

## ŠTRAJK – LEGÁLNY, NELEGÁLNY, DIVOKÝ A MOŽNOSTI OCHRANY ZAMESTNÁVATEĽA PRED NEZÁKONNÝM ŠTRAJKOM

### PREDNÁŠAJÚCI:

**Mgr. Andrej Guba, LL.M.**, vedúci advokát a prokurista  
Advokátska kancelária **SOUKENÍK – ŠTRPKA, s. r. o.**  
Sídlo: Šoltésovej 14, 811 08 Bratislava  
Pobočka (alternatívne): Štúrova 74/138, 949 35 Nitra  
Email: andrej.guba@akss.sk  
Mobil: +421 908 066 911  
Web: www.akss.sk



### VYBRANÉ OTÁZKY:

- Právo na štrajk ako základné ústavné právo
- Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní
- Tzv. divoký (ústavnoprávny) štrajk
- Kedy je štrajk nelegálny?
- Zodpovednosť za škodu, ktorá vznikla zamestnávateľovi v súvislosti so štrajkom a jej náhrada
- Prostriedky ochrany práv zamestnávateľa pri nelegálnom štrajku (návrh na určenie nezákonnosti štrajku súdom, návrh na vydanie neodkladného opatrenia o porušení štrajku až do rozhodnutia o jeho ne/zákonnosti)
- Úvahy de lege ferenda o tom, ako by mala vyzeráť právna úprava práva na štrajk, aby chránila zamestnávateľa pred nezákonným štrajkom a zároveň neprimerane nezasahovala do práva zamestnancov na štrajk

### OBSAH:

- I.** Pramene právnej úpravy práva na štrajk
- II.** Pojem „štrajk“
- III.** Pôvod slova „štrajk“
- IV.** Delenie štrajkov (druhy štrajkov)
- V.** Obmedzenia práva na štrajk vyplývajúce z Ústavy SR a zo zákona o kolektívnom vyjednávaní
- VI.** Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
  - Postup pri vyhlásení štrajku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
  - Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
  - Dôvody nezákonnosti štrajku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
- VII.** Súdne preskúmanie zákonnosti štrajku
- VIII.** Návrh na nariadenie neodkladného opatrenia
- IX.** Pracovnoprávne následky rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku
- X.** Zodpovednosť za škodu spôsobenú počas štrajku
- XI.** Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy c/a ústavnoprávny štrajk
- XII.** Podmienky vyhlásenia ústavnoprávneho (tzv. divokého) štrajku

## I. PRAMENE PRÁVNEJ ÚPRAVY PRÁVA NA ŠTRAJK

1. zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ZP) – článok 10 základných zásad:  
*„Zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky.“*
2. ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ÚSR) – článok 37 ods. 4:  
*„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.“*
3. ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon FZ ČaSFR – článok 27 ods. 4:  
*„Právo na štrajk je zaručené za podmienok ustanovených zákonom; toto právo neprislúcha sudcom, prokurátorom, príslušníkom ozbrojených síl a príslušníkom bezpečnostných zborov.“*
4. zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ZoKV) – § 16 až 26:  
*„Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk. Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.“*
5. vyhláška MZV č. 120/1976 Zb. o Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach – článok 8 písm. d):  
*„Štáty, zmluvné strany paktu, sa zaväzujú zabezpečiť právo na štrajk za predpokladu, že a uskutočňuje v súlade so zákonmi príslušnej krajiny.“*
6. Charta základných práv Európskej únie (súčasť Lisabonskej zmluvy) zverejnená v Úradnom vestníku EÚ 2010/C 83/02 – článok 28:  
*„Pracovníci a zamestnávateľia 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.“*
7. zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (CSP) – ust. § 23

## II. POJEM „ŠTRAJK“

- ÚSR definíciu práva na štrajk neobsahuje
- podľa ZoKV sa ním rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami (§ 16 ods. 2 ZoKV)
- právo na štrajk je individuálne právo každého zamestnanca, spočívajúce v oprávnení prerušiť výkon práce s cieľom ochrany jeho hospodárskych a sociálnych záujmov, ktoré však môže byť uplatnené len hromadne (má vždy skupinový charakter)
- nie každé prerušenie práce má povahu štrajku, nakoľko môže nastať aj z rôznych prevádzkových dôvodov
- patrí medzi tzv. kolektívne akcie (napr. spomalenie práce – go-slow, okupácia priestorov bez prerušenia práce, demonštrácia mimo priestorov zamestnávateľa – picketing, práca podľa predpisov – work-to-role, hromadné výpovede, a pod.)

## III. PÔVOD SLOVA „ŠTRAJK“

- slovenský výraz „štrajk“ sa odvodzuje od pôvodného anglického termínu „to strike“ ako spôsob označenia kolektívneho správania zamestnancov vo forme odmietnutia výkonu práce ako prostriedku k presadeniu zlepšenia pracovných podmienok
- v nemeckom jazyku „herumstreichen“ = potuľovať sa
- v anglickom jazyku „to strike“ = odhodenie (zanechanie) práce

#### IV. DELENIE ŠTRAJKOV (DRUHY ŠTRAJKOV)

1. podľa právnej úpravy:
  - a) štrajky právom upravené (regulované zákonom o kolektívnom vyjednávaní)
  - b) štrajky právom neupravené (tzv. ústavnoprávne)
2. podľa vzťahu k právu:
  - a) štrajky legálne (také, ktoré právny poriadok pripúšťa)
  - b) štrajky nelegálne (také, ktoré právny poriadok nepripúšťa)
3. podľa sledovaného cieľa:
  - a) štrajky hospodárske (za účelom presadenia hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov)
  - b) štrajky politické (za účelom presadenia politických práv, najmä v časoch zmien politických režimov)
4. podľa záujmov:
  - a) štrajky samostatné (zamestnanci štrajkujú za presadenie vlastných záujmov)
  - b) štrajky solidárne (zamestnanci štrajkujú na podporu iných štrajkujúcich)
5. podľa intenzity a doby trvania:
  - a) štrajky dlhodobé, tzv. ostré (trvajúce do doby presadenia vlastných požiadaviek, resp. do dosiahnutia kompromisu)
  - b) štrajky krátkodobé, tzv. výstražné (majú zamestnávateľa varovať pred možnosťou ostrého štrajku)
6. podľa spôsobu uskutočnenia:
  - a) štrajky okupačné (zamestnanci sú na svojich pracoviskách, ale prácu nevykonávajú)
  - b) štrajky tradičné (zamestnanci nie sú na svojich pracoviskách)

#### V. OBMEDZENIA PRÁVA NA ŠTRAJK VYPLÝVAJÚCE Z ÚSR a ZoKV

1. ÚSR nepriznáva právo na štrajk nasledovným kategóriám zamestnancov:
  - sudcovia
  - prokurátori
  - príslušníci ozbrojených síl
  - príslušníci ozbrojených zborov
  - príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov
2. ZoKV považuje za nezákonný štrajk nasledovných kategórií zamestnancov (v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy):
  - zamestnanci zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov
  - zamestnanci pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov
  - zamestnanci pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky
  - zamestnanci zabezpečujúci telekomunikačnú prevádzku a zamestnanci obsluhujúci a prevádzkujúci verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov
  - zamestnanci, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia
  - štátni zamestnanci vymenovaní za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila života alebo zdravie obyvateľstva

## VI. ŠTRAJK V SPORE O UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

### A.) Postup pri vyhlásení štrajku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy:

- musia byť kumulatívne splnené nasledovné podmienky:
  - a) prebieha kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
  - b) zmluvné strany požiadali sprostredkovateľa kolektívneho sporu o riešenie kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
  - c) medzi stranami nedošlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom
  - d) strany nepožiadali rozhodcu kolektívneho sporu o riešenie kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
  - e) strany vyčerpali všetky ostatné možnosti, ako dosiahnuť uzatvorenie kolektívnej zmluvy
- štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje odborový orgán
- s vyhlásením štrajku a s rozhodnutím o jeho začatí musí súhlasiť reprezentatívne kvórum zamestnancov:
  - a) *kvórum uznášaniaschopnosti* – účasť nadpolovičnej väčšiny zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy (najmä s výnimkou zamestnancov vybraných kategórií, agentúrnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)
  - b) *kvórum na prijatie rozhodnutia* – súhlas nadpolovičnej väčšiny zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má kolektívna zmluva týkať

### B.) Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy:

- tzv. informačná povinnosť odborového orgánu vo vzťahu k zamestnávateľovi:
  - a) najmenej 3 pracovné dni pred začatím štrajku písomne oznámiť nasledovné skutočnosti:
    - deň začatia štrajku
    - dôvody a ciele štrajku
    - menný zoznam zástupcov odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku (zloženie tzv. štrajkového výboru)
  - b) najmenej 2 pracovné dni pred začatím štrajku písomne oznámiť všetky známe informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku (ktorých prerušením alebo zastavením by došlo 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)
- povinnosť zástupcov odborového orgánu počas štrajku:
  - a) umožniť zamestnancom primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa
  - b) nebrániť zamestnancom, ktorí chcú u zamestnávateľa vykonávať prácu, v prístupe na pracovisko a v odchode z neho,
  - c) nevyhrážať sa zamestnancom, ktorí chcú u zamestnávateľa vykonávať prácu, akoukoľvek ujmou
  - d) nenútiť zamestnancov k účasti na štrajku
- právo zamestnancov, ktorí sa rozhodli nevyužiť svoje právo na štrajk a ktorí sa nepripojili k štrajku (t.j. ktorí nie sú účastníkmi štrajku)

- vykonávať u zamestnávateľa dohodnutú prácu a povinnosť zamestnávateľa umožniť im výkon práce, inak im patrí náhrada mzdy
- povinnosť zamestnávateľa neprijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iné osoby (ani zamestnancov agentúry dočasného zamestnávania, ani v rámci tzv. outsourcingu)

### C.) **Dôvody nezákonnosti štrajku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy** (§ 20 ods. 1 ZoKV):

- podľa ZoKV je nezákonný štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy:
  1. ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (s výnimkou solidárneho štrajku)
  2. ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom alebo po uzatvorení kolektívnej zmluvy
  3. ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok podľa § 17 ZoKV (príslušnosť na vyhlásenie a rozhodnutie o začatí štrajku, hlasovanie, splnenie informačnej povinnosti odborového orgánu voči zamestnávateľovi)
  4. vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov ako z dôvodu sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo ako tzv. solidárny štrajk
  5. solidárny, ak zamestnávateľ účastníkov štrajku s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých je solidárny štrajk vyhlásený
  6. v prípade brannej pohotovosti štátu
  7. v čase mimoriadnych opatrení
  8. štrajk vybraných kategórií zamestnancov (podľa ÚSR a podľa ZoKV)
- každý z týchto dôvodov je spôsobilý privodiť nezákonnosť štrajku samostatne; nie je potrebné, aby nastali kumulatívne

## VII. **SÚDNE PRESKÚMANIE ZÁKONNOSTI ŠTRAJKU**

- forma a charakter súdneho podania: návrh na určenie nezákonnosti štrajku – určovacia žaloba, ktorou sa žalobca domáha určenia, že štrajk je nezákonný (§ 137 písm. d) CSP)
- nie je potrebné osvedčovať naliehavý právny záujem na podaní určovacej žaloby (na rozdiel od starej právnej úpravy v OSP), nakoľko sa domáha určenia právnej skutočnosti vyplývajúcej z osobitného predpisu nemá odkladný účinok
- osobitná kauzálna príslušnosť súdu v sporoch z štrajkov (súd ju aj bez námietky skúma počas celého konania):
  - a) v prvej inštancii – jeden z okresných súdov v obvode príslušného krajského súdu, v obvode ktorého má sídlo odborový orgán, ktorý vyhlásil štrajk (§ 23 CSP)
  - b) v druhej inštancii – krajská súd, v obvode ktorého má sídlo odborový orgán, ktorý vyhlásil štrajk (na základe odvolania)
- aktívne legitimovaný subjekt (žalobca):
  - a) príslušný zamestnávateľ
  - b) príslušná organizácia zamestnávateľov
  - c) prokurátor
- pasívne legitimovaný subjekt (žalovaný) – odborový orgán, ktorý vyhlásil štrajk
- ZoKV neustanovuje žiadnu lehotu ani dobu pre podanie žaloby, možno ju však podať až po začatí štrajku (definičným znakom štrajku je totiž prerušenie práce)

### VIII. NÁVRH NA NARIADENIE NEODKLADNÉHO OPATRENIA

(§ 325 ods. 2 písm. d) CSP):

- má ním byť uložené subjektu oprávnenému na vyhlásenie štrajku, aby štrajk prerušil a nepokračoval v jeho realizácii (aby sa niečoho zdržal)
- popri náležitostiach žaloby sa v ňom uvedie opísanie rozhodujúcich skutočností odôvodňujúcich potrebu neodkladnej úpravy pomerov
- právo na štrajk je jedno zo základných práv garantovaných Ústavou SR a súd by nemal vydať neodkladné opatrenie, ktorým by bolo uložené buď prerušenie štrajku, alebo jeho skončenie, a to až do rozhodnutia vo veci samej
- išlo by o neprípustnú reštrikciu – obmedzenie jedného zo základných sociálnych práv zaručených Ústavou SR, inými prostriedkami, než ako to predpokladá ÚSR

### IX. PRACOVNOPRÁVNE NÁSLEDKY ROZHODNUTIA SÚDU O NEZÁKONNOSTI ŠTRAJKU

- z právneho hľadiska je považovaný za dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca bez nároku na náhradu mzdy, ak zasahuje do pracovného času zamestnanca (§ 141 ods. 8 ZP)
- účasť na štrajku sa posudzuje nasledovne:
  - a) do právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým sa štrajk určuje za nezákonný - ako ospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci bez nároku na mzdu a náhradu mzdy
  - b) po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým sa štrajk určuje za nezákonný – ako neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v zamestnaní (nikdy však nie spätne vo vzťahu k účasti zamestnanca na štrajku v dobe pred nadobudnutím právoplatnosti rozhodnutia súdu)
- dopady na zamestnanca podľa písm. b) vyššie:
  1. zameškaný pracovný čas (absencia)
  2. možnosť krátenia dovolenky
  3. porušenie pracovnej disciplíny
  4. možnosť skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 63 ods. 1 písm. e) ZP alebo § 68 ods. 1 písm. b) ZP)

### X. ZODPOVEDNOSŤ ZA ŠKODU SPÔSOBENÚ POČAS ŠTRAJKU

- vecná pôsobnosť noriem v oblasti zodpovednosti za škodu spôsobenú počas štrajku:
  - a) účastník štrajku zodpovedá zamestnávateľovi podľa Občianskeho zákonníka
  - b) zamestnávateľ zodpovedá účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka
  - c) odborová organizácia (ktorej odborový orgán vyhlásil štrajk) zodpovedá zamestnávateľovi podľa Obchodného zákonníka
- vylúčenie zodpovednosti zamestnávateľa a účastníka štrajku za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom (napr. škoda zamestnávateľa v dôsledku nedokončenej výroby, škoda zamestnanca v dôsledku oneskoreného spracovania a výplaty miezd spôsobeného štrajkom mzdového oddelenia)

### XI. ŠTRAJK V SPORE O UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY c/a ÚSTAVNOPRÁVNÝ ŠTRAJK

- podľa čl. 37 ÚSR sa právo na štrajk zaručuje za podmienok ustanovených zákonom
- ZoKV zakotvuje právo štrajkovať len v súvislosti s uzatváraním kolektívnych zmlúv

- pri posudzovaní zákonnosti štrajku mimo rámca kolektívneho vyjednávania by bolo treba postupovať podľa ústavnej zásady „je dovolené všetko, čo nie je zakázané“
- NS SR dospel k záveru, že štrajk uskutočnený mimo rámec kolektívneho vyjednávania nie je nezákonný (spis. zn.: 1 Co 10/1998), štrajkujúci však pri ňom nemajú také výhody a ochranu, ktoré by im poskytoval ZoKV
- podľa § 141 ods. 8 ZP je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku – podmienkou je len uplatnenie jeho hospodárskych a sociálnych práv (nie tzv. politický štrajk)

## **XII. PODMIENKY VYHLÁSENIA ÚSTAVNOPRÁVNEHO (TZV. DIVOKÉHO) ŠTRAJKU**

- má svoj právny základ v článku 37 ÚSR, v ktorom ÚSR odkazuje na osobitný zákon, ktorý má stanoviť podmienky výkonu tohto práva
- v právnom poriadku SR je takýmto zákonom výlučne ZoKV, v ktorom je pomerne rozsiahlym spôsobom upravené právo zamestnancov na štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
- iný všeobecne záväzný právny predpis, ktorý by upravoval podrobnosti výkonu práva zamestnancov na štrajk, v právnom poriadku SR nie je
- právo na štrajk však vyplýva priamo z ÚSR, preto nie je možné vylúčiť popri práve na štrajk pri uzatváraní kolektívnej zmluvy upravenom v ZoKV ani iné druhy štrajkov, ktorých príčinou nie je neúspech v kolektívnom vyjednaní o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ale presadzovanie hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov
- vyhlasovateľom tzv. ústavnoprávneho štrajku nemusí byť výlučne odborová organizácia, a to ani vtedy, keď u zamestnávateľa, u ktorého sa takýto štrajk vyhlasuje, pôsobí – vyhlasovateľom je tzv. štrajkový výbor, ktorý samotný štrajk aj organizuje
- nezákonnosť ústavnoprávneho štrajku nespôsobuje skutočnosť, že štrajkový výbor zamestnávateľovi vopred neoznámí realizáciu tohto štrajku, ani skutočnosť, že samotnému vyhláseniu štrajku vopred nepredchádza hlasovanie
- možno ho vyhlásiť aj u zamestnávateľa, kde je platne uzatvorená kolektívna zmluva, pričom dôvodom takéhoto štrajku je uplatnenie hospodárskych a sociálnych práv zamestnancov
- aj pri tomto druhu štrajku je zamestnávateľ povinný ospravedlniť zamestnancov v práci za čas ich účasti na štrajku
- zákonným spôsobom realizovaný ústavnoprávny štrajk nie je možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny
- zamestnancom však nepatrí ochrana a ani výhody ako pri štrajku podľa ZoKV (napr. neplatí zákaz prijatia iných zamestnancov na miesto štrajkujúcich zamestnancov počas štrajku)
- **podmienky legality ústavnoprávneho štrajku** je, že dôvodom štrajku nie je:
  - a)** presadenie personálnych záujmov zamestnancov, ale obrana ich hospodárskych a sociálnych záujmov
  - b)** dosiahnutie takého cieľa, ktorý môže byť buď obsahom kolektívnej zmluvy, alebo je možné doceliť ho počas kolektívneho vyjednávania
- dilema, u koho sa uplatňuje náhrada škody pri tzv. divokom štrajku (u štrajkového výboru alebo u štrajkujúcich zamestnancov)

## **ŠTRAJK - AKÉ SÚ PODMIENKY JEHO VYHLÁSENIA? KEDY JE NELEGÁLNY? AKÉ MÁ ZAMESTNÁVATEĽ MOŽNOSTI VLASTNEJ PRÁVNEJ OCHRANY?**

Je všeobecne známe, že súčasný trh práce trpí nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl. Tento stav vytvára na zamestnávateľov stále väčší tlak na zvyšovanie miezd a na zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov. Čoraz častejšie sa stáva, že keď sa medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnancov nedarí nájsť kompromis, siahajú zamestnanci k štrajku ako k prostriedku presadzovania svojich záujmov. V nedávnej dobe sa uskutočnili napríklad štrajky zdravotníkov, učiteľov, či pracovníkov v automobilovej výrobe. Mnohokrát si však zamestnanci neuvedomujú, že v prípade nesplnenia zákonných podmienok vyhlásenia a organizácie štrajku môžu byť účastníkmi resp. organizátormi tzv. nelegálneho štrajku. Aké sú teda podmienky vyhlásenia štrajku? Kedy je štrajk ne/legálny? Aké prostriedky môže využiť zamestnávateľ na svoju ochranu v prípade takéhoto štrajku?

### **I. Aké sú podmienky vyhlásenia štrajku?**

Právna úprava rozlišuje medzi štrajkom súvisiacim so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a tzv. „divokým“ štrajkom. Podmienky vyhlásenia štrajku súvisiaceho so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy sú upravené v zákone o kolektívnom vyjednávaní. Môže ho vyhlásiť odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa, ak medzi zamestnávateľom a touto odborovou organizáciou nedošlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ani po ukončení rokovaní so sprostredkovateľom a o riešenie tohto sporu strany nepožiadali ani rozhodcu. O vyhlásení štrajku rozhoduje odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov, ktorí sa zúčastnili na hlasovaní o štrajku. Odborový orgán musí zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred štrajkom oznámiť deň konania, dôvody a ciele štrajku, menný zoznam zástupcov odborového orgánu zastupujúcich zamestnancov a najmenej dva pracovné dni pred štrajkom informácie, ktoré môžu zamestnávateľovi pomôcť zorganizovať prácu počas štrajku.

Okrem štrajku súvisiaceho so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy môžu zamestnanci vyhlásiť aj tzv. „divoký“ alebo „ústavnoprávny“ štrajk. Tento štrajk sa môže týkať uplatňovania ich hospodárskych, ekonomických a sociálnych záujmov, nesmie však byť zameraný na presadzovanie individuálnych personálnych záujmov zamestnancov a na dosiahnutie cieľa, ktorý je možné docieľiť kolektívnym vyjednávaním. „Divoký“ štrajk vyhlasuje štrajkový výbor, ktorý v zásade môže tvoriť aj jeden jediný zamestnanec. Samostatná právna úprava tohto druhu štrajku neexistuje a zákon o kolektívnom vyjednávaní naň nie je možné aplikovať. Ide teda o „voľnejší“ štrajk než je štrajk súvisiaci so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, pretože o jeho uskutočnení nie je potrebné hlasovať a zamestnanci nie sú povinní tento štrajk vo vopred určenej lehote oznámiť zamestnávateľovi. Na druhej strane však zamestnancom nepatrí ochrana a ani výhody, ako pri prvom uvedenom type štrajku - neplatí napríklad zákaz prijatia iných zamestnancov na miesto štrajkujúcich zamestnancov počas štrajku.

### **II. Kedy je štrajk legálny?**

Súd môže aj so spätnou platnosťou vyhlásiť štrajk súvisiaci so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy za nelegálny, ak odborový orgán nedodržiava zákonom stanovené podmienky, napríklad:

- vopred neohlási štrajk alebo v ňom pokračuje aj napriek tomu, že bola uzavretá kolektívna zmluva;
- štrajkom môžu štrajkujúci ohroziť život, zdravie, majetok, alebo ho uskutočnia v čase brannej pohotovosti štátu, mimoriadnych opatrení, živelných udalostí, alebo ho zorganizujú osoby, ktoré štrajkovať nesmú;
- dôvody na jeho vyhlásenie uvádzané odborovou organizáciou nepripúšťa zákon.

Ak súd na návrh zamestnávateľa vyhlási štrajk za nelegálny, zamestnávateľovi vznikne právo uplatňovať si voči odborovej organizácii nárok na náhradu škody, ktorá mu štrajkom vznikla. Za škodu môže byť zodpovedný aj samotný zamestnanec, a to v prípade, ak spôsobí zamestnávateľovi škodu v súvislosti so štrajkom úmyselne.

Pri tzv. „divokom“ štrajku nedostatočná právna úprava spôsobuje, že jeho nelegálnosť bude nevyhnutné posudzovať v každom jednotlivom prípade osobitne, pričom pri náhrade škody vyvstáva otázka, od akých osôb si ju bude môcť zamestnávateľ uplatniť – či od štrajkového výboru alebo od samotných štrajkujúcich zamestnancov.

### **III. Prostriedky ochrany práv zamestnávateľa pri vyhlásení štrajku**

Štrajk na pracovisku môže okrem morálky ohroziť aj zisky a oprávnené záujmy zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa môže brániť len podaním žaloby o určenie jeho nezákonnosti a návrhu na vydanie neodkladného opatrenia. V návrhu na vydanie neodkladného opatrenia musí pritom uviesť nie len to, čoho sa domáha, ale aj vymedziť čas trvania tohto opatrenia, inak hrozí, že súd jeho návrh zamietne. S ohľadom na stav súdnictva na Slovensku a pomerne časté prietahy v súdnych konaniach je však otázne, či sú tieto dva prostriedky právnej ochrany postačujúce. Priemerná dĺžka občianskoprávných konaní bola v roku 2017 neuveriteľných 20,81 mesiaci (najviac od roku 2010). Hoci zamestnancovi za čas účasti na štrajku nepatrí mzda ani náhrada mzdy, jeho neprítomnosť je až do právoplatnosti rozhodnutia súdu o určení štrajku za nezákonný ospravedlnená. Počas rozhodovania súdu zamestnávateľ nemôže so zamestnancom skončiť pracovný pomer z dôvodu jeho účasti na štrajku, ani ho nemôže upozorniť na porušovanie pracovnej disciplíny, aj keby mal vo svojom pracovnom poriadku zakotvené takéto konanie ako porušenie pracovnej disciplíny. V prípade, ak zamestnanec v čase nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku už u zamestnávateľa nepracuje, nemá zamestnávateľ prakticky možnosť vyvodiť voči zamestnancovi žiadnu zodpovednosť.

### **IV. Nelegálny štrajk je vlastne menšou revolúciou**

Každý nelegálny štrajk je v podstate menšou revolúciou na pracovisku zamestnávateľa. Začiatok a priebeh revolúcie nezvykne bývať upravený zákonom a možno práve z tohto dôvodu je právna úprava podmienok realizácie štrajku v zmysle Ústavy SR (s výnimkou štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní) veľmi strohá. Zastávam názor, že zákonná úprava štrajku by mala byť komplexnejšia, aby nielen zamestnanci, ale aj zamestnávatelia mali jasne stanovené práva a povinnosti (mantinely), ktoré by v prípade štrajku museli dodržiavať. Slovensko zažilo už viacero väčších či menších, medializovaných alebo tichých štrajkov zamestnancov, do ktorých bola vo väčšine prípadov zainteresovaná aj široká verejnosť. Problémy na pracovisku by sa však zamestnanci mali predovšetkým snažiť vyriešiť v rámci dialógu so zamestnávateľom, pretože štrajkovanie by malo byť tým posledným možným prostriedkom na dosiahnutie požiadaviek zamestnancov.