBN 80 – 210 – 3558 – 7.

štrajku v socialistických krajinách predstavoval argument ideologický a ekonomický. To znamená, že by bolo nezmyselné používať prostriedok nátlaku voči štátu, ktorý je totožný s vládnucou robotníckou triedou.[49] Nič sa nezmenilo ani prijatím Zákonníka práce roku 1965, pretože i naďalej dopadali na prípady štrajkov ustanovenia týkajúce sa porušenia pracovnej disciplíny a to až do roku 1990. V roku 1976 prostredníctvom ratifikácie Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach bolo právo na štrajk de jure uznané. Tento pakt bol do československého právneho poriadku transformovaný vyhláškou ministerstva zahraničia č. 120/1976 Zb., pričom právo na štrajk je obsiahnuté v článku 8.[50]

49 CHYSKÝ, J.: Stávka a právo na stávku. Právník, 1969, č. 7, s. 512 – 513, ISSN 0231 – 6625.

50 ŠUBRT, B.: Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky, 1. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991, s. 9 – 77, ISBN 80 – 208 – 0231 – 2.

II. Právo na štrajk v európskom práve a práve Medzinárodnej organizácie práce

Právo na štrajk je garantované vo viacerých multilaterálnych medzinárodných zmluvách prijatých najmä na platforme Medzinárodnej organizácie práce. Právne ukotvenie našiel i v Európskej sociálnej charte a Charte základných práv Európskej únie. Vo všetkých prípadoch sa základná premisa pri jeho praktickej aplikácii orientuje na skutočnosť, že jeho realizácia nie je možná bez zodpovedajúcej právnej úpravy v rámci vykonávacích právnych predpisov. Zväčša sa predmetné dokumenty obmedzujú len na všeobecné deklarácie o garancii práva na štrajk, podrobnú úpravu pritom ponechávajú na iné, vnútroštátne právne predpisy aj s ohľadom na samotnú diferenciáciu práva na štrajk (ústavnoprávny, pracovnoprávny). Ani predpisy sekundárneho práva Európskej únie neupravujú otázku štrajku uceleným spôsobom. Viaceré smernice sa tejto oblasti okrajovo dotýkajú. Problematiku štrajku je potrebné vnímať aj v súvislosti s procesom kolektívneho vyjednávania. V tomto smere právo EÚ tiež nepokročilo omnoho ďalej.

2.1 Právo na štrajk v normotvorbe Rady Európy

Rada Európy poskytuje v článku 11 *Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd*[51] garanciu slobody zhromažďovania a združovania. *Európska sociálna charta*, ako aj *Revidovaná Európska sociálna charta*[52] upravuje právo na kolektívne vyjednávanie v článku 6, v rámci svojej druhej časti. Článok 6 ods. 4 zaručuje zamestnancom a zamestnávateľom právo na kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výhradou záväzkov, ktoré by mohli vyplynúť z platných kolektívnych zmlúv. Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva v Štrasburgu (ďalej len „*ESĽP*“), do ktorého právomoci patrí aj výklad ustanovení (Revidovanej) Európskej sociálnej charty, síce neposkytuje jednoznačnú odpoveď na otázku definície štrajku, článok 6 ods. 4 sa vykladá v tom zmysle, že sa netýka tzv. politického štrajku. Zo znenia tohto ustanovenia pomerne jednoznačne vyplýva, že upravuje len štrajk v prípade konfliktu záujmov v rámci kolektívneho vyjednávania, nie však iné druhy štrajku. Na druhej strane ale ESĽP vytvoril doktrínu pomerne širokej interpretácie termínu *konflikt záujmov*. V rámci systému pravidelného monitorovania legislatívy členských štátov, na ktorom Revidovaná Európska sociálna charta spočíva, Európsky výbor pre sociálne práva vyčíta členským štátom predovšetkým zužovanie katalógu dôvodov, pre ktoré sa môže štrajk uskutočniť, obmedzovanie práva na štrajk len na odbory, stanovovanie reštriktívnych procedurálnych podmienok, napr. vo

51 Dohovor bol ratifikovaný ČSFR dňa 19. marca 1992. Publikovaný bol v Oznámení Federálneho ministerstva zahraničných veci č. 209/1992 Zb.

52 Revidovaná Európska sociálna charta bola uverejnená v Zbierke zákonov pod číslom 273/2009 Z.z. a platnosť pre Slovenskú republiku nadobudla dňa 1.6. 2009.

vzťahu k tajnému hlasovaniu a oznamovacej povinnosti a tiež uplatňovanie neúmerne extenzívnej definície tzv. nevyhnutných služieb.[53]

2.2 Právo na štrajk a právna úprava kolektívnych akcií v práve Európskej únie

Európska únia garantuje právo na štrajk predovšetkým v *Charte základných práv EÚ*[54] (ďalej len „*Charta*"), ktorá po vstupe tzv. *Lisabonskej zmluvy* do platnosti nadobudla charakter prameňa primárneho práva Európskej únie[55]. Charta sa zaoberá touto problematikou vo svojej IV. hlave, s názvom Solidarita, konkrétne v článku 28, nesúcom názov Právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie. Charta zaručuje pracovníkom a zamestnávateľom, resp. ich príslušným organizáciám v súlade s právom EÚ a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku. Dôležitá je tu najmä formulácia „*na zodpovedajúcich úrovniach*", ktorá poskytuje právny základ pre kolektívne akcie nielen na vnútroštátnej úrovni v rámci jednotlivých členských štátov, ale aj na širšej úrovni. Charta základných práv EÚ, podobne ako Revidovaná Európska sociálna charta, upravuje len kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním a nevenuje pozornosť iným druhom kolektívnych akcií.

K podpore sociálneho dialógu na európskej úrovni sa EÚ zaviazala aj v X. hlave *Zmluvy o fungovaní Európskej únie* (ďalej len „*ZfEÚ*"). V zmysle článku 154 ZfEÚ Európska únia podporuje porady sociálnych partnerov na úrovni EÚ a zaväzuje sa konzultovať s nimi navrhované opatrenia v oblasti sociálnej politiky. Dialóg sociálnych partnerov pritom podľa článku 155 môže vyústiť aj do zmluvných vzťahov vrátane dohôd, ktoré je následne možné vykonať rozhodnutím Rady na návrh Európskej komisie. V tomto prípade ide o sociálny dialóg, ako aj zmluvné vzťahy v rámci legislatívneho procesu na úrovni Európskej únie.[56] Môžeme teda konštatovať, že súčasná právna úprava, aspoň čiastočne, pokrýva otázky sociálneho dialógu na najnižších (vnútroštátna úroveň) a najvyšších podlažiach (úroveň EÚ), bez právnej pozornosti ale doposiaľ zostáva stredná úroveň – kolektívne vyjednávanie (vrátane uzatváranie kolektívnych dohôd) a kolektívne akcie (vrátane štrajku) v rámci

53 STEWARD, A. - BELL, M. (ed): The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states. Liverpool: The Institute of Employment Rights, 2008.

54 Publikovaná v Úradnom vestníku EÚ 14.12.2007 pod číslom 2007/C 303/01.

55 Vo vzťahu k Veľkej Británii, Poľsku a Českej republike sa uplatňuje výnimka.

56 V tomto kontexte je potrebné vyzdvihnúť skutočnosť, že spolupráca sociálnych partnerov na európskej úrovni v zmysle právneho rámca daného Zmluvou o fungovaní EÚ (pôvodne Zmluva o založení Európskeho spoločenstva) funguje veľmi dobre a prináša konkrétne výsledky napríklad v podobe Smernice č. 99/70/ES o rámcovej dohode o práci na určitú dobu alebo Smernice č. 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

nadnárodných korporácií a vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami v rôznych krajinách.

Právo EÚ neupravuje v sekundárnej legislatíve systematickým spôsobom oblasť kolektívneho vyjednávania a práva na štrajk. Vykonávacie predpisy týkajúce sa článku 28 Charty základných práv EÚ možno nájsť najmä vo vnútroštátnych právnych poriadkoch jednotlivých členských krajín, ktoré uplatňujú veľmi rôznorodé prístupy. Mnoho predpisov sekundárneho práva EÚ túto oblasť upravuje čiastkovo, resp. aspoň okrajovo. Spomeňme napríklad *Smernicu Rady č. 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania*, *Smernicu Rady č. 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov* alebo *Smernicu č. 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve*. Posledne menovaná smernica pritom v článku 4 ods. 4 písm. b) podobne ako Charta základných práv EÚ stanovuje, že porady sa majú realizovať *na príslušnej úrovni* vedenia podniku a zástupcov zamestnancov, v závislosti od prejednávanej otázky. Podobné formulácie nájdeme aj v *Smernici Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod*, či v *Smernici Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní*. Smernica o hromadnom prepúšťaní a Smernica o prevodoch podnikov zase uvádzajú, že sa majú uplatniť bez ohľadu na to, či príslušné rozhodnutie je uskutočnené na úrovni zamestnávateľa alebo na úrovni podniku, ktorý riadi zamestnávateľ.[57] Európske právo vytvorením právneho rámca pre informovanie a konzultácie sociálnych partnerov na nadnárodnej úrovni podporuje túto formu sociálneho dialógu a nepriamo dáva impulz zahájeniu nadnárodného kolektívneho vyjednávania, pre ktoré bude nepochybne potrebné skôr, či neskôr vytvoriť adekvátne právne prostredie.

Čiastkovú právu úpravu niektorých otázok súvisiacich s nadnárodným štrajkom možno nájsť aj v „najsilnejšom" druhu prameňov európskeho práva – v nariadení. Ide o tzv. *Nariadenie Rím II*[58], ktoré je prameňom európskeho medzinárodného práva súkromného a právnym nástrojom unifikujúcim kolízne normy v oblasti mimozmluvného záväzkového práva. Z nášho pohľadu je zaujímavý najmä článok 9 Nariadenia Rím II, nesúci trochu krkolomný názov „Protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania". Ide o právnu úpravu rozhodného práva pokiaľ ide o zodpovednosť za škodu spôsobenú štrajkom či výlukou, avšak len pokiaľ sa konajú v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním. Nejde teda o všeobecnú

57 ALES, E. et all: Transnational Collective bargaining. Past, Present and Future. Final Report. Brussels: European Commission, 2006, s. 31.

58 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (Rím II).

právnu úpravu zodpovednosti za škodu spôsobenú štrajkom, toto ustanovenie sa týka len štrajku uskutočneného v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním. V zmysle článku 9 rozhodným právom je v tomto prípade právo krajiny, na území ktorej sa protestné opatrenie vykonalo alebo má vykonať.

2.3 Právo na štrajk v aktuálnej legislatívnej normotvorbe Európskej únie v kontexte judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (Monti II)

Rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vo veciach Viking[59] a Laval[60] vyvolali vášnivú diskusiu, ktorá sa okrem iného týkala aj problematiky nadnárodného štrajku na úrovni EÚ. Po rozsiahlom verejnom pripomienkovom konaní Európska komisia v marci 2012 predstavila návrh *Nariadenia o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby.*[61] Opäť raz sa spustila búrlivá debata, ktorá napokon vyústila do stiahnutia návrhu Komisiou v septembri 2012.

Viking a Laval

Prípad Laval (C-341/05) sa týka Lotyšskej stavebnej spoločnosti Laval un Partneri, ktorá získala kontrakt na obnovu objektu školy vo švédskom meste Vaxholm. Za týmto účelom spoločnosť Laval vyslala do Švédska lotyšských zamestnancov, ktorí tam mali prostredníctvom dcérskej spoločnosti *L&P Baltic Bygg AB* pracovať na zmienenom projekte rekonštrukcie školy. V júni 2004 švédske odbory zo sektoru stavebníctva a verejných prác iniciovali stretnutie so spoločnosťou *L&P Baltic Bygg AB* za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Po krachu týchto rokovaní švédske odbory v novembri 2004 zahájili kolektívne akcie. Blokáda staveniska účinne zabránila vstupu zamestnancov Laval-u na ich pracovisko, ako aj dodávke akýchkoľvek materiálov a tovarov na miesto stavby. Neskôr švédske odbory spustili solidárne kolektívne akcie, zamerané proti všetkým operáciám spoločnosti Laval vo Švédsku. Celý prípad sa napokon dostal až pred Súdny dvor EÚ,[62] ktorý bol konfrontovaný s niekoľkými otázkami. Okrem výkladu Smernice o vysielaní pracovníkov[63] (ďalej len „smernica o vysielaní“) to bola tiež otázka, či predmetné kolektívne akcie boli v súlade

59 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Laval C – 438/05.

60 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Laval C – 341/05.

61 Návrh Nariadenia Rady o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby. COM(2012) 130 final. Európska Komisia, Brusel, 21.3.2012. Dostupné na internete: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:SK:PDF.

62 Do 1. decembra 2009 Európsky súdny dvor.

63 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

s ustanoveniami Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej len „Zmluva“)[64] o voľnom pohybe služieb a zákaze diskriminácie na základe štátnej príslušnosti.

V prípade Viking (C-438/05) fínska prepravná spoločnosť Viking prevádzkovala plavidlo s názvom Rosella na linke medzi mestami Helsinki a Tallinn. Na rovnakej trase premávali aj estónske plavidlá, požívajúce pritom výhody plynúce z nižších mzdových nákladov podľa estónskeho práva. Keďže prevádzka Roselly za týchto okolností nebola konkurencieschopnou, spoločnosť Viking mala v úmysle plavidlo preregistrovať tak, aby plávalo pod estónskou, prípadne nórskou vlajkou, čo by umožnilo uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy, stanovujúcej nižšie mzdy. Fínsky odborový zväz námorníkov, pridružený k Medzinárodnej federácii zamestnancov dopravy (*International federation of transport workers*, ďalej "*ITF*"), reagoval vyhlásením štrajku, ktorý smeroval proti úmyslu spoločnosti Viking preregistrovať plavidlo a naopak, požadoval navýšenie počtu členov posádky na Roselle. Keď spoločnosť Viking odmietla ustúpiť od svojich zámerov, odbory požadovali záruky, že akákoľvek zmena vlajky nebude viesť k prepúšťaniu, ani k zmenám pracovných podmienok bez súhlasu zamestnancov.

Pre pochopenie prístupu Súdneho dvora EÚ k týmto prípadom je nevyhnutné si uvedomiť, že oba prípady sa týkali výkladu ustanovení Zmluvy o voľnom pohybe služieb a slobode usadiť sa.[65] Súdny dvor nebol primárne konfrontovaný s problematikou štrajku, resp. kolektívnych akcií. Ďalej je potrebné mať na pamäti, že v rozhodujúcom čase primárne právo EÚ nielenže neposkytovalo žiadnu priamu ochranu právu na štrajk, ale naopak, článok 137 ods. 5 Zmluvy (článok 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní EÚ) jednoznačne vylučuje právo združovať sa, právo na štrajk, ako aj právo na výluku z regulačnej právomoci Európskej únie.

Úloha Súdneho dvora EÚ tak, ako ju definuje článok 220 Zmluvy, spočíva v zaisťovaní správnej interpretácie tejto Zmluvy. Základný cieľ Európskych spoločenstiev, ako aj samotných zakladajúcich zmlúv v historickej perspektíve, mal ekonomickú povahu – bolo ním vytvorenie jednotného trhu. Ďalšie ciele a ustanovenia boli postupne dopĺňané až omnoho neskôr, po náročných a bolestných politických rokovaniach. Európska únia do súčasnosti nemá právomoc prijímať legislatívne návrhy týkajúce sa práva na štrajk. Keďže Zmluva o založení Európskeho spoločenstva neobsahovala žiadne ustanovenie, ktoré by chránilo právo na štrajk, ale práve naopak, hlavným cieľom Zmluvy bola podpora ekonomických slobôd, bolo možné očakávať, že Súdny dvor spraví presne to, čo napokon spravil, čiže chrániť Zmluvu, t.j. ekonomické slobody.

64 Od 1. decembra 2009 Zmluva o fungovaní Európskej únie.

65 Porovnaj: HENDRICKX, F:. Beyond Viking and Laval: the evolving European context. Comparative Labor Law and Policy Journal. 2011, 32 (4), s. 1062.

Z toho pohľadu môže byť prekvapením, akú významnú pozornosť a váhu napokon Súdny dvor právu na štrajk venoval. Súdny dvor si v tomto prípade prisvojil pomerne široké právo voľnej úvahy a na základe značne širokého výkladu primárneho práva dospel k záveru, **že právo na kolektívne akcie, vrátane práva na štrajk, musí byť uznané ako základné právo, tvoriace neoddeliteľnú súčasť všeobecných princípov komunitárneho práva, dodržiavanie ktorých Súdny dvor zabezpečuje**.[66]

Napriek uznaniu práva na štrajk ako základného práva, ktoré musí byť chránené Súdnym dvorom, Súdny dvor už ďalej neposkytol právu na štrajk imunitu voči základným slobodám, explicitne chráneným primárnym právom.[67] Ako poukazuje prof. Hendrickx,[68] poskytnutie takejto imunity by sa dalo očakávať vzhľadom na prístup, ktorý Súdny dvor zaujal v prípade Albany.[69] V tomto prípade Súdny dvor judikoval, že kolektívne zmluvy spadajú mimo rámca článku 105 ZfEÚ (pravidlá hospodárskej súťaže), keďže v opačnom prípade by sociálne ciele, sledované týmito zmluvami, boli vážne ohrozené.[70] Navyše podobný prístup možno nájsť aj v tzv. nariadení Monti I,[71] ktoré v článku 2 uvádza, že *nariadenie sa nesmie vykladať tak, aby akýmkoľvek spôsobom ovplyvňovalo uplatňovanie základných práv uznávaných v členských štátoch, vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať. Medzi tieto práva môže patriť aj právo alebo sloboda uskutočniť iné kroky, ktoré v členských štátoch podliehajú osobitým systémom priemyselných vzťahov*. Smernica o službách,[72] prijatá o osem rokov neskôr, obsahuje rovno dve ustanovenia, poskytujúce imunitu vo vzťahu k celej škále pracovnoprávnych otázok. V zmysle článku 1 ods. 6 smernica o službách *neovplyvňuje pracovné právo (...)*. Článok 1 ods. 7 ďalej stanovuje, že smernica *neovplyvňuje výkon základných práv, ako ich uznávajú členské štáty a právo Spoločenstva. Neovplyvňuje ani právo vyjednávať, uzatvárať a uplatňovať kolektívne zmluvy a právo na pracovné opatrenie v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi, ktoré rešpektujú právo Spoločenstva.*

Hoci tento „Monti prístup" môže na prvý pohľad vyzerať príjemne, otvorene povedané, nie je výsledkom hlbokej intelektuálnej úvahy. Ide jednoducho o politický kompromis. Formulácia „*neovplyvňuje*" nehovorí nič podstatné. Predstavuje len pokus zatvoriť oči a predstaviť si, že základné práva a základné slobody existujú v dvoch rôznych vesmíroch a navzájom sa neovplyvňujú. Bohužiaľ, takáto predstava

66 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Viking C – 438/05, bod 44.

67 HENDRICKX, F.: Beyond Viking and Laval: the evolving European context. Comparative Labour Law and Policy Journal. 2011, 32 (4), s. 1063.

68 Ibidem, s. 1063.

69 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Albany C – 67/96.

70 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Albany C – 67/96, bod 60.

71 Nariadenie Rady (ES) č. 2679/98 zo 7. decembra 1998 o fungovaní vnútorného trhu vo vzťahu k voľnému pohybu tovaru medzi členskými štátmi.

72 Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu.

má ďaleko od reality. V skutočnosti sa tieto dve kategórie navzájom konfrontujú a bolo len otázkou času, kedy bude niekto musieť rozťať gordický uzol a jasne definovať vzťahy medzi základnými právami a základnými ekonomickými slobodami. Kedže tak európsky zákonodarca nebol schopný, či ochotný učiniť, šancu využil Súdny dvor EÚ.

Vo veciach Laval a Viking Súdny dvor neaplikoval prístup, známy z jeho predošlého rozhodnutia vo veci Albany. Namiesto toho v prípadoch Laval a Viking Súdny dvor jasne prehlásil, že právo na štrajk je základným právom, tvoriacim neoddeliteľnú súčasť všeobecných princípov práva Spoločenstva, dodržiavanie ktorých ochraňuje samotný Súdny dvor. Tento výrok možno vykladať tak, že súd priznal **rovnakú právnu silu** základným právam aj základným ekonomickým slobodám. Súdny dvor teda riešil veci Laval a Viking ako **konflikt medzi základnými právami a základnými ekonomickými slobodami**. Ako riešenie Súdny dvor vyvinul sofistikovanú metódu **vyvažovania** týchto dvoch entít.

Východiskovým bodom pre Súdny dvor bola predbežná otázka, či prišlo k obmedzeniu voľného pohybu služieb. Na úvod súd priznal, že za určitých okolností môže právo na štrajk spôsobiť obmedzenie slobody usadiť sa alebo slobody poskytovať služby.[73] Jadro rozhodnutí vo veciach Laval a Viking spočíva vo formulácii **štyroch podmienok, za splnenia ktorých sa** takéto **obmedzenie považuje za prípustné**.[74] Tieto štyri podmienky môžeme rozčleniť do dvoch kategórií, vytvárajúcich tzv. *test legitimity* a *test proporcionality*. Teda obmedzenie voľného pohybu služieb alebo slobody usadiť sa musí splniť nasledovné podmienky:

A. Test legitimity

1. Sledovať **legitímny cieľ**, zlučiteľný s ustanoveniami Zmluvy a
2. Byť odôvodnený **naliehavými dôvodmi verejného záujmu**,

B. Test proporcionality

3. Musí byť **spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ** *(podmienka spôsobilosti)* a
4. **Nesmie ísť nad rámec toho, čo je** na jeho dosiahnutie **nevyhnutné** *(podmienka nevyhnutnosti).*

Pri riešení týchto prípadov na základe uvedených kritérií Súdny dvor dospel vo veci Viking k záveru, **že právo na štrajk na účely ochrany zamestnancov je legitímnym cieľom**, ktorý v zásade pripúšťa obmedzenie jednej zo základných slobôd, garantovaných Zmluvou a **že ochrana zamestnancov je jedným z naliehavých dôvodov verejného záujmu, uznaných Súdnym dvorom**.[75] Súdny dvor ďalej zdôraznil, že je úlohou vnútroštátnych súdov, aby v konkrétnom prípade posúdili,

73 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Viking C – 438/05, bod 74.

74 Ibidem, bod 75.

75 Ibidem, bod 77. Rozhodnutie SD EÚ vo veci Laval C – 341/05, bod 103.

či daná kolektívna akcia skutočne sleduje ciele, týkajúce sa ochrany zamestnancov. Zároveň však Súdny dvor obmedzuje voľnú úvahu vnútroštátnych súdov tým, že stanovuje, že cieľ ochrany zamestnancov nemožno považovať za naplnený vtedy, ak dotknuté pracovné miesta alebo pracovné podmienky nie sú narušené alebo vážne ohrozené.[76] Podľa názoru Súdneho dvora kolektívna akcia v prípade Viking v zásade spĺňa podmienky testu legitimity.

Pokiaľ ide o test proporcionality, Súdny dvor opäť zdôrazňuje, že jeho aplikácia je v konkrétnych prípadoch v právomoci vnútroštátnych súdov. Súdny dvor ani v tomto prípade neváha s poskytnutím detailnejšieho návodu. Vo vzťahu k tretiemu kritériu Súdny dvor uvádza, **že je nesporné, že štrajk je jedným z hlavných nástrojov, ktoré odbory využívajú na ochranu záujmov svojich členov**.[77] Pri rozhodovaní o štvrtom kritériu Súdny dvor poukazuje na to, že vnútroštátne súdy musia preskúmať, či v danom prípade sú dostupné iné prostriedky, menej invazívne vo vzťahu k slobode usadiť sa a či odbory tieto prostriedky vyčerpali pred zahájením samotného štrajku s odkazom na vnútroštátnu legislatívu.[78] Prípad Viking bol napokon ukončený na základe mimosúdneho vyrovnania. Bohužiaľ žiadne ďalšie detaily neboli zverejnené.[79]

Čo sa týka posúdenia prípadu Laval Súdnym dvorom, opäť bolo potvrdené, že štrajk spĺňa podmienky testu legitimity.[80] Avšak požiadavky testu proporcionality v tomto prípade podľa názoru Súdneho dvora naplnené neboli.[81] Ako poukazuje prof. Hendrickx, je potrebné si uvedomiť, že tento prípad bol veľmi úzko spojený tiež s problematikou vysielania zamestnancov a výkladu smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.[82] Súdny dvor vzal do úvahy skutočnosť, že cieľom kolektívnej akcie bolo prinútiť spoločnosť Laval k podpisu kolektívnej zmluvy, čo išlo ďaleko nad rámec vymáhania tzv. tvrdého jadra pracovných podmienok v zmysle smernice 96/71/ES. Navyše významnú úlohu v rozhodovaní a argumentácii súdu zohral tiež fakt, že Švédsko má veľmi špecifický systém vnútroštátneho sociálneho dialógu.[83]

Švédsky vnútroštátny súd, ktorý mal napokon vyniesť vo veci konečné rozhodnutie, musel zodpovedať otázku, či sú odbory povinné uhradiť spoločnosti Laval náhradu škody v dôsledku štrajku, ktorý bol v rozpore s právom EÚ. S ohľadom na skutočnosť, že švédska vnútroštátna legislatíva tieto otázky neupravovala, švédsky súd oprel svoje

76 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Viking C – 438/05, bod 81.

77 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Viking C – 438/05, bod 86.

78 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Viking C – 438/05, bod 87.

79 Malmberg, J. Trade union liability for "EU-unlawful" collective action. European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), No. 1. s. 6.

80 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Laval C – 341/05, bod 103.

81 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Laval C – 341/05, bod 108 a 110.

82 Hendrickx, F. Beyond Viking and Laval: the evolving European context. Comparative Labor Law and Policy Journal. 2011, 32 (4), s. 1070.

83 Ibidem, s. 1070.

rozhodnutie o judikatúru Súdneho dvora EÚ.[84] Odkázal pritom najmä na rozhodnutia vo veciach Francovich (C-6/90 a C-9/90) a Brasserie du Pêcheur (C-46/93 a C-48/93). Rozsudok napokon uložil odborom povinnosť uhradiť spoločnosti Laval tzv. represívnu náhradu škody (punitive damages) v sume 550.000,- SEK (cca 55.000,- EUR). Hoci súd uznal, že spoločnosť Laval utrpela škodu v dôsledku nezákonnej kolektívnej akcie, Malmberg poukazuje na to, že v tejto súvislosti súd neuložil žiadnu povinnosť náhrady škody, keďže spoločnosť Laval nebola schopná dokázať, že utrpela škodu v deklarovanej výške.[85]

Dôsledky a problémy spojené s rozhodnutím Súdneho dvora

Rozhodnutie Súdneho dvora vo veciach Laval a Viking spustilo živú a vášnivú diskusiu. Spoločným menovateľom najčastejších výhrad je podkopanie samotnej podstaty práva na štrajk a najmä to, že Súdny dvor svojim rozhodnutím učinil právo na štrajk de facto nevykonateľným. Prof. Barnard upriamuje pozornosť najmä na štyri kritické argumenty:[86]

(I) Súdny dvor sťažil uplatnenie práva na štrajk,[87] keďže odbory musia teraz skúmať nielen splnenie vnútroštátnych požiadaviek zákonnosti štrajku (súlad s vnútroštátnym právom), ale po novom musia zohľadniť aj naplnenie požiadaviek testov legitimity a proporcionality, formulovaných v prípade Viking.

(II) Prístup Súdneho dvora je jednostranný a asymetrický,[88] napriek tomu, že sa navonok vydáva za vyvažovanie. Výkon práva na štrajk podlieha testom legitimity a proporcionality, avšak vo vzťahu k ekonomickým slobodám súd neaplikoval žiadne testovanie.

(III) Súdny dvor aplikuje princíp proporcionality reštriktívnym spôsobom. Tým sa výkon práva na štrajk stáva mimoriadne zložitým, najmä v dôsledku požiadavky vyčerpať „*iné možnosti*“, ako aj z dôvodu rizika vzniku záväzku k úhrade nadmernej náhrady škody ako následku **nezákonného** štrajku.[89]

(IV) Právo na štrajk a proporcionalita sú podľa prof. Barnarda „*nešťastnými a pravdepodobne nekompatibilnými spoločníkmi.*“[90] Podmienkou

84 Malmberg, J. Trade union liability for “EU-unlawful” collective action. European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), No. 1. s. 7-8.

85 Malmberg, J. Trade union liability for “EU-unlawful” collective action. European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), No. 1, s. 8.

86 Barnard, C. A proportionate response to proportionality in the field of collective action. European Law Review. 2012, 37(2). s. 120 – 121.

87 Ibidem, s. 120.

88 Ibidem, s. 121.

89 Ibidem, s. 121.

90 Ibidem, s. 121.

úspešnosti štrajku je to, že musí zasiahnuť zamestnávateľa. Inak štrajk nemá zmysel. Preto princíp aplikácie testu proporcionality na štrajk je veľmi ťažko uplatniteľný v praxi a je veľmi ťažké ho zosúladiť so samotnou podstatou práva na štrajk.

Princíp proporcionality je vo svojej podstate disproporcionálny. Keď sa aplikuje v praxi, takmer nevyhnutne vedie k zvýhodneniu ekonomických slobôd oproti základným právam. Hoci sa môže zdať, že Súdny dvor formálne pripisuje rovnakú váhu základným právam aj ekonomickým slobodám, v skutočnosti aplikuje test proporcionality len jednostranne. Základné sociálne právo na štrajk podlieha testom proporcionality a legitimity. Rovnaké testovanie sa nevzťahuje na základné ekonomické slobody. Pri rozhodovaní o zahájení štrajku musia odbory veľmi starostlivo zvažovať, či vyčerpali iné prostriedky, ktoré sú dostupné na dosiahnutie sledovaného cieľa (napr. snahu o dosiahnutie kompromisu prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo dohody so zamestnávateľom). Navyše, a to je najkontroverznejším bodom, odbory by mali zvažovať aj dôsledky uplatneného práva na štrajk vo vzťahu k poškodeniu zamestnávateľa. Takže zástupcovia zamestnancov sa musia starať o to, aby nepoškodili záujmy zamestnávateľa. Nie je náhodou účelom štrajku, ako prostriedku *ultima ratio* v rámci kolektívneho vyjednávania, práve spôsobenie určitých hospodárskych škôd resp. ich hrozba k vytvoreniu potrebného tlaku na zamestnávateľa? Ako uvádza prof. Blanpain, *kolektívne vyjednávanie bez práva na štrajk je kolektívnym žobraním*. Preto tu nie je ohrozené len právo na štrajk, ale celý systém kolektívneho vyjednávania a rovnováha vzťahov medzi sociálnymi partnermi. Navyše, pokiaľ spor skončí na súde, odbory (zástupcovia zamestnancov) musia znášať dôkazné bremeno a preukázať, že štrajk bol legitímny a proporcionálny (v súlade s vnútroštátnou legislatívou). Tým sa ocitáme v situácii, kedy právo na štrajk, základné právo, chránené celým radom národných ústav a medzinárodných dohovorov na Európskej aj celosvetovej úrovni, bolo uvrhnuté do pozície, kedy musí ospravedlňovať svoju existenciu vis-à-vis ekonomickým slobodám. Ide skutočne o porovnateľné hodnoty? Je naozaj základne sociálne právo, ktorého zmyslom je ochrana dôstojných životných a pracovných podmienok zamestnancov, rovnocenné ekonomickej slobode jednotlivého podniku, ktorého jediným účelom je tvorba zisku? Výbor expertov Medzinárodnej organizácie práce taktiež vzniesol zásadné námietky voči princípu proporcionality. Výbor vyjadril vážne znepokojenie z praktického obmedzovania efektívneho výkonu práva na štrajk.[91]

Avšak aj v prípade, že akceptujeme rovnocennosť oboch predmetných entít, testy legitimity a proporcionality by mali byť potom aplikované rovnako. Nielen na právo na štrajk, ale takisto aj na ekonomické slobody. Prečo si Súdny dvor nekládol

91 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, issued on 24 February 2010, p. 209. Dostupne na internete: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123424.pdf.

otázku, či zamestnávatelia v prípadoch Viking a Laval vyčerpali iné, menej radikálne prostriedky dosiahnutia svojich cieľov? Prečo Súdny dvor neskúmal otázku, či kroky zamestnávateľov boli legitímne a proporcionálne? Súdny dvor sa zaoberal otázkou obmedzení ekonomických slobôd a stanovil podmienky, za ktorých sú tieto obmedzenia oprávnené. Čo však základne práva? Môžu byť tieto obmedzované bez akýchkoľvek podmienok?

Popri probléme podkopania základných sociálnych práv je tu ešte ďalšia otázka, ktorá vyvstala v dôsledku rozhodnutí vo veciach Laval a Viking. Ide o zodpovednosť zástupcov zamestnancov a zamestnancov za nezákonný štrajk. V prvom rade musíme mať na pamäti, že štrajk je v prvom rade vecou vnútroštátneho práva. Takže ak sa konkrétna forma zastúpenia zamestnancov v jednotlivých členských štátoch rozhodne vyhlásiť štrajk, musí splniť podmienky stanovené vnútroštátnou legislatívou, ktorá spravidla vyžaduje hlasovanie členov, včasné oznámenie zamestnávateľovi a zvyčajne tiež súvislosť s kolektívnym vyjednávaním v závislosti od vnútroštátnej úpravy. Podobne vnútroštátne právo upravuje tiež prípadnú zodpovednosť zástupcov zamestnancov a zamestnancov za nezákonný štrajk. Pokiaľ ide o cezhraničný štrajk, v zmysle článku 9 nariadenia Rím II[92] „*rozhodným právom pre mimozmluvný záväzok, pokiaľ ide o zodpovednosť osoby v postavení zamestnanca alebo zamestnávateľa alebo organizácií zastupujúcich ich profesijné záujmy za škodu spôsobenú plánovaným alebo prebiehajúcim protestným pracovným opatrením kolektívneho vyjednávania, je právny poriadok krajiny, na území ktorej sa má vykonať alebo sa vykonalo opatrenie*."

Novým aspektom, ktorý do tejto problematiky priniesol Súdny dvor EÚ prostredníctvom rozhodnutí vo veciach Viking a Laval, je európska dimenzia právnej úpravy. Napriek skutočnosti, že štrajk je explicitne vylúčený z regulačnej právomoci Európskej únie,[93] Súdny dvor vytvoril novú doktrínu, v zmysle ktorej štrajk môže porušiť právo EÚ. Uplatnenie práva na štrajk tak musí zodpovedať novej doktríne práva EÚ. Čo je, mimochodom, značne náročná úloha, keďže podmienky stanovené Súdnym dvorom sú pomerne vágne. Ako sa môže zástupca zamestnancov uistiť, že nezachádza nad rámec toho, čo je „*nevyhnutné*"?

Navyše vzniká otázka zodpovednosti za štrajk, ktorý je v rozpore s právom EÚ.[94] Ide o kontroverzný problém, keďže priznanie takejto zodpovednosti by znamenalo rozšírenie zodpovednosti za porušenie práva EÚ aj na horizontálne vzťahy, t. j. vzťahy medzi súkromnými osobami. V zásade sa zodpovednosť za porušenie práva EÚ aplikuje len vo vertikálnych vzťahoch, to znamená voči členským štátom.

92 Nariadenie Europskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (RÍM II).

93 Článok 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

94 Malmberg, J.: Trade union liability for "EU-unlawful" collective action. European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), No. 1. s. 5.

Existuje tu v podstate *vacuum iuris*, keďže Súdny dvor tejto otázke v prípadoch Viking a Laval pozornosť nevenoval a neexistuje ani iný prameň práva EÚ, ktorý by tento problém riešil. Možno však nájsť niekoľko skorších rozhodnutí Súdneho dvora, ktoré majú k tejto problematike vzťah. Na základe analýzy tejto judikatúry, predovšetkým vo veciach Courage[95] a Manfredi,[96] prof. Malmberg[97] abstrahoval **5 krokov, ktoré umožňujú posúdiť, či** v danom prípade **bude nutné založenie zodpovednosti súkromnej osoby za porušenie práva EÚ**:

a) Príslušný prameň práva EÚ, na ktorého porušení sa má zodpovednosť založiť, musí mať priamy horizontálny efekt.
b) Založenie zodpovednosti je nevyhnutné vo vzťahu k zaisteniu plnej účinnosti predmetného prameňa práva EÚ.
c) Pripúšťa to vnútroštátne právo.
d) Vnútroštátne právo zakladá zodpovednosť za škodu v podobných prípadoch. V zmysle zásady rovnocennosti sa na právo EÚ majú vzťahovať rovnaké podmienky vykonateľnosti ako na vnútroštátne predpisy podobnej povahy.
e) Zásada účinnosti (efektivity). Pokiaľ vnútroštátne právo nezakladá zodpovednosť za škodu v takýchto alebo v podobných prípadoch, je potrebné preskúmať, či toto pravidlo nespôsobuje výkon práva EÚ prakticky nemožným alebo neúmerne náročným.[98]

Odpoveď Európskej komisie: Návrh nariadenia Monti II

Rozhodnutia vo veciach Laval a Viking sa stretli s hlbokou kritikou zo všetkých strán – akademikov, odborov, mimovládnych organizácií, niektorých členských štátov, ako aj mnohých advokátov. Európska komisia v snahe zmierniť vzniknuté napätie, po niekoľko rokov trvajúcich analýzach a rokovaniach konečne prišla s konkrétnym pokusom o riešenie. Tento pokus mal formu *návrhu nariadenia Monti II*.[99]

Netreba zmieňovať, že odborná verejnosť vkladala do dlho očakávaného návrhu Európskej komisie veľké očakávania. O to väčšie bolo sklamanie, keď Európska komisia napokon v marci 2012 predstavila svoju legislatívnu iniciatívu. Návrh komisie mal za cieľ riešiť kľúčovú otázku vzťahu medzi právom na štrajk na jednej strane a slobodou usadiť sa a slobodou poskytovať služby na strane druhej. Ako naznačuje

95 C – 453/99 (Courage vs. Crehan).

96 C – 295/04 – C-298/04 (Manfredi vs. Lloyd).

97 Malmberg, J.: Trade union liability for "EU-unlawful" collective action. European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), No. 1. str. 12 – 14.

98 Ibidem, s. 12 – 14.

99 Návrh Nariadenia Rady o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby. COM(2012) 130 final. European commission, Brusel, 21.3.2012. Dostupné na internete:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0130:FIN:SK:PDF.

samotný názov navrhovaného nariadenia, ide o právny nástroj založený na prístupe aplikovanom v nariadení Monti I[100] a v Smernici o službách na vnútornom trhu.[101] Preto viac ako o ozajstné riešenie, ide vlastne len o figový list, ktorý sa snaží zakryť neschopnosť, resp. neochotu nájsť skutočné riešenie.

Podstata celého návrhu spočíva v štyroch riadkoch, tvoriacich článok 2 navrhovaného nariadenia. V zmysle tohto ustanovenia: „*Výkon slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby, ktoré sú zakotvené v zmluve, rešpektuje základné právo uskutočniť kolektívnu akciu vrátane práva na štrajk, resp. slobody štrajkovať, a naopak, výkon základného práva uskutočniť kolektívnu akciu vrátane práva na štrajk, resp. slobody štrajkovať rešpektuje tieto ekonomické slobody*." Okrem toho návrh obsahuje aj slávnu „*Montiho formulku*",[102] ktorá, vyjadrená v článku 1 ods. 2, stanovuje nasledovné: „*Toto nariadenie nemá žiadny vplyv na výkon základných práv uznávaných v členských štátoch vrátane práva na štrajk, resp. slobody štrajkovať alebo uskutočňovať iné akcie, na ktoré sa v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi vzťahujú osobitné systémy pracovnoprávnych vzťahov v členských štátoch. Týmto nariadením nie je dotknuté ani právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy a právo uskutočniť kolektívnu akciu podľa vnútroštátnych právnych predpisov a postupov*."

Takže podstatou návrhu nariadenia Monti II je prehlásenie, že právo na štrajk na strane jednej a sloboda poskytovať služby a sloboda usadiť sa na strane druhej majú rovnaký význam a že žiadna z týchto dvoch entít by nemala prevážiť nad druhou. V dôvodovej správe, ktorá sprevádza návrh nariadenia, Európska komisia trvá na tom, že neexistuje žiadny vnútorný konflikt medzi základnými právami a ekonomickými slobodami a rovnako neexistuje primát jedného nad druhým.[103] Dôvodová správa ďalej uvádza, že ak nastane situácia, že výkon zmienených dvoch entít povedie ku konfliktu, takýto konflikt je potrebné vyriešiť v súlade s princípom proporcionality.[104] Pri čítaní týchto riadkov sa ťažko vyhnúť pocitu déjà vu. Áno, formulácie, použité v dôvodovej správe, ako aj v samotnom návrhu nariadenia silne pripomínajú text rozhodnutí Viking a Laval.

Nemožno sa preto vyhnúť otázke, čo nové prináša návrh nariadenia Monti II v porovnaní s tým, čo judikoval Súdny dvor v predmetných rozhodnutiach. Odpoveď znie: nič. Samotný Súdny dvor už deklaroval, že právo na štrajk je *základným*

100 Nariadenie Rady (ES) č. 2679/98 zo 7. decembra 1998 o fungovaní vnútorného trhu vo vzťahu k voľnému pohybu tovaru medzi členskými štátmi.

101 Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu.

102 Návrh Nariadenia Rady o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby. COM(2012) 130 final. European commission, Brusel, 21.3.2012, s. 11.

103 Ibidem, s. 12.

104 Ibidem, s. 12

právom, tvoriacim neoddeliteľnú súčasť *všeobecných princípov práva spoločenstva*, dodržiavanie ktorých zaisťuje Súdny dvor.[105] Súdny dvor chápe zmienené dve entity ako prinajmenšom porovnateľné, ak nie hneď rovnocenné. Druhý bod zmienený v dôvodovej správe – princíp proporcionality, bol vytvorený a aplikovaný samotným Súdnym dvorom, čiže taktiež nejde o nič nového. Navyše ide o jeden z najviac kritizovaných bodov uvedených súdnych rozhodnutí. Takže pokiaľ ide o vzťahy medzi základnými právami a základnými ekonomickými slobodami, návrh nariadenia Monti II nepriniesol nič iné, ako potvrdenie status quo, založeného na rozhodnutiach Viking a Laval.

Nevyhnutnosťou je uznať, že návrh prináša aj čiastkový posun vpred. Zdá sa, že dláždi cestu k ozajstnému, obojstrannému testu proporcionality.[106] Takýto test by podrobil súdnemu preskúmaniu nielen výkon práva na štrajk, ale konečne tiež výkon ekonomických slobôd. Podľa bodu 13 preambuly návrhu nariadenia: „*(...) Naopak obmedzenie základného práva základnou slobodu nemôže ísť nad rámec toho, čo je vhodné, nevyhnutné a primerané na účely výkonu danej základnej slobody. (...)*“ Takýto obojstranný test proporcionality má len jednu chybu: zmieňuje sa o ňom iba preambula návrhu nariadenia. Bohužiaľ, ide o chybu dosť podstatnú.

Vzhľadom na vyššie uvedené nie je prekvapením, že tento návrh komisie vyvolal búrlivú diskusiu a kritiku. Nielen odborové hnutie, ale mnohé ďalšie iniciatívy požadovali, aby bol návrh stiahnutý.[107] Európska komisia napokon pomerne rýchlo dospela k rozhodnutiu návrh stiahnuť a utíšiť tak vzniknuté napätie. Hlavné kritické argumenty voči návrhu nariadenia Monti II sa viac menej kryjú s tými, ktoré smerovali voči rozhodnutiam vo veciach Viking a Laval. Profesori Bücker a Bruun v mene *Európskeho odborového inštitútu* trvajú na tom, že treba jasne povedať, že súčasný stav sa musí zmeniť.[108] Princíp proporcionality, ktorý bol zachovaný aj v návrhu nariadenia Monti II, je podľa nich zlým prístupom, keďže nevzťahuje testovanie rovnako na základné práva, ako aj na ekonomické slobody.[109] Navyše argumentujú, že proporcionalita nie je v súlade s medzinárodnými štandardami, vyvinutými Medzinárodnou organizáciou práce a Radou Európy.[110] Ako riešenie navrhujú

105 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Viking C – 438/05, bod 44.

106 Malmberg, J., Johansson, C. The Commission's Posting Package. In: European Policy Analysis. 2012 (8), str. 4.

107 Pozri napr. Iniciativu Europskej asociacie pravnikov pre demokraciu a ludske prava vo svete (European Assosiation of Lawyers for Democracy and World Human Rights): http://www.eldh.eu/fileadmin/user_upload/ejdm/publications/2012/Monti_II_-_Statement_-_EN.pdf.

108 BRUUN, N. - BUCKER, A.: Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances. ETUI Policy brief No 4/2012. s. 2.

109 Niektori autori to oznacuju ako « jednostrannu proporcionalitu ». Pozri napr. Malmberg, J., Johansson, C. The Commission's Posting Package. In: European Policy Analysis. 2012 (8), s. 3.

110 BRUUN, N. - BUCKER, A.: Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more cou-

posilnenie záväznosti medzinárodného práva a štandardov a ohraničenie súdneho preskúmavania obmedzení práva na štrajk. Takže právo na štrajk by mohlo byť obmedzené len v súvislosti s poskytovaním nevyhnutných pohotovostných služieb.[111] My sme však ohľadne takéhoto riešenia skeptickí, keďže Súdny dvor sa zdá byť plne vedomý príslušných medzinárodných štandardov v oblasti práva na štrajk, čo je zrejmé z celého radu odkazov na rôzne pramene medzinárodného práva, ktoré súd cituje vo svojej judikatúre. Napriek tejto uvedomelosti je výsledok známy. Preto namiesto spoliehania sa na medzinárodné štandardy je nutné nájsť riešenie v právnom rámci Európskej únie, v kontexte širšej debaty ohľadne budúcej tváre Európy, čo prof. Hendrickx označuje ako tzv. „full-Monti-discussion".[112]

Posledné úvahy

Hoci sme už pomenovali celý rad problémov spojených s návrhom nariadenia Monti II, existuje ešte aspoň jeden ďalší, ktorý sa ani príliš netýka samotného obsahu návrhu. Prístup Súdneho dvora, vyjadrený v rozhodnutiach vo veciach Laval a Viking, ktorý má návrh nariadenia Monti II ambíciu zmeniť alebo aspoň upraviť, je založený na interpretácii primárneho práva EÚ. Nariadenie je, pochopiteľne, prameňom sekundárneho práva EÚ. Možno primárne právo „upraviť" prostredníctvom nástroja sekundárneho práva? Aj keby bola odpoveď na túto otázku pozitívna, viera v prijatie právneho nástroja, akým je návrh nariadenia Monti II, vyžaduje značnú dávku idealizmu. Tento návrh totiž nemá problém len so svojím obsahom, ale aj s jeho samotným právnym základom. Keďže článok 153 ods. 5 ZfEÚ výslovne zakazuje únii prijímať právne úpravy v oblasti práva na štrajk, Európska komisia založila návrh nariadenia Monti II na tzv. *klauzule pružnosti* (článok 352 ZfEÚ), ktorá však vyžaduje jednomyseľné prijatie návrhu Radou. Okrem toho vystavuje samotný návrh ostrej kritike ohľadne jeho legitimity, zaručujúc oponentom jednoduchšiu pozíciu pri formulovaní výhrad.

Následne vyvstáva otázka, či existujú iné možnosti riešenia vzniknutých problémov. Niektorí autori navrhujú využitie článku 26 ods. 3 ZfEÚ a prijatie tzv. *Usmernení*.[113] Účelom takýchto usmernení je zaistenie rovnováhy medzi rôznymi cieľmi únie, aby sa zaistil vyvážený pokrok vo všetkých dotknutých odvetviach.[114] Na prijatie usmernení postačuje kvalifikovaná väčšina. Nie je však jasné, aká je právna sila usmernení. Niektorí autori sú presvedčení, že usmernenia sú záväzné pre všetky

rage and strength needed to remedy the social imbalances. ETUI Policy brief No 4/2012. s. 3.

111 Ibidem, s. 4.

112 HENDRICKX, F.: Waiting for the "full Monti/y". (Editorial). European Labour Law Journal. Volume 3 (2012), No 1, s. 3.

113 BRUUN, N. - BUCKER, A.: Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances. ETUI Policy brief No 4/2012. p. 3. Malmberg, J., Johansson, C. The Commission's Posting Package. In: European Policy Analysis. 2012 (8), s. 5.

114 Článok 26 ods. 3 ZfEÚ.

inštitúcie EÚ, vrátane Súdneho dvora EÚ.[115]

Tak či onak, kľúčovú úlohu bude musieť opäť zohrať Súdny dvor. Súdny dvor vytvoril koncept proporcionality a je to zase len úlohou Súdneho dvora, kto môže tento princíp zmeniť. Úprimne povedané, to, že súd rozhodol tak, ako rozhodol, nebolo v kontexte legislatívy platnej v čase rozhodovania prekvapením. Bez ohľadu na celý vývoj a rozruch spojený s rozhodnutiami vo veciach Viking a Laval, medzičasom sa udiala významná zmena, ktorá môže a mala by ovplyvniť tiež vzťah medzi základným i sociálnymi právami a základnými ekonomickými slobodami. Máme samozrejme na mysli prijatie Lisabonskej zmluvy.

Zdá sa, že inštitúcie Európskej únie stále zotrvávajú v ich starom spôsobe konania a uvažovania, spojenom s uplatňovaním zakladajúcich zmlúv, ktoré boli zamerané primárne na ochranu ekonomických slobôd, zatiaľ čo sociálne práva zohrávali len doplnkovú úlohu. Tento historicky zakorenený prístup sa po nadobudnutí účinnosti Lisabonskej zmluvy musí zmeniť. Charta základných práv Európskej únie, nadobudla právnu silu rovnocennú prameňom primárneho práva. Katalóg základných práv, obsiahnutých v Charte, zahŕňa sériu sociálnych práv, ktorý teraz musia byť brané inštitúciami Európskej únie omnoho vážnejšie. Navyše, Charta má byť interpretovaná v súlade s Európskym dohovorom o ľudských právach.[116] Zostáva otázkou času, ako dlho bude inštitúciám EÚ trvať, kým si uvedomia novú situáciu a prispôsobia sa jej.

2.4 Právo na štrajk v práve Medzinárodnej organizácie práce

Napriek skutočnosti, že právo na štrajk je považované za základný prostriedok na ochranu práv zamestnancov, nie je výslovne upravené v žiadnom Dohovore alebo odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce. Hoci sa nespočetne krát viedli debaty o jeho prípadnom ukotvení na úrovni multiaterálneho zmluvného dokumentu, z rôznych dôvodov predmetná snaha nikdy neviedla k želateľnému výsledku. Napriek chýbajúcej explicitnej právnej norme v dokumente MOP upravujúcej právo na štrajk v zmysle jeho definovania či uvedenia podmienok realizácie, môžeme jeho čiastočný právny základ odvodiť prinajmenšom subsidiárne z iných právne relevantných dokumentov MOP, ktoré sa ale explicitne nedotýkajú úpravy kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.[117]

115 BRUUN, N. - BUCKER, A.: Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances. ETUI Policy brief No 4/2012. s. 3.

116 Porovnaj: HENDRICKX, F.: Beyond Viking and Laval: The Evolving European Context. Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 32, 2011, s. 1073 – 1074.

117 Právo na štrajk je čiastočne spomínané v Dohovore MOP o zrušení nútenej práce č. 105 z roku 1957 (Slovenská republika dohovor ratifikovala - Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 340/1998 Z. z.), ktorý zakazuje využívanie nútenej alebo povinnej práce „ako trest za účasť na štrajku“ (čl. 1 ods. d) a v Odporúčaní MOP o dobrovoľnom zmierovacom a roz-

V neskoršom období boli prijaté dve rezolúcie Medzinárodnej konferencie práce, ktoré sú usmernením pre politiku MOP a určitým spôsobom zdôraznili uznanie práva na štrajk v členských štátoch. *Rezolúcia o zákaze protiodborového zákonodarstva* v členských štátoch Medzinárodnej organizácie práce prijatá v roku 1957, vyzvala na prijatie *„zákonov..., „ktoré by zabezpečili pracovníkom účinný a neobmedzený výkon odborových práv, vrátane práva na štrajk*". Podobne *aj Rezolúcia o odborových právach a ich vzťahu k občianskym slobodám* z roku 1970 vyzvala Správnu radu Medzinárodného úradu práce, aby nariadila generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce podniknúť viaceré kroky (opatrenia) *„s cieľom zváženia ďalšieho postupu na zabezpečenie úplného a všeobecného rešpektovania odborových práv v najširšom zmysle*" s osobitným zreteľom okrem iného *„na právo na štrajk*".

Ďalším relevantným dokumentom, aj keď sa v ňom výslovne právo na štrajk neuvádza, je *Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87* z roku 1948[118], ktorý upravuje právo organizácií pracovníkov a organizácií zamestnávateľov *„organizovať vlastnú správu a činnosti a formulovať programy*" (čl. 3), ako aj ciele takýchto organizácií, akými sú *„podpora a ochrana záujmov pracovníkov alebo zamestnávateľov*" (čl. 10). Na základe týchto ustanovení, dva orgány, ktoré boli vytvorené k dozeraniu na aplikáciu noriem Medzinárodnej organizácie práce (dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce) - Výbor pre slobodu združovania (od roku 1952) a Výbor expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní MOP (od roku 1959). Oba spomenuté orgány viackrát vyhlásili, že právo na štrajk je základným právom pracovníkov a ich organizácií a určili limity na jeho výkon vytvorením súboru zásad vo vzťahu k právu na štrajk, čím podnietili vznik významného „precedentného práva" v najširšom slova zmysle, čo dáva jednoznačnejší rozsah vyššie uvedeným ustanoveniam.

Ani príprava spomínaných zásad pre realizáciu práva na štrajk nebola charakterizovaná konsenzom medzi zainteresovanými stranami. Výbor Medzinárodnej konferencie práce pre aplikáciu noriem (dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce) získal široký súhlas medzi členmi, pokiaľ ide o zásady realizácie práva na štrajk, aj keď názory skupiny pracovníkov a skupiny zamestnávateľov a zástupcov vlády sa nezhodujú. Pokiaľ ide o právo na štrajk, skupina zastupujúca pracovníkov (zástupcovia zamestnancov) plne podporovala prístup Výboru expertov, ktorý považuje toto právo za neoddeliteľné od práva na slobodu združovania, chráneného Dohovorom MOP č. 87 a zásadami zakotvenými

hodcovskom konaní č. 92 z roku 1951. Odporúčanie č. 92/1951 po prvýkrát uvádza právnu úpravu štrajku v odsekoch 4, 6 a 7 tak, že žiadne ustanovenie tohto odporúčania „nemožno vykladať ako obmedzujúce, akýmkoľvek spôsobom právo na štrajk" (MOP, 1996b, str. 89 a 1996a, str. 660).

118 Slovenská republika je dohovorom viazaná - oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí SR č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce

v Ústave Medzinárodnej organizácie práce[119]. Skupina zastupujúca zamestnávateľov (zástupcovia zamestnávateľov) vyslovila názor, že právo uskutočniť priamu/kolektívnu akciu pre pracovníkov, to znamená právo na štrajk a pre zamestnávateľov právo na výluku, by snáď mohlo byť uznané ako integrálna časť medzinárodného obyčajového práva a ako také by nemalo byť úplne zakázané alebo povolené, len za veľmi prísnych podmienok. Napriek tomu skupina zamestnávateľov zdôraznila, že Dohovory MOP č. 87 a č. 98 neobsahujú osobitné ustanovenia o práve na štrajk, a preto nesúhlasí s tým, aby Výbor expertov odvodzoval z textu týchto dohovorov globálne, presné a podrobné, absolútne a neobmedzené právo na štrajk. Interpretácia „práva na štrajk" je dôležitá, pretože zamestnávatelia tvrdia, že je na národných vládach, aby stanovili ich vlastné pravidlá /postupy týkajúce sa „práva na štrajk", keď zvažujú ako vyriešiť národné spory v pracovnoprávnych vzťahoch. V kontexte rozpravy o medzinárodných ľudských právach je dôležité, aby sa Dohovor 87 využíval správne, pretože nesprávne začlenenie „práva na štrajk" predstavuje riziko, že interpretácia „práva na štrajk" expertmi sa stane medzinárodne akceptovaným ľudským právom na štrajk, čo obmedzí schopnosť národných vlád definovať ich „právo na štrajk". Toto obmedzí úlohu vlád, napríklad za okolností, keď môže byť vyhlásený zákonný štrajk a definovanie nevyhnutných služieb. Zamestnávatelia rovnako pripomínajú, že podľa článku 37 Ústavy MOP iba Medzinárodný súdny dvor môže dať definitívny výklad medzinárodných pracovných dohovorov. Ak má byť aplikovaná Ústava MOP, potom za predpokladu neexistencie akéhokoľvek odkazu na právo na štrajk v súčasnom texte Dohovoru 87, potom medzinárodne akceptované pravidlá interpretácie si vyžadujú, aby bol Dohovor 87 interpretovaný bez „práva na štrajk".[120]

Pracovnoprávny a iné druhy štrajku podľa názoru MOP

V kontexte diskusie k výkladu čl. 37 ods. 4, resp. celému čl. 37 Ústavy SR musíme zohľadniť ešte jednu skutočnosť a tou je medzinárodný právny základ, ktorým

119 XIII. časť /čl. 387 až 427/ Mierovej zmluvy medzi mocnosťami spojenými a združenými a Nemeckom a protokol /podpísané vo Versailles 28. júna 1919/ - č. 217/1921 Sb. z. a n. v znení neskorších úprav.

120 Viacero vládnych delegátov na Medzinárodnej konferencii práce vo výbore pre aplikáciu noriem uviedlo počas rozpravy k všeobecnému prieskumu výboru expertov pre slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie v roku 1994, že súhlasia vo všeobecnosti s postojom výboru expertov, pokiaľ ide o štrajk, niektorí iní vyjadrili pochybnosti nad určitými úvahami vo všeobecnom prieskume, alebo označili špecifické problémy vznikajúce konkrétne v súvislosti s verejnou službou; väčšina členov vlád sa nevyjadrila. Bližšie k názorom zamestnávateľov pozri – Vyhlásenie skupiny zamestnávateľov o práve na štrajk vo výbore pre aplikáciu medzinárodných pracovných noriem (dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce) v priebehu 101. zasadnutia Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce zo dňa 4. júna 2012 v Ženeve.

odôvodňujeme formuláciu ustanovenia čl. 37 Ústavy SR. Pokiaľ predpokladáme, že čl. 37 ods. 4 Ústavy SR má svoj základ výlučne v Dohovore č. 87 MOP, dospejeme k názoru, že jediným oprávneným subjektom pre využitie práva na štrajk sú zamestnanci, resp. zástupcovia zamestnancov (odbory). Štrajk zaraďujeme do činnosti organizácii pracovníkov (odborov), ktorá je zahrnutá v článku 3 odseku 1 Dohovoru MOP č. 87: „*Organizácie pracovníkov (vo väčšine prípadov odbory) a organizácie zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovy a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a* ***činnosť*** *a formulovať svoj program*". V zmysle uvedeného článku predmetného dohovoru môže príslušný odborový orgán rozhodnúť o vyhlásení štrajku (činnosť odborového orgánu podľa čl. 3 odseku 1 uvedeného dohovoru). Článok 7 odsek 5 Ústavy SR okrem iného ustanovuje, že „*medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, ktoré boli ratifikované a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi*". Následne pri aplikácii čl. 154c Ústavy SR zistíme, že Dohovor MOP č. 87 je súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky. Článok 37 odsek 4 Ústavy SR ustanovuje, že „p*rávo na štrajk sa zaručuje*." Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov". Podľa článku 54 Ústavy SR osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia, môže zákon obmedziť právo na štrajk. Článok 37 odsek 3 Ústavy SR ustanovuje, že „*činnosť odborových organizácií možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých*". Z uvedeného vyplýva, že činnosť odborových organizácií je možné obmedziť zákonom v troch prípadoch:

I. ak ide opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu,
II. ak ide opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu verejného poriadku,
III. ak ide opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu práv a slobôd druhých.

Uvedené ustanovenie čl. 37 ods. 4 Ústavy SR teda pravdepodobne vychádza z článku 8 odseku 1 písm. c) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorým je Slovenská republika viazaná[121], ktoré uvádza, že „*štáty, zmluvné strany paktu, sa zaväzujú zabezpečiť právo odborových organizácií na slobodnú činnosť nepodliehajúcu žiadnym obmedzeniam okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti alebo verejného poriadku alebo na ochranu práv a slobôd iných*". Výraz „*slobodná činnosť*" v texte citovaného ustanovenia uvedeného paktu znamená okrem iného aj činnosť v

121 Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb..

oblasti štrajkových opatrení (štrajku) zo strany odborových organizácií. V článku 22 odseku 1 uvedeného paktu sa upravuje právo každého na slobodu združovať sa s inými a právo zakladať na ochranu svojich záujmov odborové organizácie a pristupovať k nim, pritom v článku 22 odseku 3 predmetného paktu sa odkazuje na Dohovor MOP č. 87 z roku 1948.

Článok 37 odsek 3 Ústavy SR, pokiaľ ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, je vykonané ústavným zákonom č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov. Právo na štrajk možno zakázať v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v súlade s ústavným zákonom č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov [čl. 2 odsek 3 písm. k), čl. 3 odsek 3 písm. k), čl. 4 odsek 4 písm. l), čl. 5 odsek 3 písm. k]. Ustanovenie čl. 37 odseku 3 Ústavy SR umožňuje obmedziť zákonom činnosť odborových organizácií, to znamená okrem iného aj pri štrajkovej činnosti odborov. Ďalej z tohto ustanovenia vyplýva možnosť a nie povinnosť obmedziť činnosť odborových organizácií. Ako bolo vyššie uvedené takáto možnosť obmedzenia činnosti odborových organizácií je upravená ústavným zákonom č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov. Takúto činnosť odborov (teda aj štrajková činnosť odborov) nemožno obmedziť, keď nie je vojna, vojnový stav, výnimočný stav alebo núdzový stav. Z predmetného výkladu môžeme dovodiť, že okrem Ústavy SR v našom právnom poriadku existuje ďalší právny predpis, ktorým je možné obmedziť realizáciu ústavného práva, i keď len v čase, keď je ohrozená bezpečnosť krajiny a jej občanov.

Hoci môžeme vnímať pozitívne teoretickoprávne východiská vyplývajúce z právnych dokumentov MOP ako ďalších argumentov pre podporenie autormi vnímanej diferenciácie práva na štrajk v zmysle pracovnoprávneho štrajku podľa ZoKV a ostatných druhov štrajku podľa Ústavy SR a následné konštatovanie o právnej aprobovanosti práva na štrajk podľa Ústavy SR aj mimo rámca ZoKV bez potreby prijímania ďalších vykonávacích právnych predpisov k čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, musíme si uvedomiť, že právo vychádzajúce z MOP nie je jediným právny základom práva na štrajk a právo na štrajk s praktickou aplikáciou nemôže byť právne interpretované len v zmysle záverov relevantných dokumentov MOP. Prijatie takejto doktríny právneho pôvodu práva na štrajk i možnosti zamestnancov organizovať sa výlučne na základe Dohovoru č. 87 je síce právne logické aj na základe vyššie uvedených argumentov, domnievame sa však, že jeho výlučná aplikácia by viedla k neprípustnému obmedzeniu práva na štrajk aj vo svetle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR a relevantných právnych dokumentov Európskej únie, keď by právo na štrajk mohli využiť výlučne zástupcovia

zamestnancov (odbory) a nie každý občan SR. Najmä s ohľadom na znenie čl. 3 ods. 1 Dohovoru č. 87, ktoré priznáva právo na organizovanie sa a organizovanie vlastnej činnosti organizáciám pracovníkov, čo predpokladá v národných právnych poriadkoch v rámci stredoeurópskeho geografického priestoru najmä odborové organizácie. Ostatné fyzické osoby by boli z uplatnenia práva na štrajk vylúčené, čo podľa nášho názoru odporuje nielen univerzalite základných ľudských práv a slobôd (právo na štrajk sa pokladá za ľudské právo 2. generácie), ale súčasne aj v rozpore so spomínaným rozhodnutím NS SR, kde sa pripúšťa existencia aj iných druhov štrajku ako pracovnoprávnych. Pre ilustráciu môžeme spomenúť napr. čl. 8 ods. 1 písm. d) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorý explicitne priznáva právo na štrajk všetkým fyzickým osobám („*zmluvné štáty sa zaväzujú zabezpečiť*"). Nepredpokladá sa preto členstvo v odborových organizáciách, ako sa to v niektorých prípadoch často vykladá, požiadavkou je len výkon v súlade so zákonmi príslušnej krajiny. Musíme však opätovne zdôrazniť podstatnú skutočnosť, niektoré medzinárodné dokumenty (napr. spomínaný Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach) a nadväznosti na ne aj právny poriadok SR priznáva právo na štrajk širšiemu okruhu fyzických osôb ako len výlučne zamestnancom konkrétneho zamestnávateľa (t.j. fyzickým osobám v postavení zamestnancov/pracovníkov) a aj jeho realizáciu umožňuje v širšom okruhu objektívnych dôvodov (než len samotné kolektívne vyjednávanie) v porovnaní napr. s čl. 28 Charty základných práv EÚ, ktorá ho priznáva len pracovníkom a ich organizáciám v súvislosti s právom na kolektívne vyjednávanie.[122]

Dohovory MOP alebo Charta základných práv občanov EÚ predstavujú jednoznačne právny základ pracovnoprávneho štrajku v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním alebo činnosťou zástupcov zamestnancov, súvis k ústavnoprávnemu štrajku dovodíme analogicky, keďže pracovnoprávny štrajk predstavuje súčasť všeobecne priznaného ústavného práva na štrajk a tvorí len jeden jeho druh. Právny základ ústavnoprávneho štrajku dovodíme aj z ostatných medzinárodnoprávnych dokumentov napr. spomínaného Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Zásady MOP o práve na štrajk[123] bezpochyby (bez ohľadu, či oprávneným subjektom k právu na štrajk podľa Ústavy SR bude výlučne zástupca zamestnancov alebo každý občan) potvrdzujú vyššie argumentovanú domnienku existencie viacerých

122 „Pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach „a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku."

123 GERNIGON, B. – ODERO, A. – GUIDO, H.: Zásady Medzinárodnej organizácie o práve na štrajk (ILO Principles concerning the Right to Strike), Interantional Labour Organisation 1998, 2000, s. 13.

druhov štrajku, t.j. štrajku iného charakteru ako pracovnoprávneho. Zásady MOP rozoznávajú v podstate tri druhy dôvodov (požiadaviek), ktoré môžu byť presadzované prostredníctvom štrajku:

a/ pracovne/zamestnanecké (sledovanie zaručenia alebo zlepšenia pracovných alebo životných podmienok pracovníkov),

b/ odborovú (sledovanie zaručenia alebo rozvoja práv odborových zväzov) alebo

c/ politickú.

Prvé dve kategórie nespôsobujú žiadne osobitné problémy, pretože výbor pre slobodu združovania Medzinárodného úradu práce od začiatku jasne uvádza vo svojich rozhodnutiach, že ide o zákonné požiadavky. Cieľom štrajku nemusia byť len pracovné a ekonomické záujmy, ale rovnako i riešenia otázok ekonomickej a sociálnej politiky a problémov, ktorým zamestnávateľský podnik čelí a ktoré sa priamo dotýkajú zamestnancov.[124] Na základe rozhodnutia č. 493 spomenutého výboru sa vyhlásenie národného štrajku protestujúceho proti sociálnym a pracovným dôsledkom vládnej ekonomickej politiky za legálny a jeho zákaz predstavuje vážne porušenie slobody združovania.[125] Avšak v rámci tretej kategórie požiadaviek by bolo potrebné rozlišovať, či tieto priamo a okamžite ovplyvňujú pracovníkov, ktorí požadujú štrajk. Týka sa to politického štrajku a solidárneho štrajku. Musíme upozorniť na skutočnosť, že Výbor pre slobodu združovania a Výbor expertov o aplikácii dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce odmietajú názor, že právo na štrajk by sa malo obmedziť len na pracovné spory, ktoré možno vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Na základe definície k "*organizáciám pracovníkov*" obsiahnutej v čl. 10 Dohovoru MOP č. 87 z roku 1948 výbor pre slobodu združovania vyslovuje názor, že "*štrajk, ktorého povaha je výslovne politická....nepatrí do rámca zásad slobody združovania*". Aj keď výbor jasne uviedol, že "*je to tak len pokiaľ odborové organizácie nepripustia, aby ich pracovné požiadavky nadobudli čisto politický aspekt, takže sa môžu zákonne dožadovať, že by sa nemalo zabraňovať v ich činnostiach*". Výbor tiež označil za veľmi obtiažne, stanoviť rozdiel medzi tým, čo je politické a tým, čo je presne povedané odborové z hľadiska charakteru a uviedol, že tieto dva pohľady sa prekrývajú. Z tohto dôvodu Výbor pre slobodu združovania vo svojom následnom rozhodnutí dospel k záveru, že pracovné a hospodárske záujmy, ktoré pracovníci chránia výkonom práva na štrajk, sa nielenže dotýkajú lepších pracovných podmienok alebo kolektívnych požiadaviek pracovnej povahy, ale tiež hľadajú riešenie otázok hospodárskej a sociálnej politiky. Výbor zároveň uvádza, že pracovníci a ich organizácie by mali vyjadriť vlastnú nespokojnosť s hospodárskymi a sociálnymi záležitosťami, ktoré ovplyvňujú záujmy pracovníkov v prípadoch, ktoré presahujú pracovné spory, ktoré je

124 Rozhodnutie č. 479 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce

125 Rozhodnutie č. 590 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce

možné vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Napriek tomu opatrenie pracovníkov má byť iba vyjadrením protestu a nemá byť nasmerované k narušeniu zmieru. V tejto súvislosti výbor pre slobodu združovania uvádza, že "*vyhlásenie nezákonnosti vnútroštátneho štrajku protestujúcemu proti sociálnym a pracovným dôsledkom hospodárskej politiky vlády a zákaz štrajku znamenajú vážne porušenie slobody združovania*".

V nadväznosti na to by bolo vhodné dodať, že stanovené zásady sa vzťahujú k štrajku na miestnej úrovni, ako aj ku generálnym štrajkom, ktoré majú z hľadiska svojej povahy značne politický podtext. Názor výboru pre slobodu združovania v prípadoch, ak požiadavky sledované štrajkovým opatrením sú niektoré pracovnej povahy alebo odborovej povahy a iné politickej povahy je taký, že uznáva zákonnosť štrajku v prípade, keď vyjadrené pracovné požiadavky alebo odborové požiadavky sa nezdali byť iba zámienkou zakrývajúcou čisto politické ciele, ktoré nie sú spojené s presadzovaním a ochranou záujmov pracovníkov. Výbor expertov tiež jasne uviedol, že štrajk výslovne politického charakteru nepatrí do rámca slobody združovania. Problémom zostáva skutočnosť, že je často nemožné rozlíšiť v praxi medzi politickými a pracovnými aspektmi štrajku, keďže politika schválená vládou má často okamžité dôsledky pre pracovníkov alebo zamestnávateľov; ide napríklad o prípad generálneho zmrazenia mzdy a cien. V zákonodarstve mnohých štátov sú politické štrajky výslovne alebo bez výslovného uvedenia považované za nezákonné. V iných štátoch možno obmedzenia práva na štrajk vykladať tak široko, že akýkoľvek štrajk sa môže považovať za politický. [126]

Podľa názoru Výboru expertov organizácie zodpovedné za ochranu sociálno-ekonomických a pracovných záujmov pracovníkov majú mať v zásade možnosť použiť štrajkové opatrenie na podporu svojho postavenia pri hľadaní riešenia hlavných trendov sociálnej a hospodárskej politiky, ktoré majú priamy dopad na ich členov a pracovníkov vo všeobecnosti, najmä pokiaľ ide o zamestnanosť, sociálnu ochranu a životnú úroveň.

V nadväznosti na uvedené musíme pripomenúť ešte oprávnenosť uplatnenia práva na štrajk v zmysle Ústavy SR s odkazom na ustanovenia Zákonníka práce. V Slovenskej republike však Zákonník práce v § 141 odseku 6 upravuje možnosť štrajku aj mimo inštitút kolektívneho vyjednávania – „*Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda a náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.*"

Uvedené právo na štrajk (štrajk mimo inštitút kolektívneho vyjednávania) sa opiera

126 Výbor pre slobodu združovania Medzinárodného úradu práce a výbor expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce v oblasti slobody združovania – právo kolektívne vyjednávať – otázky štrajku vo všeobecnom prieskume odsek 165 z roku 1994.

o čl. 37 odsek 4 Ústavy SR). Štrajk v tejto súvislosti pri obhajobe hospodárskych a sociálnych práv a záujmov zamestnancov vo vzťahu k hľadaniu riešení problémov týkajúcich sa hlavných trendov sociálnej a hospodárskej politiky vlády, ktoré majú zásadný dopad na ich členov a pracovníkov všeobecne, osobitne vo vzťahu k zamestnanosti, sociálnej ochrane a životnej úrovni.

Článok 2 odsek 3 Ústavy SR upravuje, že „*každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá*". Zásada sformulovaná v uvedenom ustanovení Ústavy SR predstavuje jeden z pilierov právneho štátu a možno ju vzťahovať na fyzické osoby, ako aj právnické osoby. Pri štrajku (činnosť odborovej organizácie – článok 37 odsek 3 Ústavy SR) odbory nikoho nemôžu nútiť (pracovníkov, zamestnancov), aby konali niečo, čo zákon neukladá, môžu takéto konanie (účasť na štrajku) požadovať len na základe ich dobrovoľnosti a ich súhlasu (článok 2 odsek 3 Ústavy SR).

Dôležité je tiež pripomenúť v tejto súvislosti aj čl. 51 odsek 1 Ústavy SR, ktorý predpokladá, že „*domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 odsek 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú*". Uplatnenie ústavného práva na štrajk môže byť ohrozením ústavných práv a slobôd iných. V ústavnom práve aj pri základných právach, ktoré sú najširšie platí, že konkrétne základné právo a sloboda určitého subjektu (určitých subjektov – občanov, fyzických osôb, právnických osôb) sa končia tam, kde začína iné konkrétne právo a sloboda iného subjektu (iných subjektov – občanov, fyzických osôb, právnických osôb). Čl. 51 odsek 1 Ústavy SR v tejto súvislosti však neuvádza čl. 37 odsek 3 Ústavy Slovenskej republiky. To znamená, domáhať sa práva na štrajk – činnosť odborovej organizácie podľa čl. 37 odseku 3 Ústavy Slovenskej republiky a podľa § 141 odseku 6 Zákonníka práce je možné v tomto prípade preto, že to zákon umožňuje (s výnimkou v prípade ohrozenia bezpečnosti štátu - ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov).

Pre úplnosť výkladu uvádzame. V súlade s článkom 36 písm. g) Ústavy SR majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, zákon im zabezpečuje okrem iného právo na kolektívne vyjednávanie. Článok 10 základných zásad Zákonníka práce upravuje, že zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Európska sociálna charta (revidovaná), ktorú Slovenská republika ratifikovala (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z. z.), upravuje v čl. 6 odseku 4 právo na štrajk v rámci zákona o kolektívnom vyjednávaní ako súčasť inštitútu kolektívneho vyjednávania: „*Na zabezpečenie účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať sa zmluvné strany zaväzujú a priznávajú pracovníkom a zamestnávateľom právo na kolektívne opatrenia*

v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výnimkou záväzkov, ktoré by mohli vyplynúť z platných kolektívnych zmlúv". Uvedený článok a odsek Charty sa podľa dodatku Charty vykladá tak, že každá zmluvná strana, ak sa na ňu Charta vzťahuje, môže zákonom upravovať výkon práva na štrajk za predpokladu, že každé ďalšie prípadné obmedzenie tohto práva možno obmedziť podľa podmienok článku G Charty.[127]

2.5 Primeranosť a proporcionalita slovenskej pracovnoprávnej úpravy práva na štrajk

Vyššie uvedený výklad právneho rámca práva na štrajk v národnom, európskom i medzinárodnom kontexte poskytol dostatočný právny i vedecký základ pre vyjadrenie určitých úvah k regulácii práva na štrajk v slovenskom právnom poriadku. Základným motívom, ktorý sa bohužiaľ čoraz častejšie objavuje v úvahách slovenského zákonodarcu, je sprísnenie a zavedenie ďalších obmedzení smerujúcich k uskutočňovaniu práva na štrajk s ohľadom na existujúce znenie Ústavy SR v čl. 37 ods. 4 a čl. 54. Článok 37 ods. 4 nepriznáva právo na štrajk sudcom, prokurátorom, príslušníkom ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníkom a zamestnancom hasičských a záchranných zborov. Článok 54 Ústavy SR predpokladá, že „*zákon môže sudcom a prokurátorom obmedziť právo na podnikanie a inú hospodársku činnosť a právo uvedené v čl. 29 ods. 2, zamestnancom štátnej správy a územnej samosprávy vo funkciách, ktoré určí aj právo uvedené v čl. 37 ods. 4, príslušníkom ozbrojených síl a ozbrojených zborov aj práva uvedené v čl. 27 a 28, pokiaľ súvisia s výkonom služby. Osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia, môže zákon obmedziť právo na štrajk*." Vychádzajúc zo znenia Ústavy SR, právny poriadok umožňuje prostredníctvom právneho predpisu formou zákona podľa čl. 54 a v prípade čl. 37 ods. 4 priamo zo znenia Ústavy SR odoprieť určitým kategóriám zamestnancom uplatnenie základného ľudského práva - práva na štrajk v prípade čl. 37 ods. 4 bez existencie objektívneho dôvodu obmedzenia a v prípade čl. 54 vo vágne definovanej nevyhnutnosti na ochranu života a zdravia.

127 Možné výhrady (obmedzenia) práva na štrajk v zmysle Charty:

1. V prípade, ak sa účinne realizujú práva a zásady sformulované v I. časti charty a ich účinné vykonávanie, ako je ustanovené v II. časti charty, tieto práva a zásady nepodliehajú žiadnym výhradám alebo obmedzeniam, ktoré nie sú bližšie špecifikované v týchto častiach, okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných alebo na ochranu verejného poriadku, vnútroštátnej bezpečnosti, verejného zdravia alebo morálky.
2. Výhrady povolené podľa tejto Charty k právam a záväzkom priznaným chartou možno aplikovať len na ten účel, na ktorý boli ustanovené.

Hoci možno pochopiť a rešpektovať dôvody zákonodarcu, ktoré ho viedli k prijatiu predmetnej právnej úpravy, z pohľadu aktuálnych štandardov spoločnosti a posunu európskej i medzinárodnej legislatívy v oblasti dodržiavania základných ľudských práv a slobôd i naznačenej judikatúry Súdneho dvoru Európskej únie, môžeme nadobudnúť pocit o nesprávnom vyvažovaní obmedzení základných ľudských práv a slobôd. V tomto okamihu je potrebné rozlíšiť dva druhy obmedzení, ktoré upravuje Ústava SR v čl. 37 a čl. 54.
Článok 37 zavádza paušálne vylúčenie vymenovaných kategórii zamestnancov z uplatnenia práva na štrajk bez zohľadnenia akýchkoľvek ďalších objektívnych alebo subjektívnych skutočností, čím v rámci hierarchizácie základných ľudských práv a slobôd absolútne priorizuje všeobecný záujem štátu na ochrane obyvateľstva, fungovania základných štátnych inštitúcii alebo zabezpečenie verejného poriadku. Základné ľudské právo na štrajk je v tomto prípade úplne potlačené. Vychádzame pritom z predpokladu, že nie činnosť každého zdravotníckeho zamestnanca, hasiča alebo príslušníka ozbrojených zborov spĺňa predpoklad potrebnosti vo vzťahu k ochrane zdravia a života obyvateľstva počas obdobia, v ktorom prišlo k obmedzeniu práva na štrajk. Z pohľadu aplikovania záverov rozhodnutia Súdneho dvoru EÚ vo veci Laval a Viking,[128] sú tak záujmy štátu bez výnimky povýšené nad záujem fyzickej osoby – občana nielen na uplatnenie práva na štrajk, ale aj na ochranu a zlepšenie vlastných pracovných podmienok, podmienok zamestnávania, práva na koaličnú slobodu (kolektívne vyjednávanie) hospodárskych a sociálnych práv. Princíp primeranosti, proporcionality ako keby sa v zásade jednostranne uplatňoval len na právo na štrajk bez skúmania, či určité kategórie osôb na jednotlivých pracoviskách, resp. zabezpečujúcich určité činnosti majú vôbec priamy alebo nepriamy dosah a vplyv na štátom preferované záujmy a ich ochranu.

Analogicky môžeme uvedenú výhradu uplatniť i v prípade obmedzení podľa čl. 54 Ústavy SR, kde síce ústavodarca v určitom okamihu zavádza objektívny dôvod obmedzenia v podobe „bezprostrednej nevyhnutnosti ochrany života a zdravia“, formulovaná výnimka je ale príliš široká a zasahuje podobne ako v predchádzajúcom prípade viaceré kategórie zamestnancov. V predmetnom prípade síce Ústava SR predpokladá prijatie obmedzenia formou zákona, ale rovnako netestuje, resp. neuvádza kritéria pre testovanie samotnej bezprostrednej nevyhnutnej ochrany života a zdravia na rozdiel od obmedzenia práva na štrajk. Súdny dvor EÚ predsa jasne vo svojej judikatúre deklaroval, že aj ochrana zamestnancov je jedným z naliehavých dôvodov verejného záujmu a obmedzenia musia prechádzať testom proporcionality a primeranosti v súlade s požiadavkami ZfEÚ.[129] Opätovne konštatujeme nesúlad medzi ochranou jednotlivých základných ľudských práv a slobôd a neaplikovanie

128 BULLA, M.: Právo na štrajk. In: Teoretické úvahy o práve. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, 17 s., ISBN 978 – 80 – 8082 – 467 – 9.

129 Ibidem, bod 77. Rozhodnutie SD EÚ vo veci Laval C – 341/05, bod 103.

žiaduceho testu primeranosti a najmä proporcionality takéhoto obmedzenia, t.j. či štát alebo verejná moc využila alebo mohla využiť všetky ostatné dostupné prostriedky k zabezpečeniu dosiahnutia účelu (napr. ochrany života a zdravia, činnosti štátnych inštitúcii) okrem jednoznačného obmedzenia práva na štrajk. Do úvahy prichádza aj zneužiteľnosť vágne formulovaného dôvodu obmedzenia práva na štrajk v podobe *„ochrany života a zdravia ľudí"*. Z dikcie Ústavy SR, ale ani žiadneho zákona nie je možné identifikovať rozsah takto uvádzaného vecného dôvodu obmedzenia práva na štrajk určitých kategórii zamestnancov, resp. štátnych zamestnancov v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Prichádza tým pochopiteľne k zásadnému neprípustnému rozširovaniu dispozičného oprávnenia zákonodarcu (Vlády SR pri neskôr uvádzanej novele zákona na obmedzenie práva na štrajk u zdravotníckych zamestnancov) pri rozhodovaní o prípadnom prerušení štrajku. Ochrana života a zdravia ľudí môže v praxi zahŕňať širokú paletu možností a nie každá z nich bude svojím charakterom zodpovedať vážnosti obmedzenia Ústavou SR aj medzinárodnými dokumentmi garantovanému ľudskému právu. Spadá vymedzenie pojmu ochrany života a zdravia ľudí do právneho rámca zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia alebo jeho obsah je možné interpretovať len v rámci limitov zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva?

Trvalé obmedzenie práva na štrajk odporuje nielen princípu primeranosti i skúmaniu jeho vlastných dôvodov, ale do sporu prichádza aj so samotnými ústavnými princípmi Slovenskej republiky. Na jednej strane Ústava SR síce zaručuje právo na štrajk a pripúšťa jeho realizáciu aj mimo potrebného zákonného rámca v zmysle čl. 37 ods. 4, na druhej strane ho priamo pre vybrané kategórie zamestnancov vylučuje bez posudzovania a zohľadnenia okolností konkrétneho prípadu. Následne do značnej miery popiera základné ľudské právo vybraných skupín obyvateľstva bez poskytnutia možnosti domáhať sa akéhokoľvek odškodnenia či nápravy. Skrytá hierarchizácia základných ľudských práv ale už úplne nezodpovedá pokroku spoločnosti ani prípadnému zneužitiu uplatňovaného modelu v praxi.[130]

Empirické potvrdenie našej obavy o zneužitie obmedzení práva na štrajk s cieľom koncipovania ďalších limitov uplatnenia práva na štrajk, dokladajú aktuálne i predošlé snahy o obmedzenie práva na štrajk u zdravotníckych zamestnancov, na ktorých sa dá najlepšie preukázať vágnosť bezprostrednej ochrany života a zdravia a nedokonalosť právnym poriadkom aprobovaných obmedzení. Spoločenská atmosféra významne ovplyvnená kolektívnymi akciami zdravotníckych zamestnancov v závere kalendárneho roka 2011 primäla slovenského zákonodarcu k vypracovaniu návrhu zákona, ktorým sa malo dosiahnuť obmedzenie ústavného práva na štrajk zdravotníckych zamestnancov. Napriek relatívne striedmemu textu pripravovaného návrhu zákona spočívajúcemu len v niekoľkých ustanoveniach, prípadné praktické

130 ŠVEC, M. – SZABOVÁ, L.: Zdravotnícki zamestnanci a právo na štrajk. In: Právo a manažment v zdravotníctve č. 4/2012, s. 23 – 28, ISSN 1338 – 2071.

dôsledky po účinnosti nového právneho predpisu by zásadným spôsobom zasiahli do realizácie práva na štrajk vybranej skupiny zamestnancov. Navyše navrhovaná právna úprava okrem obchádzania pracovnoprávnych predpisov vytvárala nebezpečný precedens prípustnosti obmedzenia práva na štrajk podľa ľubovôle zákonodarcu v príkrom rozpore s medzinárodnými štandardami existujúceho právneho rámca ochrany základných ľudských práv a slobôd. Hoci nakoniec navrhovaná právna úprava neprešla legislatívnym procesom *(Národná rada SR rozhodla v 1. čítaní, že nebude pokračovať v prerokovaní predloženého návrhu),* do budúcna možno očakávať podobné snahy pri zohľadnení trvalej snahy zdravotníkov o zlepšovanie vlastných pracovných podmienok. Navrhované znenie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a o doplnení zákona č. 179/2011 Z. z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu (ďalej ako „vládny návrh"), zavádzalo nový §28a s označením „*Obmedzenie práva na štrajk pri výkone zdravotníckeho povolania*". Ustanovenie navrhovaného § 28a predpokladalo možnosť obmedzenia práva na štrajk u zdravotníckych zamestnancov, ktorí poskytujú zdravotnícku starostlivosť, rozhodnutím Vlády Slovenskej republiky v situácii, pokiaľ bude ohrozená ochrana života a zdravia ľudí.[131] Súčasne sa spolu s obmedzením práva na štrajk menilo vymedzenie definície bezúhonnosti podľa § 38 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti"), *kde sa za bezúhonného nebude pokladať osoba, ktorá bola právoplatne odsúdená za trestný čin porušenia povinnosti za krízovej situácie.* V zákone č. 300/2005 Z. z. Trestným zákon a v zákone č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok mali následne pribudnúť ustanovenia o novej skutkovej podstate trestného činu porušovania povinností za krízovej situácie. Kto tak počas krízovej situácie úmyselne nevykoná uloženú povinnosť, sa mal potrestať odňatím slobody až na dva roky. Dva až päť rokov väzenia malo hroziť tomu, kto týmto činom spôsobí ťažkú ujmu na zdraví alebo smrť.

Za „najprísnejšiu" sankciu sa z pohľadu zdravotníckych zamestnancov pokladala možnosť zrušenia licencie podľa § 63b ods. 1 písm. c) zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti ako následok porušenia povinnosti uloženej príslušnými orgánmi na zabezpečenie poskytovania zdravotnej starostlivosti

131 „Ak je v dôsledku štrajku zdravotníckych pracovníkov (§ 27), ktorí poskytujú zdravotnú starostlivosť, ohrozená ochrana života a zdravia ľudí, vláda Slovenskej republiky rozhodne o ukončení štrajku.24) Rozhodnutie vlády Slovenskej republiky o ukončení štrajku sa uverejňuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky" (§28a vládneho návrhu zákona).

počas krízovej situácie vyplývajúcej z novelizovaného znenia § 80 ods. 1 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti alebo prípustnosť podania žiadosti o jej obnovenie až po uplynutí desiatich rokov od jej zrušenia [§ 63 ods. 1 písm. c) zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti], príp. uloženie pokuty v zmysle § 82 ods. 5 vyššie cit. zákona.

Napriek prevažujúcemu charakteru zmien sústredených predovšetkým do oblasti trestnoprávnych predpisov aj osobitných právnych predpisov, upravujúcich práva a povinnosti zdravotníckych zamestnancov predstavuje paradoxne kľúčovú otázku, prípustnosť obmedzenia práva na štrajk u zdravotníckych zamestnancov, od vyriešenia ktorej by sa následne odvíjali aj prípadné sankcie. Pokiaľ by sme posúdili kolektívnu akciu zdravotníckych zamestnancov ako tzv. pracovnoprávny štrajk, ktorý dnes upravuje výlučne ZoKV, vytváral vládny návrh zákona zjavne problematickú situáciu. Nedostatky navrhovanej právnej úpravy možno rozdeliť do dvoch základných oblastí – problematika prípustnosti obmedzenia práva na štrajk zdravotníckych zamestnancov a spôsob jeho obmedzenia. Navrhované obmedzenie práva na štrajk sa odvolávalo na ustanovenie čl. 51 Ústavy SR, ktoré umožňuje obmedzenie práva na štrajk osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia (obyvateľstva). Navrhovateľ (Ministerstvo zdravotníctva SR) dôvodil čl. 40 Ústavy SR argumentujúc ohrozením ochrany života a zdravia ľudí ako jedného zo základných ľudských práv, **ktoré ustanovuje právo každého na ochranu zdravia a právo občanov na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky na základe zdravotného poistenia a za podmienok, ktoré ustanoví zákon.** Hoci ochrana života a zdravia iste patrí k najvyšším ústavným princípom každého demokratického štátu, navrhovateľ akoby opomínal, že aj právo na štrajk patrí do katalógu základných ľudských práv a slobôd a jeho obmedzenie rovnako podlieha najprísnejšiemu právnemu režimu. Najmä v prípade takto všeobecne formulovanej právnej úpravy. Vychádzajúc z čl. 37 a čl. 51 Ústavy SR je vykonávacím zákonom pre oblasť pracovnoprávneho štrajku ZoKV. Keďže kolektívna akcia zdravotníckych zamestnancov môže a spravidla aj bude smerovať k zlepšeniu pracovných podmienok vo forme vyššieho mzdového ohodnotenia alebo kvalitnejšieho technického zabezpečenia, spadá jej charakter plne do právneho rámca ZoKV.

Akákoľvek právna regulácia v inom právnom predpise by zásadne zasiahla do existujúceho stavu právnej úpravy práva na štrajk, a súčasne vyvolávala viaceré sporné otázky súvisiace napr. s otázkami zodpovednostných vzťahov za prípadný nezákonný štrajk, možnosťou jeho vyhlásenia, účasti zamestnancov, a pod. Vládny návrh vytváral dvojkoľajný charakter práva na štrajk, kde hoci by išlo o tzv. pracovnoprávny štrajk, zdravotnícki zamestnanci by sa museli riadiť osobitnými právnymi predpismi s nedostatočnou právnou reguláciou, a prípadne subsidiárne prostredníctvom ZoKV. Všetci ostatní zamestnanci bez ohľadu na povolanie by sa riadili výlučne ZoKV. Na prvý pohľad teoretický rozdiel sa pochopiteľne prejaví v miere priznaných práv zamestnancov. Možno sa oprávnene domnievať, že so zdravotníckymi zamestnancami

by sa po prípadnom prijatí vládneho návrhu zaobchádzalo rozdielnym spôsobom, ako so zamestnancami v porovnateľnej situácií v inom povolaní.

Základný rozdiel v neprospech zdravotníckych zamestnancov bolo možné identifikovať práve v prerušení realizovaného práva na štrajk v podobe organizovaného kolektívneho prerušenia práce zamestnancami. Kým v rámci klasického pracovnoprávneho štrajku môže o prerušení štrajku v podobe predbežného opatrenia rozhodnúť príslušný krajský súd (spravidla do rozhodnutia vo veci samej), v prípade „zdravotníckeho" štrajku to mala byť Vláda SR. Namiesto nezávislého súdneho orgánu, ktorý má nezaujato pristupovať k argumentom oboch strán a brať do úvahy aj právny rámec vytvorený judikatúrou Súdneho dvora EÚ, je oprávnenie o obmedzení základného ľudského (sociálneho) práva prenesené na exekutívny orgán s vlastnými záujmami v konkrétnom prípade. Nielenže by išlo o bezprecedentné porušenie práva na štrajk, ale dokonca by bolo možné uvažovať o porušení práva na spravodlivý súdny proces a prístup k zákonnému sudcovi. Naproti tomu nebolo zdravotníckym zamestnancom ako oprávnenému subjektu umožnené, aby sa voči rozhodnutiu Vlády SR vôbec bránili. Rovnako neprichádzalo ani do úvahy, aby tým Ústavou SR, predpokladaným zákonom pre úpravu práva na štrajk, bol zákon, o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, pretože jeho charakter, ale ani obsah a komplexnosť navrhovanej právnej úpravy nezodpovedá štandardom slovenského právneho poriadku alebo medzinárodného právneho rámca. Podobne oprávnenie rozhodnúť o charaktere kolektívnej akcie a prípadnom naplnení/nenaplnení podmienok, ktoré stanovuje právna úprava pre pracovnoprávny štrajk (napr. z pohľadu jeho nezákonnosti, náhrady škody a pod.), môže bez ohľadu na názory zúčastnených strán len nezávislý súdny orgán.[132]

ZoKV predsa už dnes pripúšťa možnosť obmedzenia práva na štrajk v podobe jeho posúdenia ako nezákonného práve pre prípad ochrany života a zdravia obyvateľstva. Ustanovenie § 20 ods. 2 ZoKV predpokladá načrtnuté obmedzenie práva na štrajk u štátnych zamestnancov vymenovaných za vedúcich alebo štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy **bezprostredne** na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život a zdravie zamestnancov. Zamýšľaný cieľ, by bolo predsa možné dosiahnuť definovaním tzv. minimálnej bezpečnostnej siete osôb alebo poskytovateľov určitých služieb, ktorí sa v rámci výkonu daného povolania nebudú môcť zúčastniť štrajku. Analogickým spôsobom je situácia riešená vo viacerých európskych právnych poriadkov, kde sa netýka len zdravotníckych zamestnancov, ale aj prevádzkovateľov čerpacích staníc, pekárov a pod.. V rámci SR by bol vytypovaný určitý počet a geografické umiestnenie poskytovateľov zdravotnej starostlivosti,

132 Národná rada SR dňa 22. 5. 2013 na svojej 19. schôdzi schválila novelu zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon, v rámci ktorej o.i. prišlo aj k novelizácii zákona č. 578/2004 Z. z.. Novela tak v uvedenom zmysle zavádza obmedzenia práv a na štrajk pre zdravotníckych zamestnancov bez existencie hlbšej diskusie a zohľadnení záverov rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie.

ktorých zamestnanci by sa z dôvodu ochrany života a zdravia obyvateľstva nemohli zúčastniť kolektívnej akcie na ochranu svojich práv. Uvedené obmedzenie by sa nevzťahovalo na ostatných zdravotníckych zamestnancov. Navrhovaná právna cesta by rovnako spĺňala súlad s medzinárodnými štandardami právneho definovania práva na štrajk.

Ďalšou možnosťou by bolo pochopiteľne rozšírenie osobného rozsahu § 20 ods. 2 ZoKV, ktorý sa v súčasnom právnom rámci vzťahuje výlučne na štátnych zamestnancov.[133] Novelizované znenie § 20 ods. 2 ZoKV by doplnilo za slová „*pracovné úlohy*" nové slovné spojenie v zmysle „*a zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu u poskytovateľov zdravotnej starostlivosti podľa osobitného predpisu*" (s odkazom na zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti) a následne by znelo, že „*...nezákonným podľa tohto zákona je aj štrajk zamestnancov vymenovaných za predstavených a zamestnancov, ktorí plnia služobné a pracovné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia a zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu u poskytovateľov zdravotnej starostlivosti podľa osobitného predpisu, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva....*". Výhodou oboch načrtnutých riešení je fakt, že nenarušujú doterajší ustálený model právnej regulácie pracovnoprávneho štrajku a súčasne zostáva zachovaná nezávislá ochrana preskúmavania zákonnosti (prípustnosti v podobe nezákonnosti) uskutočňovanej kolektívnej akcie na ochranu sociálnych a hospodárskych záujmov zamestnancov v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní. V rámci súdneho konania by muselo prísť k objasneniu dôvodov, pre ktoré prišlo k obmedzeniu práva na štrajk u konkrétnych zdravotníckych zamestnancov i k preukázaniu príčinnej súvislosti vo vzťahu k ohrozeniu života a zdravia obyvateľstva.

133 § 20 ods. 2 ZoKV: „Nezákonným podľa tohto zákona je aj štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva."

III. Druhy a formy štrajku

Zohľadnenie rozmanitosti a lokálneho charakteru kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a trhov práce v jednotlivých nielen členských štátoch Európskej únie má svoj významný vplyv aj na teoretickú diferenciáciu štrajkov a ich neskorších praktických foriem.
Základné delenie štrajkov tak môžeme uskutočňovať podľa rôznych kritérií[134]:

- *delenie podľa právnej úpravy* na **štrajky právom upravené**, ktoré sú regulované zákonom o kolektívnom vyjednávaní a **štrajky právom neupravené**, ktorých režim nespadá do právnej úpravy na úrovni zákonných predpisov.

V SR nadobúda delenie štrajkov podľa právnej úpravy špecifický moment, keďže rozlišujeme s ohľadom na diferenciáciu ústavnoprávneho a pracovnoprávneho štrajku aj štrajk podľa čl. 36 ods. 4 Ústavy SR, ktorý vytvára akúsi subkategóriu **štrajkov právom upravených**.

- *delenie podľa vzťahu k právu* na **legálne**, prostredníctvom ktorých nedochádza k porušeniu práva a **nelegálne**, ktoré právny poriadok nepripúšťa.

Predpokladané teoretické delenie podľa vzťahu k právu predpokladá existenciu jednej právnej úpravy upravujúcej výkon práva na štrajk a jej následné nerešpektovanie subjektmi pri jeho praktickej realizácii. V súčasnom právnom rámci je takéto delenie štrajkov v SR skôr teoretické, keďže právna úprava je roztrieštená medzi ZoKV a Ústavu SR, ktorá síce právo na štrajk všeobecne priznáva, bližšie však nekonkretizuje podmienky jeho výkonu, preto je diskutabilná otázka porušenia práva pri práve na štrajk podľa Ústavy SR. Takáto možnosť prichádza do úvahy nanajvýš pri štrajku podľa ZoKV.

- *delenie podľa subjektu* **na odborovo organizované** štrajky a tzv. **odborovo neorganizované** (divoké) štrajky.

Opakovane naznačené rozlišovanie medzi ústavnoprávnym a pracovnoprávnym štrajkom sa odráža i na diferenciácii štrajkov podľa subjektu. Odborovo organizované štrajky sú realizované výlučne podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, keďže odborovej organizácii ako jedinej forme zastúpenia zamestnancov na pracovisku je priznané právo kolektívne vyjednávať. Štrajk podľa ZoKV sa používa k riešeniu kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, t.j. v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V zmysle právnej úpravy nikto s výnimkou odborovej organizácie nie je oprávnený k začatiu štrajku. Pod odborovo neorganizované budeme radiť štrajky realizované na základe Ústavy SR, kde sa nevyžaduje existencia procesu kolektívneho vyjednávania ani odborovej organizácie a v zmysle predchádzajúcej kapitoly je právo na štrajk

134 Pochopiteľné je potrebné upozorniť, že akékoľvek delenie štrajkov z rôznych hľadísk i kritérií je subjektívne a závisí často od teoretickej a praktickej úvahy autora alebo autorského kolektívu.

priznané každej fyzickej osobe bez konkretizácie dôvodov jej uskutočnenia (vyžaduje sa len kolektívny výkon).

- *delenie podľa cieľa*, ktorý má byť dosiahnutý na štrajky **hospodárske,** sledujúce presadenie ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov a **politické**, kedy štrajky tohto typu majú často podobu generálneho štrajku a sú typické v časoch zmien režimov či ekonomických kríz.

Hospodárske štrajky bez ohľadu na právny základ ich realizácie budú primárne sledovať presadzovanie záujmov fyzických osôb najmä v kontexte zlepšovania ich pracovných podmienok, podmienok zamestnávania, zachovania práva na prácu, spravodlivej redistribúcie prostriedkov prostredníctvom systému sociálneho zabezpečenia a pod.. Politické štrajky naopak smerujú väčšinou proti orgánom štátneho zriadenia alebo štátnemu zriadeniu samotnému, ktoré podľa mienky štrajkujúcich napr. nedostatočne zabezpečuje ochranu niektorých základných ľudských práv a slobôd, k demontáži štátneho zriadenia, zmene politického režimu štátneho zriadenia a pod. (v niektorých krajinách sú politické štrajky zo zákona priamo zakázané).

- *delenie podľa okruhu zamestnancov (taktiky)* na štrajky **podnikové**, ktorých sa zúčastňujú zamestnanci toho istého zamestnávateľa, **nadpodnikové alebo odvetvové**, zahrňujúce zamestnancov viacerých zamestnávateľov v rámci vybraného hospodárskeho sektoru a **generálne** ako špecifickú kategóriu nadpodnikových štrajkov týkajúcich sa celého oboru, poprípade regiónu, štátu.

Podnikové štrajky sa uskutočňujú v dôsledku snahy o presadenie záujmov zamestnancov na úrovni konkrétneho podniku a spravidla sa uskutočňujú ako pracovnoprávne štrajky v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy. Organizácia štrajku na odvetvovej úrovni je menej častá, čo vyplýva i z väčšej všeobecnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré detailne neupravujú pracovné podmienky zamestnancov, len vytvárajú právny rámec na vyjednávanie v jednotlivých podnikoch s predpokladom ich konkretizácie. Záujem zamestnancov (odborových zväzov) sa v predmetnom prípade orientuje skôr na podnikovú úroveň. Štrajk na odvetvovej úrovni by sa aj tak uskutočnil pred konkrétnou spoločnosťou, resp. spoločnosťami, na ktoré sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Generálne štrajky predpokladajú náročnú koordináciu jednotlivých jej účastníkov, keďže spravidla zasahujú vysoký počet zamestnávateľov a rozsiahly región a preto ich organizácia prebieha len vo významných, spoločensky negatívnych, situaciách (napr. paušálne znižovanie miezd a dôchodkov v dôsledku ekonomickej krízy, predpoklad hromadného prepúšťania v zásadnom rozsahu).

- *delenie podľa záujmov, ktoré sú predmetom konfliktu* na štrajky **samostatné**, prostredníctvom ktorých zamestnanci štrajkujú za presadenie vlastných záujmov a **solidárne** na podporu iných štrajkujúcich.

- *podľa intenzity a doby trvania* na štrajky **základné** (dlhodobé) trvajúce predovšetkým do doby presadenia vlastných požiadavkou alebo do doby dosiahnutia kompromisu a štrajky **výstražné** (krátkodobé), v priebehu ktorých dochádza len ku krátkemu prerušeniu výkonu práce alebo prostredníctvom nich býva zamestnávateľ varovaný pred prípadným dlhším štrajkom. Tento typ štrajku trvá vo väčšine prípadov niekoľko hodín. Z právneho hľadiska nemá tento spôsob delenia podstatný význam, pretože ako štrajky základné i štrajky výstražné musia spĺňať stanovené požiadavky týkajúce sa vyhlásenia, priebehu či ukončenia. To, v akom časovom intervale budú trvať, je bezpredmetné.

- *delenie podľa spôsobu prevedenia* na štrajky **okupačné**, v rámci ktorých sa zamestnanci zdržiavajú na svojich pracoviskách, ale svoje pracovné úlohy neplnia, **tradičné**, kedy zamestnanci do práce nedochádzajú.[135]

Formy štrajku

Realizácia úspešného štrajku si vyžaduje zvolenie vhodnej formy (taktiky), ktorá bude zodpovedať charakteru zamestnávateľa napr. z pohľadu jeho výrobného procesu, veľkosti podniku, veľkosti územia podniku, súčasne však rešpektovať možnosti zamestnancov (odborových organizácii) usporiadať štrajk a dosiahnuť jeho maximálnu efektívnosť pri zohľadnení napr. počtu zamestnancov zamestnávateľa, počtu zamestnancov, ktorí sú ochotní a schopní zapojiť sa do štrajku a pod.. V rámci rozmanitosti trhu práce a invencie zamestnancov a ich zástupcov rozoznávame niekoľko foriem štrajku.

Pokiaľ ide o legalitu jednotlivých foriem kolektívnych akcií, právna úprava jednotlivých členských štátov je značne nesúrodá. Niektoré typy kolektívnych akcií sú právne regulované v istých členských štátoch, kým v iných členských krajinách nie sú právne upravené alebo sú výslovne zakázané. Medzi najčastejšie formy kolektívnych akcií, povolených vo väčšine členských štátov, patrí výstražný štrajk (Warning strike), solidárny štrajk (Solidarity action), spomalenie práce (Go-slow), ďalej tzv. Work-to-rule, kedy zamestnanci striktne dodržiavajú druh práce formálne vymedzený v pracovnej zmluve a odmietajú výkon akýchkoľvek činností nad rámec tejto definície, či tzv. Picketing, čiže štrajk uskutočňovaný mimo priestorov zamestnávateľa. Naopak, vo väčšine krajín je zakázaný čisto politický štrajk.[136]

135 GALVAS, M.: Kolektivní pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita - Právnická fakulta, 1995, ISBN: 80-210-1054-1, str. 104 – 105.

136 WARNECK, W.: Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview, Brussels: ETIU--REHS, 2007.

Klasický štrajk

Klasický (pracovnoprávny) štrajk spočíva v prerušení výkonu práce zamestnancami u zamestnávateľa, pričom rozoznávame **tzv. totálny (úplný) štrajk** alebo **selektívny (čiastočný).** Totálny alebo úplný štrajk je najtypickejšou formou štrajku, keď príde k zastaveniu výrobného a pracovného procesu u zamestnávateľa spravidla všetkými (aj odborovo neorganizovanými zamestnancami). Absolútne zastavenie práce u zamestnávateľa je výsledkom významných hospodárskych rozhodnutí zamestnávateľa, ktoré sa dotýkajú všetkých zamestnancov bez rozdielu ich odborovej organizovanosti. V uvedenom kontexte je potrebné uviesť, že v podmienkach SR sa štrajku zúčastňujú skôr odborovo organizovaní zamestnanci, ktorí v podstate „odštrajkujú" aj za bežných zamestnancov, čo môžu členovia odborových organizácií oprávnene pociťovať ako určitú nespravodlivosť. Výsledky dosiahnuté štrajkom napr. v podobe lepšej úpravy sociálnych nárokov sa totiž v zmysle zásady rovnakého zaobchádzania vzťahujú na všetkých zamestnancov, nielen na tých, ktorí boli účastníkmi štrajku alebo sú odborovo organizovaní. Selektívny alebo čiastočný štrajk je typický u zamestnávateľov, u ktorého nesmie prísť k zastaveniu napr. výrobného procesu, lebo by hrozil vznik veľkých hospodárskych škôd alebo v zmenných prevádzkach, či u zamestnávateľov, ktorých podnik sa rozprestiera na veľkom území a zahŕňa viacero samostatných výrobných jednotiek s rôznou diferenciáciou kategórii zamestnancov. Pri čiastočnom štrajku (čiastočné zastavenie práce u zamestnávateľa) môže ísť napr. o *šachovnicový štrajk*, keď nepracuje každé druhé oddelenie; *lesný požiar alebo prepojený štrajk*, ktorý sa postupne presúva z jednej kľúčovej časti výrobného procesu do druhej; *preukazový štrajk*, pri ktorom každý pracujúci s nepárnym číslom na preukaze je v spore v pondelok, stredu a piatok a každý s párnym číslom bojuje v utorok, štvrtok a sobotu; rozličné obmeny párno-nepárneho štrajku, kedy manuálni robotníci zložia nástroje ráno a vrátia sa poobede, keď už zasa prestáva pracovať kancelársky personál a predáci, čím sa obmedzí celá výroba a dosiahne celodenná odstávka.[137] Medzi čiastočné formy štrajku možno zaradiť i tzv. *rotujúci štrajk* a *prerušovaný štrajk*. Rotujúci štrajk predpokladá, že na základe stanoveného rozvrhu v rámci daných časových úsekov vždy štrajkuje len časť zamestnancov zamestnávateľa, pričom jednotlivé skupiny zamestnancov sa v zapojení do štrajku pravidelne striedajú. Pre *prerušovaný štrajk* (*Staggered strike*), na rozdiel od rotujúceho štrajku, pri ktorom štrajk prebieha kontinuálne, ale vždy štrajkuje len časť zamestnancov, je typické, že neprebieha kontinuálne, ale len v určitých časových obdobia, pričom sú vždy zapojení naraz všetci zamestnanci, ktorí sa štrajku zúčastňujú.

Pod klasický štrajk sa často radí i tzv. varovný štrajk, ktorého predmetom je síce prerušenie výkonu práce, ale to len na krátky časový úsek (spravidla hodiny) a jeho cieľom je upozornenie zamestnávateľa na existenciu problému v podniku, jeho vážnosť a pripravenosť realizácie klasického štrajku s dlhším trvaním.

137 WARNECK, W.: Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview, Brussels: ETIU--REHS, 2007.

Štrajk dobrou prácou (Good Work Strike)

Štrajk dobrou prácou znamená poskytovanie lepších služieb alebo produktov zamestnancami pri výkone práce, ako má v úmysle a vyžaduje zamestnávateľ, prípadne ich poskytovanie bezodplatne. Môže ísť napríklad aj o naúčtovanie menšej sumy alebo váhy. Vznik hospodárskych škôd prostredníctvom štrajku dobrou prácou je na rozdiel od klasického štrajku, v ktorom sa predpokladá ich vznik zastavením výkonu práce, spôsobený nižším príjmom zamestnávateľa za predané výrobky oproti oficiálnemu plánu alebo rozdielom medzi plánovanými tržbami v pomere k existujúcemu množstvu výrobkov. Štrajk dobrou prácou je v právnom poriadku SR podstatne problematickejší, keďže jeho využitie je možné teoreticky len pri ústavnoprávnom štrajku, ktorý explicitne nevyžaduje zastavenie výkonu práce, čo pochopiteľne neplatí v zmysle štrajku podľa ZoKV. Rovnako sťažené bude i preukazovanie skutočnosti, že zamestnanci si uplatňujú právo na štrajk formou lepšieho plnenia pracovných úloh, keďže vzniknuté manko môže zamestnávateľ hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny a požadovať náhradu škody v zmysle Zákonníka práce. V takomto prípade je problematické uplatnenie princípu absencie zodpovednosti za spôsobené hospodárske škody zamestnávateľovi, ktorý platí v rámci klasického štrajku v podobe zastavenie výkonu práce.

Spomalenie (Slowdown/Go Slow) a práca podľa pravidiel (Work to rule)

Pri štrajku v podobe spomalenia si zamestnanci plnia svoje povinnosti, ale snažia sa znížiť produktivitu, pracovné tempo alebo efektívnosť. Môžu odmietnuť robiť to, čo sa síce bežne robí, ale neexistujú na to pravidlá alebo to nie je v popise práce. Niekedy sa spomalenie používa spoločne s účelovou sabotážou, aby malo citeľnejšie dôsledky. V praxi sa často prekrýva s iným typom štrajku a to prácou podľa pravidiel. Rozdiel medzi spomalením a prácou podľa pravidiel nie je vždy jednoznačný. Práca podľa pravidiel, kde zamestnanci striktne dodržiavajú pracovné povinnosti a pracovnú náplň obsiahnuté napr. v pracovnej zmluve alebo pracovnoprávnych predpisoch[138], je zvyčajne veľmi selektívna, resp. len zriedka ju sprevádza činnosť v oblastiach, ktorých sa pravidlá netýkajú. Práca podľa pravidiel nenarušuje fungovanie pracoviska ako klasický štrajk alebo výluka. Výhodou je, že výkon práce podľa záväzných pravidiel obsiahnutých v pracovnej zmluve alebo právnych predpisoch obmedzuje možnosť disciplinárneho postihu.[139]

138 Označuje sa aj ako biely štrajk.

139 TULÍK, M. – HLADKÁ, N.: Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne prípady. Bratislava : NBZ, 2009, s. 3 a násl., dostupné na internete: http://www.priamaakcia.sk/data/File/NBZ/P_A.pdf.

Divoký štrajk (Wildcat Strike)
Divoký štrajk sa viaže i na základné rozdelenie druhov štrajku, kde sa jeho realizácia uskutočňuje mimo existujúcu právnu úpravu. Často sa vyskytuje aj v podobe tzv. spontánneho štrajku ako aktuálna odpoveď na negatívny podnet zo strany zamestnávateľa (zhromaždenie zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa a žiadosť o prediskutovanie problémov s vedením spoločnosti). Charakterizuje ho jeho rýchlosť a ako forma štrajku je skôr typický pre ústavnoprávny štrajk.

Duálna moc (Dual Power; ignorovanie šéfa)
Štrajk v podobe duálnej moci je skôr teoretickou a extrémnou formou, pretože predpokladá nahradenie dispozičných a rozhodovacích právomocí zamestnávateľa vôľou zamestnancov. Duálna moc predpokladá, že ciele a požiadavky štrajku sú na pracovisku realizované bez súhlasu zamestnávateľa a požadované zmeny sú zavedené samotnými zamestnancami. Takáto forma štrajku je možná len pri niektorých typoch požiadaviek (napr. zmennosti výrobného procesu), t.j. požiadaviek, ktoré sú realizovateľné in natura – fyzickým spôsobom. Duálnu moc nie je možné využiť napr. pri snahe o zvyšovanie miezd alebo mzdových zvýhodnení viazaných napr. na podpis zamestnávateľa k prevodu z podnikových účtov a pod..

Solidarita (Solidarity)
Solidarita súvisí s vyhlásením štrajku na podporu záujmov ostatných zamestnancov alebo zamestnanca, ale charakter tzv. solidarity je v národných právnych poriadkoch odlišne formulovaný. Slovenský ZoKV vymedzuje solidaritu ako realizáciu štrajku za účelom podpory iných štrajkujúcich zamestnancov výlučne v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Niektoré právne poriadky ostatných členských štátov Európskej únie umožňujú vyhlásenie práva na štrajk aj na podporu záujmov konkrétneho zamestnanca, ktorý sa sporí v podniku so zamestnávateľom. Solidarita sa môže týkať akéhokoľvek aj individuálneho sporu, nie výlučne kolektívneho, ako to predpokladá náš právny poriadok.[140]

Sabotáž (Sabotage)
Sabotáž predstavuje špecifickú podobu štrajku, ktorá však v podmienkach slovenského právneho poriadku nespĺňa podmienky označenia za štrajk. Pod sabotáž teória pracovného práva zaraďuje rôzne formy konania aj jednotlivých zamestnancov, ktorí sa snažia v záujme presadenia svojich požiadaviek obmedziť výrobu alebo mieru, intenzitu a kvalitu pracovného výkonu (napr. telefonovanie počas pracovného času, spôsobiť škodu na majetku zamestnávateľa a pod.). Na rozdiel od iných druhov štrajkov môže sabotáž realizovať aj jeden zamestnanec, chýba jej teda kolektívny

140 CONTRERAS, R. – R.: Employee representatives in an enlarged Europe. Volume I., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008, s. 26 a násl., ISBN 978 – 92 – 79 – 08928 – 2.

výkon. Z pohľadu dôvodov a existencie právneho inštitútu štrajku máme za to, že sabotáž teoreticky ani prakticky nenapĺňa zmysel realizácie práva na štrajk a nemala by byť považovaná za formu štrajku, ale skôr za formu porušovania pracovnej disciplíny, ktorú sa niektoré záujmové skupiny snažia subsumovať pod štrajk z dôvodu možnosti vyhnutia sa zodpovednosti za spôsobené škody.

Formálna dočasná pracovná neschopnosť (Sick-In)

Obmedzenie výrobného procesu prostredníctvom úmyselného čerpania dočasnej pracovnej neschopnosti je špecifický spôsob prerušenia výkonu práce zamestnancami z dôvodu existencie objektívneho dôvodu. Možnosť jej uplatnenia je otázna, keďže sa súčasne vyžaduje splnenie niekoľkých podmienok, pričom najkomplikovanejšiu predstavuje dosiahnutie uznania za dočasne pracovne neschopného na základe lekárskeho potvrdenia zo strany zdravotníckeho pracovníka. U zamestnancov sa vyžaduje fyzické ochorenie (nielen predstieranie), t.j. hromadné ochorenie a následná objektívna prekážka v práci na strane zamestnanca. Z pohľadu praxe a súčasnej požiadavky na splnenie objektívnych podmienok realizácie je jej uskutočnenie možné len v niektorých vybraných krajinách, ktorých právny poriadok umožňuje dosiahnutie dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca bez potreby objektívneho posúdenia zo strany tretej osoby (zdravotníckeho zamestnanca).[141]

Obsadenie pracoviska/Okupácia (Sit-Down, Sit-In, Occupation)

Obsadenie pracoviska alebo okupácia ako forma štrajku je charakterizovaná snahou zamestnancov o zotrvanie na pracovisku (odmietnutie opustenia pracoviska) do okamihu, pokiaľ nie sú splnené ich požiadavky, resp. ciele štrajku. Pravidelne prichádza k blokovaniu prístupových ciest a vstupných brán do areálu (podniku) zamestnávateľa, znemožňovaniu vychádzania a vchádzania osobných alebo nákladných vozidiel s výrobným materiálom a pod.. Obsadenie pracoviska alebo okupácia sa považujú za najextrémnejší prejav práva na štrajk, ktorý sa uplatňuje často v bezvýchodiskovej situácii, kedy sú záujmy zamestnancov a ich zástupcov v príkrom rozpore s názormi zamestnávateľa a nie je možné dosiahnuť ich zblíženie ani prostredníctvom mechanizmov procesu kolektívneho vyjednávania. Okupácia je spojená nielen s významným emotívnym aspektom spočívajúcim v snahe o násilné vyvedenie zamestnancov z priestorov pracoviska alebo uvoľneniu prístupových ciest zo strany zamestnávateľa, ale súčasne spojená s mediálnou prezentáciou často poškodzujúcou obchodné meno a povesť zamestnávateľa. Úspešný okupačný štrajk predpokladá vysokú mieru organizovanosti a osobnej angažovanosti zamestnancov s jasne stanovenými cieľmi štrajku, pretože postupné „odpadanie" zamestnancov od okupačného štrajku môže spôsobiť jeho zlyhanie.[142]

141 TULÍK, M. – HLADKÁ, N.: Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne prípady. Bratislava : NBZ, 2009, s. 3 a násl., dostupné na internete: http://www.priamaakcia.sk/data/File/NBZ/P_A.pdf.

142 Za úspešný prípad uskutočnenia okupačného štrajku v podmienkach SR sa považuje prípad z roku

Piketing (Picket)
Piketing sa často využíva ako prvotná nenásilná forma štrajku, ktorá môže často ústiť do okupácie podniku. Podstatou piketingu je zhromaždenie zamestnancov zvyčajne pred pracoviskom alebo vchodom do podniku (mimo pracoviska) a snaha o upozornenie na svoje problémy ostatných kolegov/kolegyne, prípadne verejnosť. Neskorším cieľom piketingu v spojení aj s inými formami najmä okupáciou podniku je obmedzenie alebo úplné zastavenie výrobného procesu inými formami ako prerušením práce priamo na pracovisku. Piketing má teda podobne ako pri okupácii zabrániť dodávke zásob do podniku, zablokovanie distribúcie produktov smerom k odberateľom a zákazníkom.[143]

3.1 Štrajková pohotovosť

V súvislosti so štrajkom je potrebné rozlišovať tzv. **štrajkovú pohotovosť**. Pojem „štrajková pohotovosť" neupravuje výslovne žiadna medzinárodná zmluva a s týmto výrazom sa nestretneme v žiadnom právnom predpise platnom v Slovenskej republike. Napriek tejto skutočnosti môžeme pojem „štrajková pohotovosť" charakterizovať ako prezentovanie hrozby zamestnancov alebo ich zástupcov (odborov) voči zamestnávateľovi, že zamýšľajú v najbližšom období u neho zastaviť (prerušiť) prácu, aby dosiahli splnenie svojich cieľov a požiadaviek, najmä hospodárskych, sociálnych, mzdových a pracovných, spravidla vo vzťahu k zamestnávateľovi, za predpokladu, že zamestnávateľ môže ovplyvniť tieto ciele a požiadavky. Za štrajkovú pohotovosť môžeme považovať i stav vyhlásený príslušným odborovým orgánom, kedy zamestnanci ešte priamo neštrajkujú, ale vyvíjajú jednotlivé aktivity smerujúce k štrajku, pričom sú okamžite schopní a ochotní v prípade neplnenia ich podmienok do štrajku vstúpiť.[144] S uvedeným názorom je možné súhlasiť aj s prihliadnutím na skutočnosť, že so štrajkovou pohotovosťou sa stretávame predovšetkým v prípadoch sporov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

2008 v Kolárove. Odborový zväz KOVO viedol v apríli 2008 dvojdňový okupačný štrajk v spoločnosti Kromberg & Schubert za zvýšenie tarifných miezd o 5%, príplatkov za prácu v sobotu z 25% na 35% a v nedeľu z 50% na 100%, zlepšenie pracovnej kultúry a prístupu k zamestnancom i odborárom. Spoločnosť neplnila kolektívnu dohodu a nereagovala na predošlé protesty. Odborári preto zablokovali vchod do areálu továrne a odmietli pustiť kamióny (avšak kolegom, ktorí pracovať chceli, nebránili). Blokáda prebiehala aj v noci. Do štrajku boli zapojení najmä výrobní pracovníci, väčšina administratívneho personálu ho nepodporila. Vyjednávanie s vedením prebiehali zároveň s akciou. Na druhý deň sa uskutočnil protestný pochod asi 250 zamestnancov od továrne k hotelu, kde sa rokovalo. Ešte v ten deň bola dohoda podpísaná a požiadavky odborárov splnené.

143 WAGNER, CH.: Der Arbeitskampf als Gegenstand des Rechts der Europäischen Union. Baden – Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, s. 110 a násl., ISBN 978 – 3 – 832 – 95995 – 1.

144 BORGUĽA, J.: Nová módna vlna: štrajky. Európsky sociálny fond, s. 31. Dostupné na internete: www.socdi.zep.sk/get_document.php?docid=234.

Štrajková pohotovosť spravidla predchádza samotnému štrajku a rozhodne nie je spontánnou akciou samotných zamestnancov, ale jej iniciátorom (vyhlasovateľom) je práve odborová organizácia, ktorá kolektívnu zmluvu vyjednáva.

Cieľom štrajkovej pohotovosti je predovšetkým vyvolanie psychického tlaku na zamestnávateľa tým, že odborová organizácia preukáže, že jej členovia, prípadne aj nečlenovia - zamestnanci sú pripravení na štrajk a otvorene podporujú túto formu riešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Obvykle sa štrajková pohotovosť preukazuje tým, že zamestnanci podporujúci štrajk sú viditeľne označení, napríklad nálepkou, odznakom a teda aj pomerne ľahko identifikovateľní. Zamestnávateľ môže pomerne presne určiť, aké množstvo ľudí podporuje riešenie vzniknutého sporu formou štrajku. Uvedené má často krát pozitívny efekt, ktorého výsledkom je konsenzus akceptovaný oboma stranami.

Štrajkovú pohotovosť zaraďujeme do činnosti organizácii pracovníkov (odborov), ktorá je zahrnutá v článku 3 odseku 1 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 87 z roku 1948 ktorým je Slovenská republika viazaná - "*Organizácie pracovníkov (vo väčšine prípadov odbory) a organizácie zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovy a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a* ***činnosť*** *a formulovať svoj program*". V zmysle uvedeného článku predmetného dohovoru môže príslušný odborový orgán rozhodnúť o vyhlásení štrajkovej pohotovosti (činnosť odborového orgánu podľa čl. 3 odseku 1 uvedeného dohovoru). Príslušné právne predpisy platné v Slovenskej republiky výslovne neupravujú otázky štrajkovej pohotovosti, ale v zmysle citovaného ustanovenia uvedeného dohovoru takáto činnosť je možná zo strany zástupcov pracovníkov (odborov). Pri vyhlásení štrajkovej pohotovosti zo strany zástupcov pracovníkov (odborov) u zamestnávateľa nedochádza k skutočnému zastaveniu práce a tým nevzniká žiadna materiálna (vecná) škoda alebo škoda na ušlom zisku zamestnávateľovi. V širších súvislostiach štrajková pohotovosť - hrozba štrajkom, môže mať politický, mravný alebo iný dôsledok, ktorý vyplýva napr. z neschopnosti dohodnúť sa alebo nájsť kompromisné riešenie, alebo radikalizovať svoje požiadavky a pod.. Štrajková pohotovosť je typická a uplatňuje sa takmer výlučne v rámci pracovnoprávneho štrajku.

Keďže ide o inštitút pochádzajúci z aplikačnej praxe, nemožno jednoznačne ani tvrdiť, že uvedený postup zamestnancov by nemohol predchádzať aj ústavnému štrajku a to bez ohľadu na fakt, kto by bol iniciátorom štrajkovej pohotovosti. Aj preto musíme odmietnuť názor, že výlučným iniciátorom štrajkovej pohotovosti musí byť len odborový zväz či odborová organizácia a táto musí byť spojená len so štrajkom podporujúcim uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Pripravenosť na štrajk, nech je jeho právny základ akýkoľvek, je možné preukazovať aj v prípade štrajkov realizovaných podľa Ústavy SR.

IV. Realizácia štrajkového práva v praxi

Analýze teoretických základov alebo praktickej realizácii štrajku ako jednej zo zákonných foriem presadzovania ekonomických a sociálnych záujmov občanov – zamestnancov sa v Slovenskej republike nevenuje takmer žiadna pozornosť, napriek skutočnosti, že ide o jedno z najdôležitejších a ústavou garantovaných práv zamestnancov. Na predmetnom konštatovaní má do značnej miery nemalý podiel aj fakt, že za posledné desaťročie sa počet štrajkov minimalizoval a oblasť „štrajkového práva" je v slovenskom právnom poriadku upravená viac menej okrajovo bez zohľadnenia vyššie načrtnutej právnej komplikovanosti existujúcej legislatívy. Počet uskutočnených štrajkov je marginálny, čo len potvrdzuje konštatovanie o nedostatočnej realizácii kolektívnych akcií v Slovenskej republike. Akcieschopnosť zamestnancov je na kritickej úrovni.

Z predchádzajúceho výkladu vyplýva, že právnu úpravu v Slovenskej republike predstavuje rámcovo Ústava SR a ZoKV. Následne tak môžeme jednoznačne dovodiť, že v Slovenskej republike je možné realizovať dva typy štrajkov – tzv. ústavný štrajk a štrajk podľa ZoKV. Hneď v úvode si dovolíme upozorniť na skutočnosť, že ich realizácia v praxi sa bude líšiť. Rozhodne sa nestotožňujeme s tvrdením, že na ústavný štrajk, keďže nie je procesne upravený žiadnou právnou normou, je potrebné a možné analogicky aplikovať ZoKV, ktorý tento druh štrajku upravuje. Vychádzame pritom aj z analogickej právnej úpravy v Českej republike, kde viaceré súdne rozhodnutia českých súdov jasne judikovali neprípustnosť uplatnenia ZoKV na štrajk realizovaný podľa Listiny základných slobôd, a to ani analogicky.[145]

Právo na štrajk v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

V zmysle článku 10 Základných zásad Zákonníka práce majú zamestnanci a zamestnávatelia právo na kolektívne vyjednávanie. V prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluku. Štrajk upravený ZoKV je považovaný za krajný spôsob riešenia kolektívneho sporu, ktorý vznikol v súvislosti s uzatváraním kolektívnej zmluvy. Musí však prísť k naplneniu predpokladu, a tým je neuzavretie kolektívnej zmluvy, a to ani po konaní pred sprostredkovateľom. Súčasne sa predpokladá, že zmluvné strany nepožiadajú o riešenie vzniknutého sporu rozhodcu, keďže sa na jeho osobe nedohodli tak, ako to vyžaduje ZoKV. Vzhľadom na skutočnosť, že štrajk má rôzne dôsledky pre zamestnancov a zamestnávateľov, ale aj pre ďalšie subjekty, sú podrobnejšie podmienky jeho vyhlásenia a uskutočnenia upravené v § 16 a nasl. ZoKV.

Právne posúdenie štrajku ako zákonného podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní predpokladá súčasné splnenie nasledovných podmienok:

145 Bližšie pozri Kapitolu č. VIII.

a) existencia spôsobilého subjektu – za jediný subjekt, ktorý je spôsobilý vyhlásiť štrajk, sa považuje príslušný orgán odborovej organizácie pôsobiaci u konkrétneho zamestnávateľa, resp. príslušný vyšší odborový orgán (t.j. odborový zväz). Odborový zväz je vyhlasovateľom štrajku len v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, rozhodne nie v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy. Definíciu odborovej organizácie upravuje § 230 Zákonníka práce v nadväznosti na zákon č. 83/1991 Zb. o združovaní občanov. Odborová organizácia je združenie odborovo organizovaných zamestnancov, pričom toto združenie má voči zamestnávateľovi len oznamovaciu povinnosť o začiatku svojej činnosti na pracovisku zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný, bez ohľadu na všetky skutočnosti, umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku a v prípade, ak mu to prevádzkové možnosti umožnia, poskytnúť aj materiálne vybavenie (miestnosť s nevyhnutným vybavením). Odborový orgán - výbor základnej organizácie je výkonný orgán odborovej organizácie. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov, nielen svojich členov a práve tento subjekt rozhoduje svojim uznesením o vyhlásení štrajku. Náležitosti uznesenia nie sú upravené žiadnym právnym predpisom, môžu však byť upravené v internom dokumente odborovej organizácie akým je napríklad jej štatút či stanovy. Uznesenie je spravidla písomne a prijíma sa nadpolovičnou väčšinou prítomných členov výboru (výkonného orgánu). Prijatiu uznesenia predchádza hlasovanie zamestnancov o štrajku.
Uznesenie o vyhlásení štrajku slúži na internú potrebu odborovej organizácie a táto rozhodne nemá žiadnu povinnosť ho zasielať zamestnávateľovi či inému subjektu. Na základe jeho prijatia spravidla nastáva informovanie členov a zamestnancov, či už ústnym alebo písomným spôsobom (informačné letáky).

Od subjektu oprávneného vyhlásiť štrajk je potrebné odlíšiť účastníka štrajku. Účastníkom štrajku je po celý čas trvania štrajku zamestnanec (nemusí byť členom odborovej organizácie), ktorý súhlasil s jeho vyhlásením a rovnako zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil (účastníkom je však iba odo dňa pripojenia sa k štrajku). Na rozdiel od niektorých vnútroštátnych úprav sa vo väčšine prípadov uplatňuje individuálne právo na štrajk prostredníctvom kolektívneho subjektu, ktorý predstavujú príslušné odborové organizácie. Súbeh individuálneho práva a kolektívneho práva, pričom slobodné rozhodnutie o prípadnej účasti alebo neúčasti na kolektívnej akcii ostáva na práve jednotlivca.[146] Právo zapojiť sa do štrajku, teda prerušiť prácu, prináleží každému zamestnancovi ako jednotlivcovi. Zamestnanec nemôže toto právo využiť individuálne, ale len organizovane, spolu s inými zamestnancami.[147] V súvislosti s pojmom „zamestnanec“ vyvstáva otázka, či je za neho považovaný aj zamestnanec

146 TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávatelia a zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, s. 294, ISBN 80 – 89084 – 13 – 3.

147 ŠVEC M. a kol.: Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čenek, s.r.o, 2010, s. 162, ISBN 978 – 80 – 7830 – 308 – 7.

pracujúci pre zamestnávateľa na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, najmä s prihliadnutím na zmenu jeho postavenia účinnú od 1. januára 2013? Ak sa na takéhoto zamestnanca vzťahujú ustanovenia tretej časti, štvrtej a šiestej časti Zákonníka práce, a rovnako jeho hrubý príjem (odmena) je považovaný za vymeriavací základ na účely zákona o sociálnom poistení a zákona o zdravotnom poistení, malo by mu byť umožnené právo zapojiť sa do štrajku.

Rovnaký postup je potrebné uplatniť aj u agentúrnych zamestnancov, ktorí sú dočasne pridelení u zamestnávateľa, u ktorého sa štrajkuje. Žiadny právny predpis nemôže obmedziť ich právo na štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, a to aj v prípade, ak ide o kolektívnu zmluvu, ktorá sa na nich priamo nevzťahuje. Keďže podľa § 56 ods. 8 Zákonníka práce má byť mzda agentúrneho zamestnanca porovnateľná so mzdou kmeňového zamestnanca, a teda dojednanie kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa nepriamo ovplyvňuje výšku mzdy agentúrnych zamestnancov, nemožno ich účasť na štrajku vnímať ako nelegitímnu a neopodstatnenú. Práve naopak, z pohľadu štrajkového práva ide o tzv. solidárnych štrajkujúcich zamestnancov.

V zmysle vyššie uvedeného subjekty, ktorým ZoKV nepriznáva spôsobilosť na uplatnenie práva na štrajk prostredníctvom odborového orgánu, sú taxatívne vymenované v jeho § 20 ods. 2. Štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva,[148] by bol považovaný za nezákonný. Z uvedenej dikcie možno dovodiť, že ak by sa štrajku zúčastnili štátni zamestnanci, ktorí neboli vymenovaní za predstavených, resp. neplnia úlohy súvisiace s bezprostrednou ochranou života a zdravia, a teda by svojim konaním neohrozili život a zdravie obyvateľstva, ich štrajk je možné považovať za zákonný. Nie je pritom rozhodujúce, či ide o riadny štrajk v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, alebo solidárny z tohto dôvodu.

b) **Štrajk možno vyhlásiť iba v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy** (§ 16 ZoKV), resp. pri solidárnom štrajku na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy. Z dikcie tohto ustanovenia je nepochybné, že v prípade neplnenia záväzkov z platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy, nemôže byť krajným riešením štrajk, ten je „obmedzený" na prípady nemožnosti jej uzatvorenia. Logicky vyvstáva otázka, či je prípustný štrajk v prípade, ak je kolektívna zmluva platne uzatvorená a vyjednáva sa jej dodatok o mzdovom raste? Bol by štrajk v prípade sporu o uzatvorenie dodatku ku platnej kolektívnej zmluve obsahujúci jeden jediný bod platný? Ak vychádzame z dikcie § 8 ods. 5 ZoKV, podľa ktorého zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah, pričom platí, že pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy, je možné dovodiť, že za zákonný by sa považoval aj štrajk, za uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve, ktorý ju mení či dopĺňa.

148 Pozri ustanovenie § 20 ods. 2 zákona o kolektívom vyjednávaní.

Diferenciácia použitia práva na štrajk v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jeho neprípustnosti v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy je totiž v rozpore s ustanovením § 10 ZoKV, ktorý vymedzuje tzv. kolektívny spor. V zmysle predmetného ustanovenia sa za kolektívny spor považuje nielen spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, tak i spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Úvahy, prečo zákonodarca vylúčil spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy z prípustnosti využitia práva na štrajk na jeho riešenie, možno oprieť výlučne o subjektívne postrehy autorského kolektívu, v dôvodových správach ani odbornej literatúre takéto vysvetlenie nie je možné nájsť. Do úvahy by prichádzal dôvod, ktorý sa odvíja od základného poslania a úlohy súdov spočívajúcich v ochrane práv a právom chránených záujmov fyzických a právnických osôb. V prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy právo, o ktorom by sa malo rozhodovať, prípadne určiť, či takéto právo existuje alebo nie, neexistuje. Jeho konštituovanie je v oblasti kolektívneho vyjednávania až výsledkom zavŕšenia jeho úspešného procesu v podobe kolektívnej zmluvy a jeho obsahu. V nadväznosti na uvedené preto zákonodarca priznal zamestnancom ako kompenzačný mechanizmus vyriešenia kolektívneho sporu právo na štrajk a zamestnávateľom právo na výluku ako alternatívu riešenia sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. V prípade kolektívneho sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy už zákonodarca priznáva zamestnancom možnosť domáhať sa ochrany svojich práv prostredníctvom súdu, keďže chránené právo je obsiahnuté v texte uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Navyše s odkazom na § 4 ods. 1 písm. e) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov zákonodarca oslobodzuje takéto súdne konanie od súdnych poplatkov. V uvedenom prípade by však vznikol problém v okamihu, ak by kolektívna zmluva obsahovala nejednoznačné ustanovenie upravujúce napr. pracovné podmienky zamestnancov, t.j. nebolo by možné zistiť, či zmluvné strany mali alebo nemali v úmysle konštituovať nejaké právo/povinnosť pre jednu zo zmluvných strán.

c) **Vyhláseniu štrajku musí predchádzať neúspešné konanie pred sprostredkovateľom** a súčasne neprišlo k podaniu žiadosti zmluvných strán o riešenie sporu pred rozhodcom, resp. strany sporu sa nedohodli na jeho určení. Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné až vtedy, ak sa spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu alebo doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa. ZoKV pripúšťa, aby sa strany sporu dohodli aj na inej lehote ako 30 dní, t. j. majú dispozičné oprávnenie ju skrátiť alebo predĺžiť. V prípade, ak je spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy rozsiahly (sú neuzatvorené desiatky bodov kolektívnej zmluvy), takmer pravidelne prichádza k predĺženiu uvedenej lehoty o ďalších 30 dní. Konštatovanie, že je konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, musí obsahovať samotný záznam o návrhu riešenia sporu. Neúspešnosť konania v tomto prípade nemôže byť merateľná subjektívnym pocitom jednej zo strán, ale faktom, že aj napriek konaniu pred sprostredkovateľom

sa nepodarilo dohodnúť niektoré body, časti návrhu kolektívnej zmluvy, t.j. k jej uzatvoreniu ako celku neprišlo a spor naďalej pretrváva.
Samotné neúspešné konanie pred sprostredkovateľom nepostačuje na prípravu a následnú realizáciu štrajku. Musí mu predchádzať skutočnosť, že sa strany nezhodli na tom, že spor budú riešiť ďalej a to prostredníctvom inštitútu rozhodcu. Dikcia ZoKV predpokladá, že zmluvné strany môžu po dohode „požiadať rozhodcu", z čoho odvodzujeme, že je možné požiadať priamo jeho samotného. Toto však predpokladá dohodu nielen o konaní pred rozhodcom, ale dohodu aj na konkrétnej osobe rozhodcu. Strany sporu musia (môžu) preto priamo osloviť osobu rozhodcu, nie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

d) **K vyhláseniu štrajku odborovým orgánom alebo vyšším odborovým orgánom je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku (tzv. protokol o vyhlásení štrajku),** ktorých sa má týkať kolektívna zmluva. V praxi to znamená, že hlasovania sa zúčastnia všetci zamestnanci zamestnávateľa pracujúci u neho v pracovnom pomeru (nie zamestnanci agentúry dočasného zamestnávania, ktorých má zamestnávateľ, u ktorého sa má realizovať štrajk „zapožičaných" na určité obdobie). Navyše zamestnávateľom agentúrneho zamestnanca je agentúra dočasného zamestnávania, ktorá ho ďalej prideľuje na výkon práce, keďže v zmysle ustanovenia § 5 ods. 2 ZoKV je kolektívna zmluva záväzná aj pre zamestnancov, za ktorých ju uzavrel odborový orgán, resp. vyšší odborový orgán. Na platné vyhlásenie štrajku je potrebné, aby sa na hlasovaní zúčastnila aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. Pri zisťovaní, či je splnená táto podmienka sa pochopiteľne neprihliada na tých zamestnancov, ktorí nie sú spôsobilí na uplatnenie práva na štrajk v súlade s § 20 ods. 1 písm. g) až k) a ods. 2 ZoKV.[149] Títo zamestnanci sa rovnako nezúčastňujú ani na hlasovaní.

V tejto súvislosti opätovne vyvstáva otázka, či sa hlasovania o štrajku zúčastňujú aj osoby – zamestnanci pracujúci u zamestnávateľa na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru a to vzhľadom na zmenu ich postavenia aj z pohľadu odvodového zaťaženia. Dikcia ZoKV hovorí o všetkých zamestnancoch a to bez ohľadu

149 Ide o zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, ako aj zamestnancov pri obsluhe zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov, sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky, zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, ako aj zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia. Rovnako sa neprihliada na štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva.

na typ pracovného pomeru, rozlišuje len medzi zamestnancami, na ktorých sa má kolektívna zmluva vzťahovať. Zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce iba na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnanci uvedení v § 20 písm. h), i) a k) ZoKV sa nezúčastňujú na tajnom hlasovaní o štrajku.[150] S uvedeným znením ZoKV nemožno súhlasiť, najmä ak berieme do úvahy fakt, ktoré ustanovenia Zákonníka práce sa s účinnosťou od 1. januára 2013 vzťahujú aj na zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd, a preto by sa mali zúčastňovať hlasovania o štrajku zúčastniť aj oni. Na podporu našich tvrdení ďalej uvádzame, že vzorový štrajkový poriadok, ktorý uvedené upravuje, nadobudol účinnosť v roku 2002, ale od vtedy nebola vykonaná jeho zmena, a tak vychádza z iného právneho stavu zamestnancov – „dohodárov", aký máme v súčasnosti. Zároveň je potrebné položiť si aj otázku, či sa do celkového počtu zamestnancov, z ktorého sa zisťuje nadpolovičná väčšina, započítavajú aj zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke, či osoby dočasne prácovne neschopné. Keďže kolektívna zmluva sa nepochybne týka aj tejto skupiny zamestnancov, hoci sa v čase hlasovania na pracovisku zamestnávateľa nenachádzajú z objektívnych príčin, mali by sa do celkového počtu zamestnancov započítavať.

Hlasovanie o štrajku sa spravidla uskutočňuje tajne, t.j. nie aklamačne, verejným demonštrovaním svojho postoja. Zákon o kolektívnom vyjednávaní ďalšie atribúty hlasovania neupravuje. Z požiadavky tajnosti hlasovania vyvstáva logicky otázka, ako formou sa má hlasovanie uskutočniť. Keďže tajnosť hlasovania predpokladá zistenie výsledkov anonymných postojov, forma hlasovania bude identická so spôsobom akýchkoľvek volieb. Výsledok bude zistiteľný z neoznačených lístkov, ktoré budú zamestnanci vhadzovať na určené miesta. Na podporu našich tvrdení poukazujeme na článok 6 bod 3 spomenutého vzorového štrajkového poriadku, v zmysle ktorého platí, že príslušný odborový orgán zabezpečí, aby zamestnanec, ktorý sa zúčastňuje na tajnom hlasovaní, obdržal proti podpisu hlasovací lístok s jednoznačným textom, z ktorého bude zrejmé, o aký štrajk ide a že zamestnanec písomne má potvrdiť, či so štrajkom vyjadruje svoj súhlas alebo s ním nesúhlasí. O výsledku hlasovania vyhotoví príslušný odborový orgán zápisnicu. Dokumentácia o výsledkoch tajného hlasovania o štrajku sa uchováva po dobu troch rokov a to vzhľadom na hroziacu možnosť preskúmania zákonnosti štrajku súdom. Napriek uvedenému je potrebné povedať, že nie je vylúčené ani verejné aklamačné hlasovanie o štrajku. Aj v takomto prípade je však potrebné vyhotovosť zápisnicu z predmetného hlasovania analogickým spôsobom.

150 Čl. 5 bod 2 Vzorového štrajkového poriadku. Dostupné na internete: http://www.kozsr.sk/?page=./legislativa/strajk.

Príslušný odborový orgán môže podrobnosti týkajúce sa prípravy a priebehu tajného či verejného hlasovania o štrajku upraviť v štrajkovom poriadku, ktorý však nesmie byť v rozpore so ZoKV a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych a sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná. Rovnakým spôsobom sa postupuje aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku. Konfederácia odborových zväzov s účinnosťou od 4. decembra 2002 vydala Vzorový štrajkový poriadok, ktorý upravuje základné otázky týkajúce sa prípravy a realizácie štrajku ako krajného nátlakového prostriedku odborovej organizácie na presadzovanie hospodárskych a sociálnych požiadaviek zamestnancov v rámci kolektívneho vyjednávania. Tento poriadok sa nevzťahuje na nátlakové akcie odborovej organizácie, organizovaných mimo rámca právnej úpravy o kolektívnom vyjednávaní.[151] Uvedený Vzorový štrajkový poriadok je platný aj v súčasnosti, je potrebné ho aktualizovať, nakoľko nereflektuje na niektoré zmeny v ZoKV.

e) **Príslušný odborový orgán je povinný v lehote[152] najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku písomne oznámiť zamestnávateľovi** deň začatia štrajku, dôvody štrajku, jeho ciele a menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení konať v mene účastníkov štrajku (tzv. zloženie štrajkového výboru). Akékoľvek zmeny v tomto mennom zozname zástupcov je odborový orgán rovnako povinný zamestnávateľovi písomne oznámiť. Zákon neupravuje formu doručovania písomného oznámenia zamestnávateľovi, ale predpokladá sa, že zamestnávateľ by mal mať oznámenie o uvedených skutočnostiach vo svojej dispozičnej právomoci minimálne tri dni pred štrajkom, nepostačuje odovzdanie na poštovú prepravu „posledný" tretí deň pred začatím štrajku. Dodržanie tejto lehoty je jednou z podmienok posúdenia zákonnosti štrajku[153] a preto je potrebné vykonať doručenie oznámenia s prihliadnutím na spôsob počítania lehôt (aj s prihliadnutím na eventuálne štátne sviatky).

151 Dostupné na internete: http://www.kozsr.sk/?page=./legislativa/strajk.

152 Dobu aj lehotu je možné považovať za určitý časový úsek, ktorý môže byť ohraničený vyjadrením konkrétneho počtu dní, týždňov, mesiacov či rokov alebo aj dátumom. Počas tohto časového úseku ide obyčajne o vznik alebo obmedzenie práv a povinnosti. Pre „dobu" platí zásada, že začína plynúť prvým dňom a končí sa posledným dňom časového úseku, bez ohľadu na to, či ide o pracovný deň, alebo o deň pracovného pokoja. V prípade „lehoty" platí, že začína plynúť nasledujúcim dňom a posledným dňom lehoty je v prípade, že pripadla na sviatok, vždy najbližší pracovný deň po uplynutí určeného časového úseku, ak to v zákone nie uvedené inak.

153 Podľa § 20 ods. 1 písm. c) ZoKV sa za nezákonný považuje štrajk, ktorý nebol vyhlásený v súlade s § 17, ktorý upravuje aj lehotu na doručenie oznámenia.

f) **Príslušný odborový orgán je povinný najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku písomne poskytnúť zamestnávateľovi informácie vo vzťahu k štrajku,** ktoré sú mu známe, a ktoré zamestnávateľovi pomôžu zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku. Za nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby možno považovať všetky činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením by mohlo dôjsť ku ohrozeniu života a zdravia nielen zamestnancov, ale aj iných osôb, ako aj ku škode na strojoch, prístrojoch, zariadeniach, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

Zástupcovia odborového orgánu sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, sú však povinní umožniť bezpečný a primeraný prístup na pracovisko zamestnávateľa všetkým zamestnancom. Následne možno preto považovať za rozporné s ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní brániť vo výkone práce zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho, príp. sa im vyhrážať akoukoľvek ujmou. Na druhej strane je prípustné rokovať s nimi o prerušení práce. Zamestnávateľ nemôže za štrajkujúcich zamestnancov prijímať iných zamestnancov (tzv. štrajkokazov). Nerešpektovanie tohto ustanovenia by malo za následok „len" porušenie ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní, otázne je však s akým postihom a či by reálne zamestnávateľ aj napriek tejto vedomosti štrajkokazov najal, najmä s ohľadom na zváženie výšky sankcie za porušenie zákona v porovnaní s výškou škody, ktorá mu štrajkom zamestnancov vznikne.

Ďalšou povinnosťou odborového orgánu, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinnosť poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť, a to po celú dobu trvania štrajku. Táto povinnosť súčinnosti sa týka predovšetkým zabezpečovania ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením či zneužitím, ďalej aj zabezpečovania nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

Ustanovenie § 20 ods. 1 ZoKV taxatívne definuje dôvody, ktoré majú za následok nezákonnosť štrajku. Musíme si uvedomiť, že každý z týchto dôvodov je spôsobilý privodiť nezákonnosť štrajku samostatne, nie je potrebné, aby uvedené dôvody nastali kumulatívne. Podľa citovaného ustanovenia je za nezákonný štrajk považovaný taký štrajk, ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom, toto však neplatí v prípade solidárneho štrajku. Za nezákonný by sa považoval aj štrajk, ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy. Štrajk, ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 17 ZoKV, resp. bol vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 16 ZoKV, je rovnako v rozpore so zákonom.

Za nezákonný by sa považoval aj štrajk solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku, najmä s ohľadom na jeho hospodársku nadväznosť, nemôže ovplyvniť

priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený. Rovnako nie je prípustný štrajk, bez ohľadu na to, či je solidárny alebo riadny, ani v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení. Súd by považoval za nezákonný aj štrajk nasledovných subjektov:

a) zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnej starostlivosti, pokiaľ by štrajkom došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. Ak by však ich štrajkom nedošlo k ohrozeniu života a zdravia občanov, zastávame názor, ktorý sme už uviedli vyššie, že títo zamestnanci majú právo byť účastníkmi štrajku, a teda nie je prípustné generálne obmedzovať právo na štrajk všetkým zamestnancom zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnej starostlivosti.
b) zamestnancov pri obsluhe zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
c) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,[154]
d) zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. Aj v tomto prípade je potrebné aplikovať rovnaký princíp ako v prípade zamestnancov zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnej starostlivosti, t.j. ak by uvedená kategória zamestnancov spojim štrajkom nespôsobila ohrozenie života a zdravia občanov, je rovnako neprípustné ich generálne vylúčiť z realizácie štrajkového práva.[155]
e) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

Nezákonným je aj štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených. Rovnako to platí pre štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia. Musí byť splnená podmienka ohrozenia života alebo zdravia obyvateľstva práve v dôsledku ich účasti na štrajku. Ak táto podmienka nie je splnená, táto kategória zamestnancov by nemala byť obmedzená vo výkone práva na štrajk.

V prípade, že existuje podozrenie, že na pracovisku zamestnávateľa je realizovaný nezákonný štrajk, môže zamestnávateľ, resp. organizácie zamestnávateľov

154 Štrajk zamestnancov letovej prevádzky sa u nás uskutočnil vo februári 2007 (spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy - rast miezd).

155 Hoci sa štrajk požiarnikov v našich končinách doposiaľ neuskutočnil, koncom roka bol oznámený len zámer a to v súvislosti s ich hromadným prepúšťaním v Slovenských elektrárňach koncom roka 2012, ktorý sa však nikdy neuskutočnil. V iných krajinách ako Belgicko či Veľká Británia nie sú štrajky hasičov ničím nezvyčajným.

(napr. zväz zamestnávateľov) alebo prokurátor podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd príslušný podľa sídla odborového orgánu, proti ktorému tento návrh smeruje. Tento návrh nemá odkladný účinok, to znamená, že štrajk môže pokračovať aj po podaní takého návrhu a samotné podanie tohto návrhu nemá na jeho trvanie a priebeh absolútne žiadny vplyv. V tomto prípade sa žiada povedať, že neúspešnosť štrajku nemá vplyv na jeho zákonnosť, či nezákonnosť a neúspešný štrajk nemožno stotožňovať so štrajkom nezákonným.

V priebehu štrajku môže odborová organizácie, resp. odborový zväz poskytovať členom odborovej organizácie tzv. finančnú podporu pri štrajku ako kompenzáciu za stratu príjmov počas dní štrajku. Vypláca sa v zmysle stanov príslušnej odborovej organizácie, jej výška je závislá od mnohých faktorov, ale spravidla môže dosahovať až 2/3 denného príjmu zamestnanca zúčastneného na štrajku. Vypláca sa z prostriedkov tzv. štrajkového fondu, ktorý si tvorí odborová organizácia z podielu členských príspevkov. Nárok na finančnú podporu pri štrajku je spravidla viazaný na jeho zákonnosť, pričom sa poskytuje len členom odborovej organizácie, nie všetkým zamestnancom, ktorí sa zúčastnili na štrajku. Ako doklad na výplatu príspevku zo štrajkového fondu slúži prezenčná listina, na ktorú sa účastníci štrajku podpíšu. Uvedený zoznam účastníkov štrajku slúži aj ako doklad na účely ospravedlnenia neprítomnosti v práci počas štrajku.

Právo na štrajk v zmysle Ústavy Slovenskej republiky

Hoci právny poriadok Slovenskej republiky upravuje zákonné pravidlá štrajkov len pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, nemožno vylúčiť skutočnosť, že na presadenie aj ekonomických (hospodárskych) a sociálnych záujmov (nie však politických) môže prísť k použitiu štrajku ako kolektívnej akcie v zmysle Ústavy SR.

Právna úprava ústavného práva na štrajk je veľmi okrajová a odkazuje na zákon, ktorý má upraviť podrobnosti tohto štrajku. „*Ide o veľmi stručnú formuláciu, ktorá sa obmedzuje len na deklaráciu garancie práva na štrajk s tým, že podrobnosti ustanoví zákon*.“ [156] Neexistencia osobitného zákona v žiadnom prípade neznamená spochybnenie práva na štrajk. Opak by totiž smeroval k neprípustnému obmedzeniu či popretiu práva na štrajk zaručeného Ústavou Slovenskej republiky. I keď je v našom právnom poriadku je právo na štrajk upravené iba v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, neznamená to automaticky nezákonnosť štrajku, ktorý by bol mimo rozsah pôsobnosti zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zastávame názor, že v prípade posudzovania zákonnosti takého druhu štrajku by sa aplikovala ústavná zásada „čo nie je zakázané, je dovolené“.

V kontexte vyššie uvedeného možno konštatovať, že prípade neexistencie osobitnej právnej úpravy by sa účastníci ústavného štrajku mali spravovať všeobecnými ústavnými zásadami, základnými zásadami Zákonníka práce, ako i medzinárodnými

156 ŠVEC M. a kol.: Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čenek, s.r.o, 2010, s. 162, ISBN 978 – 80 – 7830 – 308 – 7.

zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná a v neposlednom rade aj rozhodnutím súdov. Podľa ústavného právnika Petra Kresáka „*hospodárske, sociálne a kultúrna práva nie sú absolútne a možnosť ich uplatnenia je zúžená. Zákonodarca musí podľa neho povedať, aký štrajk je prípustný. A má v tom voľné ruky.*“ [157] Lenže článok 2 ods. 3 Ústavy SR hovorí, že „*každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá*“. Toto pravidlo by sa malo aplikovať aj pri posudzovaní práva na štrajk, ktorý sa nebude realizovať na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Prax poukazuje na to, že pri organizovaní štrajkov podľa Ústavy SR sa analogicky využívajú ustanovenia ZoKV, ale iba v prípadoch, ak ide o štrajky podľa Ústavy SR, ktoré sa realizujú v podniku a jeho účastníkmi sú výlučne zamestnanci. Na strane druhej sa nestotožňujeme s uvedeným tvrdením, a preto nemožno uvedený postup generalizovať, čo v praxi znamená, ak sa štrajk v zmysle Ústavy SR realizuje priamo v podniku, nepoužitie analógie ZoKV, nespôsobuje nezákonnosť takéhoto štrajku. Domnievame sa, že vyhlasovateľom štrajku v zmysle Ústavy SR nemusí byť automaticky odborová organizácia a to aj napriek faktu, že pôsobí v podniku, kde sa štrajk realizuje. Štrajk v tomto prípade vyhlasuje tzv. „štrajkový“ výbor, ktorý však nemožno jednoznačne stotožňovať s odborovou organizáciou. Štrajkový výbor je v tomto prípade orgánom, ktorý štrajk nielen vyhlasuje, ale aj organizuje jeho priebeh. V prípade zodpovednosti na nezákonný štrajk by sa táto vyvodzovala práve voči štrajkovému výboru. Preto je dôležité jeho jednoznačné určenie a identifikovanie. Keďže žiadny právny predpis neupravuje štrajk v zmysle Ústavy SR, nie je ani stanovená veľkosť štrajkového výboru. Je však predpoklad, že to budú minimálne dvaja občania, hoci nie je úplne vylúčené, aby organizátorom štrajku bola jediná osoba.

Z praktického hľadiska je však efektívnejšie, ak je štrajkový výbor identický s výborom odborovej organizácie, nakoľko je dôvodný predpoklad, že táto disponuje väčším rozsahom znalostí a možností, vrátane komunikačných kanálov, ako zorganizovať a riadiť celý priebeh štrajku.

Nezákonnosť štrajku nespôsobuje ani fakt, že jeho realizáciu neoznamuje štrajkový výbor zamestnávateľovi vopred. Vyhláseniu štrajku nepredchádza hlasovanie všetkých zamestnancov o jeho vyhlásení, i keď nemožno vnímať na škodu veci, ak si organizátori štrajku zistia reálnu podporu a ochotu zamestnancov štrajkovať a zúčastniť sa ho. Prax poukazuje na skutočnosť, že samotné hlasovanie za realizáciu štrajku ešte nezaručuje, že sa ho skutočne zúčastní taký počet zamestnancov, aký za jeho realizáciu aj hlasoval. Musíme zobrať do úvahy aj skutočnosť, že účastníkmi ústavného štrajku totiž nemusia byť výlučne zamestnanci zamestnávateľa, ale všetci občania, ktorí prostredníctvom neho majú záujem na dosiahnutí stanoveného cieľa.

157 Dostupné na internete: http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/aj-v-ustave-ma-pravo--na-strajk-svoje-ale.

Nerealizovanie hlasovania o štrajku nie je právnou prekážkou toho, že medzi jeho potenciálnymi účastníkmi neprebieha informovanie o jeho príprave, termíne začatia, dĺžke jeho trvania a iných podstatných skutočnostiach, či už osobne, alebo formou letákov, plagátov, elektronickými médiami a pod. Formu a spôsob informovania nemožno generalizovať a bude sa líšiť v závislosti od charakteru, druhu, dĺžky štrajku, v neposlednom rade bude determinovaná aj požiadavkami, ktoré sa majú prostredníctvom štrajku dosiahnuť.

Cieľom štrajku nemusia byť len pracovné a ekonomické záujmy, ale rovnako i riešenia otázok ekonomickej a sociálnej politiky a problémov, ktorým zamestnávateľský podnik čelí, a ktoré sa priamo dotýkajú zamestnancov.[158] Na základe rozhodnutia č. 493 Výboru pre slobodu združovania sa vyhlásenie národného štrajku protestujúceho proti sociálnym a pracovným dôsledkom vládnej ekonomickej politiky považuje za legálny a jeho zákaz predstavuje vážne porušenie slobody zhromažďovania.

Ak ide o druh štrajku, ktorého sa pre dôvody jeho realizácie, zúčastňujú aj iné osoby ako samotní zamestnanci, hlasovanie o štrajku by mohlo byť týmto javom skreslené, keďže môžeme predpokladať, že hlasovania by sa zúčastnili zamestnanci daného zamestnávateľa.

V prípade tohto druhu štrajku jeho zákonnosť neovplyvňuje ani fakt, že neprebehlo konanie pred sprostredkovateľom či rozhodcom. Pri posudzovaní zákonnosti ústavného štrajku je potrebné poukázať na skutočnosť, že ústavnoprávny štrajk je možné realizovať aj v prípade, ak nejde o spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo počas jeho existencie. Príčinou takéhoto typu štrajku bude ochrana sociálnych, ekonomických, hospodárskych a akýchkoľvek iných záujmov zamestnancov, či občanov, aj keď u zamestnávateľa, u ktorého sa má štrajk realizovať, je platne uzatvorená kolektívna zmluva. Prevažná väčšina kolektívnych zmlúv totiž obsahuje deklaratórne ustanovenie o tom, že počas doby jej platnosti sa strany zdržia akýchkoľvek protestných a nátlakových akcií, štrajk nevynímajúc. Je preto na zváženie, či je dojednanie, ktoré by obmedzovalo zamestnancom ako občanom ich ústavné právo na štrajk, t.j. by sa ho vopred deklaratórne vzdali, platné. Na strane druhej si dovoďme sankciu za porušenie takéhoto ustanovenia kolektívnej zmluvy v porovnaní s tým, čo by sa mohlo úspešným štrajkom dosiahnuť.

Domnievame sa, že štrajk v zmysle Ústavy SR je možné realizovať aj počas procesu kolektívneho vyjednávania, ak jeho ústredným motívom bude iný cieľ, než je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Rovnako je možná jeho realizácia aj počas obdobia, keď u zamestnávateľa platí kolektívna zmluva a dokonca táto obsahuje vyššie spomenuté ustanovenie o nerealizácii protestných akcií a štrajkov. **Zastávame však názor, že dôvodom ústavného štrajku by nemalo byť dosiahnutie takého cieľa, ktorý môže byť obsahom kolektívnej zmluvy a je možné ho dojednať v procese kolektívneho vyjednávania.**

158 Rozhodnutie č. 479 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce.

Bez ohľadu na druh štrajku, v súvislosti s ním vyvstáva otázka sociálneho zabezpečenia zamestnanca počas zákonného štrajku. Právo na štrajk je právom každého zamestnanca organizovane prerušiť prácu a zúčastniť sa na štrajku. Zamestnancovi sa nesmie brániť v účasti na štrajku, no nesmie sa ho k účasti na štrajku ani donucovať. Je nepochybné, že zákonný štrajk sa nepovažuje za porušenie pracovnej disciplíny a to ani v prípade, ak by bolo toto konanie takto kvalifikované prostredníctvom pracovného poriadku. Účasť na zákonnom štrajku nepredstavuje výpovedný dôvod vedúci k skončeniu pracovného vzťahu, keďže podľa § 141 ods. 8 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku s súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv, mzda a ani náhrada mzdy mu však nepatrí. V konečnom dôsledku účasť na zákonnom štrajku nie je dôvodom na krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlneného zmeškania zmeny, tak ako to upravuje § 109 ods. 3 Zákonníka práce. Penalizovanie, či iná forma sankcie za vykonávanie alebo pokus o vykonávanie zákonného štrajku sa považuje za neprípustné.[159] Skončenie pracovného pomeru z dôvodu realizácie práva na štrajk, ktorý je zákonnou odborovou aktivitou, znamená diskriminačné zaobchádzanie v zamestnaní a je v rozpore s Dohovorom o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949.[160]

V právnom poriadku SR sa za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci považuje účasť na štrajku až po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu o jeho nezákonnosti. V prípade, ak štrajk trval niekoľko dní a zamestnanec sa ho po celú dobu jeho trvania zúčastňoval, ale bolo rozhodnuté o jeho nezákonnosti, je neospravedlnená neprítomnosť v práci po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia o nezákonnosti štrajku spôsobilá privodiť aj závažné porušenie pracovnej disciplíny a možným okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Skutočnosť zákonnosti/nezákonnosti štrajku má vážny dopad na postavenie jeho účastníkov aj z hľadiska zodpovednosti za škodu, ktorá zamestnávateľovi vznikla v súvislosti s nezákonným štrajkom. Právo na štrajk je právom priznaná možnosť organizovane prerušiť prácu zamestnancom, ktorí majú individuálne právo na účasť na štrajku. Zamestnancovi sa nesmie brániť v účasti na štrajku, no nesmie sa k účasti na štrajku ani donucovať. Zákonný štrajk sa nepovažuje za porušenie pracovnej disciplíny a rovnako nie je ani dôvodom vedúcim ku skončeniu pracovného vzťahu výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

V kontexte uvedeného vstupuje do popredia otázka zodpovednostných vzťahov pri štrajku mimo ZoKV. V prvom rade sa žiada podotknúť, že neúspešný štrajk, ktorým sa nepodarilo dosiahnuúť sledované ciele nemožno automaticky

159 Rozhodnutie č. 590 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce

160 ĽALÍK, M.: Problematika štrajku v pracovnom poriadku Slovenskej republiky. In: Podnikateľ a právo 6/2003, s. 8, ISSN 1336 – 0280.

považovať za nezákonný. Na založenie existencie zodpovednostného vzťahu za nezákonný štrajk sa nevyhnutne vyžaduje protiprávny stav, t.j. stav, ktorý je v rozpore s právnou normou, či Ústavou SR a súčasne vznik škody, bez ohľadu na fakt, či je majetkového alebo nemajetkového charakteru (napr. poškodenie dobrého mena zamestnávateľa). Existuje predpoklad, že vzhľadom na charakter štrajku, pri ktorom dochádza k prerušeniu práce, vzniká zamestnávateľovi predovšetkým majetková, teda materiálna škoda. Musíme si uvedomiť, že právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody, takže samotný výkon štrajkového práva nemôže byť nikdy vnímaný ako protiprávny stav. Okrem protiprávneho stavu sa vyžaduje aj príčinná súvislosť medzi protiprávnym stavom a vzniknutou škodou. Až po naplnení uvedených znakov je možné hovoriť o zodpovednosti daného subjektu za nezákonný štrajk.

Z logiky veci vyplýva, že uplatňovaniu zodpovednostných vzťahov by malo predchádzať rozhodnutie príslušných súdov o zákonnosti/legálnosti ústavného štrajku a až po právoplatnom skonštatovaní o jeho nezákonnosti je možné pristúpiť k uplatňovaniu náhrady škody v rámci zodpovednostných vzťahov. Je neprípustné vyvodzovať zodpovednosť voči zamestnancom za to, že pre realizácii štrajkového práva prerušili svoju prácu, a zamestnávateľovi jej nevykonávaním vznikla škoda. To nemôže platiť v prípade, ak by súd skutočne skonštatoval nezákonosť ústavného štrajku. V tejto chvíli len môžeme fabulovať, v akých prípadoch by súd skonštatoval nezákonnosť štrajku, keďže v našom právnom poriadku nemáme primárnu skúsenosť s takýmto rozhodnutím súdov. Nepochybne by sa za nezákonný považoval štrajk v čase ohrozenia bezpečnosti štátu, či štrajk vybraných kategórií zamestnancov, ktorým aj Ústava SR právo štrajkovať obmedzuje, resp. zakazuje. Nepochybne by sa za nezákonný považoval aj štrajk s politickým podtónom či zámerom dosiahnúť zmenu politického systému, či vlády. Otázne je, či v takýchto „nepochybných" prípadoch nezákonného štrajku nie je možné uplatňovať zodpovednostné vzťahy aj bez rozhodnutia príslušného súdu o jeho skutočnej nezákonnosti alebo ich uplatňovanie je naviazané na jeho existenciu.

Musíme si však položiť aj otázku, kto bude nositeľom zodpovednosti za nezákonný štrajk s prihliadnutím na fakt, že právo na štrajk Ústava SR priznáva občanovi – jednotlivcovi. V právnom poriadku SR je právo na štrajk považované za nástroj na presadenie hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov nimi samotnými a existuje dôvodný predpoklad, že aj oblasť realizácie štrajkového práva v zmysle Ústavy SR patrí do kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. V takomto prípade by mal byť aj nositeľom zodpovednostných vzťahov subjekt kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, t.j. nie jednotlivec. V tejto súvislosti je potrebné uviesť na pravú mieru aj skutočnosť, že iniciátorom štrajku je subjekt, tzv. štrajkový výbor, a ten v žiadnom prípade nemožno automaticky stotožňovať s odborovou

organizáciou, či zamestnaneckou radou. Iniciátorom štrajku podľa Ústavy SR môže byť skupina zamestnancov bez odborovej či inej príslušnosti. V tomto prípade nemožno vyššie uvedené generalizovať, keďže skupina zamestnancov nedisponujúcich právnou subjektivitou či legitimitou nie je subjektom kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Táto skutočnosť nebráni byť skupine zamestnancov inciátormi štrajku, t.j. subjektom, ktorý ho vyhlasuje. V prípade nezákonného štrajku bude zodpovednostným subjektom „štrajkový" výbor. Opäť vystupuje do popredia otázka, či je možné v rámci zodpovednostných vzťahov postihovať subjekt, ktorý nemá právnu subjektivitu? Rovnakú otázku si môžeme položiť aj v prípade, ak by iniciátorom štrajku bola zamestnanecká rada, ktorá je síce subjektom kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov disponujúc legitimitou zamestnancov odovzdaných jej voľbou, ale rovnako bez potrebnej právnej subjektivity. Odhliadnuc od uvedeného je potrebné povedať, že nedostatok právnej subjektivity orgánu, ktorý štrajk vyhlasuje a iniciuje, nemá v žiadnom prípade za následok jeho nezákonnosť.

Konštatovanie na záver. Čl. 37 ods. 4 Ústavy SR označuje okruhy zamestnancov, pre ktorých je výkon práva na štrajk neprípustný. Ak ZoKV vo svojom § 20 ods. 1 písm. g) až k) a odseku 2 definuje kategórie zamestnancov, ktorých štrajk by bol vyhodnotený ako nezákonný, je potrebné si položiť otázku, či sú tieto kategórie zamestnancov obmedzené aj z výkonu štrajku podľa Ústavy SR.

Ústavný štrajk, okrem toho, čo má iný právny rámec, má aj iný obsahové vymedzenie a teda aplikovať analogicky časti ZoKV napríklad na obmedzenia vybraných kategórií zamestnancov, by malo byť vnímané ako obmedzenie ústavného práva občana na štrajk. Keďže neexistuje právny predpis upravujúci podmienky ústavného štrajku, je potrebné aj pri posudzovaní zákonnosti štrajku určitých kategórií zamestnancov, vychádzať zo zásady „všetko je dovolené, čo nie je zakázané." Ak Ústava SR presne vymedzuje obdobia, počas ktorých je zakázané štrajkovať každému občanovi a zároveň presne vymedzuje aj kategórie zamestnancov, ktorým sa právo sa štrajk obmedzuje práve z dôvodu charakteru ich práce, nevidíme právny rámec rozširovania týchto výnimiek aplikovaním analógie ZoKV. Na podporu našich tvrdení poukazujeme na štrajk zdravotníkov z roku 2011, ktorý bol realizovaný v zmysle Ústavy SR.

V súvislosti s výkonom práva na štrajk ako takého je diskutovaná téma legitímnosti súdu, aby počas konania o určenie zákonnosti štrajku, na vydanie predbežného opatrenia, ktorým by súd uložil subjektu oprávnenému na vyhlásenie štrajku, aby štrajk prerušil a nepokračoval v jeho realizácii. Právna prax na Slovensku poukazuje na to, že v niekoľkých prípadoch boli vydané predbežné opatrenia, ktoré uložili štrajkovému výboru zastavenie štrajku.[161]

S uvedeným postupom súdov v otázke vydávania predbežných opatrení sa nemožno stotožniť. Zastávame názor, že právo na štrajk je špecifická oblasť základných práv a slobôd upravená v druhej hlave Ústavy SR a súd by nemal vydať predbežné opatrenie, ktorým by bolo uložené buď prerušenie štrajku, alebo jeho skončenie, a to až do rozhodnutia vo veci samej. Žiadny naliehavý právny záujem nemôže byť zdôvodnením vydania predbežného opatrenia, inak by totiž išlo o neprípustnú reštrikciu, obmedzenie jedného zo základných sociálnych práv, ktoré je zaručené Ústavou SR, inými prostriedkami, ako to predpokladá Ústava SR.

161 Predbežné opatrenie, ktoré prerušilo štrajk železničiarov bolo vydané vo februári 2003, vydal ho Okresný súd Bratislava I., a vyhovel ním žalobcovi – zamestnávateľovi. Predbežné opatrenie dokonca zašlo až tak ďaleko, že nielen nariadilo, aby sa železničiari zdržali akéhokoľvek konania, ale aj obmedzili začatie akéhokoľvek iného štrajku v budúcnosti. Po desiatich mesiacoch Krajský súd rozhodol, že zásah Okresného súdu Bratislava I. v podobe predbežného opatrenia na zastavenie štrajku nebol procesne v poriadku a toto predbežné opatrenie zrušil. Štrajk sa však s desaťmesačným odstupom už nedal obnoviť. Dostupné na internete: http://www.sme.sk/c/804126/pravnici-maju-dilemu-moze-sud-zastavit-strajk-ci-nemoze.html#ixzz2S4lbsGfA. Ďalšie predbežné opatrenie vydal Okresný súd Bratislava II v apríli 2006, ktorým uložil štrajkujúcim zdravotníkom až do právoplatného rozhodnutia súdu poskytovať zdravotnú starostlivosť v plnom rozsahu podľa zákona o zdravotnej starostlivosti. Viac na: http://www.czsk.net/svet/clanky/sr/zakazanystrajk.html.

V. Taktika a marketing štrajku

Správna identifikácia právneho rámca, podľa ktorého sa právo na štrajk v praxi realizuje, predstavuje síce dôležitú, vo vzťahu k úspešnosti štrajku a konečného presadenia určených cieľov, menej dôležitú súčasť realizácie štrajku v praxi. Kľúčovým prvkom úspešného štrajku sa totiž stáva zvolenie jeho odpovedajúcej formy v podobe vhodnej voľby **taktiky** štrajku (konkrétneho spôsobu uskutočnenia štrajku) a **marketingu** štrajku (komunikovania/prezentovania štrajku a jeho cieľov zamestnávateľovi i verejnosti).[162] Zlyhanie v správnom načasovaní uskutočnenia štrajku a jeho spôsobe, nevhodnej voľbe komunikačných techník (napr. nesprávnou voľbou cieľov a ich zverejnenia) či nedostatočnom materiálnom alebo personálnom zabezpečení (napr. nízky počet štrajkujúcich osôb) má priamy vplyv nielen na úspešnosť štrajku v kontexte dosiahnutia definovaných cieľov a dôvodov (nedosiahnutie deklarovaných požiadaviek štrajkujúcich), ale významne negatívne vplýva aj na ďalšie postavenie a posudzovanie či už samotných zástupcov zamestnancov alebo aj štrajkujúcich osôb v kolektívnych resp. individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch. Zjednodušene povedané. Nesprávne uskutočnený štrajk neprispieva k dôveryhodnosti a rešpektu štrajkujúcich pri akejkoľvek neskoršej snahe o presadenie zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov alebo ich zástupcov nielen v procese kolektívneho vyjednávania, ale aj vo vzťahu k zamestnávateľovi v rámci realizácie sociálneho dialógu. Konštruktívny sociálny dialóg medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými ich zástupcami totiž dokáže riešiť mnohé zásadné prekážky vznikajúce v procese uskutočňovania práva na prácu v praxi zo strany zamestnancov bez potreby narušenia sociálneho zmieru štrajkom, štrajkovou pohotovosťou či inou formou prejavenia nesúhlasu zamestnancov. Konštruktívny sociálny dialóg je primárne založený na vzájomnej dôvere medzi sociálnymi partnermi, súčasne však aj na rešpektovaní vzájomnej (mocenskej) pozície oboch partnerov. Kým zamestnávateľ disponuje nielen ekonomickou prevahou a viacerými možnosťami regulácie obsahu pracovnoprávnych vzťahov (skončenie pracovného pomeru, zmena práv a povinností v pracovnom pomere), ktorú musia brať zamestnanci a ich zástupcovia do úvahy, zamestnávateľ si naopak dobre uvedomuje pozíciu zamestnancov zakladajúcu sa na ich počte (princíp masovosti) so zreteľom napríklad na možné spôsobenie hospodárskych škôd prerušením práce pri štrajku. Bez ohľadu na súčasné, médiami prezentované neoliberalistické názory o zbytočnosti zástupcov zamestnancov a degradácie ich úlohy v procese sociálneho zmieru, predstavuje práve princíp kolektívnej prevahy zamestnancov vyplývajúcej z ich počtu u zamestnávateľa, základ presadenia vlastných záujmov v podobe zlepšenia vlastných pracovných podmienok.

162 Nasledujúci výklad sa bude orientovať predovšetkým na realizáciu pracovnoprávneho štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, keďže autorský kolektív napriek plnej akceptácii ústavnoprávneho štrajku ho považuje skôr za výnimočnú situáciu, ktorá sa vyznačuje aj špecifickým prístupom k právu na štrajk.

Úvahy na tému lepších pracovných podmienok dosiahnutých prostredníctvom individuálnych vyjednávaní zamestnanca so zamestnávateľom sú bohužiaľ len fikcia, ktorá je uplatniteľná maximálne pri marginálnom počte kategórii zamestnancov disponujúcich osobitnými prednosťami a výhodami v porovnaní so všetkými ostatnými zamestnancami. Vysokokvalifikovaní profesionáli so špecifickými poznatkami, vzdelaním a profesionálnymi skúsenosťami, zručnosťami, sú schopní si dohodnúť individuálne lepšie pracovné podmienky bez potreby konštituovania zástupcov zamestnancov alebo spájania sa s ostatnými zamestnancami na obranu vlastných záujmov. Ich lepší pracovnoprávny štandard a úspešné individuálne vyjednávanie neplynie z výhodnejšieho individuálneho princípu dohadovania pracovných podmienok, ale z osobitosti ich pracovnej pozície a počtu možných odpovedajúcich osôb, ktoré by disponovali porovnateľnými schopnosťami a vlastnosťami. Načrtnutý mechanizmus sa však nikdy neuplatní vo väčšine pracovných pozícii, ktoré sú charakterizované vysokou zastupiteľnosťou osôb pri ich vykonávaní. To znamená, že zamestnanec je bez väčších ťažkostí zastupiteľný pri výkone svojej práce po krátkom či dlhšom podnikovom vzdelávaní (zaučení). Zamestnávateľ nepovažuje jeho odbornú profiláciu a charakter vykonávanej práce za natoľko dôležitý, že by pristúpil v záujme udržania zamestnanca vo svojom podniku k osobitným výhodám prostredníctvom individuálneho dojednávania pracovných podmienok. Pochopiteľne sa vyššie uvedený výklad nevzťahuje na malých podnikateľov s niekoľkými zamestnancami, kde je potreba konštituovania zástupcov zamestnancov a kolektívneho vyjednávania nadbytočná z dôvodu jej nepraktickosti a pravidelnej nerealizovateľnosti. Na druhej strane v malých podnikateľských subjektoch sa nikdy ani spravidla neuskutoční štrajk za zlepšenie pracovných podmienok, keďže úplne chýba vyžadovaný kolektívny prvok v pracovnoprávnych vzťahoch.

Povesť a dostatočný rešpekt zamestnávateľa voči zamestnancom a ich zástupcom predstavuje v mnohých ohľadoch podstatnú výhodu pri dojednávaní lepších pracovných podmienok a už samotná hrozba štrajku a predpoklad zamestnávateľa, že jeho realizácia bude viesť k úspešnému koncu s potenciálnym nebezpečenstvom vzniku hospodárskych škôd zamestnávateľa, pravidelne postačuje na dosiahnutie vzájomne výhodnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancami bez potreby narušenia sociálneho zmieru. Nesprávne realizovaný štrajk je preto častou príčinou nedostatočného rešpektu zamestnávateľa k zamestnancom, ktorý sa prejaví v zľahčovaní ich požiadaviek či postojov a vo výsledku ani nevedie k žiaducemu naplneniu cieľov.

V prezentovanom výklade o neúspešnom alebo nesprávne realizovanom štrajku považujeme za potrebné pripomenúť jednu podstatnú skutočnosť a jej pravidelne nevhodnú interpretáciu, na ktorú sa často zabúda. Podstata spočíva v objasnení obsahu, ktorý možno považovať za neúspešný a zle realizovaný štrajk. Pri zohľadnení procesu kolektívneho vyjednávania a jeho taktiky priebehu by bolo naivné si myslieť, že neúspešným štrajkom je taký štrajk, ktorým sa nepodarí štrajkujúcim dosiahnuť

svoje požiadavky presne v takej kvalite a kvantite, v akej si ju definovali pred alebo počas kolektívneho vyjednávania o novej kolektívnej zmluve. Prípadne počas realizácie ústavnoprávneho štrajku nepríde k presadeniu takej ochrany záujmov v tej podobe, ktorú si štrajkujúci určili. Takéto predstavy nie sú skutočným úmyslom štrajku a ani sa v praxi spravidla nikdy neuskutočnia. Štrajk je totiž nátlakový prostriedok, ktorý má primäť zamestnávateľa k tomu, aby rešpektoval požiadavky zamestnancov alebo ich zástupcov, začal sa nimi zaoberať, prípadne ustúpil zo svojho často zásadového postoja pri úprave určitých pracovnoprávnych inštitútov. Štrajk predstavuje určitý hnací motor, ktorý má preklenúť „barikády" alebo priepasť, ktorá sa nachádza medzi názormi sociálnych partnerov pochopiteľne v prospech zamestnancov a prinútiť zamestnávateľa diskutovať o požiadavkách zamestnancov. Cieľom štrajku nesmie resp. by nemala byť snaha dosiahnuť splnenie určených požiadaviek bez diskusie o ich charaktere len prostredníctvom zvyšovania hrozieb. Určite musíme vnímať diferencovanosť predmetného postupu vzhľadom na význam požiadaviek štrajkujúcich (niekedy sa jednoducho od požiadaviek ustúpiť nedá v navrhnutej podobe). To, do akej miery je možné ustúpiť z prezentovanej požiadavky a hľadať vzájomný kompromis, je už plne na rozhodnutí príslušných zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov, aby zvážili aj dosahy svojho rozhodnutia. Pri požiadavke na zvýšenie miezd alebo rôznych finančných plnení sa otvára priestor na neskoršiu obojstranne akceptovateľnú dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancami, resp. ich zástupcami.
Za úspešný štrajk preto musíme pokladať taký štrajk, ktorý vytvorí primeraný tlak na zamestnávateľa a zlepší pozíciu zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov samotných pri dojednávaní úpravy pracovných podmienok, hoci konečná podoba vzájomnej dohody o pracovných podmienkach je neskôr výsledkom či už procesu kolektívneho vyjednávania alebo sociálneho dialógu.

Na rozdiel od úspešného štrajku za neúspešný alebo zle realizovaný štrajk nepokladáme štrajk, ktorý nedosiahol presne vymedzené ciele štrajkujúcich v prezentovanej podobe z ich strany, ale štrajk, ktorým sa nepodarí vytvoriť požadovaný tlak na zamestnávateľa a navodiť takú atmosféru (situáciu), ktorá vo výsledku smeruje (prispeje) k dosiahnutiu lepšej pracovnoprávnej ochrany zamestnancov vyššou kvalitou pracovných podmienok. Samoúčelné prerušenie práce zamestnancami, spôsobenie hospodárskych škôd zamestnávateľovi či už z dôvodu nepoznania základných princípov uplatnenia práva na štrajk alebo zo subjektívneho zlyhania štrajkujúcich, ktorí uskutočňujú štrajk len pre samotný štrajk, nie je možné považovať len za zle realizovaný štrajk, ale aj zbytočné narušenie sociálneho zmieru a vzájomnej dôvery medzi sociálnymi partnermi bez viditeľného efektu na zlepšení pracovných podmienok zamestnancov. Takýto štrajk je zbytočný a skôr len traumatizuje pracovné prostredie u zamestnávateľa, čím spôsobuje prehĺbenie názorových rozdielov medzi zamestnávateľom a zamestnancami bez možnosti dosiahnutia dohody. Nehovoriac už o skutočnosti, že sa môže obrátiť aj proti jeho samotným iniciátorom, keďže zamestnancom neprináleží počas štrajku mzda a musia si v súčasnom právnom stave

hradiť aj odvody v systéme zdravotného poistenia.

Generálne konštatovanie pre úspešnosť alebo neúspešnosť štrajku možno zhrnúť do nasledujúcej, skúsenosťami a rokmi overenej premisy. Úspešný štrajk zabezpečí zamestnancom krátkodobo nielen dosiahnutie stanovených cieľov, ale do budúcna im významne uľahčuje situáciu pri presadzovaní vlastných požiadaviek u zamestnávateľa práve pod hrozbou, ale i praktickou skúsenosťou zamestnávateľa s úspešnou realizáciou štrajku zo strany zamestnancov ako nátlakového prostriedku pracovného boja. Neúspešný štrajk nezabezpečí zamestnancom ani krátkodobo (resp. len na veľmi krátke obdobie) zlepšenie pracovných podmienok, v dlhodobom horizonte narušená dôvera a sociálny zmier významne sťažia presadenie akýchkoľvek požiadaviek zamestnancov. Zamestnávateľ znepríjemní výkon oprávnení zamestnancov a ich zástupcov často bez dodržania morálneho princípu sociálnej spravodlivosti. Nehovoriac už o dobrej povesti štrajkujúcich.

Prípravná fáza

Úspešná realizácia štrajku závisí primárne od zvládnutia tzv. prípravnej fázy, ktorá sa zameriava na stanovenie celkovej koncepcie uskutočnenia štrajku, voľbu vhodného druhu a formy štrajku, zapojenie potrebného počtu účastníkov, voľbu správnych komunikačných prostriedkov i načasovanie rôznych súčastí štrajku. Prípravná fáza je charakterizovaná o. i. aj najdôležitejšou súčasťou štrajku podmieňujúcu jeho úspešnosť spočívajúcu v presnej identifikácie nálad a postojov zamestnancov na pracovisku, t.j. či už dosiahli povestný okamih, v ktorom sú ochotní a schopní zapojiť sa do štrajkových aktivít v podobe jeho pasívnej podpory alebo sa priamo zúčastniť prípravných organizačných prác.
Určenie okamihu, v ktorom je vhodné použiť štrajk k presvedčeniu zamestnávateľa o zmene pozície v kolektívnom vyjednávaní alebo pri ochrane práv a záujmov zamestnancov, je výlučne záležitosťou napr. zástupcov zamestnancov v prípade pracovnoprávneho štrajku. V zásade nie je možné určiť akékoľvek kritéria, ale jeho stanovenie sa odvíja skôr od profesionálnych skúseností konkrétnych odborových funkcionárov, poznania miestneho prostredia a osoby zamestnávateľa či manažmentu spoločnosti a pochopiteľne, nálad zamestnancov. Podobne aj od poznania vlastných schopností byť úspešní ešte prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo či už prišlo k vyčerpaniu všetkých vyjednávacích a komunikačných prostriedkov a je nevyhnutné použiť k presadeniu záujmov zamestnancov štrajk (vychádza sa z vyššie uvádzaného charakteru štrajku ako prostriedku ultima ratio). Za predpokladu, že prídeme k záveru o potrebnosti vyhlásenia štrajku, musíme uskutočniť potrebné kroky k jeho úspešnej realizácii.

Mnohé praktické skúsenosti naznačujú, že zamestnanci ale aj zástupcovia zamestnancov často nie sú pripravení na organizáciu štrajku nielen materiálne, ale aj

mentálne. Nevedia ako štrajk uskutočniť, koho do štrajku zapojiť, či a akým spôsobom pristupovať k jednotlivým štrajkujúcim skupinám zamestnancov. Za dôležité pokladáme predchádzajúce informovanie a vzdelávanie zamestnancov o význame práva na štrajk, jeho možnosti použitia. Jednotliví odboroví funkcionári by preto mali aj v období sociálneho zmieru zamerať svoje aktivity na vysvetľovanie významu štrajku pre oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a pre zamestnancov samotných v úsilí o zlepšovanie ich vlastných pracovných podmienok. Cieľom pochopiteľne nie je vytvárať zbytočné napätie medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ale dosiahnuť stav, v ktorom zamestnanci v prípade potreby budú poznať podstatu štrajku, jeho vplyv na proces kolektívneho vyjednávania, poznať právne dôsledky s ohľadom na stratu určitej časti mzdy, resp. v oblasti systému sociálneho zabezpečenia a nebudú mať obavy (odmietať) ho uskutočniť. Rovnako dostatočne informovaní zamestnanci neskoršie lepšie akceptujú určitú stratu na zárobku, keďže počas štrajku im neprináleží mzda, ako v okamihu, kedy vidia len krátkodobé efekty štrajku v podobe nižšieho mzdového ohodnotenia ako dlhodobejšie výhody, ktoré im prinesie štrajk u zamestnávateľa. Silnejšia agitácia zástupcov zamestnancov by sa následne mala prejaviť práve v období krízovej situácie napr. zablokovaného kolektívneho vyjednávania o novej kolektívnej zmluve, v ktorej sa musia zamestnanci takpovediac pripravovať a vopred uzrozumieť s možnosťou vyhlásenia štrajku na pracovisku (napr. formou zasadnutí výborov odborových organizácii a pozvaním na diskusiu aj ostatných, odborovo organizovaných aj neorganizovaných, zamestnancov). Za ďalšiu fázu agitácie o možnosti vyhlásenia štrajku a celkovej prípravy zamestnancov možno bezpochyby označiť vyššie spomínanú štrajkovú pohotovosť. Štrajková pohotovosť predstavuje prvé a dôrazné upozornenie pre zamestnávateľa, že existujú vážne náznaky porušenia sociálneho zmieru v dôsledku existencie kolektívneho sporu medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Zamestnanci sú pripravení v prípade pokračujúceho nepriaznivého stavu kolektívneho vyjednávania vyhlásiť štrajk a prerušiť prácu u zamestnávateľa. Štrajková pohotovosť zamestnancov by mala významne prispieť k vytvoreniu neskôr narastajúceho tlaku na zamestnávateľa, ktorý pod hrozbou vzniku hospodárskych škôd ustúpi zo svojej pozície. Za najdôležitejší prvok štrajkovej pohotovosti pokladáme predovšetkým prejavenie vzájomnej kolektívnej podpory zamestnancov na pracovisku, ktorá sa však musí primárne odraziť v masovej podpore požiadaviek zamestnancov. To znamená, že sa predpokladá zapojenie čo najväčšieho počtu zamestnancov podporujúcich určené požiadavky v procese kolektívneho vyjednávania. Nízky počet zapojených zamestnancov nie je priaznivou skutočnosťou ani pre následne vyhlásený štrajk. Práve na podpore a zapojení sa zamestnancov do štrajkovej pohotovosti si môžu aj samotní zástupcovia zamestnancov overiť a posúdiť oprávnenosť ich postupu a celkovej práce v podniku, ale najmä predpokladanú podporu a ochotu zamestnancov podporiť vyhlásený štrajk. Musíme pripomenúť podstatnú skutočnosť. **Pri štrajkovej pohotovosti na rozdiel od samotného štrajku neprichádza k prerušeniu práce zamestnancami a pre zamestnancov nevznikajú žiadne osobitné povinnosti vo**

vzťahu k systému zdravotného poistenia, neprichádzajú o časť mzdy a zamestnávateľ ani nemôže ich konanie na pracovisku označiť za porušenie pracovnej disciplíny (napr. porušenia dôvery voči zamestnávateľovi), keďže právo na organizovanie sa a vyvíjanie činnosti na ochranu svojich práv im vyplýva priamo zo spomínaných medzinárodných dokumentov.

Zapojenie sa do štrajkovej pohotovosti môže mať rôzne formy v podobe vyvesovania plagátov s názvom „*Štrajková pohotovosť*" alebo „*Podporujeme kolektívne vyjednávanie*", či rôzne formy označovania zamestnancov a priestorov pracoviska rôznymi zástavami, transparentmi s heslami obsahujúcimi požiadavky zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, stužkami a odznakmi pripnutými na odevy zamestnancov (spravidla vo farbách odborovej organizácie alebo odborového zväzu) a pod.. Nevylučuje sa ani zhromažďovanie zamestnancov v/mimo podniku, na ktorom sa vedie diskusia ohľadom podpory kolektívneho vyjednávania, objasňovania a informovania o názorových rozdieloch medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

Špecifický spôsob podpory myšlienok a cieľov kolektívneho vyjednávania tvoria i tzv. **podporné zhromaždenia na podporu kolektívneho vyjednávania alebo kolektívnych vyjednávačov.** Podporné zhromaždenia sú spravidla organizované príslušnými zástupcami zamestnancov alebo zamestnancami samotnými v súlade so zákonom č. 84/1990 Zb. o zhromažďovacom práve. Pri podporných zhromaždeniach neprichádza k prerušeniu práce zo strany zamestnancov, ale ich cieľom je podobne ako v prípade štrajkovej pohotovosti upozorniť zamestnávateľa na závažnosť existujúcich názorových sporov s ohľadom na stav kolektívneho vyjednávania a súčasne demonštrovať silu a ochotu zamestnancov podporiť prípadné zlyhanie alebo zablokovanie kolektívneho vyjednávania prostredníctvom štrajku alebo štrajkovej pohotovosti. Podporné zhromaždenia sa svojím významom a charakterom, spôsobom uskutočnenia, podobajú štrajkovej pohotovosti, odlišnosti možno badať v ich vnútornej štruktúre. Podporné zhromaždenia sú typické vždy zoskupením zamestnancov na jednom mieste, spravidla pred vchodom do podniku, vyjadrením podpory kolektívnemu vyjednávaniu v danom okamihu na danom mieste počas trvania podporného zhromaždenia (niekoľko desiatok minút až hodín), tým sa však podpora kolektívneho vyjednávania a kolektívnych vyjednávačov končí. Štrajková pohotovosť má dlhodobejší charakter rádovo niekoľko dní až týždňov, pričom sa podpora vyjadruje kontinuálne s možnosťou jej gradácie v podobe zapojenia ďalších komunikačných prostriedkov prostredníctvom médií, ďalších plagátov, transparentov a podobne. Zásadný rozdiel spočíva aj v ich právnom základe. Kým pri podporných zhromaždeniach je nevyhnutné vopred ohlásiť jeho usporiadanie a uviesť aj ďalšie zákonom vyžadované náležitosti[163], štrajková pohotovosť je v uvedenom okamihu

163 Zákon o zhromaždovacom práve predpokladá napr. v zmysle § 5 ohlásiť obci usporiadanie zhromaždenia najmenej 5 dní vopred, uviesť v oznámení rôzne skutočnosti (predpokladaný počet účastníkov, účel zhromaždenia, deň a miesto konania, opatrenia na zabezpečenie usporiadania

menej rigidným spôsobom prejavenia názoru a postoja zamestnancov a pre potreby kolektívneho vyjednávania vhodnejšia.

Vo všetkých načrtnutých spôsoboch prípravnej fázy na vyhlásenie štrajku (štrajkovej pohotovosti, agitačných stretnutiach so zamestnancami alebo podporných zhromaždeniach) sa odporúča predovšetkým zvolenie vhodného spôsobu komunikácie dôvodov a cieľov kolektívneho vyjednávania prípadne následného štrajku zo strany či už odborových funkcionárov alebo samotných zapojených zamestnancov vo vzťahu k ostatným osobám s cieľom získania aj ďalších podporovateľov. Ekonomické požiadavky alebo požiadavky zamestnanosti, úpravy pracovných podmienok musia byť zrozumiteľné a jasne pochopiteľné širokým masám bez možnosti ich zameniteľnosti alebo nesprávnej interpretácie, čo môže mať negatívny vplyv na ich ďalšie šírenie verejnými komunikačnými prostriedkami, zamestnancami medzi sebou. Nesprávne vyhodnotenie požiadaviek zamestnancov sa pochopiteľne odrazí aj na procese kolektívneho vyjednávania po ukončení štrajku či podporného zhromaždenia, kde sa môžu už aj predtým dohodnuté a uzatvorené veci opätovne otvárať a dosiahnutie kompromisu sa významne vzdiali.

Za najdôležitejší prvok komunikácie požiadaviek pokladáme predovšetkým reálnosť ich splnenia zo strany zamestnávateľa alebo kompetentnej osoby. Požiadavky zamestnancov by mali vychádzať a byť dôsledkom novej alebo zmenenej ekonomickej, spoločenskej či právnej situácie, ktorá odôvodňuje objektívne potrebu zmeny napr. kolektívnej zmluvy v úprave určitých pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania. Primárne nemusí ísť len o výsledky účtovnej uzávierky podniku a jeho celkovej ekonomickej situácie, či zmenu pracovnoprávnej legislatívy, ale napr. aj riešenie identifikovaných negatívnych prvkov a javov na trhu práce či vo výrobnom procese, nepriaznivá situácia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podobne. Vysoko nastavené požiadavky zástupcov zamestnancov a zamestnancov sú skôr nedôveryhodným signálom vo vzťahu k zamestnávateľovi a možno i náznakom snahy o nedosiahnutie vzájomného kompromisu medzi zmluvnými stranami, či nepochopením aktuálnej situácie napr. v danom odvetví alebo podniku. Hoci predpokladom pôsobenia zástupcov zamestnancov je zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov, jeho praktický výkon musí byť odôvodnený a v každom okamihu argumentačne udržateľný zo strany zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov samotných. Vhodná komunikácia požiadaviek ostatným zamestnancom a ich správne pochopenie tvorí základ úspešnosti štrajku alebo kolektívneho vyjednávania a vytvára predpoklad pre ich široké zapojenie do existujúcich procesov.

V súvislosti s naznačeným zabezpečením informovanosti zamestnancov sa

zhromaždenia v súlade so zákonom, počet účastníkov a podobne). Obci je dokonca poskytnuté oprávnenie na zakázanie zhromaždenia, ak by napr. účastníci popierali výzvami náboženské, politické alebo iné práva občanov, dopúšťali sa hrubého násilia a podobne.

predpokladá erudovanosť a konzistentnosť informovania zo strany kompetentných (zapojených) odborových funkcionárov alebo zamestnancov, ktorí súčasne predstavujú kontaktné osoby pre prípadný mediálny záujem, ale aj ostatných zamestnancov či zamestnávateľa. Kontaktné osoby musia mať dokonalý prehľad o vývoji stavu v danom hospodárskom odvetví, prípadne situácie v konkrétnom podniku, poznať závery súčasného kolektívneho vyjednávania i ďalší postup pri jeho realizácii a primárne poznať situáciu a nálady všetkých zamestnancov pre možnosť ich ďalšieho zapájania. Na druhej strane sa kontaktné osoby neskôr stávajú členmi štrajkového výboru, ktorým buď ZoKV alebo v prípade Ústavy SR bez zákonného právneho rámca samotná prax priznávajú určité oprávnenia a povinnosti. Pochopiteľne, že v súvislosti s realizáciou štrajku podľa ZoKV, ktorý povinnosti a možnosť vyhlásenia štrajku priznáva len príslušnému odborovému orgánu, budú kontaktné osoby predstavovať členovia výboru odborovej organizácie a jej predseda alebo podpredseda. V prípade ústavnoprávneho štrajku bude potrebné konštituovať štrajkový výbor a osoby výboru odborovej organizácie a štrajkového výboru sa nemusia (nebudú) zhodovať. Od kontaktných osôb sa rovnako očakáva, že budú disponovať potrebnými osobnostnými charakteristikami, ktoré by mala osoba v ich postavení a úlohami disponovať. Problémom nesmie byť veľká tréma pri vystúpeniach pred veľkým počtom ľudí, požadované sú aj určité rétorické schopnosti, vedieť jednoducho a zrozumiteľne komunikovať v krátkych, často jednovetných konštrukciách s požadovaným obsahom, bez viditeľnej rečovej vady, ktorá by mohla znemožňovať pochopenie obsahu prejavu jeho adresátom.[164]

Súčasťou prípravnej fázy býva rovnako zhodnotenie ekonomického zabezpečenia priebehu štrajku i štrajkovej pohotovosti, resp. podporného zhromaždenia. To znamená, či si napríklad odborové organizácie alebo odborové zväzy vytvárali štrajkové fondy, z ktorých je možné financovať samotný štrajk v podobe výroby transparentov, odznakov a podobne, či refundovať zamestnancom zúčastneným na štrajku časť výpadku ich mzdy za obdobie účasti na štrajku (uplatňuje sa spravidla len pri zamestnancoch odborovo organizovaných, kde prichádza k akumulácii prostriedkov štrajkového fondu prostredníctvom ich členského odvodu odborovej organizácie). Bohužiaľ akcieschopnosť odborových organizácii a odborových zväzov a vytvorenie primeraného tlaku závisí aj od ekonomickej sily predmetných zástupcov zamestnancov v pomere priamej úmery. Čím je odborová organizácia a odborový zväz ekonomický slabší (nízky objem finančných prostriedkov v štrajkovom fonde), tým je aj jeho akcieschopnosť a schopnosť uskutočniť štrajk významne nižšia. To má pochopiteľne vplyv aj na úspešnosť štrajku a možnosť zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov.

164 ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A.: Otvorené inovácie: teória a prax: vedecká monografia. Łódź : Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2012. 143 s. ISBN 978 – 83 – 7729 – 188 – 7.

Zapojenie zamestnancov, príslušný odborový orgán a štrajkový výbor

V prípade ústavnoprávneho i pracovnoprávneho štrajku sa predpokladá gradácia akcieschopnosti a informácii, konzultácii so zamestnancami až do okamihu vyhlásenia štrajku alebo dohody medzi zamestnancami a zamestnávateľom, resp. zástupcami zamestnancov. Zapojenie zamestnancov, odborovo i neodborovo organizovaných, by malo s blížiacim sa momentom vyhlásenia štrajku rásť, podobne ako postupne konštituovať orgány, ktoré budú počas štrajku dôležitými spojnicami medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Osobitný záujem počas prípravnej fázy je potrebné venovať predovšetkým niektorým druhom kategórii zamestnancov, ktorých účasť na štrajku môže byť kľúčová – mladí zamestnanci a prípadne aj ženy (matky).

Obzvlášť obtiažne sa do štrajkových aktivít zapájajú mladí zamestnanci, ktorí na jednej strane nemajú skúsenosti so zástupcami zamestnancov, ich úlohou pri zastupovaní zamestnancov a zlepšovaní pracovných podmienok. Na druhej strane sú mladí zamestnanci často determinovaní krátkym pôsobením v danom podniku (často v skúšobnej dobe umožňujúcej bezdôvodné skončenie pracovného pomeru), ale i zásadným nezáujmom k akejkoľvek činnosti mimo výkonu práce v podniku vyplývajúcej z ich veku i celkového mentálneho nastavenia. V súčasnom období, kedy prichádza k zásadnému uprednostňovaniu mladých zamestnancov pred osobami vo vyššom veku zamestnávateľmi, sa načrtnutý aspekt zvýšeného záujmu o mladých zamestnancov z pohľadu zapojenia do štrajku javí o to významnejší. V rámci prípravnej fázy preto treba vyvíjať osobitné aktivity v informačnej oblasti o význame štrajku pre nich samotných, ale súčasne aj požiadavky v kolektívnom vyjednávaní a štrajku formulovať tak, aby mali aj zásadný prínos aj pre nich samotných. Pokiaľ budú predmetom štrajku alebo kolektívneho vyjednávania výlučne otázky súvisiace s navyšovaním rôznych finančných zvýhodnení alebo benefitov pri skončení pracovného pomeru, odchodu do dôchodku alebo pri dosiahnutí určitej dĺžky trvania pracovného pomeru (vzdialeného niekoľko rokov), je ich osobná motivácia na zapojení sa do štrajkových aktivít nížšia. Zavedenie alebo zvýšenie rôznych podnikových výhod pri narodení dieťaťa, uzatvorenia manželstva, kariérneho rastu a zvýšenia odborného profilu, možnosť získania ubytovania, príspevky na dopravu a podobne, je už lepším motivačným faktorom. Zapojenie mladých zamestnancov poskytuje výhody pre organizátorov štrajku najmä v oblasti ich kreativity štrajkových aktivít, spolupráce na výrobe a distribúcii rôznych letákov, odznakov a podobne, či ich vôle a nastavenia byť odvážnejší a priamejší pri presadzovaní vlastných požiadaviek a ochrany záujmov zamestnancov (pochopiteľne pri dodržaní a rešpektovaní pokynov vyhlasovateľa štrajku).

Ženy na rozdiel od mladých zamestnancov nemajú problém s motiváciou zapojenia sa do štrajku, problém skôr spočíva v celkovej situácii a pocite zodpovednosti za rodinu. Pri zohľadnení rozvodovosti (deti sú v drvivej väčšine po rozvode prisúdené ženám – matkám), nepriaznivej hospodárskej situácie s nízkymi zárobkami žien (ženy

zarábajú spravidla o 25 % menej ako muži na porovnateľných pracovných pozíciách), problémami s nedostatočnou právnou ochranou pri vymáhaní výživného, sa nemožno podivovať nad argumentom o chýbajúcej strate zárobku počas realizácie štrajku v rodinnom rozpočte a zodpovednosti za starostlivosť o vlastné deti. Bez ohľadu na akceptáciu aj ostatných dôvodov pri ďalších kategóriách zamestnancov a ich zapojenia do štrajku máme za to, že by sa ženám a zvýšenej pomoci pre ne mala venovať osobitná pozornosť aj s predpokladaným navýšením prípadnej kompenzácie za stratu zárobku ženám – matkám v ťaživých sociálnych situáciách v súlade s prirodzeným princípom solidárnosti a sociálnej spravodlivosti.

Z praktického pohľadu nemožno stanoviť priority, ktoré budú komunikované počas štrajku príliš diferencovane s ohľadom na vyššie načrtnutú problematiku jednotlivých kategórii zamestnancov. Stratil by sa tým princíp jednoty štrajkujúcich zamestnancov, na druhej strane to ani nie je v praxi realizovateľné. Musíme si preto zvoliť najsilnejšiu prioritu/priority (spravidla mzdové otázky), ktoré spájajú všetky uvedené skupiny a prípadné ostatné požiadavky pridávať postupne počas realizácie štrajku.

V neposlednom rade musíme zdôrazniť podstatnú skutočnosť. Motivácia všetkých skupín zamestnancov sa prioritne odvíja od ich vnútorného presvedčenia o potrebe realizácie štrajku bez ohľadu na komunikované posolstvo na verejnosti. Zamestnanci musia byť presvedčení o nevyhnutnosti vzájomnej sociálnej súdržnosti, ktorá predstavuje základný imperatív zapojenia i úspešného uskutočnenia takejto masovej akcie. Najlepší motivačný prvok preto tvorí predchádzajúci úspešne realizovaný štrajk, ktorý dáva zamestnancom nielen reálny predpoklad, ale aj empirický dôkaz o možnosti presadenia svojich záujmov prostredníctvom práva na štrajk. Pochopiteľne analogicky môžeme motiváciu zapojenia sa zamestnancov do štrajku odvodiť aj od ich postoja a prístupu k samotným zástupcom zamestnancov, keďže motív konštituovania zástupcov zamestnancov sa následne sekundárne prejaví aj v efektivite nástrojov, ktoré zástupcovia zamestnancov použijú pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku.

Priebeh štrajku

Úspešné organizovanie štrajku a následné dosiahnutie deklarovaných cieľov je aj výsledkom činnosti príslušného odborového orgánu v prípade pracovnoprávneho štrajku podľa ZoKV[165] alebo štrajkového výboru v prípade ústavnoprávneho štrajku podľa Ústavy SR. Zloženie a činnosť príslušného odborového orgánu je determinovaná vnútornými predpismi odborovej organizácie, prípadne odborového zväzu (aj z pohľadu počtu členov výboru, ich úloh a podobne), organizácia pracovnoprávneho štrajku z pohľadu konštituovania príslušného odborového orgánu a jeho činnosti

165 Konkrétne povinnosti a úlohy príslušného odborového orgánu pri pracovnoprávnom štrajku podľa ZoKV sú špecifikované v Kapitole č. IV.

zodpovedného za vyhlásenie štrajku nepredstavuje osobitný problém. Zloženie štrajkového výboru v prípade ústavnoprávneho štrajku predstavuje zásadnejší problém aj v kontexte, že do jeho štruktúry sa pravidelne dostanú osoby, ktoré nemajú predchádzajúce skúsenosti s organizáciou kolektívnych akcii, zohľadňujúc neexistujúci právny rámec, ktorý by bližšie konkretizoval práva a povinnosti štrajkového výboru, jeho zloženie a podobne. Odporúča sa, aby členmi štrajkového výboru boli fyzické osoby rôznych kategórii (zamestnancov), aby bola primerane zastúpená možnosť informovania a oboznamovania čo najširšieho okruhu osôb. Hoci neexistuje žiadne pravidlo na určenie počtu členov štrajkového výboru pri ústavnoprávnom štrajku, z praxe sa pokladá za optimálne, ak na každých 25 až 50 zamestnancov pripadá jeden člen štrajkového výboru, pri veľkom počte zúčastnených osôb sa počet môže primerane zvýšiť napr. na 100 až 200 zamestnancov jeden člen výboru. Počet členov nezávisí len od počtu zúčastnených osôb (napr. počtu zamestnancov zamestnávateľa), ale aj štruktúry samotného podniku. Čím viac organizačných a výrobných jednotiek má zamestnávateľ, tým by mal byť počet členov štrajkového výboru väčší. Pri takto nastavených počtoch členov výboru predpokladáme existenciu značného okruhu osôb v štrajkovom výbore, ktorý si bude vyžadovať vnútorné pravidlá postupu a dosahovania záverov v štrajkovom výbore. Rovnako musíme poznamenať, že z pohľadu Slovenskej republiky v zásade ani neexistujú také veľké podniky, ktoré by dokázali v zmysle načrtnutého počtu členov štrajkového výboru konštituovať niekoľko desaťčlenné štrajkové výbory a predmetné úvahy sa skôr hodia na organizáciu odvetvového, prípadne národného (generálneho) štrajku. Ten bude skôr záležitosťou organizácie zo strany odborových organizácii a odborových zväzov so zadefinovanou štruktúrou a vnútornými pravidlami, preto nie je potrebné v podmienkach SR detailne rozvíjať vnútorné nastavenie štrajkového výboru a spôsob činnosti v rozsiahlom okruhu zapojených osôb.

Štrajkový i príslušný odborový orgán pri realizácii štrajku by mali byť neustále k dispozícii pri potrebe komunikácie so zamestnávateľom, médiami alebo vystúpeniam vo vzťahu k zúčastneným štrajkujúcim zamestnancom. Podstatnou úlohou štrajkového výboru i príslušného odborového orgánu je neustále prezentovanie požiadaviek zamestnancov, dôvodov a cieľov, pre ktoré prichádza k organizácii štrajku i štrajkovej pohotovosti.[166] Ich prezentovanie prichádza do úvahy najčastejšie prostredníctvom sloganov, teda krátkych fráz, poskytujúcich popisnú a presvedčivú informáciu o názoroch a postojoch zamestnancov. Slogany zároveň pomáhajú pochopiť nezainteresovaným podstatu uskutočnenia štrajku a súčasne umožňujú získať aj podporu verejnosti za predpokladu, že sa stotožní s ich požiadavkami a vytvorí si k nim pozitívny vzťah. Typickými sú rôzne krátke slovné spojenia alebo jednoduché vety obsahujúce základné požiadavky zamestnancov na úpravu pracovných podmienok alebo podmienok zamestnania. Kľúčovým sa v súvislosti s prezentovaním požiadaviek

166 MADLEŇÁK, A.: Postavenie marketingu v procese plánovania regionálneho rozvoja. In: QUAERE 2013. Hradec Králové: Magnanimitas, 2012, s. 63 – 68, ISBN 978 – 80 – 905243 – 0 – 9.

zamestnancov prostredníctvom sloganov stáva schopnosť štrajkového výboru alebo príslušného odborového orgánu aktuálne reagovať na vývoj štrajku alebo kolektívneho vyjednávania počas jeho realizácie. V priebehu štrajku je potrebné slogany pravidelne obmieňať so zreteľom na dosiahnuté ciele, na druhej strane rovnako poskytujú výboru alebo odborovému orgánu možnosť oboznamovať zamestnancov s výsledkami kolektívneho vyjednávania alebo dohodami so zamestnávateľom. Podstatou sa vždy stáva premisa, že len informovaný zamestnanec je motivovaný zamestnanec a vyžaduje sa jeho pravidelné oboznamovanie s aktuálnym stavom veci. V prípade, že sa zamestnanec zapojí do štrajku a počas jeho priebehu vzniká komunikačná bariéra medzi členmi výboru (rokujúcimi so zamestnávateľom) a ostatnými štrajkujúcimi pred podnikom, prichádza k oslabovaniu vnútornej sily štrajku a potenciálnemu trieštenu síl, vytváraniu neistoty štrajkujúcich a ich možné odstúpenie od štrajku. Tým sa pochopiteľne oslabí i vyjednávacia pozícia ich zástupcov a vytvorený tlak na zamestnávateľa zoslabne. Riziko neúspešnosti štrajku sa zvýši.

Medzi členmi štrajkového výboru alebo príslušného odborového orgánu je nevyhnutné neustále udržiavať dobré vzťahy a budovať vzájomnú dôveru. Musíme mať stále na pamäti, že štrajku sa spravidla zúčastňujú odborovo i neodborovo organizovaní zamestnanci, pri ústavnoprávnom štrajku je situácia ešte zložitejšia. Budovanie vzájomnej dôvery medzi lídrami štrajku (spravidla sa niektorí zamestnanci dostanú z povahy charakteru vlastnej osobnosti do popredia, pokiaľ nejde o štrajk organizovaný odborovou organizáciou) je veľmi dôležité, pretože lídri štrajku nerozhodujú len o priebehu a organizácii samotného štrajku, ale aj o jeho ukončení. Nevhodným sa často javí určité zlyhanie lídrov štrajku vo vzťahu k podporujúcim zamestnancom, kedy svoje názory a predstavy o ďalšom priebehu štrajku formulujú ako určité príkazy alebo pokyny, čo pri neistejšej pozície lídra môže viesť k strate podpory štrajkujúcich zamestnancov. Všetky závery a návrhy o ďalšom priebehu štrajku musia byť formulované ako podmienené a po ich odsúhlasení výborom alebo napríklad aj aklamačným hlasovaním zamestnancov v zmysle všeobecného súhlasu, následne realizované. Odstúpenie od štrajku zamestnancami pri nedôvere lídrom nemusí viesť len k neúspešnosti a zlej realizácii štrajku, ale často sa končí založením konkurenčnej skupiny zástupcov zamestnancov alebo skupiny samotných zamestnancov, ktorí bojujú a protestujú nielen proti zamestnávateľovi, ale aj svojim predchádzajúcim kolegom. Chýbajúca koordinácia a roztrieštenosť štrajkujúcich nedáva optimistické vyhliadky na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov.

Osobitnou kategóriou činnosti štrajkového výboru alebo príslušného odborového orgánu pri štrajku je otázka vyporiadania sa so „štrajkokazmi". § 18 ZoKV predpokladá, že zamestnancovi sa nesmie brániť v účasti na štrajku a ani sa nesmie k účasti na štrajku nútiť. Právny predpis ďalej predpokladá, že zástupcovia zamestnancov pri pracovnoprávnom štrajku nesmú brániť zamestnancom, ktorí

chcú pracovať, v prístupe na pracovisko a odchode z neho alebo sa im vyhrážať akoukoľvek ujmou, o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať. Zákon explicitne uvádza obmedzenie, ktoré predpokladá obmedzenie činnosti príslušného odborového orgánu pri štrajku a sústreďuje jeho možnosti pri eliminácii neštrajkujúcich zamestnancov iba do roviny konzultačnej a informačnej. Napriek zákonnej právnej úprave musíme podotknúť, že prax sa so štrajkokazmi vysporiadava inak, a to najmä v rovine, verejného odsúdenia ostatnými štrajkujúcimi zamestnancami. Hoci niektorí zamestnanci neštrajkovali, prípadné dosiahnuté výsledky prostredníctvom štrajku pri úprave pracovných podmienok budú požívať aj oni v zmysle zákazu diskriminácie. Štrajkokazi neprídu ani o časť mzdy počas doby trvania štrajku a následne získajú aj výhody plynúce z realizácie štrajku. Z pohľadu medzinárodnej praktickej komparácie musíme upozorniť na skutočnosť, že v zahraničí je rozvinutý vysoký stupeň solidarity medzi zamestnancami a realizácia štrajku v podniku je signálom pre zapojenie sa drvivej väčšiny zamestnancov s výnimkou tých, ktorí zabezpečujú technologické minimum (spomínaný význam sociálnej súdržnosti). Pri vysokej miere nezamestnanosti sa ľudia obávajú o stratu miesta z rôznych dôvodov (nehovoriac už o zneužívaní agentúrneho zamestnávania) a pravidelne si všetko odštrajkujú odborovo organizovaní zamestnanci sami. Hoci môžu uvedenú situáciu vnímať ako nespravodlivosť, súčasne nevhodne nastavený systém kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov neposkytuje z načrtnutej situácie žiadne východisko.

Dôležitým podporným prvkom pri realizácii štrajku je aj získanie podporných stanovísk nielen zo strany širokej verejnosti, keďže sa jej môže štrajk negatívne dotknúť (napr. neposkytovanie zdravotnej starostlivosti, rôznych služieb, blokácia verejných priestranstiev a podobne), ale aj významných činiteľov sociálnych partnerov, spriaznených odborových zväzov a zástupcov zamestnancov v podnikoch s podobným alebo rovnakým zameraním výrobného procesu. Pozitívne pôsobí i získanie podpory zo zahraničia od kolegov z rovnakých odvetvových odborových zväzov alebo odborových organizácii v iných krajinách v rámci jedného podnikateľského holdingu, ktorí môžu na podporu štrajkujúcich organizovať solidárne štrajky vo svojich krajinách, alebo tlačiť na centrálne vedenie spoločnosti, aby zasiahlo a vyšlo v ústrety požiadavkám štrajkujúcich.

Trvanie štrajku

Stanoviť obdobie trvania štrajku je veľmi náročné a odvíja sa od individuálnej situácie v každom podniku, dôvodov a cieľov vyhlásenia štrajku, ako i hĺbke názorových rozdielov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Podobne i prípadné vyčíslenie škôd na jeden deň štrajku zo strany zamestnávateľa a ich predchádzanie môže urýchliť jeho skončenie. Základnou vlastnosťou, ktorá má bezprostredný vplyv na priebeh a trvanie štrajku, je gradácia štrajkových aktivít. Odporúča sa používať dostupné

prostriedky, komunikačné možnosti, zapojenie počtu štrajkujúcich zamestnancov tak, aby prichádzalo k stupňovaniu vytvárania tlaku na zamestnávateľa. Vhodným je po štrajkovej pohotovosti vyhlásiť napr. len niekoľko hodinový štrajk a po jeho skončení sa opätovne snažiť dohodnúť so zamestnávateľom. Pri zlyhaní vyjednávania postupne predlžovať trvanie ďalšieho štrajku a zapájať čoraz väčší počet štrajkujúcich zamestnancov alebo ďalších spriaznených podnikov (v prípade odvetvového štrajku), zosilniť mediálnu kampaň a násobiť používané štrajkové pomôcky a prostriedky. Cieľom je stupňovanie tlaku prerušované trvalou snahou o dohodnutie sa so zamestnávateľom. Účelom štrajku totiž nie je oslabiť zamestnávateľa, či mu úmyselne spôsobiť veľké hospodárske škody. Takýto prístup by bol pre samotných zamestnancov kontraproduktívny a v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Cieľom je primäť zamestnávateľa k zmene postoja v súlade s požiadavkami zamestnancov.

VI. Štrajk a jeho vplyv na pracovnoprávne nároky a nároky zo sociálneho poistenia a zdravotného poistenia[167]

6.1 Pracovnoprávne aspekty účasti zamestnanca na štrajku

Účasť na štrajku sa považuje z pracovnoprávneho hľadiska za dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca (§ 141 Zákonníka práce), ktorá zamestnancovi znemožňuje vykonávať prácu a plniť si povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy.

Podľa § 141 ods. 8 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnancov v práci, za čas ich účasti na štrajku, v súvislosti s uplatnením ich hospodárskych a sociálnych práv, prostredníctvom ktorých si zamestnanci zabezpečujú najmä spravodlivé a uspokojivé pracovné a mzdové podmienky. Z ustanovenia § 141 ods. 8 Zákonníka práce vyplýva pre zamestnanca dôležité oprávnenie, ktoré mu zaručuje právo slobodne sa rozhodnúť o využití svojho ústavného práva na štrajk práve tým, že zamestnancovi zaručuje, že v dôsledku jeho uplatnenia nepríde o prácu.

Zamestnávateľ je povinný ospravedlňovať účasť zamestnanca na štrajku po celú dobu jeho trvania, najdlhšie však do nadobudnutia právoplatnosti[168] rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku. Zamestnávateľ nemôže účasť na štrajku považovať za porušenie povinnosti zamestnanca podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný vykonávať prácu v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Skončenie pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu realizácie práva na štrajk, ktorý je zákonnou odborovou aktivitou, znamená závažnú diskrimináciu v zamestnaní a je v rozpore s Dohovorom o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949.[169] Zámestnávateľ preto nesmie kvalifikovať neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu účasti na štrajku ako neospravedlnenú a vyvodzovať voči zamestnancovi zodpovednosť v podobe

167 Použitá terminológia v uvedenej kapitole nezodpovedá pojmom použitým príslušných právnych predpisoch z dôvodu ich vlastnej nesúladnosti. Právne predpisy, z ktorých sa vychádza používajú rozdielne pojmy napr. mzda, príjem zo závislej činnosti, vymeriavací základ a pod. Cieľom je len uviesť základné súvislosti uplatnenia práva na štrajk s inými právnymi predpismi, z ktorých vznikajú povinnosti a nároky zamestnancov resp. zamestnancov ako poistencov. Z tohto dôvodu sa používané pojmy prispôsobujú tak, aby boli zrozumiteľnejšie pre širšiu verejnosť, ktorým bude predkladaná publikácia určená.

168 Právoplatnosť je vlastnosť rozhodnutia súdu, ktorá v zásade spôsobuje od určitého dňa jeho nemeniteľnosť, definitívnosť a záväznosť v úprave právnych vzťahov, ktoré boli medzi účastníkmi sporné. Z formálneho hľadiska ide o stav, keď proti rozhodnutiu súdu nemožno podať riadny opravný prostriedok.

169 ĽALÍK, M.: Problematika štrajku v pracovnom poriadku Slovenskej republiky, Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 8, ISSN 1336 – 0280.

uplatnenia upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, krátenia dovolenky, krátenia, prípadne nepriznania niektorých zložiek mzdy alebo uplatnenia výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Aplikačná prax ukazuje, že sa veľmi často účelovo zneužíva nízke právne vedomie zamestnancov o tejto skutočnosti s cieľom odradiť ich v účasti na štrajku.

Stav, keď je účasť zamestnanca ospravedlnená, sa môže zmeniť, a to v prípade, ak by súd na základe návrhu zamestnávateľa právoplatne rozhodol, že štrajk je nezákonný. V prípade nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzovanie neprítomnosti zamestnanca v práci zásadne mení. Akákoľvek ďalšia účasť zamestnanca na štrajku po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu je už považovaná za neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Neospravedlnená neprítomnosť v práci je konanie, ktoré sa kvalifikuje ako porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou vyvodenia pracovnoprávnej zodpovednosti vrátane možnosti zamestnávateľa skončiť pracovný pomer.

Rozhodnutie súdu o nezákonnosti štrajku nemá k dobe účasti na štrajku, ktorá predchádza dňu nadobudnutia právoplatnosti a k osobe účastníka štrajku, žiadne spätné účinky. Preto doba účasti na štrajku, pred nadobudnutím právoplatnosti rozhodnutia súdu o jeho nezákonnosti, sa považuje za ospravedlnenú, a preto jeho neúčasť v práci nesmie byť kvalifikovaná ako porušenie pracovnej disciplíny. Rozhodnutie o nezákonnosti štrajku má právne dôsledky viac k vyhlasovateľovi štrajku, ktorým je príslušný odborový orgán, ak ide o štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ môže požadovať v prípade nezákonnosti štrajku od vyhlasovateľa štrajku náhradu škody, ktorou je najmä ušlý zisk.

Ďalším pracovnoprávnym aspektom účasti zamestnanca na štrajku je hmotné zabezpečenie počas štrajku. Z § 141 ods. 8 Zákonníka práce vyplýva, že za čas účasti na štrajku zamestnancovi nepatrí mzda a ani náhrada mzdy. Pre štrajkujúceho zamestnanca je charakteristické, že počas štrajku nedostáva mzdu a ani náhradu mzdy.

Príklad č. 1: U zamestnanca odmeňovaného mesačnou jednozložkovou mzdou, ktorá predstavuje 600 Eur (brutto), jeden deň účasti na štrajku v mesiaci jún 2013 predstavuje stratu na zárobku 30 Eur (brutto) pri ustanovenom 37,5 hodinovom pracovnom čase rozvrhovanom rovnomerne na pondelok až v piatok a 7,5 hodinovom pracovnom dni.

Otázka hmotného zabezpečenia počas trvania štrajku je spravidla riešená formou poskytnutia finančného príspevku z prostriedkov odborovej organizácie. Pravidlá, podmienky, rozsah a okruh osôb, ktorým sa poskytuje hmotné zabezpečenie počas štrajku, je vecou odborovej organizácie (napr. vytvára si štrajkový fond, z ktorého sa poskytujú počas štrajku náhrady po splnení stanovených podmienok).

V súvislosti s účasťou zamestnanca na štrajku, ktorý počas neho nemá nárok na mzdu a ani náhradu mzdy, sa do popredia dostáva aj otázka, či účasť na

štrajku má vplyv na priemerný zárobok. Priemerný zárobok je zárobok, ktorý sa používa na pracovnoprávne účely pri určení náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, dovolenky a iných skutočností, s ktorými pracovnoprávne predpisy spájajú poskytovanie náhrady mzdy. Účasť na štrajku na priemerný zárobok v zásade nemá vplyv, pretože pri výpočte priemerného zárobku sa vylučujú dni, kedy zamestnanec nepracoval, čím sa dosiahnutá nižšia mzda delí aj nižším počtom odpracovaných hodín.

Príklad č. 2: V júni 2013 bol vyhlásený štrajk zamestnancov za mzdové požiadavky v podnikovej kolektívnej zmluve. Zamestnanci sú odmeňovaní jednozložkovou mzdou. Štrajk trval od 3. júna do 7. júna 2013, t. j. 5 pracovných dní, čo je 40 hodín pri 40 hodinovom týždennom ustanovenom pracovnom čase rozvrhovanom rovnomerne na päť pracovných dní. Z mesačného fondu pracovného času, ktorý v júni 2013 predstavoval 160 hodín (20 pracovných dní po 8 hodín), zamestnanec s mesačnou mzdou 800 Eur (brutto) odpracoval len 15 dní, t. j. 120 hodín. Jeho mzda v mesiaci jún 2013 bola nižšia v pomere odpracovaného času k celkovému určenému fondu pracovného času (120 hodín : 160 hodín = 75 %) o 25% (200 Eur) . Mzda za mesiac jún 2013 v sume 600 Eur vstupuje do výpočtu priemerného zárobku za II. štvrťrok 2013 a používa sa na pracovnoprávne účely počas tretieho štvrťroka 2013 (v mesiacoch júl, august a september 2013). Priemerný zárobok za druhý štvrťrok sa určí tak, že sa sčíta vyplatená mzda za mesiace apríl (800 Eur), máj (800 Eur) a jún (600 Eur) a vydelí sa počtom odpracovaných hodín v týchto mesiacoch (apríl 176 hodín, máj 184 hodín, jún 120 hodín). Za jún 2013 vstupuje do výpočtu priemerného zárobku síce nižšia mzda (2 200 Eur), ale aj menší počet hodín (480). Priemerný hodinový zárobok je 4,5833 Eur. Ak by zamestnanec neštrajkoval, ale odpracoval by celý fond pracovného času, do výpočtu priemerného zárobku by vstúpila vyššia mzda (2 400 Eur), ale aj vyšší počet odpracovaných hodín (520). Priemerný hodinový zárobok je 4,6115 Eur, čo je v zásade porovnateľná suma a rozdiel je zanedbateľný.

Iné vplyvy na výšku mzdy, a tým aj na sumu priemerného zárobku nie je možné úplne vylúčiť. Vyplývajú z dohodnutého systému odmeňovania u príslušného zamestnávateľa a je preto možné, že niektoré zložky mzdy z dôvodu účasti na štrajku nebudú vyplatené alebo budú vyplatené len v pomernej časti, ak z hľadiska hodnotenia podmienok pre ich priznanie tieto podmienky nebudú splnené (napr. dochádzková prémia alebo prémia za produkciu). Z tohto hľadiska je dôležité, aby bol v kolektívnej zmluve vysporiadaný vzťah poskytovania niektorých špecifických zložiek mzdy, ak už prišlo u zamestnávateľa k štrajku. Nevyplatenie týchto zložiek mzdy môže v konečnom dôsledku ovplyvniť aj výšku priemerného zárobku v ďalšom štvrťroku. Ak to nie je vysporiadené v kolektívnej zmluve, pretože sa pre jej uzavretie štrajkuje, je vhodné tieto súvislosti riešiť pred štrajkom alebo počas štrajku pri vyjednávaní so zamestnávateľom ako jednu z požiadaviek na obnovenie sociálneho zmieru medzi zamestnávateľom a zamestnancami, resp. ich zástupcami.

Príklad č. 3: V júni 2013 bol vyhlásený štrajk zamestnancov za mzdové požiadavky v podnikovej kolektívnej zmluve. Zamestnanec je odmeňovaný dvojzložkovou mzdou, ktorá pozostáva zo základnej zložky mzdy patriacej za odpracovaný čas (v sume 800 Eur mesačne) a dochádzkovej prémie (v sume 70 Eur mesačne). Štrajk trval od 3. júna do 7. júna 2013, t. j. 5 pracovných dní, čo je 40 hodín pri 40 hodinovom týždennom ustanovenom pracovnom čase rozvrhovanom rovnomerne na päť pracovných dní. Jeho základná mzda v mesiaci jún 2013 z dôvodu účasti na štrajku bola nižšia o 200 Eur, pretože z mesačného fondu pracovného času, ktorý v júni 2013 predstavoval 160 hodín (20 pracovných dní po 8 hodín), zamestnanec s mesačnou mzdou 800 Eur (brutto) odpracoval len 15 dní, t. j. 120 hodín (120/160 x 800 Eur. Podľa platnej kolektívnej zmluvy má zamestnanec nárok aj na vyplatenie dochádzkovej prémie v sume 70 Eur mesačne, ak odpracoval určený fond pracovného času pripadajúci na príslušný mesiac. Ak zamestnanec odpracoval len časť mesiaca, patrí mu pomerná časť dochádzkovej prémie zodpovedajúca odpracovanému času s tým, že nárok na dochádzkovú prémiu zamestnancovi nevzniká, ak neodpracoval z dôvodu prekážok v práci na jeho strane v príslušnom mesiaci najmenej päť pracovných dní. Preto účasť na štrajku by mala za následok v tomto systéme odmeňovania pokles na celkovej mzde o 270 Eur mesačne.

V súvislosti s odmeňovaním zamestnanca je dôležité spomenúť, že ak si zamestnanec štrajkom vynucuje vyššiu mzdu, konečný ekonomický efekt sa dá vyčísliť až po skončení štrajku a výsledku, ktorý sa štrajkom dosiahne. Za úspešný štrajk z ekonomického hľadiska sa považuje taký štrajk, ktorým si zamestnanec v konečnom dôsledku zabezpečí vyššiu mzdu v dlhodobejšom horizonte, ako keby neštrajkoval.

Posledný významný pracovnoprávny aspekt štrajku tvorí fakt, že účasť na štrajku nemá vplyv na nárok na dovolenku, pretože podľa § 144a ods. 1 až 3 Zákonníka práce sa za výkon práce považuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky práci, medzi ktoré patrí aj účasť na štrajku. Ak trvá pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi celý kalendárny rok, má aj štrajkujúci zamestnanec nárok na plnú výmeru dovolenky. Ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi netrval celý kalendárny rok, účasť na štrajku sa negatívnym spôsobom nedotýka ani nároku na pomernú časť dovolenky.

6.2 Sociálnoprávny aspekt účasti zamestnanca na štrajku

V súvislosti so sociálnoprávnym aspektom štrajku je potrebné spomenúť predovšetkým vzťah štrajku a nárokov priznávaných zamestnancovi podľa predpisov o sociálnom poistení (zabezpečení), medzi ktoré patrí najmä zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o náhrade príjmu") a zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o sociálnom poistení").

Z hľadiska sociálneho zabezpečenia je možné účasť na štrajku posudzovať

z dvoch základných hľadísk. Prvým hľadiskom je, že do systému sociálneho poistenia zamestnanci povinne prispievajú formou platenia poistného. Druhým hľadiskom je, že z neho poberajú po splnení zákonom stanovených podmienok dávky, ktoré ich hmotne zabezpečujú počas existencie niektorých prekážok v práci (choroba, úraz, starostlivosť o chorého člena rodiny, o narodené dieťaťa) alebo počas trvania sociálnej udalosti (napr. invalidita a staroba), ktorá im dlhodobo znemožňuje alebo ich obmedzuje vo výkone zamestnania.

Zamestnanec si musí uvedomiť, že zo svojho hrubého príjmu, ktorý dosahuje u zamestnávateľa, platí poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti. Príjmom nie sú len plnenia poskytované v súvislosti s výkonom práce (mzda a mzdové zvýhodnenia, prípadne ďalšie druhy plnení vyplývajúce z dohodnutého systému odmeňovania), ale aj plnenia poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, kolektívnej zmluvy alebo podľa osobitných predpisov, ktoré však nemajú charakter odmeny (mzdy) za prácu. Ide najmä o náhradu mzdy poskytovanú pri prekážkach v práci a pri čerpaní dovolenky, plnenia poskytované v súvislosti so skončením pracovného pomeru alebo po skončení pracovného pomeru (odstupné, odchodné, náhrada za obmedzenie výkonu zárobkovej činnosti), plnenia poskytované zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, náhrada za pracovnú pohotovosť, cestovné náhrady, náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti, daňový bonus atď. Tieto príjmy s výnimkou príjmov, ktoré sú od platenia poistného oslobodené (napr. náhrada príjmy pri dočasnej pracovnej neschopnosti, cestovné náhrady s výnimkou vreckového, príspevok na stravovanie poskytovaný zo sociálneho fondu atď.), tvoria spolu so mzdou tzv. hrubý príjem, ktorý sa považuje na účely zákona o sociálnom poistení za vymeriavací základ, z ktorého sa určuje poistné.

Keďže zamestnanec je zo zákona povinne poistený nemocensky, dôchodkovo a pre prípad nezamestnanosti platí poistné

- na nemocenské poistenie vo výške 1,4% z vymeriavacieho základu,
- na dôchodkové poistenie vo výške 4% z vymeriavacieho základu,
- na poistenie v nezamestnanosti vo výške 1% z vymeriavacieho základu.

Výška poistného, z ktorého zamestnanec platí poistné, je obmedzená maximálnou výškou hrubého príjmu (vymeriavacieho základu).[170]

170 Maximálny vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti je najviac päťnásobok priemernej mesačnej mzdy, ktorá platila, v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné. V roku 2013 predstavuje maximálny príjem, z ktorého sa platia odvody sumu 3 930 Eur mesačne. Ak by zamestnanec dosahoval zo zamestnania vyšší príjem ako 3 930 Eur, z tejto sumy už neplatí poistné. Odvádzateľom poistného za zamestnanca je jeho zamestnávateľ, ktorý je súčasne aj platiteľom poistného. Okrem poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti, platí poistné na úrazové poistenie, garančné poistenie a do rezervného fondu solidarity. Vymeriavací základ, z ktorého platí poistné, je vymeriavací základ (hrubý príjem) jeho zamestnanca. Je obmedzený rovnakou maximálnou výškou ako u zamestnanca s výnimkou úrazového poistenia.

Na strane druhej v prípade vzniku a trvania prekážky v práci alebo sociálnej udalosti je možné zo systému čerpať náhradu príjmu zo zárobkovej činnosti poskytovanú vo forme dávky alebo náhrady príjmu. V akej sume sa budúca dávka alebo náhrada príjmu určí, závisí vo všeobecnosti predovšetkým od výšky hrubého príjmu (vymeriavacieho základu), z ktorého bolo platené poistné v určitom období. Pretože hrubým príjmom (vymeriavacím základom) na platenie poistného na sociálne poistenie je mzda spolu s náhradou mzdy a ďalším príjmami zo zamestnania, počas štrajku, keď zamestnanec nepracuje a nemá nárok na mzdu a ani náhradu mzdy, má účasť na štrajku pre zamestnanca, ale i pre jeho zamestnávateľa niekoľko dôsledkov.

Vplyv štrajku na trvanie sociálneho poistenia a na platenie poistného

Zákon o sociálnom poistení v zásade zakladá vznik a trvanie povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti u zamestnanca v pracovnom pomere na vznik a trvanie pracovného pomeru, ktorý zamestnancovi zakladá právo na pravidelný mesačný príjem zo závislej činnosti poskytovaný vo forme mzdy a ďalších plnení súvisiacich so zamestnaním. Obdobie povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti v zásade zodpovedá dobe trvania pracovného pomeru. Zákon o sociálnom poistení taxatívne definuje dôvody, ktoré majú za následok prerušenie trvania povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti. V zásade ide o krátkodobé (napr. účasť na svadbe dieťa zamestnanca) alebo dlhodobé (uvoľnenie na výkon verejnej alebo odborovej funkcie) prekážky v práci na strane zamestnanca, za ktoré sa zamestnancovi poskytuje pracovného voľno bez náhrady mzdy s výnimkou ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku.

Z uvedeného vyplýva, že pri všetkých druhoch sociálneho poistenia, z ktorých je zamestnanec povinne poistený, sa z dôvodu jeho účasti na štrajku poistenie neprerušuje, čo je z pohľadu budúcich nárokov zamestnanca na vznik niektorých dávok veľmi podstatné. Podľa právnej úpravy obsiahnutej v zákone o sociálnom poistení, sú nároky na niektoré dávky podmienené získaním potrebnej doby poistenia (zamestnania). U dôchodkových dávok je doba poistenia, nielen podmienkou na vznik nároku na dôchodkovú dávku, ale má aj vplyv na sumu dôchodkovej dávky, pretože ide o jeden z rozhodujúcich výpočtových činiteľov na účely určenia jej sumy.

Napriek zachovaniu trvania nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti po dobu účasti na štrajku vo vzťahu k osobe zamestnanca, platí vo vzťahu odvodovým povinnostiam, že zamestnanec a ani jeho zamestnávateľ podľa § 140 ods. 2 a 6 zákona o sociálnom poistení nie sú povinní platiť po dobu jeho účasti na štrajku poistné, čo zamestnávateľ vykáže vo vzťahu k Sociálnej poisťovni v mesačnom výkaze poistného.

Ak by rozhodnutím súdu bola preukázaná nezákonnosť štrajku a zamestnanec by po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia pokračoval v štrajku, išlo by

neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci, čo je zákonný dôvod podľa § 26 ods. 1 písm. c) zákona o sociálnom poistení na prerušenia povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti.

Zamestnávateľ má následne povinnosť oznámiť Sociálnej poisťovni registračným listom fyzickej osoby prerušenie povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti vo vzťahu k osobe zamestnanca. Takýto zamestnanec potom nie je počas prerušenia povinne nemocensky poistený, dôchodkovo poistený a poistený v nezamestnanosti. Za obdobie prerušenia poistenia neplatí zamestnanec ani jeho zamestnávateľ poistné na sociálne poistenie.

V súvislosti s prerušením poistenia je potrebné zdôrazniť, že zákon o sociálnom poistení priznáva aj zamestnancovi, ktorý štrajkoval v čase, keď sa účasť na štrajku považuje za neospravedlnenú neprítomnosť, možnosť doplatiť si dodatočne poistné na dôchodkové poistenie za obdobie, počas ktorého mal prerušené poistenie (§ 142 ods. 3 písm. a) zákona o sociálnom poistení). Uvedeným sa dajú eliminovať účinky prerušenia poistenia vo vzťahu k dôchodkovému poisteniu, a to tak, že sa získa dodatočným doplatením poistného naspäť "stratená" doba dôchodkového poistenia (doba zamestnania) ako aj ušlý hrubý príjem (vymeriavací základ). Platí to najmä vtedy, ak bol štrajk neúspešný a nedosiahla sa ním vyššia úroveň miezd. Za určitých okolností to môže byť pre zamestnanca aj prostriedok, ktorým si zabezpečí hmotné zabezpečenie v starobe, a to najmä v situácií, ak mu chýba na vznik nároku na dôchodkovú dávku (napr. na invalidný dôchodok alebo starobný dôchodok) nepatrný počet dní, prípadne iba jeden deň.

Musíme zdôrazniť, že ide o právo a nie povinnosť zamestnanca. Zákon o sociálnom poistení lehotu na využitie inštitútu dodatočného zaplatenia poistného[171] na dôchodkové poistenie neustanovuje, čo je z pohľadu jeho praktického uplatnenia vecne správnym riešením.

171 V prípade záujmu o dodatočné zaplatenie poistného na dôchodkové poistenie poistenec kontaktuje Sociálnu poisťovňu podľa miesta trvalého pobytu s tým, že si musí určiť výšku vymeriavacieho základu (hrubého príjmu), ktorý je najmenej vo výške 50% jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa poistné na dôchodkové poistenie dopláca. Zjednodušene povedané ide najmenej o polovicu priemernej mesačnej mzdy, ktorá dva roky predchádza roku, za ktorý sa poistné na dôchodkové poistenie dodatočne dopláca (na dodatočné doplatenie poistného za dobu prerušenia poistenia v roku 2013 sa použije vymeriavací základ v sume najmenej polovice priemernej mesačnej mzdy z roku 2011 tzn. najmenej 384,50 Eur).

6.3 Právo na štrajk a systém sociálneho a zdravotného poistenia

Vymeriavacím základom na platenie poistného aj na nemocenské poistenie je hrubý príjem (mzda spolu s náhradou mzdy a ďalšími príjmami poskytovanými v súvislosti so zamestnaním), ktorý počas štrajku absentuje, čoho dôsledkom je, že počas štrajku je vylúčená povinnosť platiť poistné. Ak štrajk trval len časť mesiaca, čo je v našich podmienkach najčastejší prípad, budú z dosiahnutého príjmu získaného v časti mesiaca, v ktorom sa neštrajkovalo, platené nižšie odvody a po jeho skončení rovnaké, prípadne vyššie, ak štrajkom zamestnanci dosiahli vyššiu úroveň miezd. Skutočnosť, že zamestnanec dosiahol v dôsledku štrajku nižší príjem neznamená, že to automaticky bude znamenať negatívny vplyv na budúci nárok a na výšku nemocenských dávok.

Vo všeobecnosti sa z nemocenského poistenia zamestnancovi vyplácajú nemocenské dávky, ktorými sú:

- nemocenské (od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti),
- ošetrovné,
- vyrovnávacia dávka,
- materské.

Zo zákona o sociálnom poistení vyplýva, že tieto dávky sa poskytujú v situácii, kedy poistenec (zamestnanec) nemôže pracovať

- pre chorobu alebo úraz alebo pre nariadenie karanténneho opatrenia,
- z dôvodu ošetrovania rodinného príslušníka,
- z dôvodu preradenia na inú prácu v dôsledku tehotenstva alebo
- z dôvodu čerpania materskej dovolenky v súvislosti s očakávaným pôrodom a následnej starostlivosti o novonarodené dieťa.

Nemocenská dávka zabezpečuje príjem nahradzujúci mzdu.

Pre úplnosť je potrebné zdôrazniť, že ak je zamestnanec uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného alebo mu je nariadené karanténne opatrenie v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami, prvých 10 dní pracovnej neschopnosti nie je krytých nemocenskou dávkou z nemocenského poistenia, ale náhradou príjmu, ktorú poskytuje na základe zákona o náhrade príjmu zamestnávateľ. Účel tejto právnej úpravy je rovnaký, tzn. hmotné zabezpečenie zamestnanca, ktorý nemôže pracovať pre chorobu alebo úraz, v dôsledku čoho bol svojím ošetrujúcim lekárom uznaný za dočasne práceneschopného.

Štrajkujúci zamestnanec nemá počas štrajku nárok na žiadne plnenie poskytované zamestnávateľom, pretože štrajkuje z vlastnej vôle a na základe vlastného rozhodnutia. Nárok na náhradu príjmu by vznikol, ak by počas trvania štrajku bol účastník štrajku pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného. Rovnako to platí aj vo vzťahu k nároku na nemocenskú dávku, ktorá sa zamestnancovi poskytuje od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, vo vzťahu k nároku na

ošetrovné, ak by potreba ošetrovania rodinného príslušníka vznikla počas štrajku, ako aj k nároku na materské, ak by zamestnankyňa nastúpila šesť týždňov pre očakávaným dňom pôrodu na materskú dovolenku. Od tohto okamihu by zamestnanec prestal považovať za účastníka štrajku, ale za práceneschopného zamestnanca alebo za zamestnanca, ktorý ošetruje rodinného príslušníka alebo za zamestnankyňu, ktorá nastúpila na materskú dovolenku. Špecifickou situáciou je účasť na štrajku zamestnankyne, ktorej Sociálna poisťovňa poskytuje vyrovnávaciu dávku. Uvedené by malo mať za následok zmenu sumy vyrovnávacej dávky (zníženie sumy dávky), a to za dni, v ktorých štrajkovala, pretože vyrovnávacia dávka sa poskytuje podľa § 46 ods. 1 zákona o sociálnom poistení v období, v ktorom zamestnankyňa po preradení na inú prácu mala príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ. Pretože po dobu účasti na štrajku takýto príjem zo zamestnania nemá, účasť na štrajku by mala ovplyvniť aj sumu vyrovnávacej dávky. Faktom je, že zákon o sociálnom poistení túto situáciu bližšie neupravuje, preto bude vecou Sociálnej poisťovne ako inštitúcie zodpovednej za vykonávanie sociálneho poistenia, ako sa s touto situáciou vysporiada.

V súvislosti s nárokmi z nemocenského poistenia počas štrajku je potrebné poukázať aj na osobitnú právnu úpravu, ktorá do 31. decembra 2007 upravovala nároky z nemocenského poistenia, a ktorá bola obsiahnutá v zákone o kolektívnom vyjednávaní. Do 31. decembra 2007 platilo, že po dobu trvania štrajku nepatrí jeho účastníkom nemocenské a ošetrovné, ak sa podmienky ustanovené pre ich poskytovanie splnili v dobe účasti na štrajku. Nárok vznikal najskôr dňom nasledujúcim po ukončení účasti na štrajku, ak k tomuto dňu trval dôvod na poskytovanie nemocenského a ošetrovného, ktorý sa splnil počas štrajku. Súčasne doba poskytovania týchto dávok sa o dobu trvania štrajku nepredlžovala. Vypustenie tejto právnej úpravy zo ZoKV eliminovalo negatívne dôsledky účasti na štrajku na poskytovanie nemocenského a ošetrovného najmä vo vzťahu k dobe poskytovania týchto dávok. Dôvodom vypustenia bola skutočnosť, že nároky zamestnancov z nemocenského poistenia, ako aj dôchodkového poistenia v súvislosti so štrajkom, sú vo všeobecnosti upravené v zákone o sociálnom poistení.

V súvislosti s účasťou na štrajku je potrebné zodpovedať predovšetkým na otázku, aký vplyv môže mať, resp. má účasť zamestnanca na štrajku na budúci nárok na nemocenskú dávku vrátane náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti a na sumu týchto dávok.

Ak by vznikol dôvod na poskytnutie náhrady príjmu alebo nemocenskej dávky (nemocenského, ošetrovného alebo materského) počas štrajku alebo v kalendárnom roku, v ktorom zamestnanec štrajkoval, nemá takýto štrajk žiadny vplyv na výšku budúcej nemocenskej dávky. Ak by vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky v roku, ktorý nasleduje po roku, v ktorom sa štrajkovalo, rozdiel bude nepatrný až zanedbateľný.

Pri výpočte nemocenských dávok a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej

neschopnosti sa vychádza z denného vymeriavacieho základu, čo je základ, z ktorého sa určuje suma týchto dávok. Denný vymeriavací základ sa určuje na základe započítania (spočítania) hrubých príjmov (vymeriavacích základov, z ktorých sa platilo poistné na nemocenské poistenie), ktoré zamestnanec dosiahol v posudzovanom období v tzv. rozhodujúcom období prepočítaných na jeden deň.

Denný vymeriavací základ sa určuje ako podiel súčtu hrubých príjmov, z ktorých zamestnanec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie je obdobie, v ktorom sa skúmajú a zohľadňujú príjmy, z ktorých sa platilo poistné.

Rozhodujúceho obdobie, resp. jeho dĺžka závisí od vzniku a trvania nemocenského poistenia zamestnanca. Zjednodušene možno povedať, že závisí od toho kedy pracovný pomer, ktorý zakladá nemocenské poistenie vznikol a ako dlho trval predtým ako došlo ku skutočnosti, ktorá je dôvodom na poskytnutie nemocenskej dávky.

Ak nemocenské poistenie trvalo (pracovný pomer trval) celý kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytovanie nemocenskej dávky (napr. nemocenského alebo ošetrovného), tak rozhodujúcim obdobím na určenie denného vymeriavacieho základu a následnej sumy nemocenskej dávky, je predchádzajúci kalendárny rok.

Príklad č. 1: Zamestnanec je zamestnaný u zamestnávateľa v pracovnom pomere od 15. novembra 2011. V roku 2013 sa štrajkovalo (zamestnanec sa štrajku zúčastnil) a v tomto roku vznikol aj dôvod na poskytnutie nemocenského z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti. Rozhodujúce obdobie, z ktorého sa vychádza pri určení denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určí suma nemocenskej dávky, je celý rok 2012, tzn. obdobie od 1. januára do 31. decembra 2012, čo je spolu 366 dní rozhodujúceho obdobia. Účasť na štrajku nemá u tohto zamestnanca žiadny vplyv na sumu nemocenského.

Ak nemocenské poistenie zamestnanca vzniklo (pracovný pomer vznikol) v kalendárnom roku predchádzajúcom kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky (napr. nemocenského alebo ošetrovného) a toto obdobie nemocenského poistenia zamestnanca bolo najmenej 90 dní[172] pred dňom, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, rozhodujúcim obdobím na určenie denného vymeriavacieho základu a následnej sumy nemocenskej dávky je obdobie od vzniku nemocenského poistenia (pracovného pomeru) do konca kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

172 Pracovný pomer trval najmenej 90 dní.

Príklad č. 2: Zamestnanec je zamestnaný u zamestnávateľa v pracovnom pomere od 1. decembra 2012. V marci 2013 sa štrajkovalo (zamestnanec sa štrajku zúčastnil) a v apríli 2013 vznikol aj dôvod na poskytnutie nemocenského z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla od 15. apríla 2013. Keďže pracovný pomer a tým aj nemocenské poistenie trvalo 135 dní, rozhodujúce obdobie, z ktorého sa vychádza pri určení denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určí suma nemocenskej dávky, je obdobie od 1. decembra 2012 do 31. decembra 2012, čo je spolu 30 dní rozhodujúceho obdobia. Účasť na štrajku nemá u tohto zamestnanca žiadny vplyv na sumu nemocenského.

Ak nemocenské poistenie zamestnanca vzniklo (pracovný pomer vznikol) v kalendárnom roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky (napr. nemocenského alebo ošetrovného) a toto obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, bolo najmenej 90 dní[4] pred dňom, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, rozhodujúcim obdobím na určenie denného vymeriavacieho základu a následnej sumy nemocenskej dávky je obdobie od vzniku nemocenského poistenia (pracovného pomeru) do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúcemu kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Príklad č. 3: Zamestnanec je zamestnaný u zamestnávateľa v pracovnom pomere od 1. januára 2013. V marci 2013 sa štrajkovalo (zamestnanec sa štrajku zúčastnil) a v apríli 2013 vznikol aj dôvod na poskytnutie nemocenského z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla od 15. apríla 2013. Keďže pracovný pomer a tým aj nemocenské poistenie zamestnancovi vzniklo v kalendárnom roku, keď vznikla dočasná pracovná neschopnosť a nemocenské poistenie trvalo 96 dní, rozhodujúce obdobie, z ktorého sa vychádza pri určení denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určí suma nemocenskej dávky, je obdobie od 1. januára 2013 do 31. marca 2013, čo je spolu 90 dní rozhodujúceho obdobia.

Ak nemocenské poistenie zamestnanca vzniklo a trvalo (pracovný pomer vznikol a trval) ku dňu, keď vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky (napr. nemocenského alebo ošetrovného) menej ako 90 dní alebo bolo kratšie ako 90 dní, rozhodujúcim obdobím na určenie denného vymeriavacieho základu a následnej sumy nemocenskej dávky je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, ak obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, v predchádzajúcom kalendárnom roku bolo najmenej 90 dní. Do tohto obdobia sa nezapočítava obdobie nemocenského poistenia (doba trvania pracovného pomeru dosiahnutého u zamestnávateľa, u ktorého sa štrajkovalo a u ktorého vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky).

Príklad č. 4: Zamestnanec bol v roku 2012 zamestnaný u iného zamestnávateľa v pracovnom pomere do 30. novembra 2012. Od 1. decembra 2012 sa zamestnal u nového zamestnávateľa, u ktorého sa štrajkovalo v januári 2013. Zamestnanec sa štrajku zúčastnil. Od 11. februára 2013 mu vznikol dôvod na poskytnutie nemocenského z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla od 1. februára 2013. Keďže obdobie nemocenského poistenia (pracovný pomer trval) trvalo 62 dní, tzn. menej ako 90 dní, rozhodujúce obdobie, z ktorého sa vychádza pri určení denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určí suma nemocenskej dávky, bude obdobie predchádzajúceho roka (rok 2012), je obdobie od 1. januára 2012 do 30. novembra 2012 s vylúčením obdobia nemocenského poistenia dosiahnutého u nového zamestnávateľa, resp. u zamestnávateľa, u ktorého sa štrajkovalo, čo je spolu 335 dní rozhodujúceho obdobia.

Ak by zamestnanec v rozhodujúcom období uvedenom v príklade č. 4 nezískal 90 dní nemocenského poistenia zamestnanca z dôvodu zamestnania u iného zamestnávateľa, suma nemocenskej dávky by sa určila z pravdepodobného vymeriavacieho základu[173]. Zákon o náhrade príjme v súvislosti s trvaním nemocenského poistenia (trvaním pracovného pomeru) menej ako 90 dní, definuje odchýlnym spôsobom určenie rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do dňa predchádzajúceho dňu, v ktorom vznikla dočasná pracovná neschopnosť.

Príklad č. 5: Zamestnanec sa od 1. decembra 2012 zamestnal u zamestnávateľa, u ktorého sa štrajkovalo v januári 2013. Zamestnanec sa štrajku zúčastnil. Od 1. februára 2013 bol uznaný za dočasne práceneschopného, a preto mu vznikol nárok na náhradu príjmu. Keďže obdobie nemocenského poistenia (pracovný pomer trval) trvalo 62 dní, tzn. menej ako 90 dní, rozhodujúce obdobie, z ktorého sa vychádza pri určení denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určí suma náhrady príjmu, je obdobie od 1. decembra 2012 do 31. januára 2013.

Z uvedeného vyplýva, že na určenie denného vymeriavacieho základu, ktorý sa použije pri určení sumy nemocenskej dávky, sa použije úhrn príjmov, z ktorých sa platilo poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, ktorý sa následne

173 Pravdepodobný denný vymeriavací základ je jedna tridsatina vymeriavacieho základu, z ktorého by sa platilo poistné na nemocenské poistenie za kalendárny mesiac, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky najviac však v sume jednej tridsatiny vymeriavacieho základu určeného ako polovica jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku platného ku dňu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky. Zjednodušene povedané výška pravdepodobného vymeriavacieho základu je jedna tridsatina z polovice priemernej mzdy za rok, ktorý dva roky predchádza roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky. Ak by dočasná pracovná neschopnosť poistenca vznikla v roku 2013 a bol by zákonný dôvod na určenie pravdepodobného vymeriavacieho základu, maximálna výška pravdepodobného vymeriavacieho základu je 13,1000 Eur. Z tejto maximálnej sumy sa následne môže určiť suma nemocenskej dávky.

vydelí počtom dní rozhodujúceho obdobia. Súčasne platí vo vzťahu k rozhodujúcemu obdobiu jedno veľmi dôležité pravidlo obsiahnuté v ustanovení § 54 ods. 10 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého sa z rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu vylučujú obdobia, za ktoré zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, a obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia. Účasť zamestnanca na štrajku je dôvodom vylučujúcim platenie poistného na nemocenské poistenie, čo prakticky znamená, že sa v maximálne možnej miere eliminujú negatívne dôsledky na budúcu sumu nemocenskej dávky. Následne sa suma príslušnej dávky určí ako percentuálna sadzba z denného vymeriavacieho základu[174], alebo ako jeho násobok, čo je prípad vyrovnávacej dávky.

Ak pri určení sumy dávky vzniknú medzi zamestnancom, ktorý štrajkoval, a ktorý neštrajkoval určité rozdiely, ide o skutočne zanedbateľné hodnoty, čo možno demonštrovať na nasledovnom príklade.

Príklad č. 6: Zamestnanec je zamestnaný u zamestnávateľa v pracovnom pomere od 15. novembra 2010. V roku 2012 bol u zamestnávateľa vyhlásený štrajk na presadenie požiadavky zvýšenia miezd od 1. januára 2013. Štrajk trval od 10. decembra do 11. decembra 2012 v rozsahu 2 dní. Zamestnanec sa štrajku zúčastnil. V januári 2013 bol uznaný za dočasne práceneschopného od 15. januára 2013. Pracovná neschopnosť trvala od 15. januára do 22. januára 2013. Z tohto dôvodu vznikol zamestnancovi nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti voči zamestnávateľovi, ktorý ju poskytuje za prvých 10 dní. Rozhodujúcim období je rok 2012 podľa § 8 ods. 4 zákona o náhrade príjmu v spojení s § 54 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, t.j. obdobie od 1. januára 2012 do 31. decembra 2012. Bolo preukázané, že zamestnanec dosiahol v roku 2012 príjmy, z ktorých sa zaplatilo poistné na nemocenské poistenie v úhrnnej sume 7142,86 Eur, čo je už zárobok ovplyvnený účasťou na štrajku. Strata na zárobku v decembri 2012 za dva pracovné dni, z celkového počtu 21 pracovných dní pri 600 Eur

174 Suma náhrady príjmu tvorí za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti 25% z denného vymeriavacieho základu, od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55%, ak nie je dohodnutý v kolektívnej zmluve vyšší rozsah tejto náhrady príjmu najviac však 80% z denného vymeriavacieho základu.
Suma nemocenského tvorí u zamestnanca 55% z denného vymeriavacieho základu. Ak nemocenské vzniklo v ochrannej dobe (napr. po skončení pracovného pomeru) alebo zamestnancovi zaniklo nemocenské poistenie (napr. z dôvodu skončenia pracovného pomeru) v období dočasnej pracovnej neschopnosti je nemocenské za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti 25% z denného vymeriavacieho základu, od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% z denného vymeriavacieho základu.
Suma ošetrovného tvorí u zamestnanca 55% z denného vymeriavacieho základu, suma materského tvorí 60% z denného vymeriavacieho základu.
Suma vyrovnávacej dávky je 55% z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom určeným ako 30,4167 násobku denného vymeriavacieho základu a hrubým príjmom (vymeriavacím základom), ktorý zamestnankyňa dosahuje po preradení na inú prácu.

mesačnej mzde, predstavovala sumu 57,14 Eur. Denný vymeriavací základ sa určí ako podiel 7142,86 Eur a počtu dní rozhodujúceho obdobia s vylúčením dní, počas ktorých zamestnanec štrajkoval (364 dní), čo predstavuje sumu denného vymeriavacieho základu 19,6233 Eur po zaokrúhlení na štyri desatinné miesta nahor. Náhrada príjmu bude za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti činiť 25% z denného vymeriavacieho základu, čo je 4,91 Eur na deň po zaokrúhlení na eurocent nahor. Od štvrtého dňa 55% z denného vymeriavacieho základu, čo je 10,80 Eur na deň po zaokrúhlení na eurocent nahor. Ak by zamestnanec neštrajkoval, jeho zárobok neovplyvnený účasťou na štrajku by predstavoval za obdobie od 1. januára 2012 do 31. decembra 2012 sumu 7 200 Eur. Suma denného vymeriavacieho základu by sa určila ako podiel úhrnnej sumy 7200 Eur a počtu dní rozhodujúceho obdobia (366), čo predstavuje sumu 19,6722 Eur. Suma náhrady príjmu za prvé tri dni by predstavovala 4,92 Eur na deň, od štvrtého dňa 10,82 Eur na deň.

Možno preto konštatovať, že ak zamestnanec štrajkoval, dosiahol síce nižší hrubý príjem (vymeriavací základ), z ktorého platí nemocenské poistenie, čo však nemá vplyv na výšku denného vymeriavacieho základu, z ktorého sa určuje suma dávky, pretože pri jeho určení sa vylučuje doba kedy nepracoval (štrajkoval).

Vplyv štrajku na dávku v nezamestnanosti

Poistenie v nezamestnanosti zabezpečuje zamestnanca pre prípad straty príjmu zo zárobkovej činnosti v dôsledku nezamestnanosti. Z tohto poistenia sa poskytuje dávka v nezamestnanosti, na ktorú vzniká nezamestnanému nárok, ak bol v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky. Na dávku v nezamestnanosti má nárok aj poistenec (zamestnanec) po skončení činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov bol poistený v nezamestnanosti z výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu alebo bol dobrovoľne poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky a nebol povinne poistený v nezamestnanosti z iného výkonu činnosti zamestnanca (nemal pracovný pomer na neurčitý čas). Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje po dobu šesť mesiacov, u zamestnancov, ktorí boli poistení z výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú, po dobu štyroch mesiacov. Skutočnosť, že zamestnanec dosiahol v dôsledku štrajku nižší príjem neznamená automaticky aj nižšiu sumu budúcej dávky v nezamestnanosti.

Spoločným znakom s nemocenskými dávkami je, že výška dávky sa určuje z denného vymeriavacieho základu ako 55% z tohto základu. Na rozdiel od nemocenských dávok sa pri určení výšky dávky v nezamestnanosti zohľadňujú hrubé príjmy, z ktorých sa platilo poistné na poistenie v nezamestnanosti, dosiahnuté v zásade dlhšom rozhodujúcom období. Kým v prípade nemocenských dávok to bol najviac jeden rok, pri dávke v nezamestnanosti je rozhodujúcim obdobím obdobie dvoch

rokov, ktoré predchádzajú dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti. Denný vymeriavací základ sa v tomto prípade vypočítava ako podiel hrubých príjmov zúčtovaných v tomto období a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

Ak by sa štrajkujúci zamestnanec stal nezamestnaným po viac ako dvoch rokov od skončenia štrajku, obdobie štrajku by už nespadalo do obdobia, z ktorého sa počíta denný vymeriavací základ na určenie dávky v nezamestnanosti. Ak by sa stal nezamestnaným skôr, pripadlo by už do rozhodujúceho obdobia aj obdobie štrajku. Pri výpočte denného vymeriavacieho základu by sa mu však dni, počas ktorých štrajkoval a nepoberal mzdu, vylúčili z rozhodujúceho obdobia podľa § 108 zákona o sociálnom poistení z dôvodu, že doba štrajku je obdobím, v ktorom je vylúčená povinnosť platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti. A preto vplyv na výšku dávky z dôvodu účasti na štrajku by bol taktiež neutrálny, prípadne rozdiel by bol nepatrný ako v prípade nemocenských dávok. Ak v rozhodujúcom obdobím nie sú dva roky, za ktoré možno zistiť denný vymeriavací základ napr. z dôvodu, že zamestnanec bol dlhodobo dočasne práceneschopný, čoho dôsledkom je, že zamestnanec nedosahoval hrubý príjem z pracovného pomeru, denný vymeriavací základ sa potom určuje z kratšieho rozhodujúceho obdobia. Ak v rozhodujúcom období zamestnanec nemal vôbec hrubý príjem, denný vymeriavací základ sa určuje z polovice priemernej mesačnej mzdy, ktorá platila v roku, ktorý dva roky predchádza roku, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti.

Príklad č. 1: Zamestnanec je zamestnaný u zamestnávateľa v pracovnom pomere od 1. februára 2011. Od 10. decembra do 14. decembra 2012 sa u zamestnávateľ štrajkovalo. V roku 2013 bol so zamestnancom skončený pracovný pomer z organizačných dôvodov. Pracovný pomer sa skončil k 30. aprílu 2013. Od 1. mája 2013 bol zaradený do evidencie nezamestnaných na úrade práce. Pretože zamestnanec splnil podmienku poistenia v nezamestnanosti najmenej dvoch rokov, vznikol mu nárok na dávku v nezamestnanosti. Rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu je obdobie od 1. mája 2011 do 30. apríla 2013, t.j. 725 dní po vylúčení 5 dní, počas ktorých štrajkoval. Úhrn vymeriavacích základov (hrubých príjmov), z ktorých sa zaplatilo poistné je 17 175,89 Eur. Denný vymeriavací základ je po zaokrúhlení nahor 23,6909 Eur. Výška dávky v nezamestnanosti na deň je 13,03 Eur (55% z 23,6909 Eur). Ak by sa štrajku nezúčastnil jeho zárobok neovplyvnený účasťou na štrajku by predstavoval 17 294,34 Eur. Počet dní rozhodujúceho obdobia neovplyvnených účasťou na štrajku potom predstavuje 730 dní. Denný vymeriavací základ je po zaokrúhlení nahor 23,6909 Eur, čo je rovnaká suma. Výška dávky v nezamestnanosti na deň je 13,03 Eur.

Vplyv štrajku na dôchodkové dávky

Dôchodkové poistenie zabezpečuje zamestnanca v starobe, v invalidite a pre prípad úmrtia. Z tohto poistenia sa poskytujú po splnení stanovených podmienok dôchodkové dávky, ktorými sú starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok a sirotský dôchodok. Pre dôchodkové dávky je charakteristické, že sa poskytujú dlhodobo na rozdiel od nemocenských dávok alebo dávky v nezamestnanosti, ktoré majú naopak krátkodobý charakter poskytovania. Z tohto dôvodu sa pri určovaní sumy dôchodkových dávok prihliada na celé obdobie produktívneho života, a to bez ohľadu na to, z akého dôvodu bol poistenec dôchodkovo poistený, či z dôvodu výkonu činnosti zamestnanca alebo z dôvodu výkonu samostatnej zárobkovej činnosti.

Spôsob určovania sumy jednotlivých dôchodkových dávok je pomerne komplikovaný, čo je dané i neustálymi zmenami v právnej úprave. Ambíciou nie je venovať sa podmienkam, za ktorých vznikajú nároky na jednotlivé dôchodkové dávky a spôsobom určovania ich sumy, ale zodpovedať na otázku, či účasť na štrajku ovplyvňuje nárok na dôchodkovú dávku a jej sumu.

Je potrebné si uvedomiť, že od nadobudnutia účinnosti zákona o sociálnom poistení (od 1. januára 2004), sa zásadným spôsobom zmenil spôsob určovania sumy dôchodkových dávok. Na účely určenia sumy dôchodkovej dávky sa zohľadňuje každý deň dôchodkového poistenia, ktorý poistenec získal z dôvodu zamestnania (napr. v pracovnom pomere). Je to jeden zo základných rozdielov v porovnaní s právnou úpravou platnou do 31. decembra 2003, ktorá pri určovaní sumy dôchodkovej dávky neprihliadala na dobu zamestnania získanú pred 18. rokom veku.

Pri určovaní sumy dôchodkových dávok sa vychádza z troch základných výpočtových veličín, a to z obdobia dôchodkového poistenia (doby zamestnania), z priemerného osobného mzdového bodu a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. V závislosti od druhu dôchodku môžu do spôsobu určovania sumy dôchodkovej dávky vstupovať aj ďalšie výpočtové veličiny (napr. miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a pripočítané obdobie v prípade invalidného dôchodku), ktoré štrajk zamestnanca neovplyvňuje.

Obdobie dôchodkového poistenia je prvou výpočtovou veličinou na určenie sumy dôchodkovej dávky. Obdobie dôchodkového poistenia sa dá nazvať aj ako doba zamestnania, ktorú poistenec získava výkonom zárobkovej činnosti na základe pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu, ktorý zakladá právo na príjem zo závislej činnosti alebo na základe podnikania ako samostatne zárobkovo činná osoba. Sú však aj určité činnosti, ktoré nemajú nič spoločné s výkonom zárobkovej činnosti, napriek tomu sú zákonom uznané ako činnosť, ktorá zakladá povinné dôchodkové poistenie (napr. doba starostlivosti o dieťa do šiestich rokoch jeho veku). Môže ísť aj o status, ktorý poistencovi zabezpečuje získanie obdobia dôchodkového poistenia ako je najmä poberanie úrazovej renty alebo poberanie invalidného dôchodku vyplácaného Sociálnou poisťovňou. Obdobie dôchodkového poistenia sa vyjadruje na účely určenia

sumy dôchodkovej dávky v rokoch. Ak poistenec získal počas svojho produktívneho života 15 695 dní obdobia dôchodkového poistenia (doby zamestnania), je to 43 rokov obdobia dôchodkového poistenia.

Z pohľadu štrajkujúceho zamestnanca je podstatné, že účasťou na štrajku sa zamestnanec neukracuje o možnosť získania obdobia dôchodkového poistenia, ktoré je jedným zo základných vstupov na určenie sumy dôchodkovej dávky, pretože po dobu účasti na štrajku, ako už bolo viackrát zdôraznené, sa neprerušuje ani povinné dôchodkové poistenie, čím štrajkujúci zamestnanec získa rovnaký rozsah obdobia dôchodkového poistenia ako zamestnanec, ktorý neštrajkoval.

Druhou výpočtovou veličinou, ktorou je priemerný osobný mzdový bod, sa vyjadruje pomer príjmu zamestnanca k priemernej mzde v Slovenskej republike za celú dobu jeho zamestnania.

Hodnotu priemerného osobného mzdového bodu ovplyvňuje:

- hodnota započítateľných hrubých príjmov, z ktorých sa platilo poistné na dôchodkové poistenie v jednotlivých kalendárnych rokoch,
- obdobie, v ktorom sa tieto príjmy zohľadňujú (tzv. rozhodujúce obdobie) a
- výška priemernej mzdy za jednotlivé kalendárne roky rozhodujúceho obdobia.

Rozhodujúce obdobie na účely dôchodkového poistenia možno charakterizovať ako časový úsek na zistenie priemeru započítateľných zárobkov vo vzťahu k priemernej mzde, v ktorom sa v záujme objektívneho a reálneho výpočtu dôchodkovej dávky zohľadňuje princíp zásluhovosti.

Rozhodujúcim obdobím na zistenie priemerného osobného mzdového bodu sú v zásade kalendárne roky pred rokom, v ktorom boli splnené podmienky nároku na dôchodkovú dávku s výnimkou kalendárnych rokov pred 1. januárom 1984. Spravidla ide teda o kalendárne roky od roku 1984 do kalendárneho roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom boli splnené podmienky nároku na dôchodok.

Ak vznikol zamestnancovi nárok napr. na starobný dôchodok v roku 2013, rozhodujúce obdobie na určenie priemerného osobného mzdového bodu predstavuje roky 1984 až 2012. V každom ďalšom roku sa rozhodujúce obdobie bude predlžovať, až zahrnie celú pracovnú kariéru, čím sa zabezpečí zohľadnenie započítateľných príjmov počas celého produktívneho života.

Hodnota započítateľného príjmu v jednotlivom kalendárnom roku rozhodujúceho obdobia tvorí osobný vymeriavací základ. Osobný vymeriavací základ predstavuje základňu, z ktorej sa zaplatilo v kalendárnom roku poistné na dôchodkové poistenie alebo sa poistenie považuje za zaplatené[175]. Osobný vymeriavací základ za príslušný kalendárny rok (napr. 2009) sa dáva do pomeru k priemernej mzde za príslušný

175 Napriek tomu, že si zamestnávateľ nesplnil povinnosť platiť a odvádzať poistné na dôchodkové poistenie, zakladá sa nevyvrátiteľná domnienka, že podmienka zaplatenia poistného na dôchodkového poistenie sa u zamestnanca považuje za splnenú.

kalendárny rok (rok 2009), ktorá sa na dôchodkové účely označuje ako všeobecný vymeriavací základ.[176] Podielom osobného vymeriavacieho základu a všeobecného vymeriavacieho základu sa určí osobný mzdový bod,[177] ktorý tak vyjadruje mieru zásluhovosti poistenca na platení poistného na dôchodkové poistenie za každý kalendárny rok rozhodujúceho obdobia.

Z uvedeného vyplýva, že za každý kalendárny rok rozhodujúceho obdobia sa určí hodnota osobných mzdových bodov. Následne sa osobné mzdové body dosiahnuté v jednotlivých kalendárnych rokoch rozhodujúceho obdobia sčítajú a tento ich súčet sa vydelí počtom rokov obdobia dôchodkového poistenia v rozhodujúcom období,[178] čím sa získa priemerný osobný mzdový bod[179] ako druhá základná veličina na určenie sumy dôchodkovej dávky.

176 Všeobecný vymeriavací základ je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok. V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou účinnou do 31. decembra 2003 ide o nový inštitút, ktorý sa začal uplatňovať od 1. januára 2004. Sumy všeobecných vymeriavacích základov za kalendárne roky do roku 2002 sú uvedené v prílohe č. 3 k zákonu o sociálnom poistení. Sumy všeobecných vymeriavacích základov za kalendárne roky po roku 2002 sa ustanovujú podľa § 11 ods. 4 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 721/2004 Z. z. opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorého úplné znenie sa vyhlási formou uverejnenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. V zásade platí, že všeobecný vymeriavací za určitý kalendárny rok rozhodujúceho obdobia zodpovedá výške osobného vymeriavacieho základu za tento rok. Prvá výnimka sa vzťahuje k použitiu všeobecného vymeriavacieho základu za posledný rok rozhodujúceho obdobia. Podľa § 11 ods. 2 zákona o sociálnom poistení sa všeobecný vymeriavací základ v poslednom kalendárnom roku rozhodujúceho obdobia rovná všeobecnému vymeriavaciemu základu za predposledný kalendárny rok rozhodujúceho obdobia.

177

OMB =	**OVZ**
	VVZ

OMB = osobný mzdový bod; OVZ = osobný vymeriavací základ; VVZ = všeobecný vymeriavací základ

178

POMB =	**Súčet OMB v RO**
	ODP(r) v RO

POMB = priemerný osobný mzdový bod; OMB = osobný mzdový bod; RO = rozhodujúce obdobie; ODP(r) = počet rokov obdobia dôchodkového poistenia získaného v rozhodujúcom období.

179 Určená hodnota priemerného osobného mzdového bodu sa u poistenca zvyšuje, ak priemerný osobný mzdový bod je nižší ako 1 alebo redukuje, ak priemerný osobný mzdový bod je vyšší ako 1,25. Ide o prelomenie princípu zásluhovosti a uplatnenie princípu solidarity v dôchodkovom poistení medzi lepšie a horšie zarábajúcimi (§ 63 ods. 3 a 4 zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Tým, že zamestnanec počas štrajku nedostáva mzdu, má to vplyv na výšku osobného vymeriavacieho základu (hrubého príjmu), čo ovplyvňuje hodnotu osobného mzdového bodu v príslušnom kalendárnom roku rozhodujúceho obdobia. Pri určení priemerného osobného mzdového bodu sa z rozhodujúceho obdobia nevylučujú obdobia[180], v ktorých zamestnanec nemal povinnosť platiť poistné na dôchodkové poistenie, čo je aj doba účasti zamestnanca na štrajku. Uvedené predstavuje najzásadnejší rozdiel v porovnaní s nemocenskými dávkami alebo dávkou v nezamestnanosti, kde sa pri určení denného vymeriavacieho základu vylučuje obdobie, v ktorom zamestnanec nemal povinnosť platiť poistné na nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Vylúčenie tohto obdobia by prichádzalo do úvahy len vtedy, ak štrajk trval celý kalendárny rok alebo ak by zamestnanec spolu s účasťou na štrajku získal aj ďalšie obdobia, počas ktorých je vylúčená povinnosť platiť poistné na dôchodkové poistenie (napr. obdobie dočasnej práceneschopnosti) a tieto obdobia by trvali celý kalendárny rok. Z tohto dôvodu by nebolo možné určiť za takýto kalendárny rok rozhodujúceho obdobia osobný mzdový bod, čo je zákonný dôvod podľa § 63 ods. 6 zákona o sociálnom poistení na vylúčenie tohto roku z rozhodujúceho obdobia. Z pohľadu praxe ide skôr o nereálnu situáciu.

Ak vychádzame z toho, že priemerný štrajk trvá len niekoľko hodín, resp. dní, môže negatívne ovplyvniť hodnotu osobného mzdového bodu, a to najmä vtedy, ak je neúspešný. Pretože sa pri výpočte priemerného mzdového bodu zohľadňujú hrubé príjmy z celého rozhodujúceho obdobia, tzn. za všetky kalendárne roky, ktoré do neho spadajú, je možný vplyv na sumu dôchodkovej dávky prakticky zanedbateľný. Úspešný štrajk naopak môže zvýšiť hodnotu osobného mzdového bodu, ak si ním zamestnanci presadili vyššie mzdy.

Treťou výpočtovou veličinou je aktuálna dôchodková hodnota. Pri zavedením reformy dôchodkového systému v roku 2004 bol jedným z najdôležitejších cieľov novej konštrukcie dôchodku poskytovať poistencom, ktorí dosiahli 40 osobných mzdových bodov za celé obdobie dôchodkového poistenia pri prvom vymeraní dôchodkovú dávku v sume polovice z priemernej mzdy v hospodárstve v roku, ktorý o jeden rok predchádza roku priznania dôchodku. Dôchodková hodnota je pritom peňažná hodnota za jeden osobný mzdový bod. Jej význam v konštrukcii dôchodku je ten, že premieňa zásluhovosť na eurá. Mechanizmus určovania dôchodkovej hodnoty stanovený zákonom o sociálnom poistení má tak zaručiť, aby vyššie uvedený cieľ bol splnený dlhodobo, t. j. aby poistenci za 40 osobných mzdových bodov dostali pri prvom vymeraní dôchodku dôchodok vo výške 50% z predchádzajúcej mzdy v hospodárstve,

180 Z rozhodujúceho obdobia sa vylučuje obdobie poberania invalidného dôchodku priznaného a vyplácaného Sociálnou poisťovňou po 31. decembri 2007, doba štúdia, doba civilnej služby a náhradné doby získané pred 1. januárom 2004 a obdobie dôchodkového poistenia, za ktoré nie je možné určiť osobný mzdový bod. Tieto obdobia sa vylučujú len vtedy, ak trvali celý kalendárny rok, tzn. od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka.

a to bez ohľadu na to, v ktorom roku im bol dôchodok vymeraný. Teoreticky a exaktne sa dôchodková hodnota každoročne zvyšuje o príslušný index[181].

Príklad: Zamestnanec štrajkoval v roku 2009 päť pracovných dní. V dôsledku štrajku prišiel o 209 Eur na hrubom zárobku. Súčet vymeriavacích základov (hrubých príjmov), ktoré tvoria osobný vymeriavací základ za rok 2009 predstavoval 10 351 Eur. Všeobecný vymeriavací základ v roku 2009 je 8 934 Eur. Osobný mzdový bod za rok 2009 je 1,1821. Ak by neštrajkoval bol by osobný vymeriavací základ vyšší o 209 Eur, čo predstavuje sumu 10 560 Eur. Osobný mzdový bod za rok 2009 by predstavoval hodnotu 1,1587. Nárok na dôchodok vznikol zamestnancovi v januári 2013. Zamestnanec nie je sporiteľ starobného dôchodkového sporenia, preto sa suma dôchodku určí len z prvého piliera. Keďže počas svojho produktívneho života zarábal na úrovni priemernej mzdy v hospodárstve hodnota jednotlivých osobných mzdových bodov za jednotlivé roky rozhodujúce obdobia, ktorým sú roky 1984 a 2012, sa určila v hodnote 1 s výnimkou roku 2009. Hodnota priemerného osobného mzdového bodu tak u štrajkujúceho zamestnanca predstavuje 1,0048.

POMB	*Súčet OMB za roky 1984 až 2012 je 29,1587*
	Počet dní ODP 10593 dní (1984 až 2012) prepočítaného na roky je 29,0220 rokov

Ak by neštrajkoval priemerný osobný mzdový bod by bol v hodnote 1,0056.

POMB	*Súčet OMB za roky 1984 až 2012 je 29,1821*
	Počet dní ODP 10593 dní (1984 až 2012) prepočítaného na roky je 29,0220 rokov

Suma starobného dôchodku, ktorý sa určí ako súčin obdobia dôchodkového poistenia, priemerného osobného mzdového bodu a aktuálnej dôchodkovej hodnoty je u štrajkujúceho zamestnanca 443,70 Eur mesačne (43 rokov x 1,0048 x 10,0098 Eur + valorizácia dôchodku za rok 2013 – 11,20 Eur), ak by zamestnanec neštrajkoval 444,10 Eur mesačne (43 rokov x 1,0048 x 10,0098 Eur + valorizácia dôchodku za rok 2013 – 11,20 Eur).

Z uvedeného vyplýva, že v prípade dlhodobého a neúspešného štrajku môže

181 To znamená, že dôchodková hodnota platná k 31. decembru kalendárneho roka sa upravuje od 1. januára nasledujúceho kalendárneho roka indexom, ktorý sa určí ako podiel priemernej mzdy (priemerná mzda v hospodárstve Slovenskej republiky zistená štatistickým úradom) zistenej za tretí štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka a priemernej mzdy zistenej za tretí štvrťrok kalendárneho roka dva roky predchádzajúceho kalendárnemu roku, od ktorého sa dôchodková hodnota upravuje. Takto určená dôchodková hodnota platí vždy od 1. januára do 31. decembra kalendárneho roka. V roku 2013 aktuálna dôchodková hodnota predstavuje 10,0098 Eur.

teoreticky byť jeho výsledkom zníženie osobného mzdového bodu za príslušný rok, ale celkový vplyv na sumu dôchodku môže byť aj tak zanedbateľný, pretože v ďalších rokoch môže zamestnanec napr. z dôvodu zmeny zamestnania dosahovať vyššie príjmy, čím si zamestnanec vykompenzuje ušlý zárobok za účasť na štrajku. Samozrejme nie je možné vylúčiť aj opačnú situáciu. Ak by však zarábal podpriemerne, pod úrovňou priemernej mzdy v hospodárstve, čoho dôsledkom by bolo, že priemerný osobný mzdový bod by bol nižší ako 1, hodnota priemerného osobného mzdového bodu by bola zvýšená, a to bez ohľadu na to, z akého dôvodu zamestnanec dosiahol nižšie zárobky (napr. z dôvodu štrajku). Naopak v prípade úspešného štrajku sa už v priebehu príslušného roka môže tento výpadok zamestnancovi vykompenzovať alebo sa môže dokonca zvýšiť hodnota osobného mzdového bodu, čo má pozitívny vplyv z hľadiska budúcej sumy dôchodkovej dávky.

Možno preto konštatovať, že suma dôchodkovej dávky je ovplyvnená faktormi posudzovanými z dlhodobého hľadiska. Účasť na štrajku, ktorého trvanie má spravidla krátkodobý charakter, má zanedbateľný vplyv na sumu budúcej dôchodkovej dávky. Úspešný štrajk má naopak pozitívny vplyv na sumu budúcej dôchodkovej dávky. Negatívny dopad môže mať len dlhodobý neúspešný štrajk, ale aj tak nemožno predpokladať zásadný vplyv dopad na sumu budúcej dôchodkovej dávky, ak nedôjde k zásadným zmenám v právnej úprave vo vzťahu k určovaniu jej sumy.

Ak sa štrajkom dosiahne kvalitatívne vyššia úroveň mzdových nárokov zamestnancov, sú jeho prínosy pre zamestnanca pozitívne vo vzťahu ku všetkým nárokom zo sociálneho poistenia.

Vplyv štrajku na verejné zdravotné poistenie

Verejné zdravotné poistenie je takým druhom poistenia, kde platí z hľadiska plnenia z tohto poistenia plná miera solidarity. Právna úprava je obsiahnutá predovšetkým v zákone o zdravotnom poistení č. 580/2004 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o zdravotnom poistení") Na základe verejného zdravotného poistenia sa poistencom (zamestnancom) zabezpečuje poskytovanie zdravotnej starostlivosti, a to bez ohľadu na to, či ide o ambulantnú, akútnu alebo ústavnú zdravotnú starostlivosť. Je potrebné si uvedomiť, že medzi okruh povinne verejne zdravotne poistených osôb patrí vo všeobecnosti každá fyzická osoba, ktorá má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky s výnimkou

- ak je zamestnaná v cudzine a je zdravotne poistená na území štátu, v ktorom vykonáva činnosť zamestnanca alebo
- ak vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť v cudzine a je zdravotne poistená na území štátu, v ktorom vykonáva túto činnosť alebo
- ak sa dlhodobo sa zdržiava v cudzine a je zdravotne poistená v cudzine a na území Slovenskej republiky nie je zamestnaná ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Medzi okruh povinne verejne zdravotne poistených osôb patrí aj fyzická osoba, ktorá síce nemá trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a nie je zdravotne poistená v členskom štáte,[182] ale

- je zamestnaná u zamestnávateľa, ktorý má sídlo alebo stálu prevádzku na území Slovenskej alebo ide o organizačnú zložku podniku zahraničnej osoby na území Slovenskej republiky alebo
- vykonáva alebo má oprávnenie vykonávať na území Slovenskej republiky samostatnú zárobkovú činnosť a ďalšie osoby taxatívne stanovené v § 3 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení.

Vznik a zánik verejného zdravotného poistenia na rozdiel od sociálneho poistenia nie je viazaný výlučne na začatie a skončenie zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činností. Jeho vznik je podmienený u fyzickej osoby s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky narodením a naopak zánik je podmienený smrťou alebo vyhlásením osoby za mŕtvu. U takejto fyzickej osoby vzniká verejné zdravotné poistenie aj okamihom

- skončenia zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti v zahraničí alebo
- skončenia dlhodobého pobytu v zahraničí.

Zánik nastáva aj v okamihu

- zamestnania sa v zahraničí alebo
- začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v zahraničí alebo
- vzniku dlhodobého pobytu v zahraničí alebo
- zániku trvalého pobytu na území Slovenskej republiky.

Z uvedeného vyplýva, že verejné zdravotné poistenie sprevádza fyzickú osobu po celý život. U osôb, ktoré nemajú trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, verejné zdravotné poistenie vzniká dňom, keď sa osoba zamestnala u zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky alebo začala vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť na území Slovenskej republiky alebo dňom získania trvalého pobytu alebo ak nastala v spojení s jej osobou skutočnosť stanovená v § 3 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení a zaniká dňom zániku týchto skutočností. Vznik a ďalšie trvanie zdravotného poistenia týchto osôb potom závisí od právnych predpisov štátu, na ktorého území má táto osoba pobyt alebo bydlisko alebo na území, ktorého vykonáva zárobkovú činnosť.

Zjednodušene možno povedať, že verejné zdravotné poistenie je spojené s každým jedným dňom života fyzickej osoby a s každým jedným dňom trvania verejného zdravotného poistenia je spojená aj povinnosť platiť poistné. Počas trvania verejného zdravotného poistenia nenastáva zmena v osobe poisteného. Mení sa len

182 Ide o štáty Európskej únie, zmluvné štáty Dohody o Európskom hospodárskom priestore a vo Švajčiarskej konfederácii

platiteľ poistného. Iný platiteľ poistného je v čase, keď je osoba nezaopatrená, iný je, keď je osoba zárobkovo činná alebo ekonomicky neaktívna. Medzi platiteľov poistného patrí v čase, keď je poistenec zamestnaný v pracovnoprávnom vzťahu aj zamestnanec a jeho zamestnávateľ. Poistné sa určuje z dosahovaného príjmu zo zamestnania obdobne ako pri sociálnom poistení, ktoré sa na účely zdravotného poistenia kvalifikuje tiež ako vymeriavací základ. Zamestnanec v zásade[183] platí poistné na zdravotné poistenie 4% zo svojho hrubého príjmu (vymeriavacieho základu), zamestnávateľ 10% z hrubého príjmu (vymeriavacieho základu) tohto zamestnanca.

Účasť na štrajku v systéme zdravotného poistenia má iné dôsledky ako v systéme sociálneho poistenia. Štrajk nemá vplyv na trvanie verejného zdravotného poistenia vo vzťahu k osobe, ktorá je zo zákona povinne zdravotne poistená. Účasť na štrajku má za následok zmenu v osobe platiteľa poistného. Zo zamestnanca sa počas dní účasti na štrajku stáva tzv. samoplatiteľ, ak nie je platiteľom poistného z iného dôvodu.[184] Preto aj za jeden deň účasti na štrajku vznikajú zamestnancovi povinnosti, ktoré má samoplatiteľ napriek tomu, že pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trvá. Táto zmena nastala novelou zákona o zdravotnom poistení účinnou od 1. mája 2011. Podľa § 11 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení sa fyzická osoba nepovažuje za zamestnanca v období, v ktorom nepoberá príjem zo závislej činnosti. Takýmto obdobím je aj obdobie štrajku, počas ktorého zamestnanec nemá nárok na mzdu a ani náhradu mzdy, v dôsledku čoho nepoberá príjem zo závislej činnosti.

Ak zamestnanec štrajkuje, príslušná zdravotná poisťovňa sa túto skutočnosť dozvie z podkladov zamestnávateľa, ktorých obsahom je zmena platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie vo vzťahu k tejto osobe z dôvodu štrajku. Zamestnanca potom príslušná zdravotná poisťovňa vyzve, ak sa už neprihlásil ako samoplatiteľ, na splnenie oznamovacej povinnosti o tom, že je samoplatiteľ. Ak si oznamovaciu povinnosť nesplní, považuje sa z pohľadu zdravotnej poisťovne za samoplatiteľa, o čom ho príslušná zdravotná poisťovňa upovedomí. V písomnom upovedomení príslušná zdravotná poisťovňa oznámi poistencovi aj výšku pohľadávky (preddavok poistného), ktorá v súvislosti s účasťou na štrajku vznikla a vyzve ho na zaplatenie poistného za dni účasti na štrajku. Vymeriavacím základom samoplatiteľa na účely určenia preddavku na verejné zdravotné poistenie je najmenej 50% z priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, ktorá dva roky predchádza roku, v ktorom sa platí preddavok na poistné. V roku 2013 je minimálny vymeriavací základ pre samoplatiteľ 50% priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, ktorá platila v roku 2011, a ktorá predstavuje sumu 786 Eur. Polovica z tejto sume je 393 Eur mesačne. Sadzba poistného u samoplatiteľa je 14% z minimálneho vymeriavacieho základu, t. j. 55,02 Eur mesačne, čo v prepočte na jeden deň v mesiaci, ktorý má 30 dní, predstavuje sumu 1,83 Eur.

183 U zamestnanca so zdravotným postihnutím je sadzba poistného 2%, u zamestnávateľa 5%, ak zamestnáva osobu so zdravotným postihnutím.

184 Napr. z dôvodu výkonu samostatnej zárobkovej činnosti

Príklad: U zamestnávateľa sa štrajkovalo v júni 2013 v rozsahu päť pracovných dní od 3. júna do 7. júna. Z dôvodu účasti na štrajku vznikla zamestnancovi ako samoplatiteľovi povinnosť zaplatiť preddavok na verejné zdravotné poistenie za dni účasti na štrajku. Poistné predstavuje 9,15 Eur (5x1,83 Eur).

Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec sa z dôvodu účasti na štrajku stáva samoplatiteľom, a preto mu vzniká povinnosť prihlásiť sa do zdravotnej poisťovne ako samoplatiteľ a následne zaplatiť preddavok na verejné zdravotné poistenie, ktorý je splatný do ôsmich dní po uplynutí príslušného kalendárneho mesiaca (za jún do 8. júla nasledujúceho mesiaca.

VII. Štatistický rozmer práva na štrajk

Bez ohľadu na komplikovanosť slovenskej právnej úpravy realizácie práva na štrajk i samotnú nedostatočnú pripravenosť zamestnancov na uskutočnenie štrajku majú zásadný vplyv na ochotu zamestnancov zapojiť sa do štrajku aj iné skutočnosti, odvíjajúce sa nielen od charakteru slovenskej spoločnosti, či tradicionalistickej výchovy, ale aj od chýbajúcich elít spoločnosti, zlej ekonomickej situácie alebo prílišného zdôrazňovania a rigidného povyšovania autorít nad ostatných s dôrazom na zachovanie silného rešpektu.
Pravdepodobne najzásadnejší determinant ochoty zamestnancov podporiť prostredníctvom nátlakových akcií dosiahnutie svojich oprávnených požiadaviek predstavuje slovenská mentalita v podobe určitej ustrašenosti a nedostatočného sebavedomia, ktorá sa prejavuje internou nespokojnosťou so svojím postavením, ale zásadným odmietaním prejaviť sa navonok. Príliš silná obava nielen o následky svojho konania s ohľadom napr. na stratu pracovného miesta, ale aj s vnútorným pocitom „čo na to povedia ostatní", neumožňuje mnohým vystúpiť na ochranu svojich práv. Vždy sa očakáva, že ten „boj", ktorý síce môže priniesť očakávané výsledky, musí za nás vybojovať niekto iný, len nech to nie som ja. S podobným problémom sa môžeme stretnúť aj pri posudzovaní a užívaní výhod kolektívneho vyjednávania a uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Hoci zamestnanci majú často zásadný problém stať sa členom odborov, na druhej strane už nemajú žiadne ťažkosti využívať výhody kolektívneho vyjednávania v zmysle zásady nediskriminácie a vztiahnutia platnosti kolektívnej zmluvy len na členov odborov. Kým tak odborovo organizovaní zamestnanci znášajú nielen ekonomickú záťaž kolektívneho vyjednávania (prostredníctvom svojich členských príspevkov) a následne aj prostredníctvom štrajku a vlastnej osobnej ingerencie dosiahnu uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ostatní sa na uvedenej možnosti zlepšovania pracovných podmienok a podmienok zamestnávania nepodieľajú.

Pravidelne uvádzané konštatovanie o Slovákoch ako holubičom národe sa v uvedených súvislostiach prejavuje v najnevhodnejšej forme. Rodičovská výchova, ktorú si zažil nejeden z nás s cieľom prípravy pre skutočný život vo forme nevytŕčania z davu, prispôsobenia sa ostatným, zachovania konformity správania za každú cenu, sa odráža aj v (ne)schopnosti zamestnancov chrániť svoje práva. Praktickým dôsledkom je situácia, kedy zamestnanci namiesto vystúpenia na ochranu svojich práv pri ich prvom ohrození, radšej sklonia hlavy a prispôsobia sa zmeneným podmienkam, ktoré sú v priamom rozpore s ich vlastnými záujmami. Vždy sa nájdu objektívne alebo subjektívne dôvody, ktoré dokážu ospravedlniť takéto konanie (či už tvrdenia o zlej hospodárskej situácii, vysokej nezamestnanosti alebo rodinných záležitostiach). Neschopnosť a nízka reakčná schopnosť slovenských zamestnancov je však vytýkaná už niekoľko desaťročí, jej vznik sa neorientuje na obdobie hospodárskej krízy.

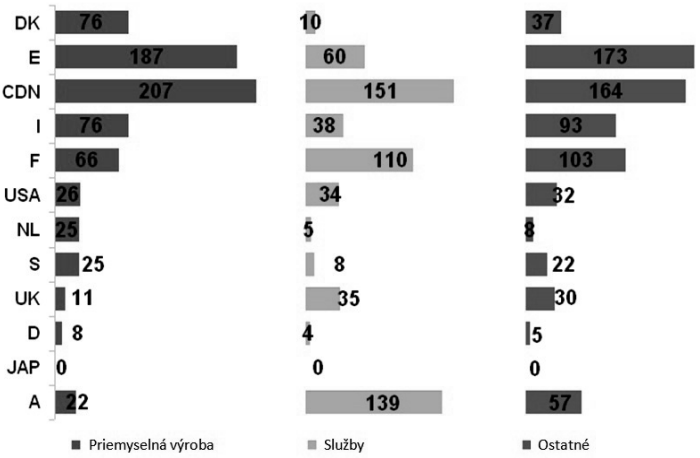
Negatívnym aspektom popísanej situácie je skutočnosť, že sa zamestnanci dostávajú do bludného kruhu, z ktorého sa nedá vystúpiť. Neustále sa prispôsobovanie novým, horším, pracovným podmienkam spôsobuje trvalé zhoršovanie ich pracovnoprávneho štandardu a prípadné postavenie sa na ochranu svojich práv aj pri dosiahnutí pozitívneho výsledku nemusí predstavovať želateľný výsledok, keďže vychádzame z iného základu ako pred niekoľkými rokmi. To je bohužiaľ aj výsledok nezáujmu štátu o pracovnoprávnu ochranu zamestnancov, keď v záujme vyššej flexibility, išiel často proti vlastným záujmom. Nižšie mzdy a mzdové zvýhodnenia, nižšie benefity pre zamestnancov a teda menej peňazí v rodinných rozpočtoch nepredstavujú len zásadný pokles odvodov a daní, z ktorých štát dominantne zabezpečuje svoju činnosť, ale aj zníženú kúpyschopnosť a rozvoj terciálnej sféry.

Nezanedbateľnou skutočnosťou je i skutočne nepriaznivá hospodárska situácia, ktorá sa vyžaduje vysokou mierou nezamestnanosti, ktorá núti často zamestnancov prispôsobiť sa zníženej mzde alebo upustením od mnohých doterajších výhod s cieľom zachovania si vlastného pracovného miesta.

Výsledok nedostatočného záujmu o využívanie práva na štrajk pri ochrane vlastných záujmov sa preto následne prejavuje v nízkom počte realizovaných štrajkov. **Paradoxom celého skúmania štatistického rozmeru práva na štrajk je skutočnosť, že k dispozícii nie sú žiadne relevantné údaje o počte a bližších podrobnostiach aj toho mála štrajkov, ktoré boli realizované na území Slovenskej republiky od jeho vzniku.** Pri zohľadnení neúplných relevantných materiálov mimovládnych organizácii[185] i vlastnej praxe môže konštatovať, že najviac štrajkov sa v SR sústreďuje do odvetví priemyselnej výroby, dopravy a skladovania, resp. vzdelávania a poskytovania zdravotnej starostlivosti. Odôvodnenie sa zakladá predovšetkým na dvoch základných prvkoch spočívajúcich v nedostatočnej úrovni odmeňovania v oblasti predmetných hospodárskych a spoločenských segmentov. Na druhej strane dôvodom je často aj nedostatočná úroveň pracovných podmienok, podmienok zamestnávania a dodržiavania pravidiel bezpečnosti a ochrany zdrava pri práci, ktoré sú často predmetom vysokej nespokojnosti zamestnancov a ich (zlepšená/nadštandardná) úprava v novej kolektívnej zmluve sa stáva kľučovým benefitom ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Takýto pomer rozdelenia zodpovedá bezprostredne aj európskym štatistikám aj s ohľadom na samotný charakter európskeho hospodárstva. Prevažujúca štrajková aktivita v oblasti strojárskeho a stavebného priemyslu je podporená aj existenciou veľkých podnikateľských subjektov, v ktorých pôsobia dostatočne silné a etablované odborové organizácie s vysokým počtom členov schopné úspešne organizovať štrajky (typicky automobilový priemysel v európskych

185 ZACHAR, D.: História a súčasnosť sociálneho dialógu v SR so zameraním na štrajky, štrajková legislatíva. Národný projekt Centrum sociálneho dialógu, Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Bratislava, december 2011/marec 2012.

krajinách). Pri službách alebo ostatných hospodárskych činnostiach je hospodárska aktivita zabezpečená menšími alebo malými podnikateľskými subjektmi, často bez prítomnosti zástupcu zamestnancov.



Graf č.1: **Prehľad štrajkov v krajinách EÚ podľa hodpodárskeho odvetvia (2000-2007)**
Zdroj: Institut der deutschen Wirtschaft Gewerkschaftsspiegel (1/2010)

Geografické umiestnenie štrajkov sa orientuje na územia s horším pracovnoprávnym štandardom (nižšie mzdy, nižšia kvalita pracovných podmienok), kde zamestnanci vidia v štrajku možnú, ak nie jedinú, formu dosiahnutia presadenia vlastných cieľov a ochrany svojich práv.

Graf č.2: **Prehľad vybraných štrajkov v SR v rokoch 1996 – 2011**
Zdroj: ZACHAR, D.: *História a súčasnosť sociálneho dialógu v SR so zameraním na štrajky, štrajková legislatíva*

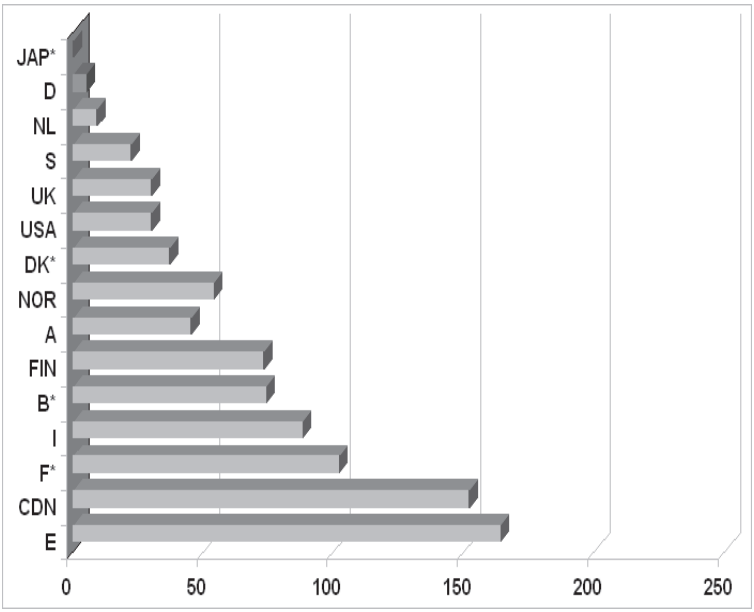
Tabuľka č. 1: **Prehľad vybraných štrajkov v SR v rokoch 1996 - 2012**[186]

Prehľad vybraných štrajkov v SR v rokoch 1996 – 2012				
Rok		Mesto/obec	Kraj	Klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2
1996	Činohra Slovenského národného divadla (SND)	Bratislava	Bratislavský	Umenie, zábava a rekreácia
1997	Bábkové divadlo (BD) v Nitre	Nitra	Nitriansky	Umenie, zábava a rekreácia
	Rada Zväzu divadelných odborov Slovenska	SR	SR	Umenie, zábava a rekreácia
	Bratislavská mestská hromadná doprava (MHD)	Bratislava	Bratislavský	Doprava a skladovanie
	Xandra Crystal, s.r.o.,	Málinec	Banskobystrický	Priemyselná výroba
	Slovenská autobusová doprava (SAD) vo Svidníku	Svidník	Prešovský	Doprava a skladovanie
	R.C.C. Sabina	Sabinov	Prešovský	Priemyselná výroba
1999	Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy hodinový štrajk učiteľov	SR	SR	Vzdelávanie
2001	Shoe štúdio, s.r.o.,	Prievidza	Trenčianský	Priemyselná výroba
	Nový Calex, a.s.,	Zlaté Moravce	Nitriansky	Priemyselná výroba
2003	Železničnej spoločnosti (ZSSK), a.s., a Železníc Slovenskej republiky (ŽSR),	SR	SR	Doprava a skladovanie
	Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy	SR	SR	Vzdelávanie
	Vývoj Martin, a.s.,	Martin	Žilinský	Priemyselná výroba
	Letecké motory a Poľnotech	Považská Bystrica/ Bratislava	Trenčiansky/ Bratislavský	Priemyselná výroba
	Konfederácia odborových zväzov SR	SR		Ostatné činnosti

186 Kompletné údaje pre rok 2012 – 2013 nie sú v čase vydania publikácie dostupné.

2004	Pohronské strojárne, a.s.,	Hliník nad Hronom	Banskobystrický	Priemyselná výroba
2006	Fakultná nemocnica s Poliklinikou (FNsP) v Bratislave	Bratislava	Bratislavský	Zdravotníctvo a sociálna pomoc
2007	HDO SK, s.r.o.,	Myjava	Trenčiansky	Priemyselná výroba
	Letové prevádzkové služby	SR	SR	Doprava a skladovanie
2008	Kromberg & Schubert, s.r.o.,	Kolárovo	Nitriansky	Priemyselná výroba
2010	Yura Eltec Corporation, s.r.o.,	Rimavská Sobota	Banskobystrický	Priemyselná výroba
	Kali Agro, s.r.o. a SLO.VI, s.r.o.	Hencovce	Prešovský	Priemyselná výroba
2011	Moldavský recyklačný podnik, š.p.	Moldava nad Bodvou	Košický	Priemyselná výroba
	SAD Žilina (nespokojnosť zo zmenami v Zákonníku práce)	Žilina	Žilinský	Doprava a skladovanie
	Federácia strojvodcov SR	SR	SR	Doprava a skladovanie
	Dopravný podnik mesta Prešov	Prešov	Prešovský	Doprava a skladovanie
	Štrajk lekárov	SR	SR	Zdravotná starostlivosť
2012	Štrajk učiteľov (štafetový)	SR	SR	Vzdelávanie
	Delphi	Senica	Trnavský	Priemyselná výroba
	Metalurg Steel	Dubnica	Trenčiansky	Priemyselná výroba
	Štrajk zdr. zamestnancov	SR	SR	Zdravotná starostlivosť

Porovnanie v rámci krajín Európskej únie a mimoeurópskych krajín dokresľuje významný nepomer medzi realizáciou práva na štrajk v tzv. južných krajinách Európy a napr. samotného Nemecka so silnou štruktúrou odborovým organizácii.



Graf č.3 : **Počet štrajkov vo vybraných krajinách v období 2000 – 2007**
Zdroj: Institut der deutschen Wirtschaft Gewerkschaftsspiegel (1/2010)

Tabuľka č. 2: **Prehľad štrajkov v Európskej únie**
Zdroj: Eurostat

Krajina/Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Dánsko	1 079	1 081	832	1 349	681	804	534	476	862	335
Estónsko	0	0	0	:	1	1	0	:	:	:
Írsko	32	39	26	27	24	11	15	10	6	:
Španielsko	749	750	737	688	678	708	685	783	752	811
Taliansko	753	966	746	616	710	745	654	587	667	621
Lotyšsko	:	:	:	:	:	:	0	0	0	14
Litva	:	56	34	0	0	0	1	0	161	112
Maďarsko	5	5	6	4	7	8	11	16	22	8
Malta	:	12	13	5	8	6	8	8	5	4
Holandsko	24	23	16	16	14	12	28	31	20	21
Rakúsko	:	:	:	:	:	:	:	:	:	0

Poľsko	920	44	11	1	24	2	8	27	1 736	12 765
Portugalsko	200	250	208	250	170	122	126	155	99	:
Rumunsko	85	10	5	13	9	11	8	2	12	8
Slovensko	0	0	0	0	2	0	0	4	1	1
Fínsko	65	96	84	76	112	84	365	97	91	92
Švédsko	10	2	20	10	11	9	14	9	14	5
Spojené kráľovstvo	205	226	207	162	138	135	116	158	152	144
Island	0	7	14	0	0	1	0	0	0	3
Lichtenštajnsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nórsko	15	29	3	16	5	12	2	12	4	10
Švajčiarsko	5	8	3	4	9	8	5	3	2	8
Turecko	34	52	35	27	23	30	34	26	15	15

Najlepším ukazovateľom, ktorý dokáže relatívne objektívne, preukázať ochotu a význam štrajku v národnom právnom poriadku i trhu práce je porovnanie počtu zapojených zamestnancov do štrajku i tzv. „stratených (neodpracovaných)“ dní v dôsledku štrajku na 1000 zamestnancov. Pri zohľadnení problematiky štrajku v SR je aj v oficiálnych štatistických údajoch pravidelne vykazovaná nulová hodnota, čo rovnako svedčí o „záujme“ Slovenskej republiky zaoberať sa štrajkom a jeho významom v spoločnosti.

Tabuľka č. 4: **Počet neodpracovaných dní v dôsledku štrajku na 1000 zamestnancov**
Zdroj: Eurostat

Krajina/Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EÚ 27	3 349,82	4 100,55	3 297,88	11 972,08	5 873,97	2 196,48	2 709,73	2 834,51	3 098,34	:
Belgicko	12,2	11,48	51,53	12,4	48,9	33,9	136,8	18,2	26	:
Dánsko	75,17	75,66	49,46	110,85	44,37	75,71	32,83	79,13	61,11	91,41
Nemecko	187,75	7,43	60,95	428,28	39,69	101,42	17,1	168,72	106,48	154,05
Estónsko	0	0	0	:	13,26	:	0	:	:	:
Írsko	36,51	28,19	32,17	3,55	3,57	10,23	3,29	1,19	1,44	:
Grécko	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Španielsko	1 132,66	2 067,29	1 244,63	4 534,27	728,98	555,91	404,76	499,55	497,02	543,01

Francúzsko	429,71	818,73	429,81	266,21	1 226,45	226,11	882,51	707,87	473,27	:
Taliansko	935	687	1 125,00	5 442,00	2 560,70	709,48	960,85	466,86	906,29	669,15
Cyprus	2,11	0,18	1,7	3,5	3,54	6,48	13,9	25,96	1,69	:
Lotyšsko	:	:	:	:	:	:	0	0	0	0,81
Litva	:	3,3	1,7	0	0	0	0,07	0	7,03	7,96
Luxembursko	0	0,16	0	0	:	:	:	:	:	:
Maďarsko	16,69	26,98	21,13	4,57	10,83	6,28	1,43	24,67	60,81	8,63
Malta	4,85	5,31	1,66	0,68	1,95	0,52	0,97	7,02	1,11	1,52
Holandsko	58,9	10,3	37,4	29,6	10,8	104,2	29	11,3	20,7	51,9
Rakúsko	0	19,44	0	6,31	779,18	0,03	0	:	:	0
Poľsko	27,15	7,86	1,38	0,01	3,03	0,22	1,59	24,65	59,91	209,03
Portugalsko	33,53	38,83	26,06	80,17	30,33	31,91	21,74	33,49	29,16	:
Rumunsko	232,22	24,96	1,85	35,2	27,05	13,72	2,89	1,25	8,08	16,73
Slovensko	0	0	0	0	18,33	0	0	1,33	0,07	0,45
Fínsko	14,99	84,09	21,72	70,87	91,87	25,21	106,8	48,28	89,73	15,99
Švédsko	9,48	0,16	9,83	0,71	80,54	2,45	0,6	1,74	3,64	12,77
Spojené kráľovstvo	140,9	183,2	179,9	942,9	150,6	292,7	92,6	713,3	744,8	511,2
Island	0	1,71	8,95	0	0	4,26	0	0	0	0,52
Lichtenštajnsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nórsko	0,65	93,89	0,03	9,87	0,1	9,87	0,59	29,11	0,52	12,96
Švajčiarsko	2,26	3,89	20,1	21,95	8,11	24,4	0,34	0,64	5,08	10,16
Turecko	3,26	18,71	9,91	4,62	1,54	3,56	3,53	2,06	25,92	5,04

Tabuľka č. 3: **Počet zamestnancov zapojených do štrajku**
Zdroj: Eurostat

Krajina/Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EÚ 27	40,22	55,19	36,72	78,78	61,1	43,32	32,85	25,87	34,41	:
Belgicko	23,03	77,99	133	17,61	69,03	47,58	189,15	24,75	34,8	:
Dánsko	35,94	48,5	21,52	74,52	21,43	29,81	19,71	32,43	33,75	682,15
Nemecko	2,3	0,33	0,82	8,9	4,8	1,3	0,5	12,4	8,1	3,7
Estónsko	0	0	0	:	20,9	:	0	:	:	:
Írsko	164,56	70,29	80,08	14,55	25,09	13,49	16,4	4,3	3,45	:
Grécko	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Španielsko	102,4	233,3	119,1	297,4	45,8	248,9	50,1	47	58,3	74,55
Francúzsko	61,78	111,31	80,11	43,6	192,82	31,83	164	117	128	:
Taliansko	54,9	52,37	59,26	274,37	109,16	38,75	49,39	29,51	48,64	37,46
Cyprus	109,44	4,72	19,25	30	29	37	66	110	27,31	:
Lotyšsko	37,2	0	0,01	4,2	0	0	0	0	0	3,2
Litva	:	10,2	2,16	0	0	0	0,77	0	8,17	27,19
Luxembursko	0	5,11	0	0	:	:	:	:	:	:
Maďarsko	89,9	55,1	2,85	0,5	0,88	6,8	0,35	2,33	10,09	:
Malta	10,59	32,8	19,2	5	22,5	12	9	19,2	4,6	11,03
Holandsko	11	1	6	35	2	9	6	2	3	15
Rakúsko	0	1	0	3	4	0,05	0	:	:	0
Poľsko	11	8	0,41	0,01	1	1	0,04	2,87	2	22,77
Portugalsko	31	18	18	44	22	18	11	16	10	:
Rumunsko	294,72	122,31	0,24	7,49	2,57	4,79	4,9	3,8	76,67	21,15
Slovensko	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0
Fínsko	9,5	110	26	31	28	18	280,3	29,9	42,98	6,5
Švédsko	20,1	0,07	2,69	0,2	152,03	3,74	0,14	0,47	3,2	24,73
Spojené kráľovstvo	9,64	19,44	20,21	50,73	19,09	34,35	6	28	38	28
Island	0	:	:	0	0	:	0	0	0	:
Lichtenštajnsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nórsko	3,36	231,28	0,29	69,61	0,45	65,63	5,04	64,74	1,67	25,56
Švajčiarsko	0,7	1,2	4,9	5,1	1,5	9,3	0,3	1,8	1,6	3,1
Turecko	85,3	121,4	74,9	23,8	65,1	43,1	69,5	41,6	502,18	60

Akákoľvek snaha o komparáciu Slovenskej republiky v medzinárodnom kontexte je preto skôr tristná vzhľadom k neexistujúcim národným štatistickým informáciám. Počet štrajkov a mieru ich využitia tak môžeme preto dovodzovať nanajvýš z praktického pocitu zainteresovaných, ktorý svedčí predchádzajúcemu uvádzanému tvrdeniu o nízkom počte realizovaných štrajkov na území SR.

VIII. Komparačné súvislosti práva na štrajk v Českej republike

Štrajk v českom pracovnom práve – všeobecný exkurz

Pojem štrajk, ako legislatívna skratka, nemá v českom právnom poriadku svoje komplexné vyjadrenie. Výslovne sa o štrajku zmieňuje iba ZoKV, ktorý štrajkom rozumie „*čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami*".[187] Napriek tomu, ale zo systematického zaradenia definície, keď ju nachádzame výlučne v ZoKV a to konkrétne v súvislosti s problematikou uzatvárania kolektívnych zmlúv, je zrejmé, že sa zákonodarca nepokúšal (nemal v úmysle) vytvoriť definíciu, ktorá by sa dala aplikovať na obsahové vymedzenie štrajku v celej jeho šírke, ale výlučne v rámci predpokladaných postupov riešenia kolektívnych sporov a uzatvárania kolektívnych zmlúv. Predmetné konštatovanie môžeme nakoniec dovodiť aj z judikatúry, ktorá vylučuje analógiu použitia ZoKV na iné typy riešenia kolektívnych sporov. S popísaným vymedzením sa samozrejme nemôžeme v praxi uspokojiť.

K praktickým problémom by mohlo viesť napr. jednoduché puritánske posudzovanie prerušenia práce zamestnancami. Pokiaľ by sme totiž uplatnili, bez ďalších logických nadväzností, definíciu štrajku upravenú v ZoKV len podľa jej jazykového výkladu, potom by bolo možné za štrajk považovať i hromadné prerušenie práce zamestnancami z dôvodu poveternostných podmienok, čo by bolo jednoduchým nepochopením princípu štrajku. Musíme preto upozorniť, že pojmu štrajku je relatívne bez problémov možné rozumieť v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, pri všeobecnom sociálnom dialógu je ale potrebné na tento pojem hľadieť ako na pojem bližšie legislatívne nešpecifikovaný. K jeho pochopeniu (a správnej subsumpcii konkrétnej situácii pod pojem štrajk) je nevyhnutné zohľadňovať ďalšie okolnosti, resp. rozpoznať niekoľko podstatných pojmových znakov. Tieto znaky nie sú však doménou výlučne českého právneho poriadku, ale patria medzi základné znaky aj v iných právnych úpravách.

Medzi základné znaky patrí predovšetkým čiastočné alebo úplné **prerušenie práce,** ktoré by malo byť vyvolané *úmyselne*. Tým sa bude štrajk odlišovať od inej prekážky v práci, pri ktorej zamestnanec rovnako nevykonáva žiadnu prácu, ale z dôvo-

187 Ust. § 16 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání (ďalej aj ako „ZoKV").

dov, ktoré nie sú závislé na jeho vôli. Ďalším znakom je fakt, že pri štrajku pôjde o **dohodnutý skupinový prejav**, ďalej **nátlakovosť** (nátlakové pôsobenie) a **prejav kolektívnych záujmov**.[188]

Právo na štrajk – koaličná sloboda

Z uvedených znakov stojí za zmienku, vzhľadom k národným špecifikám a rozdielnym prístupom k povahe práva na štrajk, aj fakt, či ide o právo individuálnej alebo kolektívnej povahy, najmä znak hromadnosti. V českej odbornej verejnosti platí prevládajúci názor, že právo na štrajk je síce právom individuálnym, avšak len podmienene, za predpokladu jeho kolektívneho použitia. To znamená, že právo na štrajk môžeme považovať za individuálne právo každého zamestnanca, ktoré však môže byť uplatnené výlučne hromadným spôsobom.[189] Jednotlivec nemôže vyhlásiť štrajk sám. Predpokladom je totiž hromadné prerušenie práce viacerými zamestnancami. Jednotlivec sa môže na základe svojho individuálneho práva na štrajk slobodne rozhodnúť, či svoje právo využije a k štrajku sa pridá alebo svoje právo nechá spočívať v latentnej podobe a nebude ho aktivovať. Konkrétny nositeľ práva na štrajk ho môže využiť „*len spoločne s ďalšími členmi kolektívu*“.[190]

Štrajk podľa zákona o kolektivním vyjednávaní vs. štrajk podľa Listiny

V Českej republike môžeme identifikovať rozdiel medzi dvoma druhmi charakteru práva na štrajk, t.j. štrajk upravený ZoKV a štrajk neupravený právnymi predpismi. Spoločným menovateľom oboch typov štrajku je ich základné legislatívno-ústavné zakotvenie, diferenciácia sa potom orientuje do existencie/neexistencie špecifického právneho rámca. Z aplikačného hľadiska, najmä z dôvodu posudzovania štrajku ako zákonného alebo nezákonného, je potrebné vedieť tieto formy štrajku navzájom rozlíšiť. S ohľadom na zákonnú úpravu sa javí štrajk upravený režimom kolektívneho vyjednávania štrajkom *špeciálnym*. Následne môžeme konštatovať, že akýkoľvek legálny výkon práva na štrajk, ktorý nespadá do právneho rámca upraveného ZoKV, možno označiť za štrajk vykonávaný na základe čl. 27 ods. 4 LZPS.

188 GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita. 2012, s. 721, ISBN 978 – 80 – 2105 – 852 – 1.

189 GALVAS, M.: Stávka a právo na stávku. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Právnické sešity č. 21, s. 21, 1993, ISBN 80 – 210 – 0628 – 5.

190 KUBÍNKOVÁ, M.: Sebeobrana zaměstnance, aneb, Jak přežít v zaměstnání. Praha: Sondy, 2002, s. 121, ISBN 80 – 902 – 7669 – 5.

Akceptácii práva na štrajk vykonávaného mimo ZoKV neodporuje ani absencia podrobnej právnej úpravy. Čl. 27 ods. 4 Listiny základných práv a slobôd sice v prvej vete uvádza, že *„právo na štrajk je zaručené za podmienok stanovených zákonom"*, takýto výklad by bol príliš reštriktívny a obmedzujúci základné ľudské práva a slobody. V Českej republike sa v zmysle judikatúry na štrajky realizované mimo ZoKV nahliada principiálne ako na zákonné štrajky. *„Neexistence zákona, který by podle čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod měl vymezit podmínky, za nichž je možné právo na stávku realizovat, neznamená, s výjimkou případů, na něž dopadá zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, negaci ústavním zákonem zaručeného práva na stávku."*[191]. Pokiaľ teda právny poriadok obsahuje výlučne zákon upravujúci podmienky realizácie štrajku len v prípadoch vzťahujúcich sa k procesu kolektívneho vyjednávania, plynie z toho záver, že iné (zákonné) obmedzenie sa v právnom poriadku Českej republiky nenachádza. Následne prichádzame k záveru, že právo na štrajk sa zaručuje (čl. 27 ods. 4 Listiny), bez toho, že by bolo, s výnimkou štrajku v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, obmedzené v súlade s ústavnými princípmi.[192]

Názory, podľa ktorých by mal byť teda výkon práva na štrajk mimo kolektívneho vyjednávania z dôvodu chýbajúceho vykonávacieho predpisu považovaný *a priori* za protiprávny, nie je možné považovať za relevantné. S načrtnutými stanoviskami sa možno stretnúť i v pracovnoprávnej teórii, kde sa tento pozitivistický prístup opiera napr. o zdôraznenie právnej istoty účastníkov právnych vzťahov, resp. je tak interpretačne dovodený z vôle zákonodarcu. V uvedenom kontexte sa autori odvolávajú na *odkazy na garanciu práva na štrajk* v príslušných predpisoch (čl. 27 ods. 4 LZSP) a princíp špeciality ustanovenia čl. 41 LZSP, podľa ktorých sa môže každý domáhať výkonu svojho práva garantovaného príslušným ustanovením LZSP iba v medziach, ktoré zákony vymedzujú. Pokiaľ právny poriadok žiadne špeciálne právne predpisy neobsahuje, potom mal zákonodarca v úmysle vyjadriť svoju vôlu na obmedzenie práva na štrajk. Výkon práva na štrajk mimo ZoKV by potom mal byť podľa tejto premisy považovaný za rozporný s právnym poriadkom Českej republiky a ako taký byť považovaný za nezákonný.[193]

191 Nález Ústavného súdu z dňa 5. 10. 2006 sp. zn. Pl.ÚS 61/04, publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 16/2007 Sb..

192 Rozsudok Najvyššieho súdu zo dňa 26. 6. 2001 sp. zn. č. 21 Cdo 2104/2001.

193 WAGNEROVÁ, E. et al.: Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Čes-

V podmienkach právneho štátu by totiž tento výklad bol značne reštriktívny a v rozpore so základnými princípmi zakotvenými v ústavnom poriadku Českej republiky. Reštriktívne názory priamo kolidujú so zásadou dispozivity, ktorá v zákonnom rámci priamo predpokladá, že nikto nesmie byť nútený konať to, čo mu zákon priamo neukladá a na druhej strane, každý môže konať to, čo mu zákon priamo nezakazuje.[194] Z uvedeného prístupu vychádza i spomínané rozhodnutie, rovnako ako aj v súčasnosti prevládajúci právny názor Najvyššieho súdu ČR, ktorý v roku 2005 judikoval, že „*..neznamená, že právo na stávku lze v České republice uplatňovat pouze v mezích zákona o kolektivním vyjednávání. Nelze přehlédnout, že ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny stanoví, že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Uvedený základní princip pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky zákonnosti (legálnosti) stávky konané mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno, avšak jen tehdy, je-li prostředkem obrany jiných hospodářských nebo sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů.*“[195]

Pochopiteľne, zachovanie práva na štrajk aj mimo rámca ZoKV, zaručuje právny poriadok pre akcie, ktoré svojím charakterom a cieľom môžeme podradiť pod *kolektívne* akcie, kde je právo na štrajk realizované v súvislosti s uplatnením práva združovať sa s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

Kde sú hranice štrajku na základe ZoKV

Vymedziť hranice štrajku v rámci kolektívneho vyjednávania nebude, aspoň z pohľadu pracovnoprávnej teórie, náročná úloha. Diferenciačný prvok vyplýva už z jeho samotného názvu „*štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania*“. Primárne pôjde vždy o výkon práva na štrajk na ochranu a presadzovanie hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov alebo o úpravu pracovných podmienok. V prípade štrajku realizovanom podľa ZoKV potom výkon práva na podporu presadenia zlepšenia pracov-

ká republika, 2012, s. 599, ISBN 978 – 80 – 7357 – 750 – 6.

194 Bližšie pozri - čl. 2 odst. 3. z. č. 2/1993 Sb. LZPS.

195 Usnesenie Najvyššieho súdu zo dňa 28. 06. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004.

ných podmienok v rámci kolektívneho vyjednávania bude predstavovať „*hromadné prerušenie práce skupinou zamestnancov s cieľom podporiť (vyvinúť legálny tlak na zamestnávateľa) uzatvorenie kolektívnej zmluvy.*" Takýto štrajk musíme potom posudzovať podľa pravidiel uvedených v ZoKV.[196]

Pravidlá štrajku mimo ZoKV

Štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania má svoj predpísaný procesný postup a ďalšie pravidlá, podľa ktorých je v prípade nutnosti možné hodnotiť zákonnnosť štrajku. Predmetné pravidlá možno však uplatniť výlučne len pre tento konkrétny druh štrajku. Podľa názoru Najvyššieho súdu ČR nie je možné uplatňovať formálne pravidlá pre výkon štrajku v kolektívnom vyjednávaní na štrajk realizovaný podľa čl. 27 ods. 4 Listiny, a to ani analogicky.[197]
V nadväznosti na uvedené sa následne otvára priestor pre praktické úvahy, aký postup je nevyhnutné aplikovať pri realizácii štrajku podľa Listiny. Vzhľadom na skutočnosť, že neexistuje explicitne vyjadrený právny rámec, musíme vychádzať zo všeobecných princípov úpravy právnych vzťahov a súčasnej judikatúry všeobecných súdov. Vyhlasovatelia štrajku si musia uvedomiť, že hoci ide o realizáciu práva garantovaného ústavou, jeho využitie bude v praxi zasahovať do práv a oprávnených záujmov druhých. Organizátori štrajku musia zvažovať *proporcionalitu* a *primeranosť* takýchto zásahov a obmedzení práv druhých. Typicky môže ísť o zásah do majetkových práv (ústavná ochrana majetku) či slobody výkonu podnikateľskej činnosti. Formulovanie základných podmienok sa následne javí ako významné nielen pre osoby dotknuté štrajkom, ale i pre subjekty, ktoré vyhlasujú štrajk alebo sa na ňom zúčastňujú.

Podmienky realizácie štrajku mimo ZoKV môžu byť, hoci tomu tak v súčasnosti nie je, vymedzené platnou legislatívou. K podobnému názoru dospel i Ústavný súd, keď vo svojom náleze všeobecne upravil podmienky, za ktorých môže legislatíva regulovať výkon práva na štrajk. Ústavný súd zdôrazňuje predovšetkým princíp rovnosti – vzťah proporcionality medzi využitím práva na štrajk a narušením práv druhých osôb. Právo na štrajk čiastočne privileguje, keď uvádza, že „*zákonodárce ovšem nesmí postupovat ani nerozumně*". S ohľadom na čl. 41 ods. 1 Listiny nemusí byť zákonná úprava práva na štrajk v prísnom vzťahu proporcionality k cieľu, ktorý je reguláciou sledovaný, t.j. nemusí ísť o opatrenia nevyhnutné v demokratickej spoloč-

196 zák. č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

197 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR č. 2104/2001.

nosti ako je tomu napr. u ostatných práv, ktorých sa možno dovolávať priamo z Listiny (porovnaj napr. právo slobodne sa združovať podľa čl. 20 ods. 1 a 3 Listiny a čl. 41 ods. 1 Listiny a contrario alebo právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov podľa čl. 27 Listiny ods. 1 a 3 a čl. 41 ods. 1 Listiny a contrario).[198] V súlade s ústavným poriadkom potom bude akákoľvek úprava, v nadväznosti na uvedený výklad, podrobená testu ústavnosti. „*Testem ústavnosti v tomto smyslu projde taková zákonná úprava, u níž lze zjistit sledování nějakého legitimního cíle a která tak činí způsobem, jejž si lze představit jako rozumný prostředek k jeho dosažení, byť nutně nemusí jít o prostředek nejlepší, nejvhodnější, nejúčinnější či nejmoudřejší*“[199].

Napriek viacerým legislatívnym snahám (naposledy v roku 2012) Česká republika nedisponuje žiadnym právnym predpisom, ktorý by v právnom poriadku procedurálne upravoval výkon štrajku. V praxi sa nedostatok pozitívnej právnej úpravy prejavuje predovšetkým v neistote účastníkov štrajku, resp. v súvislosti s posudzovaním jeho nezákonnosti. Právo na štrajk, ktoré bude vykonávané na základe Listiny a bude sa riadiť všeobecnými právnymi princípmi, preto umožňuje pomerne širokú aplikáciu tohoto oprávnenia.

V súčasnosti musíme preto v súvislosti s vyhlásením štrajku alebo posudzovaním jeho zákonnosti podľa Listiny vychádzať zo všeobecných právnych princípov a predovšetkým z doterajšej súdnej praxe. [200] Vyhlasovatelia štrajku musia v praxi počítať s tým, že súdy budú v prvom rade posudzovať súlad *cieľov* štrajku s ústavnou garanciou, t.j. či je možné vyhlásený štrajk teleologicky podradiť pod *obhajobu hospodárskych a sociálnych záujmov*. Pokiaľ by nebolo štrajk možné subsumovať do uvedenej kategórie, potom by účasť na štrajku mala pre zamestnancov pochopiteľne celý rad negatívnych dôsledkov (zodpovednostných alebo pracovnoprávnych). Zamestnanci si musia uvedomiť, že účasť na nezákonnom štrajku by v tomto prípade mohla byť zamestnávateľom vnímaná ako neospravedlnená absencia a porušenie základných povinností plynúcich z platne uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu. Dôsledkom by mohlo byť skončenie pracovného pomeru výpoveďou, resp. okamžitým skončením

198 Nález Ústavného súdu z dňa 5. 10. 2006 sp. zn. Pl.ÚS 61/04, publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 16/2007 Sb..

199 Bod. 41, tamtiež.

200 HORECKÝ, J.: Institut stávky v českém pracovním právu. In: Naděje právní vědy 2010. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 292, ISBN 978 – 80 – 7380 – 323 – 0.

pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Pri hľadaní kritérii sa môžeme aspoň čiastočne oprieť o rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe (č.j. Co 157/97), z ktorého môžeme dovodiť aspoň demonštratívny výpočet evaluačných kritérii. Pokiaľ vyhlásený štrajk spĺňa základné kritérium (ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov), potom musíme vnímať aj ďalšie kritéria ako napr. aký veľký počet zamestnancov štrajk reprezentuje (je zúčastnených), aká veľká bola podpora štrajku a nakoniec, či bolo vyhlásenie štrajku konzultované so samotnými zamestnancami. Najvyšší súd uvádza i ďalšie kritéria, medzi ktoré radí napr. otázku charakteru vyhlásenia štrajku, teda akým spôsobom bol štrajk vyhlásený. Význam musíme prikladať i skutočnostiam, ktoré predchádzali vyhláseniu štrajku. Významné je i hodnotenie časového úseku medzi oznámením štrajku a jeho faktickým vyhlásením, resp. samotnou realizáciou. Podľa názoru Vrchného súdu[201] je významné, či bol zamestnávateľ o zámere vyhlásenia štrajku informovaný s dostatočným časovým predstihom, aby mohol zaistiť činnosť potrebných zariadení (tzv. technologické minimum), predovšetkým z dôvodu zabezpečenia bezpečnosti, ochrany zdravia a preventivného predchádzania škôd.

Nejasným zostáva i konkretizácia samotného časového predstihu informovania zamestnávateľa o vyhlásení štrajku, keďže vychádzame z uvádzanej proporcionality a primeranosti obmedzovania práv ostatných. So zreteľom na skutočnosť, že z judikatúry súdov vyplýva nemožnosť ani len analogického použitia právnej úpravy štrajku podľa ZoKV, resp. § 17 ods. 4 ZoKV, podľa ktorého musí odborová organizácia oznámiť zamestnávateľovi konanie štrajku aspoň 3 dni vopred, je nejasné, aké dlhé obdobie musí uplynúť medzi oznámením a realizáciou štrajku.

V roku 2011 sa sice k posúdeniu spomínaneho primeraného časového obdobia vyjadril vo svojom uznesení Mestský súd v Prahe, keď posudzoval oprávnenosť vyhlásenia štrajku v doprave. S ohľadom na fakt, že bolo dopredu jasné, že príde k zrušeniu vydaného uznesenia, čo sa následne po rozhodnutí Vrchného súdu v Prahe stalo skutočnosťou, nie je možné uvedeným uznesením právne záväzne argumentovať (súd považoval za minimálnu primeranú dobu obdobie troch dní).

Zákonná všeobecná úprava štrajku

V Českej republike teda neexistuje predpis, ktorý by upravoval výkon práva na štrajk vo všetkých jeho formách a oblastiach. Z pohľadu praxe to však neznamená,

201 Rozhodnutie Vrchného súdu v Prahe z dňa 27. 2. 1998 č. j. 2 Co 157/97.

že by právo na štrajk mohlo byť vykonávané iba v rámci kolektívneho vyjednávania. Skôr z dôvodov určenia všeobecných pravidiel ako postupovať pri realizácii práva na štrajk aj v iných prípadoch, než v prípade podpory požiadaviek na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, sa už po niekoľkýkrát pokúsil zákonodarca v minulom roku prijať všeobecnú úpravu práva na štrajk. Ministerstvo spravodlivosti preto vypracovalo návrh zákona o štrajku. V súčasnosti sú však legislatívne práce na tomto predpise zastavené predovšetkým z dôvodu malej podpory zo strany sociálnych partnerov.

V priebehu prijímania návrhu a jeho pripomienkovania sa objavil celý rad podstatných pripomienok, keď Ministerstvo spravodlivosti nereflektovalo mnohé závažné právne skutočnosti. Úmyslom zákonodarcu malo byť prijatie všeobecnej úpravy práva na štrajk, ktorý by mal byť jednoznačnou reštrikciou oprávnenia štrajkovať. Prišlo preto k jeho prepracovaniu a vytvoreniu druhého návrhu, ktorý sa rovnako nevyhol niektorým značne problematickým oblastiam.

Prvý návrh mal smerovať k úprave práva na štrajk v celej jeho šírke, ale vo svojej podstate sa opäť zameral výlučne na úpravu štrajku pri procese kolektívneho vyjednávania a vyložene sa dotýkal len úpravy štrajku medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Podstatným nedostatkom návrhu bolo napr. jeho ustanovenie, podľa ktorého malo byť posúdenie solidárneho štrajku (mimo kolektívneho vyjednávania) ponechané na súdy, ale s preukázateľným akcentom na ich apriori nezákonnosť. V návrhu sa rovnako požadoval návrat k povinnosti poskytnúť zamestnávateľovi menný zoznam účastníkov štrajku, a to vždy v súvislosti s oznámením zámeru v budúcnosti štrajkovať, najneskôr však 24 hodín pred konaním štrajku. Zákonodarca mal v úmysle jednoznačne prijať úpravu, ktorá by nepriamo pôsobila na zúčastnených zamestnancov, pretože by bola zamestnávateľovi poskytnutá možnosť, vykonávať na dotknutých zamestnancov nátlak (aby ustúpili od zámeru podporovať štrajk).[202]

V revidovanom návrhu sa od mnohých problematických častí ustúpilo. Solidárny štrajk nemal byť vôbec všeobecne upravený, nemal byť zakázaný, čo v podstate vyhovuje i medzinárodným princípom uznávania solidárneho štrajku. Vylúčenie solidárnych štrajkov by totiž viedlo k rozporu s medzinárodnými štandardmi a predsta-

202 Návrh věcného záměru zákona o stávce a výluce z února 2012 [online]. © 2011 OSPZV – ASO ČR. Dostupné na internete: http://www.ospzv-aso.cz/addons/Vecny_zamer_zakona_o_stavce_a_vyluce_1_.doc.

vovalo by dôvodné podozrenie porušovania základných ľudských práv.[203] Revidovaný návrh recipoval väčšinou úpravu zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý sa mal stať všeobecne platnou normou pre reguláciu predmetných právnych vzťahov. Prebraté boli predovšetkým procedurálne ustanovenia, tzn. pravidlo potrebného počtu (pomeru) súhlasných hlasov s vyhlásením štrajku – kvórum, informačná povinnosť či zachovanie povinnosti poskytnúť potrebnú súčinnosť k predchádzaniu škodám a zaisteniu minimálnej nevyhnutnej prevádzky.

Z pohľadu *protištrajkových* tendencii návrh i naďalej trval na povinnosti organizátorov štrajku poskytnúť zamestnávateľovi menný zoznam so všetkými účastníkmi štrajku, a to minimálne s predstihom 24 hodín. Problematickým sa javilo i určenie potrebného kvóra vyžadovaného na vyhlásenie štrajku. V prípade výkonu štrajku na podnikovej úrovni nebude kvórum predstavovať zásadnú prekážku, ale v prípade štrajku, ktorá sa nemá dotýkať konkrétneho zamestnávateľa, ale má pôsobiť všeobecne na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, tomu môže byť práve naopak. Zložitou bude najmä identifikácia všetkých osôb, ktorých sa štrajk dotkne, rovnako ako následne kvalifikovane zisťovať ich aktívnu účasť. Revidovaný návrh sa dotýkal aj informačnej povinnosti organizátora štrajku v tom smere, že ukladal organizátorom povinnosť písomne oznámiť dotknutým zamestnávateľom konanie štrajku aspoň 5 pracovných dní pred samotným konaním štrajku. Mimo iného prišlo k predĺženiu cez dvadsať rokov akceptovanej a zaužívanej trojdennej lehoty oznámenia.

Najmarkantnejší problém sa ale javí v označení oprávneného subjektu, ktorý môže štrajk vyhlásiť. Revidovaný návrh zákona o štrajku a výluke predpokladá, že k vyhláseniu štrajku bude oprávnená odborová organizácia. Predmetným návrhom sa však zákonodarca dostal do sporu so základným ľudským právom – právom na štrajk. Uvedená právna úprava by totiž neumožňovala chrániť a presadzovať hospodárske a sociálne záujmy iným skupinám, ako osobám združeným v odborovej organizácii, resp. osobám, ktoré by žiadna odborová oranizácia nezastrešovala. Vzhľadom na skutočnosť, že by bolo neskôr potrebné posudzovať akúkoľvek snahu o využitie práva na štrajk, ktorá by bola iniciovaná iným než zo zákona oprávneným subjektom, ako nezákonnú, nemôže ísť o ústavne konformné pravidlo. Garancia práva na štrajk musí byť uskutočnená tak, aby bolo právo na štrajk legálne dostupné aj pre iné sub-

203 Freedom of Association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, International Labour Office Geneva, str. 112 bod 534, 5. prepracované vydanie 2006.

jekty ako odborové organizácie. Naviac sa takéto úzke vymedzenie prieči i stanovisku Výboru expertov pre slobodu združovania Správnej rady Medzinárodnej organizácie práce (pozri napr. Závery Výboru formulované a uverejnené vo IV. Vydaní Zborníku záverov a doporučení vydaného Medzinárodným úradom práce v Ženeve v roku 1996, bod 498), podľa ktorého zákaz štrajkových akcií, ktoré nie sú spojené s kolektívnym sporom, ktorého stranou je zamestnanec alebo odbory, je v rozpore so zásadami slobody združovania. V bode 481 sa naviac uvádza, že organizácie (nielen odborové organizácie) zodpovedné za ochranu sociálnych a ekonomických záujmov môžu použiť štrajk na podporu svojho stanoviska pri hľadaní riešenia problémov, ktoré sú vyvolané veľkými sociálnymi a ekonomickými trendmi v štátnej politike, ktoré majú priamy dopad na ich členov, najmä pokiaľ ide o zamestnávanie, sociálnu ochranu a životnú úroveň.

Formulácia legislatívnej úpravy práva na štrajk tak nepredstavuje jednoduchú záležitosť. V Českej republike snahy vlády skončili u druhého revidovaného návrhu okrem iného aj preto, že stále obsahovali celý rad obsahovo silných problematických ustanovení a nedostávalo sa mu vo výsledku dostatku podpory nielen medzi sociálnymi partnermi, ale i z pohľadu celospoločenského konsenzu.

Použitie prostriedkov riešenia sporu ZoKV na štrajk mimo ZoKV

Zákon o kolektívnom vyjednávaní predpokladá obligatórny postup pre riešenie kolektívnych sporov a uvádza, že štrajk je prostriedkom riešenia kolektívnych sporov „ultima ratio". Štrajk má byť použitý až ako posledný možný nástroj, ako donútiť zamestnávateľa, aby rešpektoval požiadavky zamestnancov. Predtým, než odborová organizácia dospeje k záveru, že spor nie je možné riešiť inak než s pomocou vyhlásenia štrajku, musí povinne využiť služieb sprostredkovateľa, ktorý sa má pokusiť kompromisnou cestou v rámci predložených návrhov zmluvných strán, nájsť odpovedajúce riešenie. Až po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom prichádza do úvahy pristúpenie k vyhlášeniu štrajku.

Otázkou zostáva, ako je potrebné postupovať v prípade štrajku, ktorý nie je vyhlásený na podporu požiadaviek v rámci kolektívneho vyjednávania, ale ktorý sa realizuje v priebehu sociálního dialógu, typicky na národnej úrovni. Vzhľadom k tomu, že ZoKV upravuje „procesné" pravidlá pre postup v prípade riešenia sporov o uzatvorenie (či predpokladanú) zmenu kolektívnej zmluvy a uvedené pravidlá podľa súčasnej judikatúry nie je možné analogicky používať na štrajk vyhlásený mimo kolektívneho

vyjednávania, vytvára sa priestor pre právne úvahy nad procedurálnym postupom uplatňovania vlastných záujmov, najmä vo vzťahu k inštitútu sprostredkovateľa.

Keďže záväzné uplatnenie postupu uvedeného v zákone o kolektívnom vyjednávaní tu nie je možné právne relevantne vymáhať, t.j. žiadne právne predpisy ČR v súčasnosti nepredvídajú použitie pracovnoprávneho inštitútu sprostredkovateľa ako predstupňa vyhlásenia štrajku. Samozrejme, závisí vždy od vôle strán sporu, či pristúpia ku konaniu pred sprostredkovateľom. V tomto prípade by v súvislosti s cieľom, ktorý má byť často štrajkom vyhláseným na základe Listiny dosiahnutý, bolo konanie pred typizovaným sprostredkovateľom len veľmi obtiažne úspešné i ťažko realizovateľné s vidinou dosiahnutia predpokladaného cieľu.

Na druhej strane musíme pripustiť, že riešenie akéhokoľvek sporu by malo v prvom rade vychádzať zo zásady zmierlivého urovnania sporov. V rámci diskusie o štrajku mimo kolektívneho vyjednávania potom predovšetkým s ohľadom na naplnenie zásady dosiahnutia sociálnoekonomického optima a pri zohľadnení imperatívu „*zachovania sociálneho zmieru*“. Podobne, ako v prípade štrajku v rámci kolektívneho vyjednávania, by i v predmetnom prípade mal štrajk predstavovať prostriedok presadzovania kolektívnych hospodárskych a sociálnych záujmov „ultima ratio“ a konanie pred sprostredkovateľom alebo iným typom mediačného orgánu by malo byť imanentou súčasťou riešenia akéhokoľvek sporu ešte pred tým, ako príde k jeho eskalácii. Pri zohľadnení charakteru celonárodných štrajkov vyhlásených na podporu hospodárskych a sociálnych záujmov na základe Listiny je nepochybne predpoklad zmierovacích konaní splnený už len tým, že o závažných témach je vedená celospoločenská diskusia podobne ako v konkrétnom konaní napr. na tripartitnej úrovni v rámci Rady hospodárskej a sociálnej dohody. Pokiaľ by išlo o iné typy štrajkov, ktoré by boli realizované na základe Listinou garantovaného práva na štrajk, potom môžeme o určitom stupni mediácie uvažovať.

Uplatnenie sprostredkovateľa i v prípade vyhlásenia štrajku mimo kolektívneho vyjednávania zodpovedá aj jednému zo základných princípov riešenia sporov mimo kolektívneho vyjednávania. Ide o tzv. princíp *proporcionality*. Princíp proporcionality vyjadruje myšlienku, podľa ktorej musia byť zvážené všetky klady a zápory v podobe stretu práv a právom chránených záujmov všetkých zúčastnených na štrajku i osôb nepriamo dotknutých realizáciou štrajku. V súvislosti s predmetným výkla-

dom Najvyšší súd uvádza, že právo na štrajk v spore mimo kolektívneho vyjednávania má byť vykonávané „*spôsobom, ktorý šetrí (chráni) ako práva osôb nezúčastnených na štrajku, tak i práva zamestnávateľa*“, keďže ani výkon práva na štrajk nikoho „*neoprávňuje k tomu, aby nad mieru nevyhnutnú pre realizáciu práva na štrajk obmedzoval práva iných osôb*“.[204] Podľa nášho názoru je tak v predmetnej právnej vete vyjadrená požiadavka na snahu o predchádzanie vyhlásenia štrajku. Znovu zdôrazňujeme, že pri štrajku ide o prostriedok riešenia sporov „ultima ratio“ a nemalo by prichádzať k jeho svojvoľnému využívaniu.

Zahrnutie sprostredkovateľa do fázy vyjednávania, ktorá má predchádzať eskalácii sporu, možno dovodiť rovnako z rozhodnutia Najvyššieho súdu, podľa ktorého má byť v prípade hodnotenia sporu vnímaná i doterajšia *gradácia*[205]sporu. Najvyšší súd v súvislosti s posudzovaním zákonnosti, resp. nezákonnosti vyhláseného štrajku medzi základné kritéria radí i prihliadnutie k tomu, akým spôsobom bola konfliktná situácia pred vyhlásením štrajku riešená a či vyhláseniu štrajku predchádzali kroky vedúce ku kompromisnému (zmierlivému) riešeniu sporu (s cieľom ochrany práv a záujmov ďalších osôb).

Pokiaľ by sme teda mali zosumarizovať závery o povinnom využití sprostredkovateľa ako obligatórnej procedurálnej súčasti uplatnenia práva na štrajk, domnievame sa, že i v Českej republike je nevyhnutné vnímať v prvom rade charakter predmetného sporu (či ide o spor v pôsobnosti ZoKV alebo mimo neho) a ďalej, že je potrebné posudzovať konkrétne okolnosti, v rámci ktorých má byť štrajk vyhlásený a ktoré k jeho vyhláseniu viedli. Všeobecne možno poznamenať, že riešenie sporu pred sprostredkovateľom (poprípade v inom zmierovacom postupe, ktorý bude vyhláseniu štrajku predchádzať) by malo byť imanentou súčasťou riešenia všetkých kolektívnych sporov, a to v súlade s naplnením požiadavky harmonického usporiadania spoločenských vzťahov, aby neprichádzalo k eskaláciám a vyhroteným konfliktom v súlade s uplatnením základného impreratívu a princípu medziľudských spoločenských vzťahov a riešenia konfliktov – primeranosti a proporcionality uplatnenia svojich práv.

204 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 363/2002.

205 HORECKÝ, J.: Institut stávky v českém pracovním právu. In: KNOLL, V.: Naděje právní vědy: Býkov 2010 Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 287 – 295, ISBN 978 – 80 – 7380 – 323 - 0.

Konzekvencie štrajku

Štrajk nepredstavuje výlučne prostriedok riešenia kolektívnych sporov napr. riešenia sporov vzniknutých v rámci realizácie sociálneho dialógu. Štrajk musíme rovnako vnímať ako vyjadrenie určitej nespokojnosti a nesúhlasu s druhou stranou a predovšetkým aj ako zlyhanie komunikácie.[206] Štrajk môže mať celý rad dopadov, a to nielen právnych, ale aj sociálnych či majetkových. Dôsledky štrajku nekončia jednoduchým presadením svojich záujmov alebo konečného stroskotania vyjednávania, ale môžu byť omnoho širšie. Vo všeobecnej rovine musíme upozorniť napríklad na dôsledky vyplývajúce z politického štrajku, resp. na dôsledky štrajku realizovaného za účelom ochrany a presadenia svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, ako sú dopady do hmotného zabezpečenia zamestnancov v rámci systému sociálneho zabezpečenia alebo zodpovednostných vzťahov či náhrady škody.

Politický štrajk vs. štrajk za účelom ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov

Štrajk vnímame ako hromadné alebo čiastočné prerušenie práce. Z vyššie uvedeného výkladu vyplýva, že táto definícia nie je dostatočná už len z dôvodu, že sa vzťahuje k štrajku vyhlásenému v rámci kolektívneho vyjednávania. Pod štrajkom musíme chápať kolektívnu akciu spojenú s presadzovaním či ochranou hospodárskych a sociálnych záujmov tak, ako ho definujú základné charakteristické rysy.[207] Častou otázkou býva, či je i politický štrajk predmetom ochrany v rámci medzinárodných zmlúv a či je obsahom ústavnej garancie výkonu práva na štrajk i realizácia politického štrajku. Jednoznačnou odpoveďou je, že politický štrajk sa v českom právnom poriadku neteší zákonnej ochrane. Výkon politického štrajku by bol teda protizákonný a mohol by so sebou pre jeho účastníkov priniesť celý rad komplikácii a postihov. O zákonnom výkone štrajku s politickým kontextom by bolo možné hovoriť nanajvýš v súvislosti s uplatnením základného ľudského práva garantovaného v čl. 23 Listiny, t.j. práva na odpor. Podľa uvedeného článku Listiny majú občania právo postaviť sa na odpor proti každému, kto by odstraňoval demokratické zriadenie ľudských práv a slobôd, založený Listinou, pokiaľ činnosť ústavných orgánov a účinné použitie zákonných prostriedkov sú znemožnené. V demokratickej spoločnosti je využitie uvedeného oprávnenia silne

206 HRABCOVÁ, D. a kol.: Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi. Brno : Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008, Edice učebnic právnické fakulty MU č. 420, s. 24, ISBN 978 – 80 – 210 – 4773 – 0.

207 Pozri I. a II. kapitolu.

obmedzené, až nepredstaviteľné. Zákonné predpoklady k využitiu uvedeného práva sú totiž natoľko striktné a extrémne, že sa skôr jedná o právo, ktorého význam nespočíva ani tak v jeho realizovateľnosti, ako predovšetkým v jeho morálnej a symbolickej hodnote.[208]

Česká republika priznáva zákonnú garanciu výlučne štrajku vykonávanému za účelom presadenia hospodárskych a sociálnych záujmov. Dokonca v tejto súvislosti nie je možné hovoriť ani o garancii nielen politického štrajku, ale napr. i štrajku, ktorý by mal len *kultúrny* podtext, čo možno dovodiť napr. zo systematického usporiadania 4. hlavy Listiny, kde je právo na štrajk zaradené v článku 27 upravujúcemu presadzovanie hospodárskych a sociálnych (nie však kolektívnych) záujmov. Takýto výklad odpovedá koniec-koncov i judikatúre Najvyššieho súdu[209] či medzinárodným princípom uznávaným Medzinárodnou organizáciou práce.[210]

Pokiaľ teda nemôžeme vnímať politický štrajk ako právom aprobovaný spôsob správania, musíme ho vedieť odlíšiť od štrajku, ktorý je zákonom chránený. K rozlíšeniu je potrebné starostlivo zhodnotiť základné rysy posudzovanej štrajkovej činnosti. Najvhodnejším, ale bohužiaľ nie úplne bezchybným kritériom (meradlom), sa javí posúdenie charakteru štrajku z pohľadu jeho účelu a cieľa, ktorý má byť dosiahnutý. Zákonným štrajkom je výlučne štrajk konaný za účelom (cieľom) ochrany vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov, t.j. štrajk, ktorý sleduje iba hospodárske ciele. Pochopiteľne môže byť faktické rozlíšenie pomerne problematické, keďže definovať okamih, po ktorý ešte stále pôjde o širšie hospodárske ciele, resp. od ktorého sa štrajk stane politickým, nie je jednoduché. Uvedený problém nie je typický len pre českú právnu úpravu, ale spoločne sa objavuje aj v rade ďalších európskych krajín.[211] Čisto politickým štrajkom by mohol byť napr. štrajk za účelom odvolania predsedu vlády, ministra a pod.. Za politický štrajk nemožno považovať činnosť smerujúcu k vyjadreniu nesúhlasu s navrhovanými legislatívnymi úpravami.

Politické štrajky nemôžu požívať ochranu garantovanú Listinou predovšetkým

208 WAGNEROVÁ, E. et al.: Listina základních práv a svobod: komentář. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 535, ISBN 978 – 80 – 7357 – 750 – 6.

209 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z dňa 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

210 DRGONEC, J.: Ústava Slovenskej republik. Komentár. Šamorín : Heuréka, 2012, s. 658, ISBN 80 – 891 – 2273 – 8.

211 napr. Francúzsko. Porovnaj ŠIMEČKOVÁ, E.: Právní úprava stávky ve Francii. In: HRABCOVÁ, D.: Pracovní právo 2011: sociální dialog: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno : Masarykova univerzita, 2011, s. 79 – 98, ISBN 978 – 80- 2105 – 438 – 7.

z dôvodu, že nesmerujú k podpore požiadaviek dotýkajúcich sa zlepšenia pracovných podmienok (v extenzívnom zmysle – hospodárskych podmienok), ale majú odlišné ciele. Súdna judikatúra následne potom dovodzuje vo svojich záveroch, že *„takéto štrajky nemajú charakter na podporu požiadaviek súvisiacich so zamestnávaním alebo povolaním a ako také sú teda skôr chápané ako kritika vládnej politiky"*. [212] Pokiaľ by bola štrajková činnosť zameraná proti krokom vlády, ale takým, ktoré by mali zásadný dopad na pracovnoprávne vzťahy a teda aj samotných zamestnancov (napr. sociálne opatrenia), potom by sa súdy mali i v rámci Českej republiky priklonit skôr k názoru, že pôjde o výkon práva na štrajk právom aprobovaným spôsobom a teda aj v súlade s právnym poriadkom.[213]

V prípade štrajku realizovanom za účelom presadenia a ochrany iných, než hospodárskych a sociálnych záujmov, by muselo ísť o porušovanie právnych predpisov a štrajk by bol nezákonný. S ohľadom na predmetný fakt, by sa v súvislosti s existenciou pracovnoprávneho vzťahu mohol zamestnávateľ domáhať proti zamestnancom náhrady škody, ktorá by mu pri realizácii štrajku vznikla a rovnako proti zamestnancom uplatniť aj ďalšie pracovnoprávne sankcie.

Štrajk a zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Výkon závislej práce v Českej republike môže zamestnávateľ zaistiť i prostredníctvom zamestnancov, ktorí pre neho nebudú pracovať na základe pracovnej zmluvy, resp. vymenovania, t.j. v pracovnom pomere, ale na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Hoci sú práce na dohodu označované ako flexibilné formy zamestnávania, s ktorými z podstaty veci nemá súvisieť celý rad záväzných pravidiel pracovnoprávnych predpisov, nie je podľa nášho názoru možné z takéto prístupu dovodiť, že by sa na tento typ zamestnancov nemala vzťahovať právna úprava štrajku, resp. že by mali byť zamestnanci vykonávajúci prácu pre zamestnávateľa na základe niektorej z dohôd vylúčení z uplatnenia práva na štrajk. Takýto záver možno oprieť aj o interpretáciu čl. 27 Listiny, podľa ktorého je právo na štrajk zaručené. Listina sa vo svojej pôsobnosti orientuje na všetky osoby, t.j. na všetkých zamestnancov bez ohľadu na skutočnosť, v ktorom pracovnoprávnom vzťahu vykoná-

212 WARNECK. W.: Strike rules in the EU27 and blond. Brussels: ETUI-REHS aisbl., 2007, s. 30, ISBN 978 – 28 – 7452 – 088 – 4.

213 Political Strike. EUROFOUND [online]. 2009 [cit. 21. 03. 2013]. Dostupné na internete: http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/POLITICALSTRIKE-FR.htm.

vajú svoju pracovnú činnosť. Určité obmedzenie práva na štrajk v súvislosti s tzv. dohodármi môžeme dovodiť od 1. 1. 2012 jazykovým výkladom z ustanovení Zákonníku práce a ZoKV po koncepčnej novele Zákonníka práce.[214]

Pokiaľ hovoríme o štrajku realizovanom v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, potom sa od 1. 1. 2012 objavuje otázka, či môžu svoje požiadavky na uzatvorenie kolektívnej zmluvy v rámci kolektívneho vyjednávania podporiť aj zamestnanci vykonávajúci práce na základe dohôd. Vyhlásenie štrajku v rámci kolektívneho vyjednávania je totiž podmienené práve neúspešným priebehom kolektívneho vyjednávania. Z ustanovenia § 1 ZoKV vyplýva jeho pôsobnosť, ktorá sa vzťahuje na vyjednávanie medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľom (resp. ich organizáciami). Ak môže byť štrajk vyhlásený iba v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, potom je nevyhnutné vnímať skutočnosť, že kolektívne zmluvy môže za kolektív zamestnancov uzatvárať výlučne odborová organizácia.[215] Z uvedeného vyplýva, že právo na štrajk môže byť uplatnené len v prípade, ak ho ako jediný legitimovaný subjekt (výlučné postavenie) vyhlási odborová organizácia. V tomto smere by zatiaľ problém nebol. Pri bližšom skúmaní právnej úpravy postavenia zástupcov zamestnancov ale môžeme identifikovať určité obmedzenia práva na štrajk u zamestnancov pracujúcich na dohody. Odborová organizácia je do konca roka 2013 považovaná za občianske združenie založené na základe zákona o združovaní občanov.[216] K založeniu odborovej organizácie sú sice potrebné tri osoby, z ktorých žiadna nemusí byť zamestnancom, ale k tomu, aby odborová organizácia mohla u zamestnávateľa pôsobiť a uzatvárať kolektívne zmluvy, sa vyžaduje, aby splnila niekoľko základných podmienok. Po prvé musí byť osobám priznaná nová kvalita, resp. charakter. Musí ísť o zamestnancov a podľa použitej dikcie zákona o zamestnancov v pracovnom pomere. Podľa ustanovenia § 286 ods. 3 Zákonníku práce odborová organizácia pôsobí u zamestnávateľa a má právo konať, ak je k tomu oprávnená podľa stanov a najmenej 3 jej členovia sú u zamestnávateľa **v pracovnom pomere.** Kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy môže za týchto podmienok odborová organizácia alebo jej organizačná zložka, ktorá má právo konať v mene odborovej organizácie.

Od 1. januára 2012 Zákonník práce výslovne požaduje, aby zamestnanci vykonávali prácu u zamestnávateľa v pracovnom pomere, v žiadnom inom základnom

214 Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

215 Ustanovenie § 22 zákoníku práce.

216 Zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů.

pracovnoprávnom vzťahu. Z jazykového výkladu by sa mohlo zdať, že koncepčná novela odňala zamestnancom pracujúcim u zamestnávateľa na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nielen možnosť kolektívne vyjednávať, ale rovnako tiež využiť voči zamestnávateľovi nátlakovú akciu v podobe štrajku, resp. i ďalšie práva spojené so zastupovaním zamestnancov. Z dôvodovej správy koncepčnej novely ani z komentárov nie je jasné, že by snáď zákonodarca takúto úpravu zamýšľal. Skôr sa hovorí o legislatívno-technických úpravách.[217] Pokiaľ by sa však niekto takéhoto výkladu domáhal, potom by bolo potrebné argumentovať tým, že nie je možné, aby výkon práva na štrajk bol obmedzený takto široko (hoci sama Listina právo na štrajk určitým kategóriám zamestnancov nepriznáva a obdobnú úpravu predpokladá i v osobitných právnych predpisoch[218]). Následne tým, že Dohovor MOP č. 87 o práve združovať sa a odborovo sa organizovať a aj Dohovor MOP č. 98 nehovoria o zamestnancoch v pracovnom pomere, ale všeobecne o „pracovníkoch" (tzn. všetkých formách zamestnancov). Reštriktívny jazykový výklad by viedol jednoznačne k porušeniu medzinárodných zmlúv, ktorými je Česká republika viazaná, čo pravdepodobne úmyslom zákonodarcu nebolo. V uvedenom ustanovení skôr môžeme identifikovať nekvalitnú prácu zákonodarcu ako priamy útok na právo zamestnancov kolektívne vyjednávať a presadzovať svoj záujem na uzatvorení kolektívnej zmluvy prostredníctvom štrajku. Pokiaľ by sa totiž mala uplatniť nepodložená domnienka, zamestnanci vykonávajúci prácu u zamestnávateľa na základe dohôd by síce mali právo založiť odborovú organizáciu, už by ale nikdy nemohli splniť podmienku pôsobnosti u zamestnávateľa, t.j. tú, ktorá požaduje mať v odborovej organizácii za členov aspoň troch zamestnancov v pracovnom pomere.

S minimálnym počtom zamestnancov je spojený aj ďalší problém, ktorý by mohol byť vnímaný, ak by išlo o úmysel zákonodarcu, ako porušenie medzinárodných záväzkov a základných ľudských práv a slobod. Na mysli máme práve minimálny počet zamestnancov, ktorí musia byť členmi odborovej organizácie a súčasne v pracovnom pomere (napr. podľa nás aj v inom zo základných pracovnoprávnych vzťahov) u zamestnávateľa, u ktorého chce odborová organizácia pôsobiť. Domnievame sa, že obmedzovať právo na štrajk minimálnym počtom zamestnancov (netýka sa minimálneho počtu zamestnancov z pohľadu procedurálneho postupu vyhlásenia štrajku, napr.

217 K bodom 257 a 258 vládneho návrhu č. 411 Parlamentu Českej republiky na vydanie zákona, ktorým se mení zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné na internete: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0.

218 Ustanovenie čl. 27 ods. 4 Listiny.

hlasovanie o štrajku), je rovnako protiústavné a v rozpore s citovanými Dohovormi, najmä s Dohovorom MOP č. 87.

Zodpovednosť za škodu

Za predpokladu, že vnímame štrajk ako výsledok neúspešného sociálneho dialógu, teda ako následek konfliktu skupinových záujmov v podobe riešenia kolektívneho sporu, musíme uvažovať i o následkách predmetného konania. Pokladáme za samozrejmé zdôrazniť, že samotným výkonom práva na štrajk (čiastočným alebo úplným zastavením práce) alebo i činnosťami vykonávanými v úzkej súvislosti alebo počas štrajku, môžu na jednej alebo druhej strane vznikať škody, s čím súvisí i otázka samotnej zodpovednosti a pochopiteľne aj ich následná úhrada.

Odpoveď na otázku škody, náhrady škody a riešenie zodpovednostných vzťahov všeobecne môžeme identifikovať v dvoch rovinách. Prvá oblasť sú zodpovednostné vzťahy upravené vo všeobecnom práve súkromnom, resp. pôjde o občianskoprávny zodpovednostný vzťah (občianskoprávnu zodpovednosť). Druhou oblasťou potom bude pracovnoprávna zodpovednosť. ZoKV rieši predmetnú problematiku výlučne vo vzťahu k štrajku vyhlásenom v rámci kolektívneho vyjednávania s cieľom uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Rovnako i tu je možné pozorovať zvlášnu povahu zodpovednostných vzťahov, protože zákon prevažne v konkrétnom prípade konštruuje zodpovednosť založenú na občianskoprávnych princípoch (nie pracovnoprávnych). Uvedená právna konštrukcia je pomerne zaujímavá, keďže občianskoprávna zodpovednosť za škodu je pre zamestnancov bezpochyby svojím charakterom a dôsledkami nepomerne tvrdšia ako pracovnoprávna, v rámci ktorej sa uplatňujú zákonné maximálne limity (pri nedbanlivosti) náhrady škody.

Rovnako zo systematického pohľadu je použitie občianskoprávnej zodpovednosti do určitej miery zvláštne v okamihu, keď budeme o štrajku uvažovať čisto ako o súčasti pracovnoprávnej problematiky. Pokiaľ je štrajk súčasťou úpravy kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov (kolektívneho pracovného práva), potom by bolo logické aplikovať pri vzniku škody princípy pracovnoprávnej zodpovednosti. Pracovnoprávny koncept by vychádzal z predpokladu, že za škodu, ktorú zamestnanec spôsobí zamestnávateľovi pri výkone práce zodpovedá podľa pracovnoprávnych predpisov. Extenzívnou konštrukciou by sme sa tak mohli priblížit k pracovnoprávnej zodpovednosti, hoci štrajkujúci zamestnanci sice nevykonávajú prácu, ale vzhľadom k tomu, že uplatňujú svoje právo na štrajk vychádzajúce z pracovnoprávneho vzťahu, môžeme dovodiť jed-

noznačnú priamu súvislosť s vykonávaním závislej práce.[219] Na druhú stranu musíme ale pripustiť, že konštrukcia pracovnoprávnej zodpovednosti by úplne nekorešpondovala so zmyslom pracovnoprávnych noriem a vymedzením ich pôsobnosti. Do úvahy musíme zobrať skutočnosť, že jednou zo základných charakteristik práce vykonávanej zamestnancom pre zamestnávateľa, je výkon práce v záujme zamestnávateľa. Občianskoprávna zodpovednosť sa potom podľa uvedeného východiska nejaví až tak rozporná (neakceptovateľná), skôr naopak. Škodu spôsobenú v čase realizácie štrajku môžeme skôr posúdiť ako škodu občianskoprávnu než pracovnoprávnu najmä vďaka tomu, že nie je spôsobená pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi.[220]

Pochopiteľne sa musíme zaoberať aj otázkou adresáta zodpovednostných vzťahov. Vo všeobecnej rovine je potrebné vychádzať z premisy, že škoda, ktorá vznikne v súvislosti s realizáciou práva na štrajk, je škoda vzniknutá s odkazom na kolektívnu realizáciu individuálneho práva. Vzhľadom k tomu, že na štrajk sa v českom právnom poriadku nahliada ako na prostriedok pracovného boja vychádzajúceho z koaličnej slobody[221] a spadá teda pod úpravu kolektívneho pracovného práva, môže byť nositeľom zodpovednosti výlučne subjekt kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Zodpovednosť nemôže dopadať (vzťahovať sa) na individuálnych zamestnancov. Iná situácia môže nastať pri škode, ktorá vznikne v súvislosti s konaním konkrétnych individuálnych osôb a ktorá nevznikne priamym výkonom práva na štrajk, resp. škody, ktorá vznikne zamestnávateľovi v dôsledku nezákonného štrajku.

Zodpovednostné vzťahy musíme posudzovať aj so zreteľom na fakt, v rámci akého štrajku k vzniku škody skutočne dochádza, t.j. či k škode prichádza v rámci štrajku konaného za účelom podpory požiadaviek zamestnancov a uzatvorenia kolektívnej zmluvy (štrajk vyhlásený v rámci kolektívneho vyjednávania) alebo v priebehu štrajku vyhlásenom za účelom podpory hospodárskych a sociálnych záujmov na základe čl. 27 Listiny (štrajk vyhlásený mimo ZoKV).

a) Štrajk podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní

Zodpovednostné vzťahy založené škodou vzniknutou pri uplatnení práva na štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania sú explicitne riešené prostredníctvom ZoKV.

219 GALVAS, M.: Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska). Brno : Masarykova univerzita, 1995, s. 120, ISBN 80 – 210 – 1054 – 1.

220 KALENSKÁ, M. – KALENSKÝ, P.: Stávka na železnici. Právní rádce č. 5/1997, ISSN 1210 – 4817.č. 5, s. 43 – 46. ISSN 12106410. str. 44

221 GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2012, s. 721, ISBN 978 – 80 – 2105 – 852 – 1.

Ide v podstate o špecifickú úpravu zodpovednostných vzťahov. Z pohľadu pracovného práva ju považujeme za zvláštnu konštrukciu, keďže pracovnoprávna zodpovednosť sa uplatňuje na zodpovednostné vzťahy vzniknuté v súvislosti so zaisťovaním nevyhnutnej súčinnosti tzv. technologického minima podniku, u ktorého to vyžaduje charakter výroby (práce) alebo s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach. Pracovnoprávna zodpovednosť pokrýva škodu, ktorá vznikne zamestnancovi, resp. zamestnávateľovi počas štrajku, ale v súvislosti s priamym výkonom práce (zamestnanec je účastníkom štrajku, ale zúčastňuje sa ho iba symbolicky v podobe svojho vyjadrenia alebo na prvý pohľad viditeľnou symbolikou – odznak). Pokiaľ je to totiž nevyhnutné, musia v súlade s plnením prevenčných povinností zaisťovať nevyhnutnú činnosť i účastníci štrajku.[222] Konštruovať v takomto prípade iný typ zodpovednostných vzťahov by bolo v rozpore so zmyslom pracovného práva už len preto, že zamestnanci, ktorí vykonávajú zabezpečovacie činnosti, sa naďalej riadia pokynmi zamestnávateľa.[223]

Právo na štrajk predstavuje základné, ústavou garantované, ľudské právo. Preto nie je možné zmysluplne dovodiť, že by zamestnanci mohli byť sankcionovaní za výkon svojho ústavou garantovaného práva. Na túto skutočnosť pamätal i zákonodarca, keď explicitne uvádza, že za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom jeho účastníkmi zamestnávateľovi a zamestnávateľom účastníkom štrajku, ani jeden z nich nezodpovedá.[224]

Rovnako sa ku škode spôsobenej zamestnávateľovi zamestnancami výkonom práva na štrajk tým, že zamestnanci nebudú pre zamestnávateľa pracovať, čím sa prakticky dopúšťajú porušenia svojin základných povinností (vykonávať pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov), vyjadril i Ústavný súd ČR. Ten sice reflektuje, že „*základní povinností zaměstnance v pracovně právním vztahu je osobní výkon sjednaného druhu práce podle pokynů zaměstnavatele*“ a že bežne „*jednostranné přerušení práce je teda protiprávním porušením této povinnosti ke škodě druhé strany pracovní smlouvy.*“ Súčasne však uvádza, že „*pokud je práce zaměstnanci přerušena částečně či úplně v rámci stávky, s cílem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů, odpadá znak protiprávnosti takového jednání, protože zaměstnanci jednostranných porušením*

222 ILO: Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Ženeva : International Labour Office, 2006, s. 124, ISBN 978 – 92 – 2119 – 031 – 8.

223 Ustanovenie § 19 ods. 2 ZoKV.

224 Ustanovenie § 23 ods. 2 ZoKV.

práce vykonávají svoje právo na stávku".[225] Ústavné právo na štrajk je postavené nad povinnosť vykonávať prácu.

Iné posudzovanie zodpovednosti samozrejme prichádza do úvahy v situácii, keď by bola v priebehu štrajku jednej alebo druhej strane účastníkmi štrajku spôsobená škoda (typicky majetková), ktorá by nebola spôsobená výlučne prerušením práce. V tomto prípade konštruuje ZoKV **občianskoprávnu** zodpovednosť.[226]

Primárnym nositeľom zodpovednosti za škodu, ktorá je zamestnávateľovi spôsobená v súvislosti so štrajkom, je odborová organizácia, a to predovšetkým s ohľadom na nezaistenie spomínaného technologického minima napr. výrobnej prevádzky. Odborová organizácia, ktorá rozhodla o začatí štrajku, zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej prišlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti. Rovnako bude odborová organizácia zodpovedná zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu vznikne v súvislosti s vyhlásením nezákonného štrajku. Ak teda súd rozhodne, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorá štrajk vyhlásila, zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takýmto štrajkom vznikla.

b) Štrajk mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní

V okamihu, v ktorom je zodpovednosť spojená so štrajkom realizovanom mimo ZoKV, teda vyhlásenom na základe Listiny, sa stretávame do určitej miery s odlišným prístupom. Štrajk mimo ZoKV totiž nemá pozitívnoprávnu úpravu. Vzhľadom k tomu, že sa na štrajk vyhláseným na základe Listiny, nemôže priamo použiť ZoKV *per analogiam,*je potrebné na zodpovednostné vzťahy nahliadať optikou všeobecných zásad, medzinárodných princípov a predovšetkým rozhodovacou praxou súdov.

V prvej rade si musíme opätovne uvedomiť, že predpokladom zodpovednostného vzťahu bude porušenie povinnosti. Legitímny a predovšetkým legálny výkon práva na štrajk

je právom aprobovaným prístupom, nemôže byť preto postihnutý sankciami. Ako vyplýva aj z Listiny, nikomu nemôže byť spôsobená ujma na právach pre uplatňovanie jeho základných práv a slobod.[227] Tomu nakoniec zodpovedá i znenie jednej zo základných zásad pracovnoprávnych vzťahov, podľa ktorej zamestnávateľ nesmie zamest-

225 Nález Ústavného súdu z dňa 5. 10. 2006, sp. zn. Pl ÚS 61/04.

226 Ustanovenie § 23 ods. 1 ZoKV „za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle občanského zákoníku".

227 Čl. 3 ods. 3 Listiny základních práv a svobod.

nanca akýmkoľvek spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať preto, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov.[228] Uvedený prístup bol potvrdený i v judikatúre Najvyššieho súdu ČR, ktorý síce analogicky neuplatňuje ZoKV, ale i napriek tomu dovodzuje, že v rámci pracovnoprávnych vzťahov je i výkon štrajku mimo ZoKV právom aprobovaným pre uplatnenie svojho práva. Najvyšší súd k tomu uvádza, že „*je-li u zaměstnavatele vyhlášena stávka, z logiky věci vyplývá, že pro pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem, který se stávky zúčastní, a zaměstnavatelem platí jiná hlediska než v době mimo stávku. Smyslem stávky je totiž vyvíjet nátlak na zaměstnavatele (mimo jiné i odmítáním vykonávat sjednanou práci). Proto nelze dost dobře (při respektování práva na stávku) požadovat po stávkujícím zaměstnanci dodržování všech povinností, jak vyplývají zejména z pracovní smlouvy a z ustanovení § 35 odst. 1 zák. práce (dle aktuálního stavu ust. § 38 zákoníku práce).*"[229] Zamestnávateľ teda nemôže po zamestnancovi požadovať náhradu škody, ktorá mu vznikla v súvislosti s tým, že zamestnanec počas štrajku prestal pracovať. Pochopiteľne obdobne ako v prípade štrajku vyhlásenom podľa ZoKV je týmto prístupom pokrytá len tá časť „zodpovednostných" vzťahov, ktoré by mohli vzniknúť priamym výkonom práva na štrajk, teda hromadným zastavením práce.[230] Pod takúto konštrukciu však nemôžu byť zahrnuté rôzne excesy (napr. útok na hmotný majetek zamestnávateľa či bránenie vo výkonu práce „štrajkokazom") a konanie, ktoré by nad únosnú mieru zasahovalo do práv iných osob. Realizácia práva na štrajk musí byť uskutočnená takým spôsobom chovania, ktoré neobmedzuje práva tretích osob nad nevyhnutnú mieru pre výkon práva na štrajk. Vzhľadom k tomu, že ani špeciálna norma neinklinuje k použitiu pracovnoprávnej zodpovednosti, bola by tu jednoznačne použitá (dovodená) občianskoprávna zodpovednosť.

Uvedené samozrejme platí pre výkon legálneho (zákonného) štrajku. Rozhodovanie o zákonnosti štrajku náleží pochopiteľne súdu, hoci sa možno v odbornej rovine stretnúť i s názormi, podľa ktorých nemôže byť zákonnosť štrajku posudzovaná súdom preto, lebo žiadny právny predpis neupravuje výkon štrajku realizovanom mimo ZoKV a rovnako tak aj ani súdny preskum zákonnosti štrajku.[231] Tento prístup však nebol súdnou praxou potvrdený, ba práve naopak. Vrchný súd v Prahe v roku

228 Ustanovenie § 346b ods. 4 Zákonníka práce.

229 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000.

230 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

231 ZACHARIÁŠ, J.: Úprava stávky v právním řádu České republiky. Právník č. 12/1995, s. 1207 – 1210, ISSN 0231 – 6625.

1997 vo svojom rozhodnutí dôvodil, že „*okolnost, že chybí zákonná úprava, neznamená, že by soud nemohl ve věci rozhodovat, protože to by ve svém důsledku znamenalo odepření práva (**denegatio iustitiae**), což Listina v čl. 36 nepřipouští.*“[232]. Vecne príslušným súdom je potom podľa Občianskeho súdneho poriadku určený krajský súd.[233] Pokiaľ by však išlo o akúkoľvek škodu vzniknutú v súvislosti s výkonom nezákonného štrajku (napr. štrajk s cieľom presadenia personálnych záujmov, resp. politický štrajk), potom by už samotnému zamestnancovi vznikol zodpovednostný vzťah. Zodpovednosť zamestnanca by sa naviac na rozdiel od úpravy štrajku v kolektívnom vyjednávaní neviazala na okamih súdneho rozhodnutia, ale bolo by možné náhradu škody uplatňovať k škodám vzniknutým už od vyhlásenia takéhoto nezákonného štrajku. Účasť na nezákonnom štrajku rovnako nespadá do ochranného rámca, ktorý poskytuje právny poriadok, práve naopak. Z pracovnoprávneho hľadiska môže byť účasť na nezákonnom štrajku sankčne postihnutá (posúdenie ako neospravedlnená absencia), čo zamestnávateľovi umožňuje zamestnanca postihnúť i za porušenie povinnosti (predtým pracovnej disciplíny). Zamestnávateľ môže uplatňovať i nárok na náhradu škody, keďže v prípade nezákonného štrajku sa aplikujú rovnaké kritéria ako v čase, keď sa u zamestnávateľa neštrajkuje a zamestnávateľ môže po zamestnancoch požadovať plnenie ich základných povinností.[234] Zamestnancovi by sa nemusela účasť na štrajku vyplatiť dokonca až v takej miere, že by sa tým zamestnávateľovi otvorila možnosť rozviazať so zamestnancom pracovný pomer formou výpovede pre závažné porušenie povinnosti.[235] Keďže by v uvedenom prípade neišlo o realizáciu štrajku (účel štrajku by nezodpovedal hmotnoprávnym predpokladom a cieľom), potom by bola na mieste posudzovať náhradu škody a zodpovednostné vzťahy optikou pracovného práva, t.j. išlo by o pracovnoprávnu zodpovednosť.[236]

Dopady do systému sociálneho zabezpečenia

Prerušenie práce pri realizácii štrajku so sebou logicky prináša dopady nielen do vzájomného synalagmatického vzťahu zamestnanca so zamestnávateľom, ale dotýka sa aj ďalších oblastí, typicky práva sociálneho zabezpečenia. Keď zamestnanec

232 Rozsudok Vrchného súdu v Prahe, sp. zn. 2 Co 157/97.

233 Ustanovenie § 9 ods. 2 písm. e) zákona č. 99/1963 Sb. občanského soudního řádu.

234 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 363/2002.

235 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

236 Samozrejme s prihliadnutím ku konkrétnej situácii a k splneniu základného predpokladu pracovnoprávnej zodpovednosti – subsumpcia činností pod úpravu pracovnoprávnych noriem na základe súvislosti s výkonom závislej práce.

nevykonáva prácu, nemôže mu prináležať ani mzda (resp. plat či iná odmena za prácu vykonávanú na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), ani ďalšie peňažné nároky. Okrem toho, že štrajkujúci zamestnanci nebudú počas obdobia štrajku dostávať od zamestnávateľa žiadne finančné plnenie, bude mať štrajk dopady aj na ich hmotné zabezpečenie napríklad v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti. Štrajk sa dotkne nemocenského, dôchodkového a zdravotného poistenia zamestnancov. V prípade zaisťovania rozhodného príjmu pre poskytovanie dávok pomoci v hmotnej núdzi a sociálnych služieb, sa neprihliada k strate alebo zníženiu zárobku, ktoré boli vyvolané účasťou na štrajku.[237]

V rámci systému nemocenského poistenia nenáleží zamestnancovi pri účasti na štrajku za dobu účasti napr. ošetrovné, vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve, rovnako ani nemocenské.[238] Nemocenské sa nevypláca zamestnancovi za obdobie, po ktoré trval štrajk, ak vznikla dočasná pracovná neschopnosť alebo bola nariadená karanténa najskôr dňom, ktorý nasleduje po dni, v ktorom sa zamestnanec stal účastníkom štrajku. Pokiaľ by sociálna udalosť, s ktorou zákon o nemocenskom poistení spája vznik nároku na dávku, mala nastať v období trvania štrajku, potom zamestnanec nemá nárok na výplatu takejto dávky. Nárok na výplatu dávky mu vzniká najskôr ku dňu, ktorý nasleduje po dni skončenia štrajku, resp. účasti zamestnanca na štrajku, vždy za predpokladu, že rozhodné skutočnosti pre vznik nároku na dávku trvali i v tomto okamihu.[239]

Ošetrovné sa tiež zamestnancovi nevypláca po obdobie, v rámci ktorého trval štrajk, pokiaľ potreba ošetrovania (starostlivosti) vznikla najskôr dňom, ktorý nasleduje po dni, v ktorom sa zamestnanec stal účastníkom štrajku.[240] Vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve sa nevypláca zamestnankyni za dobu, po ktorú bola účastníčkou štrajku.[241] Načrtnutá právna úprava je len vyústením účasti zamestnanca na štrajku. Každá z uvedených dávok totiž predstavuje hmotné zabezpečenie zamestnanca pre prípad sociálnej udalosti, pre ktorú nemôže zamestnanec úplne plniť svoj záväzok výkonu práce, čo vedie k zníženiu jeho príjmu. Navyše zákonom o nemocenskom poistení predvídané sociálne udalosti majú súvislosť so zdravotným stavom zamestnanca, nie s jeho subjektívnym rozhodnutím prerušiť prácu (hoci hromadne).

237 Ustanovenie § 24 ZoKV.

238 Ustanovenie § 28 ods. 6 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (ďalej aj ako „ZoNP").

239 Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

240 Ustanovenie § 40 ods. 6 ZoNP.

241 Ustanovenie § 43 ods. 2 písm. e) ZoNP.

Podporné obdobie dávok z nemocenského poistenia sa o dobu účasti na štrajku však predlžovať nebude.

Štrajky, ktoré sú bežne realizované v trvaní hodín či celého dňa, sa teda zabezpečenia zamestnanca takmer nedotknú. Z pohľadu účasti na poistení je situácia obdobná. Napr. účasť na celodennom štrajku síce zamestnancov pripraví o určitú časť mzdy, na druhú stranu to nebude taká veľká časť príjmu, ktorá by mala ovplyvniť jeho účasť v poistných systémoch. Dôležitou podmienkou účasti napr. v systéme nemocenského a v nadväznosti i dôchodkového poistenia je dosiahnutie i určitej hranice započitateľného (rozhodného) príjmu, ktorý je pre rok 2013 stanovený na 2500 Kč (pre zamestnanca v pracovnom pomere a zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohody o pracovnej činnosti), resp. viac ako 10 000 Kč (pre zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohody o vykonaní práce). Pri klasických štrajkoch táto hranica nebude dosiahnutá, preto bude naďalej trvať povinnosť zamestnávateľa platiť a odvádzať za zamestnanca poistné. Pre účely dôchodkového poistenia predstavuje účasť na zákonnom štrajku dobu poistenia (pri posudzovaní doby sa doba účasti na štrajku posudzuje ako doba, v ktorej „bola práca vykonávaná"). To samozrejme zodpovedá i logickým úvahám, keďže výkon práva na štrajk nepredstavuje skončenie pracovnoprávneho vzťahu, ale iba suspenziu pracovných povinností, ktoré z neho plynú.[242] Nemenej významným, pri výklade dopadov štrajku do systému sociálneho zabezpečenia, je i jeho posúdenie z pohľadu jeho zákonnosti/nezákonnosti. Pokiaľ by totiž išlo o nezákonný štrajk, potom by sa doba účasti na štrajku pre účely dôchodkového poistenia posudzovala ako neospravedlnená absencia. Z pohľadu účasti na dôchodkovom poistení je potrebné vnímať význam rozhodného príjmu, ktorý vo výsledku môže ovplyvniť povinnosť odvádzať poistné, resp. účasť na ňom. V prípade štrajku, s ktorým je možné sa stretnúť v ČR, nezohráva táto skutočnosťprakticky žiadnu úlohu.

Okrem nemocenského a dôchodkového poistenia má štrajk dôsledky aj v systéme zdravotného poistenia. Z pohľadu zdravotného poistenia sa štrajk posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci, keď povinnosť úhrady poistného za zamestnanca i zamestnávateľa patrí zamestnávateľovi. Písomnou zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa však môže zamestnanec zaviazať zaplatiť zamestnávateľovi celú či čiastočnú výšku sumy zodpovedajúcej poistnému, ktorú má za zamestnanca zamestnávateľ uhradiť v období, keď zamestnancovi poskytol pracovné

242 Ustanovenie § 38 ZP.

voľno bez náhrady mzdy. Pri neospravedlnenej absencii zamestnanca v práci (v prípade nezákonného štrajku) je zamestnanec povinný zamestnávateľovi zaplatiť sumu zodpovedajúcu poistnému, ktorú zamestnávateľ uhradil za zamestnanca za túto dobu. Bežne teda zamestnávateľ po zamestanncovi úhradu poistného požadovať nemôže.

Právo na štrajk a rekodifikácia Občianského zákonníka (všeobecného práva skromného)

Právna úprava na štrajk je v Českej republike historicky zakotvená všeobecne v Listine a následne v jedinom právnom predpise, ktorým je ZoKV. Takáto premisa platí od vzniku Českej republiky k 1. januáru 1993. Od 1. januára 2014 v českom právnom poriadku prichádza k podstatným zmenám. K 1. 1. 2014 by mala nadobudnúť účinnosť rekodifikácia všeobecného práva súkromného založená na novom Občianskom zákonníku prijatom v roku 2012.[243] Rekodifikácia sa dotkne celej rady právnych predpisov, ZoKV zostane nedotknutý. Nová právna úprava by teda nemala na doterajšom právnom rámci práva na štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania alebo mimo neho nič zmeniť.

Zvažovať musíme i nepriame dopady. Nový Občiansky zákonník vo svojom ustanovení § 3025 upravuje svoju čiastočnú pôsobnosť na oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, keď uvádza, že „*ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu,v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.*“ Rekodifikácia sa práva na štrajk dotkne nepriamo, keďže s účinnosťou nového Občianského zákonníku príde k úplnej derogácii zákona o združovaní občanov. Pravidlá pre zakladanie odborových organizácii, ako jediného oprávneného subjektu k vyhláseniu štrajku v rámci kolektívneho vyjednávania, budú do budúcna vychádzať zo spolkovej úpravy a budú sa spravovať ustanoveniami §§214 a násl., resp. ustanoveniami § 3025 ods. 2 nového Občianského zákonníka. Po novom sa v súvislosti s odborovou organizáciou nebude hovoriť už o združení, ale o spolku. Pravidlá a podmienky pre zakladanie odborových organizácii zostávajú prakticky nezmenené.

243 Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník.

Záver

Neexistuje významnejší a súčasne kontroverznejší prostriedok ochrany práv zamestnancov, než je realizácia práva na štrajk. Jeho použitie v praxi svedčí o zásadnom narušení sociálneho zmieru medzi zamestnávateľom, jeho zamestnancami a zástupcami zamestnancov. Súčasne signalizuje dosiahnutie najvyššieho stupňa emocionálneho vypätia zamestnancov, ktorí si už nevedia chrániť svoje práva a záujmy inými, štandardnými, prostriedkami sociálneho dialógu, resp. ich použitie v praxi zlyhalo. Dôležitosť práva na štrajk na rozdiel od jeho praktického používania kontrastuje nielen s jeho nedostatečnou, nevhodnou, právnou úpravou, ale aj s mierou informovanosti a formálnej pripravenosti zamestnancov uskutočniť a podniknúť potrebné kroky k jeho samotnej realizácii. Zamestnanci, ale mnohokrát aj ich zástupcovia, nevedia či, ako, kedy a s akými právnymi následkami môžu v praxi realizovať svoje ústavné právo na štrajk, čo do značnej miery ovplyvňuje aj ich ochotu výraznejšie vystúpiť na ochranu vlastných práv. Ochotu štrajkovať pochopiteľne determinuje i ekonomická situácia zamestnancov, ktorí v súlade s premisou o lepšej nejakej práci ako žiadnej, majú silné zábrany realizácie práva na štrajk. Takáto situácia nás privádza do bludného kruhu. Ekonomický rozmer je tým najsilneším mechanizmom obmedzujúcim ľudské práva a slobody. Neochota postaviť sa na ochranu svojich práv, ktorá zároveň spôsobuje absenciu akéhokoľvek budúceho zlepšenia, odsudzuje zamestnancov do pozície večných štatistov bez náznaku zvýšenia životnej úrovne, skvalitnenia životného štandardu a trvalej chudoby. Liberalizácia, flexibilita a neviditeľná ruka trhu sú pojmy vyspelej, bohatej, Európy, ktorá si môže dovoliť ukrajovať zo sociálnych a pracovnoprávnych výhod zamestnancov, protože ich úroveň prekonala bežné štandardy ľudskoprávnej ochrany už niekde po druhej svetovej vojne. V Slovenskej republike a slovenskom pracovnom práve bohužiaľ akékoľvek zníženie pracovnoprávnej ochrany hraničí s porušovaním základných ľudských práv a slobôd. Nadnesene možno veľmi vhodne použiť konštatovanie, že „kde nič nie je, ani smrť neberie“. Bohužial. Akékoľvek úvahy o posilnení flexibilizačných mechanizmov v pracovnoprávnych inštitútov budú vyvolávať ďalšie sociálne napätie a prehlbovať regionálne i národné rozdiely.

Mnohokrát predvídaný okamih, kedy dôjde zamestnancom trpezlivosť, sa zdá bližšie ako kedykoľvek predtým.

Zoznam použitej literatury

- ALES, E. – NOVITZ, T. (eds.*): Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe. Striking the Balance*. Intersentia, Social Europe Series, Volume 23. Antwerp – Oxford – Portland, 2010, 273 s., ISBN 978 – 94 – 000 – 0072 – 8.
- ALES, E. et al.: *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future*. Final Report. European Commission – DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2. 2006. Dostupné na: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4641&langId=en.
- BARANCOVÁ, H.: *Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike.* In: Právo a zaměstnaní, č. 1/2002, s. 14, ISSN 1211 - 1139.
- BARANCOVÁ, H.: *Právna úprava štrajku vo svete*. In: Justičná revue č. 11/1991, s. 32 – 40, ISSN 1335 – 6461.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2006, s. 743, ISBN 80 – 89085 – 52 – 0.
- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čenek s.r.o., 2013, s. 40 a násl., 978 – 80 – 7380 – 422 – 0.
- BARNARD, C.: *A proportionate response to proportionality in the field of collective action.* In: European Law Review, 2012, 37(2), s. 117 – 135.
- BERCUSSON, B.: *Assessment of the opinions of the Advocates General in Laval and Viking and Six Alternative Solutions*. ETUC 2007. Dostupné na: http://www.etuc.org/IMG/pdf_05-EN-ECJ_judgements_9-11-20071.pdf .
- BERCUSSON, B.: *European Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, 752 s., ISBN 978 – 0 – 521 – 61350 – 7.
- BLAINPAIN, R.: *European Labour Law*. 13th Revised Edition, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012, 1008 s., ISBN 978 – 90 – 411 – 4022 – 7.
- BLAINPAIN, R. – Swiatkowski, A. M. (eds.): *The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area & Russia.* Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009, 248 s., ISBN 978 – 90 – 411 – 2850 – 8.
- BLAINPAIN, R. (ed.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in industrialized Market Economies.* Xth Revised Edition. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International 2010, 848 s., ISBN 978 – 90 – 411 – 3348 – 9.
- BLAINPAIN, R.: *Who pays the price. The Laval & Viking Cases*. In: Bulletin of Comparative Labour Relations, Nr. 69, 2009, IXX-XXII (4 s.). ISSN 0770 – 3724.
- BOURQUE, R. – Hennebert, M.A.: *Cross-border trade union action in a Canadian multinational corporation.* In: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 27, No. 3 (2011), s. 271 – 286.
- BRONSTEIN, A.: *International and Comparative Labour Law*. Geneva: ILO/Palgrave Macmillan, 2009, 285 s., ISBN 978 – 92 – 2 – 122192 – 0.

- BRUUN, N. - BUCKER, A.: *Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances.* ETUI Policy brief No 4/2012. Dostupné na internete: http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Critical-assessment-of-the-proposed-Monti-II-regulation-more-courage-and-strength-needed-to-remedy-the-social-imbalances.
- BULLA, M.: *Právo na štrajk*. In: Teoretické úvahy o práve. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, 17 s., ISBN 978 – 80 – 8082 – 467 – 9.
- BUSCH, K.: *Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells. In: Welche Zukunft hat Europa*. Bad Iburg: Grote Druck GmbH, Friedrich Ebert Stiftung Berlin, 2012, s. 69 – 83, ISBN 978 – 3 – 933998 – 48 – 4.
- BORGUĽA, J.: *Nová módna vlna: štrajky*. Európsky sociálny fond, s. 31. Dostupné na internete: www.socdi.zep.sk/get_document.php?docid=234.
- CONTRERAS, R. – R.: *Employee representatives in an enlarged Europe*. Volume I., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008, s. 26 a násl., ISBN 978 92 – 79 – 08928 – 2.
- DAVIES, A.: *One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases. The ECJ*. In: Industrial Law Journal. 2008, č. 37, s. 126 – 148, ISSN 1464 – 3669.
- DRGONEC, J.: *Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky.* In: Justičná revue č. 6 - 7/2007, s. 759 – 780, ISSN 1335 – 6461.
- DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republik. Komentár*. Šamorín : Heuréka, 2012, s. 658, ISBN 80 – 891 – 2273 – 8.
- DRÓTOVAN, M.: *Občianska neposlušnosť a právo na odpor*. In: Pravé spektrum. ISSN 1335 – 8715. Dostupné na internete: http://www.prave-spektrum.sk/article.php?745.
- DORSSEMONT, F. - VAN HOEK, A.: *Collective action in labour conflicts under the Rome II regulation. Part I and Part II*. In: European Labour Law Journal. Volume 2 (2011), No. 1, s. 48 – 75 and No. 2, s. 101 – 118.
- EWING, K. D.: *The Draft Monti II Regulation: An Inadequate Response to Viking and Laval.* The Institute of Employment Rights. March 2012. Dostupné na internete:
- http://www.ier.org.uk/sites/ier.org.uk/files/The%20Draft%20Monti%2011%20Regulatioin%20by%20Keith%20Ewing%20March%202012.pdf .
- GALVAS, M.: *K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu* ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3, ISSN 1211 – 1139.
- GALVAS, M.: *K některým základním problémům kolektivního pracovního práva*. In: Právo a zaměstnání. Praha. Orac, č. 1/2002, s. 9, ISSN 1211 – 1139.

- GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 655 a násl., ISBN 80 – 210 – 3558 – 7.
- GALVAS, M.: *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska).* Brno : Masarykova univerzita, 1995, s. 120, ISBN 80 – 210 – 1054 – 1.
- GALVAS, M.: *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita,Právnická fakulta, Právnické sešity č. 21, s. 21, 1993, ISBN 80 – 210 – 0628 – 5.
- GALVAS, M.: *Kolektivní pracovní právo České republiky*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita - Právnická fakulta, 1995, ISBN: 80-210-1054-1, str. 104 – 105.
- GERNINON, B. – ODERO, A. – GUIDO, H.: *Principles concerning the Right to Strike*. ILO, 1998.
- GLANCE, S.N. – HUBERMAN, B.A.: *The Outbreak of Cooperation.* Journal of Mathematical Sociology, Vol. 17, No. 4, p. 281 – 302. Dostupné na internete: http://www.casos.cs.cmu.edu/education/phd/classpapers/ Glance_Outbreak_1993.pdf.
- HAINZ, B.: *Arbeits- und Sozialrecht in Mittel- und Osteuropa*. Wien: MANZ, 2010, 285 s., ISBN 978 – 3 – 214 – 08791 – 3.
- HEINZLE, G.: *Lehrerstreik aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Bregenz 2009. Dostupné na internete: http://www.bildungsgewerkschaft.at/downs/streik-arbeitsrecht.pdf.
- HENDRICKX, F.: *Beyond Viking and Laval: the evolving European context.* In: Comparative Labor Law and Policy Journal. 2011, 32 (4), ISSN 1095 – 6654.
- HENDRICKX, F.: *Waiting for the "full Monti/y".* (Editorial). In: European Labour Law Journal. Volume 3 (2012), No 1, s. 2 – 4.
- HORECKÝ, J.: *Institut stávky v českém pracovním právu.* In: Naděje právní vědy 2010. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 292, ISBN 978 – 80 – 7380 – 323 – 0.
- HORECKÝ, J.: *Institut stávky v českém pracovním právu.* In: KNOLL, V.: *Naděje právní vědy: Býkov 2010* Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 287 – 295, ISBN 978 – 80 – 7380 – 323 - 0.
- HRABCOVÁ, D. a kol.: *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008, Edice učebnic právnické fakulty MU č. 420, s. 24, ISBN 978 – 80 – 210 – 4773 – 0.
- CHYSKÝ, J. Stávka a právo na stávku. *Právník*, 1969, č. 7, s. 512 – 513, ISSN 0231 – 6625.
- KALLAB, J. – HERRNRITT, V.: *Trestní zákony československé platné v Čechách a v zemi Moravskoslezské,* 3. přepracované a značně rozmnožené vydání. Praha, 1993, s. 621.
- KALENSKÁ, M. – KALENSKÝ, P.: *Stávka na železnici*. Právní rádce č. 5/1997, ISSN 1210 – 4817.
- KLÍMA, K.a kol.: *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 807, ISBN 80 – 86898 – 44 – X.
- KUBÍNKOVÁ, M.: *Sebeobrana zaměstnance, aneb, Jak přežít v zaměstnání*. Praha: Sondy, 2002, s. 121, ISBN 80 – 902 – 7669 – 5.

- ĽALÍK, M.: Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 6, ISSN 1336 – 0280.
- MADLEŇÁK, A.: *Postavenie marketingu v procese plánovania regionálneho rozvoja*. In: QUAERE 2013. Hradec Králové: Magnanimitas, 2012, s. 63 – 68, ISBN 978 – 80 – 905243 – 0 – 9.
- MAIR, A.: *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältnissvon kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung*. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4, ISBN 978 – 3 – 211 – 09413 – 6.
- MALMBERG, J.: *Trade union liability for "EU-unlawful" collective action*. In: European Labour Law Journal, Volume 3 (2012), No. 1, s. 5 – 18.
- MALMBERG, J. – Johansson, C.: *The Commission's Posting Package*. In: European Policy Analysis, 2012 (8), 16 s. Dostupné na internete: www.sieps.se.
- MARHOLD, F.: Osterreichisches Arbeitsrecht. Wien: Springer-Verlag/Wien, 2012, s. 27 a násl., ISBN 978 – 3 – 211 – 99404 – 7.
- MATÚŠ, J.: *Základy marketingu a marketingovej komunikácie*. Trnava: UCM v Trnave, 2005, 166 s., ISBN 80 – 89220 – 00 – 2.
- MORRIS, G. S. – Archer, T. J.: *Collective Labour Law*. Hart Publishing, 2000, 710 s. ISBN 978 -18 – 411 – 3177 – 1.
- MULLER, G.: *Grundsätzliche Fragen zum Recht des Arbeitskampfes*, DRdA 1953, H 7, 1.
- OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I.: *Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike*. In: Days of public law. Brno: Masayrkova univerzita, 2007, s. 140 – 150, ISBN 978 – 80 – 210 – 4430 – 2.
- OLŠOVSKÁ, A.: Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: Debaty mladých právníků. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007, s. 76 – 79, ISBN 978 – 80- 244 – 1925 – 1.
- ORLANDINI, G.: *Trade union rights and market freedoms: The European court of justice sets out the rules*. In: Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 29:573, s. 573 – 604.
- PALČÁKOVÁ ZIMMERMANN, J.: *Modely kolektívnych akcií*. In: Sociálne a politické analýzy, č. 4/2010. s. 67, ISSN 1337 – 5555.
- SCHARF, A.: *Das Arbeitsrecht der Russischen Föderation und der Republik Belarus*. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, 1999, s. 171 a násl., ISBN 3 – 631 – 35387 – 1.
- SCHLIEMANN, H.: *Streik in Daseinsvorsorge*. In: Recht der Arbeit č. 1/2012, s. 14 a násl., ISSN 0342 – 1945.
- SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Právna úprava štrajku v Slovenskej republike*. In. Právna revue, č. 3/2012, s. 39 – 45, ISSN 1338 – 5593.

- STEWARD, A. – BELL, M. (ed): *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states*. Liverpool: The Institute of Employment Rights, 2008. Dostupné na internete: http://www.ier.org.uk/system/files/The+Right+to+Strike+A+Comparative+Perspective.pdf
- Tans, S. Case report on Laval and Viking. In: European Journal of Migration Law 10 (2008), s. 249 – 275.
- ŠIMEČKOVÁ, E.: *Právní úprava stávky ve Francii*. In: HRABCOVÁ, D.: *Pracovní právo 2011: sociální dialog: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno : Masarykova univerzita, 2011, s. 79 – 98, ISBN 978 – 80- 2105 – 438 – 7.
- ŠUBRT, B.: *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*, 1. vydání. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991, s. 77, ISBN 80 – 208 – 0231 – 2.
- ŠVEC, M. – SZABOVÁ, L.: *Zdravotnícki zamestnanci a právo na štrajk*. In: Právo a manažment v zdravotníctve č. 4/2012, s. 23 – 28, ISSN 1338 – 2071.
- ŠVEC M. a kol.: *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čenek, s.r.o, 2010, s. 162, ISBN 978 – 80 – 7830 – 308 – 7.
- TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávatelia a zamestnanecké rady*. Košice: PressPrint, 2004, ISBN 80 – 8908 – 413 – 3.
- TOMAN, J.: *Zamestnanecká rada – vznik, fungovanie, zánik*. In: PMPP – Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 6-7/2013, s. 379 – 403, ISSN 1335 – 1508.
- TULÍK, M. – HLADKÁ, N.: *Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne prípady*. Bratislava : NBZ, 2009, s. 3 a násl.. Dostupné na internete: http://www.priamaakcia.sk/data/File/NBZ/P_A.pdf.
- VAN HOEK, A. – HENDRICKX , F. et al.: *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements. Study undertaken on behalf of the European Commission*, Contract number VC/2009/0157. 2009. Dostupné na internete:
- ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4815&langId=en
- WAGNEROVÁ, E. et al.: *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 599, ISBN 978 – 80 – 7357 – 750 – 6.
- WARNECK, W.: *Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview*. Brussels: ETIU-REHS, 2007. Dostupné na internete:
- http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Redaktionen/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.
- WARNECK, W.: *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku*. Srovnávací přehled. Zpráva 103. Brusel: ETUI – REHS, 2008, 76 s., ISBN 978 – 2 – 87452 – 111 – 9.
- WENGER, S.: *Zulässige Mittel im Arbeitskampf*. Bern: Stämpfli Verlag AG BERN, 2007, s. 30 a násl., ISBN 3 – 7272 – 0696 – 9.
- WILLBORN, S. L.: *Laval, Viking, and American Labor Law*. Dostupné na internete: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1600182.

- ZACHARIÁŠ, J.: *Úprava stávky v právním řádu České republiky*. Právník č. 12/1995, s. 1207 – 1210, ISSN 0231 – 6625.
- ZACHAR, D.: *História a súčasnosť sociálneho dialógu v SR so zameraním na štrajky, štrajková legislatíva.* Národný projekt Centrum sociálneho dialógu, Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Bratislava, december 2011/marec 2012.
- ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A.: *Otvorené inovácie: teória a prax: vedecká monografia*. Łódź : Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2012. 143 s. ISBN 978 – 83 – 7729 – 188 – 7.

O autoroch

JUDr. Marek Švec, PhD.

Marek Švec pôsobí ako vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania na Odborovom zväze KOVO a súčasne ako odborný asistent na Fakulte sociálnych vied Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. V súčasnosti je rovnako vedený ako sprostredkovateľ kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2013 – 2015. Je spoluriešiteľom niekoľkých medzinárodných vedeckých projektov, z ktorých možno spomenúť projekt „Kultúry sveta práce" Nadácie Friedricha Eberta, v ktorom pôsobí ako vedúci autorského kolektívu projektu. Absolvoval niekoľko zahraničných študijných pobytov na Právnických fakultách Paris Lodron Universität Salzburg, Karl-Franzens-Universität Graz, Masarykovej univerzity v Brne a Univerzite Karlovej v Prahe. Je autorom a spoluautorom niekoľkých domácich a zahraničných monografických diel a desiatok vedeckých prác z oblasti pracovného práva. Vo svojej vedeckej činnosti sa zameriava predovšetkým na nadnárodný rozmer pracovnoprávnych vzťahov, osobitne na úrovni Európskej únie. Významnú časť jeho práce tvorí problematika transnacionalizácie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov s dôrazom na samotný proces kolektívneho vyjednávania a ochranu práv zamestnancov formou nátlakových prostriedkov.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD., LL.M.

Martin Bulla vyštudoval právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave a politológiu na Filozofickej fakulte Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. Donedávna pôsobil ako interný doktorand na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Skúsenosti z aplikačnej praxe nadobudol počas práce na okresnom súde a neskôr v advokátskej kancelárii. Vo svojej vedeckej a publikačnej činnosti sa zameriava najmä na problematiku medzinárodného a európskeho pracovného práva; špecializáciu v tejto oblasti si prehĺbil štúdiom LLM programu International and European Labour Law na Právnickej fakulte v Tilburgu. Je tiež spoluriešiteľom výskumného projektu Vedeckej a grantovej agentúry SR. Absolvoval viacero zahraničných výskumných pobytov a stáží, napríklad na Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies alebo v organizácii UNI Global Union.

JUDr. Simona Schuszteková

Simona Schuszteková pôsobí ako členka Predsedníctva Odborového zväzu KOVO. Vyštudovala právo na Univerzite Komenského v Bratislave. V súčasnosti rovnako pôsobí ako doktorantka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Právnickej fakulty Trnavskej Univerzity. Od roku 2001 sa venuje výlučne problematike pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. V pracovnoprávnej oblasti sa zaoberá predovšetkým kolektívnym vyjednávaním na podnikovej úrovni, právnym a metodickým poradenstvom, ako aj pomoci pri zastupovaní v súdnych sporoch pre členov viac ako 200 odborových organizácií.

Mgr. Jan Horecký

Jan Horecký sa aktívne venuje teoretickým i praktickým otázkam pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia s dôrazom na oblasť kolektívneho pracovného práva. V súčasnosti pôsobí ako interný doktorand na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Právnickej fakulte Masarykovej univerzity Brno pod odborným vedením prof. JUDr. Zdeňky Gregorovej, CSc. Popri akademickej pôdy taktiež pôsobí ako právny poradca na centrále odborových zväzov ČMKOS.

JUDr. Martin Vavro

Martin Vavro pôsobí ako vedúci metodického pracoviska Bratislava Odborového zväzu KOVO. Vyštudoval právo na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Od roku 2005 sa venuje problematike pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Praktické poznatky z oblasti práva sociálneho zabezpečenia nadobudol v rámci svojho pôsobenia v Sociálnej poisťovni, kde sa špecializoval na oblasť sociálneho poistenia. V pracovnoprávnej oblasti sa zaoberá predovšetkým kolektívnym vyjednávaním na podnikovej úrovni, právnym a metodickým poradenstvom, ako aj poskytovaním právnej pomoci formou právneho zastupovania členov v pracovnoprávnych sporoch. Osobitne sa špecializuje na odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Súčasne je vedený ako sprostredkovateľ kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2013 – 2015.

Príloha č. 1

Zamestnanci ..... (názov spoločnosti), ... (adresa), PSČ ....., Bratislava

Hlasovanie o štrajku
v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy

Výbor Základnej organizácie ..... (názov základnej organizácie), v súlade so zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, § 17 ods.1, organizuje hlasovanie o štrajku v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy na roky ..... – ..... medzi odborovou organizáciu a zamestnávateľom.

V súlade s Vyhlásením zo zhromaždenia zamestnancov z dňa ..... podporujem aktivity odborovej organizácie k splneniu požiadaviek odborovej organizácie a zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

Svojim podpisom vyjadrujem súhlas s vyhlásením štrajku.

Por.č.	Meno	Priezvisko	Bydlisko (obec, ulica, číslo domu)	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
12.				
13.				
.....				

Táto hlasovacia listina slúži výlučne pre vnútornú potrebu odborovej organizácie. Výbor Základnej organizácie ..... zaručuje jej zabezpečenie voči zneužitiu voči osobám, ktoré sú na nej uvedené.

Výbor Základnej organizácie ..... rozhodne o vyhlásení štrajku na základe výsledkov hlasovania.

predseda Výboru Základnej organizácie

Príloha č. 2

Výbor Základnej organizácie ..... (názov základnej organizácie), ... (adresa), PSČ ..... Myjava

.....
.....
.....
(názov spoločnosti)

Oznámenie o vyhlásení a začatí štrajku

V súlade s príslušnými ustanoveniami Zákona o kolektívnom vyjednávaní Vám oznamujeme, že Výbor základnej organizácie ..... na svojom zasadnutí dňa ..... na základe výsledkov všetkých predchádzajúcich kôl kolektívneho vyjednávania, neúspešného rokovania pred sprostredkovateľom a hlasovania zamestnancov o štrajku rozhodol o vyhlásení štrajku na podporu požiadavky rastu priemernej mzdy v roku ..... o ..... **%** (napr.).

Prvé kolo štrajku začne dňa ..... Štrajk sa uskutoční v rozsahu ..... (hodín, pracovných zmien) v čase **od ..... do .....**. Ak bude ďalšie kolo rokovania o raste priemernej mzdy neúspešné, štrajk bude pokračovať dňa ..... **v rozsahu .....**. Ak ani toto zastavenie práce nepovedie k dohode, Výbor Základnej organizácie ..... oznámi zamestnávateľovi termín začiatku časovo neobmedzeného štrajku.

Výbor Základnej organizácie ..... žiada zamestnávateľa, aby v termíne dva pracovné dni pred začiatkom štrajku oznámil Výboru Základnej organizácie ....., rozsah nevyhnutných činností a služieb, ktorých prerušením alebo zastavením by mohlo dôjsť k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb alebo ku škode na strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku, aby Výbor Základnej organizácie ..... mohol poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť v súlade so Zákonom o kolektívnom vyjednávaní.

Počas štrajku sú štrajkujúcich oprávnení zastupovať:

- .....,
- .....,
- .....

....., dňa .....

predseda Výboru Základnej organizácie

Príloha č. 3

Výbor Základnej organizácie ..... (názov základnej organizácie), ... (adresa), PSČ ..... Myjava

.....
.....
.....
(názov spoločnosti)

Oznámenie o skončení štrajku

V súlade s príslušnými ustanoveniami Zákona o kolektívnom vyjednávaní Vám oznamujeme, že Výbor Základnej organizácie ..... na svojom zasadnutí dňa ..... na základe výsledkov rokovaní medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom počas štrajku vyhláseného na deň ..... a vyriešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a podpísania dohody zmluvných strán v sporných bodoch, rozhodol o skončení štrajku v čase o ..... Zamestnanci nastúpia riadne do práce počínajúc ..... pracovnou zmenou, dňa .....

....., dňa .....

predseda Výboru Základnej organizácie

KULTÚRA SVETA PRÁCE
Právo na štrajk

Autori: JUDr. Marek Švec, PhD., Mgr. et. Bc. Martin Bulla, PhD., LL.M.,
JUDr. Simona Schuszteková, Mgr. Jan Horecký, JUDr. Martin Vavro

Recenzenti: prof. JUDr. Zděnka Gregorová, CSc.,
doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD,
JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.,
JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Vydavateľ: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR 2013
Bratislava, 2013

Vedecká monografia vznikla ako výstup projektu Nadácie Friedricha Eberta, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce".

ISBN 978 – 80 – 89149 – 29 – 2