

PRÁVO NA ŠTRAJK¹

RIGHT TO STRIKE

Miloš Lacko

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

ABSTRAKT

Štrajk ako jedna z kolektívnych akcií predstavuje krajný prostriedok presadzovania hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov po zlyhaní kolektívneho vyjednávania medzi príslušnou odborovou organizáciou a zamestnávateľom. Právna úprava SR spája výkon práva na štrajk iba v súvislosti s kolektívnym sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (a súčasne definuje solidárny štrajk). Naopak Ústava SR zaručuje právo na štrajk bez väčších obmedzení (výnimku predstavujú vymedzené skupiny osôb, ústavné splnomocnenie na zákonné obmedzenie výkonu tohto práva vo vzťahu k osobám vo funkciách štátnej a územnej správy a v povolaniach bezprostredne nevyhnutných na ochranu života a zdravia a ústavné limity výkonu základných práv a slobôd). Predmetom príspevku je snaha poukázať na značnú zákonnú neúplnosť podmienok výkonu práva na štrajk oproti ústavne zaručenému právu na štrajk, ďalej poukázať na stret so základnými právami a slobodami (najmä ekonomického charakteru) a napokon identifikovať podmienky a limity legitímneho štrajku.

ABSTRACT

Strike as one of collective actions represents the ultimate means of promoting economic and social interests of employees after failure of collective bargaining between the relevant trade union and the employer. Slovak legislation combines the enforcement of the right to strike only in relation with collective disputes concerning the conclusion of a collective agreement (and also defines solidarity strike). Conversely the Constitution of the Slovak republic guarantees the right to strike without any restrictions (exception is defined group of persons, the constitutional mandate for lawful restrictions on the exercise of this right in relation to persons in functions of state and territorial administration and in professions immediately necessary to protect life and health and limits the exercise of fundamental constitutional rights and freedoms). The object of article is to highlight the substantial legal incompleteness of conditions for exercise right to strike opposite to constitutionally guaranteed right to strike, further to highlight the conflict with the fundamental rights and freedoms (particularly of an economic nature) and finally to identify the conditions and limits of legitimate strike.

ÚVOD

Sociálny zmier medzi rôznorodými sociálne stratifikovanými skupinami obyvateľstva predstavuje jeden zo základných pilierov rozvoja spoločnosti. Rovnako tomu je aj v prípade prebiehajúceho sociálneho dialógu medzi skupinou zamestnancov a zamestnávateľom (či zamestnávateľmi prepojených na odvetvovom princípe). Najčastejšou formou sociálneho dialó-

¹ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-0068-11 pod názvom "Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve", zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

gu medzi týmito účastníkmi pracovnoprávných vzťahov je kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia (podnikovej) kolektívnej zmluvy (či kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa). Ak zlyhá proces kolektívneho vyjednávania, tak zamestnanci môžu v krajnom prípade vytvoriť tlak na zamestnávateľa prostredníctvom výkonu práva na štrajk, ktorého podmienky uplatnenia zakotvuje zákonná právna úprava. V spojitosti s presadzovaním širšieho rozsahu požiadaviek zamestnancov hospodárskeho alebo sociálneho charakteru, ktoré sa nestali predmetom kolektívneho vyjednávania za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy alebo svojím funkčným zameraním nepatria do rámca kolektívneho vyjednávania, už dlhšie obdobie neexistuje jednotiaci prístup (či pohľad) na problematiku uplatňovania práva na štrajk vo vzťahu k tomuto druhu požiadaviek zamestnancov. Problém tkvie jednak v nedostatočnom zákonom vykonaní ústavného práva na štrajk a jednak v nevyhnutne vyvolanom strete vyplývajúcom z podstaty štrajku práva na štrajk a ostatných základných práv a slobôd (najmä práv a slobôd ekonomického charakteru).

I. MEDZINÁRODNOPRÁVNE A VNÚTROŠTÁTNE ZAKOTVENIE PRÁVA NA ŠTRAJK

Na medzinárodnej úrovni je právo na štrajk priamo zakotvené v **čl. 8 ods. 1 písm. d) a ods. 2 Medzinárodného paktu OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** (z roku 1966), pričom obmedzenie výkonu tohto práva je prípustné v prípade príslušníkov ozbrojených síl, polície alebo správnych orgánov (zmluvného) štátu.

V rámci zmluvnej normotvorby Rady Európy je právo (*zamestnancov*) na štrajk (*pre prípad konfliktu záujmov*) implicitne obsiahnuté v **čl. 11 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd²** a obdobne exaktne zakotvené v **čl. 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty (1961) a v čl. 6 ods. 4 revidovanej Európskej sociálnej charty (1996) s jeho obmedzením v podobe záväzkov obsiahnutých v platných kolektívnych zmluvách. Príloha k revidovanej Európskej sociálnej charte s odkazom na článok G obsiahnutý v V. časti tejto charty umožňuje zmluvnej strane zákonom obmedziť výkon práva na štrajk z (len) dôvodu (na účely) zaistenia základných práv a slobôd alebo ochrany verejného poriadku, vnútroštátnej bezpečnosti, zdravia ľudí a morálky.**

Zmluvná normotvorba Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) neobsahuje výslovne zakotvené právo na štrajk. Napriek „soft law“ tejto organizácie v podobe stanovísk Výboru pre slobodu združovania (zriadený v roku 1951) a Výboru expertov pre aplikáciu dohovoru a odporúčaní (vytvorený v roku 1926) je toto právo všeobecne odvodzované³ z práva slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych záujmov zakotveného v Dohovore MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práv odborovo sa organizovať (z roku 1948)⁴ a v Dohovore MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (z roku 1949)⁵.

V oblasti právnych aktov EÚ je právo zamestnancov a ich príslušných organizácií na štrajk (pre prípad konfliktu záujmov) zakotvené v čl. 28 Charty základných práv Európskej únie (2000) a v čl. 13 a 14 Charty základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva (1989) ako právne nezáväznom vyhlásení členských štátov v oblasti sociálneho práva vrátane pracovného práva. Právo na štrajk ako súčasť práva Európskych spoločenstiev priznal Súdny

² Európsky dohovor bol vyhlásený v Zbierke zákonov SR pod č. 209/1992 Zb. a platnosť pre ČSFR nadobudol dňa 18. marca 1992.

³ Bližšie pozri napríklad rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 zo dňa 14. novembra 2002, rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 zo dňa 22. januára 2002 a rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2655/2004 zo dňa 28. júna 2005

⁴ Dohovor č. 87 bol publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 470/1990 Zb.

⁵ Dohovor č. 98 bol publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 489/1990 Zb.

dvor Európskych spoločností (v súčasnosti Súdny dvor EÚ) ešte oveľa skôr, a to v rozsudku vo veci Marie-Louise Acton a iní vs. Komisia z 18. marca 1975⁶.

Právo na štrajk vo vnútroštátnej právnej úprave patrí medzi ústavne zakotvené základné práva klasifikované v intenciách ich esenciálnej podstaty a následne aj z ústavnoprávneho zaradenia ako hospodárske, sociálne a kultúrne práva (5. oddiel II. Hlavy Ústavy SR). Právo na štrajk obsiahnuté v čl. 37 ods. 4 Ústavy SR (čl. 27 ods. 4 Listiny základných práv a slobôd⁷) je bezpochyby ústavným sociálnym právom, ktoré ako ostatné ústavné sociálne práva zdieľa osobitný charakter ústavných sociálnych práv narozdiel od iných skupín základných práv a slobôd (*predovšetkým základných ľudských práv a slobôd či politických práv*), a tým je relatívnosť ústavných sociálnych práv vyvolaná čl. 51 ods. 1 Ústavy SR (čl. 41 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd). Podľa uvedeného ústavného článku sa práva na štrajk možno domáhať len v medziach zákona (zákonov), ktorý vykonáva toto ústavné sociálne právo, čo súčasne vytvára pre zákonodarcu široké pole pôsobnosti pri zákonnom vymedzení podmienok uplatňovania tohto sociálneho práva⁸. Uvedené podporuje aj znenie druhej vety čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, v ktorom ústavodarca vydáva pokyn na zákonnú úpravu podmienok, za ktorých sa zaistí uskutočnenie (resp. realizácia) práva na štrajk. Z uvedených ústavných článkov vyvodzujeme úsudok, že medze sociálnych práv nie sú zaručené ústavou, ale zákonom. Ústava SR zakotvuje opatrnú formuláciu **práva na štrajk, nakoľko jeho vyjadrenie obsahuje, že „právo na štrajk sa zaručuje“, a nie ako je tomu v prípade ústavnoprávneho vyjadrenia iných ústavných sociálnych práv obsahujúcich konštrukciu, že „občania majú právo na ...“**. Z tejto ústavnej formulácie nevyvodzujeme nižšiu úroveň prístupu k tomuto právu, ale domnievame sa, že ústavodarca mal zámer vyjadriť eminentný záujem štátu na vykonateľnosti tohto práva. Takto ústavne zakotvené právo na štrajk oprávnené vyvoláva viaceré otázky vzťahujúce sa k jednoznačnému určenie subjektu tohto ústavného práva⁹. Zastávame názor, a to aj s ohľadom na nižšie uvedené pojmoslovie viažuce sa k zamestnancom, že právo na štrajk patrí fyzickej osobe (podporne argumentujeme aj odôvodnením rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Co 10/98¹⁰).

Právo na štrajk podľa čl. 37 ods. 4 Ústavy SR tretej vety nemajú taxatívne vymedzené skupiny osôb vykonávajúce verejnú funkciu, ako je funkcia sudcu, prokurátora, príslušníka ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníka či zamestnanca hasičských a záchraných zborov. Článok 54 Ústavy SR dopĺňa **„personálny“ rozsah obmedzenia práva na štrajk o možnosť jeho zákonnej limitácie** voči zákonom definovaným funkciami zamestnancov štátnej správy a územnej samosprávy a k osobám vykonávajúcich povolania, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia (*obdobné obmedzenie na medzinárodnej úrovni obsahuje čl. 8 ods. 2 Medzinárodného paktu OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*). Zákonné obmedzenie „personálneho“ rozsahu práva na štrajk identifikujeme v § 20 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Zákonnou „vykonávajúcou“ právnou úpravou práva na štrajk je zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 416/2013 Z. z. (*účinný od 1. januára 2014*), ktorý reguluje podmienky výkonu práva na štrajk v súvislosti so sporom o uzavretie kolektív-

⁶ PIROŠÍKOVÁ, M. et SIMAN, M. a kol.: Ľudské práva. Vybrané rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie. Bratislava: EUROÍURIS – Európske právne centrum, 2012. s. 726. ISBN 978-80-89406-17-3. s. 640.

⁷ Listina základných práv a slobôd bola publikovaná ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky pod č. 23/1991 Zb..

⁸ Obdobne bod č. 40 nálezu Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 61/04 zo dňa 5.10.2006 (N 181/43 SbNU).

⁹ ŠVEC, M. a kol.: Kultúra sveta práce - Právo na štrajk. Bratislava: Nadácia Fridricha Eberta (zastúpenie v SR), 2013. s. 176. ISBN 978-80-89149-29-2. s. 11 a nasl..

¹⁰ Prevzaté z TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: E. Szattler, PressPrint, 2004. s. 354. ISBN 80-89084-13-3. s. 278.

nej zmluvy. Z naznačeného možno vyvodit' poznatok, že právo na štrajk sa v podmienkach SR uplatňuje v troch rôznych režimoch, jednak za podmienok zákona č. 2/1991 Zb., jednak mimo rámca kolektívneho vyjednávania s cieľom ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov (štrajkujúcich), ale v rámci ústavnoprávnych podmienok a limitov a na napokon v podobe štrajkov uskutočňovaných bez zákonnej či ústavnoprávnej opory.

II. PODSTATA ÚSTAVNÉHO PRÁVA NA ŠTRAJK

Teória pracovného práva odvodzujúc právo na štrajk z práva na pokojné zhromažďovanie (čl. 28 Ústavy SR) a zo slobody združovania s inými (čl. 37 Ústavy SR; *inak označovanej aj ako koaličná sloboda*)¹¹ na účely ochrany svojich hospodárskych a sociálnych záujmov označuje toto právo za kolektívne právo (nie však absolútnej povahy), ktorého subjektom je predovšetkým kolektív zamestnancov¹², ktorí môžu toto právo (*podľa súčasnej právnej úpravy*) realizovať prostredníctvom odborovej organizácie¹³ ako (*od štátu*) nezávislého združenia zakladaného podľa čl. 37 ods. 3 Ústavy SR na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. Odborová organizácia je výrazom vôle zamestnancov združiť sa k presadzovaniu svojich záujmov, a to predovšetkým prevládajúcich skupinových záujmov.¹⁴ V tomto kontexte proklamovanej koaličnej slobody je predmetom diskusie výlučnosť zákonného zastúpenia zamestnancov odborovou organizáciou (aj vo vzťahu ku kolektívnemu vyjednávaniu), ktorá vylučuje vôľu zamestnancov vytvoriť iný orgán, keďže štát právnou normou určuje, kto z možných a existujúcich (*rozumej subjektov kolektívneho práva*) bude reprezentovať zamestnancov.¹⁵

Obdobné ústavnoprávne prepojenie vyjadrenia práva na štrajk s právom na pokojné zhromažďovanie a so slobodou združovania sa zastáva aj ústavnoprávna teória¹⁶. Klíma podporne argumentačne uvádza vychádzajúc zo znenia dôvodovej správy k návrhu Listiny základných práv a slobôd, že úprava koaličnej slobody je špeciálnym ustanovením k úprave združovacieho práva a tieto práva sú potrebné na vyjadrenie zvláštností združovania v odborových a podobných organizáciách¹⁷. Odborové organizácie sú jedinými reprezentantmi skupinových (kolektívnych) záujmov účastníkov pracovnoprávnych vzťahov s právnou subjektivitou (*vznikajú na evidenciu na Ministerstve vnútra SR podľa § 9a zákona č. 83/1990 Zb.*), len prostredníctvom ktorých majú zamestnanci právo na kolektívne vyjednanie príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie.

¹¹ Pracovnoprávna teória spája právo na štrajk v širšom obsahovom kontexte aj s právom pokojne sa združovať (č. 29 Ústavy SR) a následne aj so slobodou prejavu (ako prejavu zúčastniť sa určitej akcie, s ktorej cieľom sa fyzická osoba stotožňuje; čl. 26 Ústavy SR). Pozri poznámka č. 413 BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 408. ISBN 978-80-7380-465-7. s. 247.

¹² Pozri odôvodnenie rozsudku Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 zo dňa 22. januára 2002 ("...charakter práva na štrajk zároveň znamená, že subjektom toto právo realizujúcim bude najmä kolektív zamestnancov organizovaný (združený) v organizácii ochraňujúcej ich hospodárske a sociálne práva (odbo-ry).")

¹³ BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 568.

¹⁴ GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001 (Edice učebnic PrF MU v Brne č. 265). s. 551. ISBN 80-210-2665-0. s. 416.

¹⁵ GALVAS, M.: K problematice prezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. In.: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2011 na téma Sociální dialog. Brno: Masarykova univerzita. 2011. Spisy Právnické fakulty MU č. 406 (zhotovení CD ROM). s. 159. ISBN 978-80-210-5438-7. s. 11.

¹⁶ DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 760.

KLÍMA, K. a kol.: Komentář k Ústavě a Listině. 2. díl. 2 rozšířené vyd. Plzeň. Aleš Čeněk, 2009. s. 1441. ISBN 978-80-7380-140-3. s. 1195.

¹⁷ Tamtiež, s. 1197.

Vyššie sme uviedli, že právo na štrajk je kolektívnym sociálnym právom zaradeným medzi základné práva a slobody, čo právno-teoreticky interpretujeme tak, že právo na štrajk síce patrí fyzickej osobe (aj cudzincovi), ktorá ho ale nemôže uplatňovať individuálne (napr. ako prostriedok riešenia individuálneho pracovného sporu), ale len spolu (hromadne) s inými fyzickými osobami.¹⁸ Obdobný pohľad na povahu práva na štrajk ponúka aj Ústavný súd ČR „... *aj keď je štrajk kolektívnym prejavom, predpokladá slobodné a individuálne rozhodnutie každého z jeho účastníkov, inak by sa nemohol ani konať.*“¹⁹. Ústavnoprávna ochrana fyzickej osoby uplatňujúcej právo na štrajk je založená príkazom obsiahnutým v čl. 12 ods. 4 Ústavy SR, v zmysle ktorého nikomu nemôže byť spôsobená ujma pre uplatňovanie svojich základných práv a slobôd. Podotýkame, že ústavnoprávna ochrana patrí len takému správaniu jednotlivca, ktoré priamo vyplýva z podstaty realizovaného práva na štrajk (*napr. takým správaním by nebolo plnenie niektorých úloh z pracovnej náplne zamestnanca zapojeného do štrajku na základe jeho vlastného uváženia alebo ak by štrajkujúci zamestnanec neprimerane obmedzoval práva iných vrátane zamestnávateľa, napr. ak by bránil v zabezpečení činnosti strojového zariadenia, ktorého odstavením by hrozilo jeho poškodenie*).

Od práva na štrajk (*práve účasti zamestnanca na štrajku ako individuálnom práve*) je nevyhnuté rozlíšiť právo na organizáciu a vyhlásenie štrajku ako práva prisudzovaného iba kolektívom zamestnancov (najmä odborovým orgánom).²⁰ Právo na štrajk je v týchto intenciách subjektívnym právom odborovej organizácie, ktorá je po celý čas od vyhlásenia štrajku oprávnená týmto právom disponovať. Právo na štrajk je teda závislé na existencii kolektívu, kolektívneho správania za určitým spoločným cieľom, a napokon aj od procesu v podobe kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy.

Podstatou a zmyslom práva na štrajk je vytvoriť účinný nástroj na presadzovanie a vynucovanie hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov²¹, ku ktorému siaha subjekt tohto práva, keď iné legitímne prostriedky na presadenie uvedených záujmov strácajú svoju účinnosť alebo sú vzhľadom na okolnosti zjavne neúčinné, resp. povedané inak, keď konflikt skupinových záujmov prerástol do kolektívneho sporu. Štrajk je z pojmového pohľadu a z pohľadu dosahu svojich účinkov považovaný za krajný a nátlakový prostriedok presadzovania hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov voči zamestnávateľovi či skupine zamestnávateľov.

Štrajkom uskutočňovaným v pracovnoprávnej oblasti nastáva (úplne alebo čiastočné) jednostranné a dočasné prerušenie pracovnej činnosti (vrátane inej pracovnej obštrukcie) zamestnancov smerujúce k vynúteniu si, aj prostredníctvom spôsobenej ujmy zamestnávateľovi, požiadaviek očakávaných štrajkujúcimi voči zamestnávateľovi (plnom či čiastočnom rozsahu). Teda štrajková aktivita je cielene zameraná na vynútenie si zmeny v správaní zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Prerušenie pracovnej činnosti zamestnancami predstavuje absenciu jedného zo základných znakov predmetu pracovnoprávných vzťahov, ktorý sa na strane zamestnanca vyznačuje osobným výkonom dojednaného druhu práce, resp. pracovného záväzku. Súčasne prerušenie pracovnej činnosti zamestnancom (zamestnancami) v dôsledku uplatňovania práva na štrajk²² predstavuje aj neplnenie si zá-

¹⁸ BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 408. ISBN 978-80-7380-465-7. s. 243.

¹⁹ Bod č. 55 nálezu Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 61/04 zo dňa 5.10.2006

²⁰ GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001 (Edice učebnic PrF MU v Brne č. 265). s. 551. ISBN 80-210-2665-0. s. 416. s. 456 a 458.

²¹ DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 761.

²² Nie každé prerušenie práce zamestnancami (súčasne podotýkame, že nie zamestnancom, keďže toto právo má kolektívny charakter) je možné bez ďalšieho považovať za výkon práva na štrajk, nakoľko zamestnanci

kladných povinností zamestnanca, ktoré ale nie je kvalifikované ako protiprávne konanie (za predpokladu zákonnosti a ústavnosti výkonu práva na štrajk). Aj takto kvalifikované prerušenie výkonu práce je zrejším zásahom do práv a právom chránených záujmov iných osôb (najmä zamestnávateľa, zamestnancov nezapojených do štrajku a ďalších subjektov ekonomicky prepojených so zamestnávateľom), nakoľko im spôsobuje primárne hospodárske škody a sekundárne vyvoláva aj spoločenské škody. Prerušenie práce zamestnancom sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v práci (v skupine dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca), za ktorú mu nepatrí mzda a ani náhrada mzdy (§ 141 ods. 8 Zákonníka práce).

Ďalej v rámci vymedzenia esenciálnej podstaty práva na štrajk je vhodné rámcovo definovať legitímne ciele zamestnancov, ktorých presadzovanie je možné dosiahnuť prostredníctvom výkonu práva na štrajk. Vzhľadom na už uvedené za legitímne ciele spájané s výkonom práva na štrajk patria hospodárske a sociálne záujmy v intenciách ich ochrany. V tejto súvislosti Drgonec uvádza, že „Hodnotenie hospodárskej alebo sociálnej situácie ako takej, v ktorej sa oprávnená osoba rozhodne uplatniť svoje základné právo na štrajk, je ponechané na pocit, subjektívne vnímanie a hodnotenie situácie oprávnenou osobou.“ Následne však Drgonec z pohľadu ústavnosti a zákonnosti štrajku dodáva, že „Ústava SR neponecháva na úvahe oprávnených osôb hodnotenie, ktoré záujmy sú hospodárske a sociálne. Objektívne musí ísť o záujem, ktorý je hospodársky alebo sociálny, pričom konkrétny uplatnený záujem musí obstať v teste verejného záujmu ako záujem, ktorý je skutočne hospodársky alebo sociálny.“²³ Hospodársky alebo sociálny charakter cieľov dosahovaných výkonom práva na štrajk podľa Ústavy SR involvuje nelegitímnosť štrajku v politickej podobe, ktorá má príbuzné znaky s právom na odpor ukotveným v čl. 32 Ústavy SR. Rovnako sa natíska diskutabilná otázka posudzovania výkonu práva na štrajk uskutočňovaného podľa Ústavy SR, ak ciele takého štrajku majú tak hospodársky či sociálny rozmer ale súčasne aj politický rozmer (napr. sú namierené proti pripravovaným zmenám v sociálnej oblasti a tak namierené proti vláde)²⁴. Ohľadom takto zmiešaného charakteru cieľov štrajku zastávame názor, že je nevyhnutné individuálne posúdiť všetky relevantné okolnosti smerujúce k vyhláseniu štrajku vrátane obsahu akcií uskutočňovaných v rámci štrajku a identifikovať primárny a skutočný zámer takto uskutočňovaného štrajku. Napríklad Najvyšší súd ČR nepovažoval za legitímny cieľ štrajku, ktorý sa uskutočnil so zámerom presadzovania personálnych požiadaviek zamestnancov.²⁵ Napokon zastávame názor, že aj jasne obsahovo identifikované ciele musia byť materiálne previazané s aktuálnou hospodársko-sociálnou situáciou u zamestnávateľa či v spoločnosti. Čím možno završiť otázku legitímnosti cieľov sledovaných štrajkov, ktoré musia vykazovať okrem črty celospoločenského či verejného záujmu aj črtu ich dosiahnuteľnosti a uskutočniteľnosti práve týmto druhom kolektívnej akcie (napr. nemožno pri zhoršenej ekonomickej situácii a budúcich vyhlídkach žiadať 2-násobné navýšenie miezd).

III. PODMIENKY VÝKONU PRÁVA NA ŠTRAJK

Ústava SR vyžaduje, aby podmienky výkonu práva na štrajk boli obsiahnuté v zákonnej právnej úprave, ktorá musí z dôvodu ústavnej konformity rešpektovať ústavnoprávne princípy a prístupy k uplatňovaniu práva na štrajk ako jedného zo základných práv. V týchto intenciách

môžu prácu z rôznych dôvodov ako sú napr. nepriaznivé poveternostné podmienky či prekážky v práci na strane zamestnanca.

²³ DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 761.

²⁴ Napríklad zmiešaný charakter mal štrajk učiteľov v roku 2012-2013, nakoľko okrem zvýšenia miezd štrajkujúci požadovali postupné a systémové navýšovanie zdrojov v školstve odvodzované ako podiel na HDP. <http://tema.aktuality.sk/strajk-ucitelov-2012/>, z 28. mája 2014.

²⁵ Pozri rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 zo dňa 14. novembra 2002

za účelom zaistenia čo najplnšieho výkonu práva na štrajk má zákonodarca v postavení rozumného zákonodarcu stanoviť hranice výkonu práva na štrajk tak, aby zákonná právna úprava vykonávajúca ústavné sociálne právo v ideovom rámci čl. 13 ods. 2 až 4 Ústavy SR rešpektovala esenciálny obsah a podstatu práva na štrajk v nadväznosti na princíp rovnosti (*t. j. určiť podmienky výkonu práva na štrajk, ktorých dodržiavanie sa bude vyžadovať vo všetkých prípadoch vyznačujúcich sa predvídanými podmienkami*). Princíp rovnosti je dodržaný, ak právna úprava vykazuje splnenie všetkých prvkov „**voľnejšieho**“ **ústavného testu rozumnosti**²⁶ ako sú, okrem už uvedeného esenciálneho obsahu a podstaty sociálneho práva, legitímny cieľ (*odôvodniteľný naliehavým verejným či celospoločenským záujmom alebo ochranou práv a slobôd iných*) a jeho sledovanie zákonnou právnou úpravou obsahujúcou prostriedok (či opatrenie), ktorý je spôsobilý k jeho dosiahnutiu (tzv. „rozumný prostriedok“, ktorý však nemusí znamenať najvhodnejší a najúčinnjší prostriedok k dosiahnutiu sledovaného cieľa). Napokon dodávame, že rozumný prostriedok sledujúci legitímny cieľ, v tomto prípade reálny výkon práva na štrajk (štrajkovú akciu), nesmie ísť nad rámec toho, čo je neprimerané (nevyhnutné a nevhodné)²⁷ a tak zasahovať do základných práv a slobôd iných, a to predovšetkým ekonomických slobôd (*zásada proporcionality*).

V tomto ohľade je na úrovni práva EÚ aktuálnou problematikou riešenie stretu tohto základného práva s ekonomickými slobodami, akými sú sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby v rámci členských štátov EÚ. **Kolektívne akcie** uskutočnené v súlade s podmienkami príslušného národného právneho poriadku **judikoval Súdny dvor EÚ ako príliš obmedzujúce vyššie uvedené ekonomické slobody** po zohľadnení formy ich uskutočňovania (*úplné znemožnenie prístupu na stavenisko, či vydanie obežníka vyzývajúceho na pridružené odborové organizácie na neuskutočnenie rokovaní v fínskej spoločnosti plánujúcej preregistrovať loď, a to v rámci odborovej politiky boja proti „lacným vlajkám“*) **v dôsledku čoho obmedzenia vyvolané týmito akciami nebolo možné odôvodniť ochranou naliehavého dôvodu všeobecného záujmu** (ktorý bol deklarovaný ako ochrana pracovníkov a potierajúci prax sociálneho dumpingu z titulu dočasne vyslaných pracovníkov či preregistrácie lode po inú vlajku) a súčasne verifikovať ich spôsobilosť zabezpečiť sledovaný legitímny cieľ a proporcionalitu ich účinkov nevyhnutných na dosiahnutie uvedeného cieľa.²⁸ Obavy z prílišnej prevahy postavenia ekonomických slobôd nad uplatňovaním sociálnych práv v rámci jednotného európskeho trhu (t. j. pri poskytovaní cezhraničných služieb napr. vyslaním zamestnancov) boli na úrovni Európskej komisie pretavené do návrhu nariadenia Rady o výkone práva na kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby (*COM (2012) 130 final zo dňa 21. marca 2012; označovaný aj ako „Monti II“*), ktorý deklaroval neexistenciu vnútorného konfliktu medzi ekonomickými slobodami a výkonom kolektívnych akcií (a rovnako neexistenciu prednosti jedného pred druhým) a súčasne, ak by nastal konflikt medzi uvedenými slobodami a základnými právami, tak má byť vyriešený v súlade so zásadou proporcionality a bežnou praxou národných súdov a judikatúrou Súdneho dvora

²⁶ BOUČKOVÁ, P.: Rovnosť a sociální práva. Praha: Nakladatelství Auditorium s.r.o., 2009. s. 198. ISBN 978-80-87284-02-5. s. 97.

²⁷ Pozri najmä bod č. 13 návrhu nariadenia Rady o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby (COM (2012) 130 final) zo dňa 21. marca 2012, ktorý vyžaduje vykonanie trojstupňového testu (vhodnosť, nevyhnutnosť a primeranosť) opatrenia sledujúceho výkon práva na štrajk.

²⁸ Pozri body č. 101 až 110 rozsudku Európskeho súdneho dvora vo veci Laval un Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet (C- 341/05) a body č. 87 až 90 rozsudku Súdneho dvora EÚ vo veci International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union vs. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti (C-438/05).

EÚ. Tento návrh bol napokon pre ostrý nesúhlas národných parlamentov Európskou komisiou v septembri 2012 stiahnutý²⁹.

Napokon k obmedzeniu výkonu práva na štrajk vzhľadom na všeobecné dôvody uznané prirodzenoprávnymi koncepciami práva a aj práva EÚ možno pristúpiť z dôvodu ochrany bezpečnosti štátu, verejného poriadku a práv a slobôd iných.

Súčasná právna úprava, ako už bolo uvedené, vykonáva právo na štrajk v zákonnej podobe iba v podobe krajného prostriedku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a v podobe solidárneho štrajku na účely podpory požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy (*ide najmä o podporu zamestnancov iného zamestnávateľa*), a to zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Napriek predmetu zákonnej právnej úpravy vykonávajúcej právo na štrajk vo vzťahu k vyššie uvedenej šírke podstaty ústavne zakotveného práva na štrajk nemožno uvedený právny stav *de lege lata* interpretovať ako „plné“ vykonanie ústavného sociálneho práva a tak súčasne konštatovať, že „iný“ štrajk uskutočňovaný mimo vyššie uvedenej zákonnej právnej úpravy (*t. j. výlučne vo vzťahu k riešeniu sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy*) je neústavným štrajkom³⁰. Uvedené neústavné opomenutie zákonodarcu neznamená generálne popretie práva na štrajk uplatňovaného mimo predmet zákona č. 2/1991 Zb.. K tomuto ústavnoprávnomu a súčasne aj pracovnoprávnemu problému uvádza Ústavný súd ČR, že odopretie práva na štrajk mimo predmet „vykonávajúcej“ zákonnej právnej úpravy je v rozpore s čl. 4 ods. 4 Listiny základných práv a slobôd (*čl. 13 ods. 4 Ústavy SR*), ktorý požaduje od zákonom definovaných obmedzení základných práv a slobôd rešpektovanie podstaty a zmyslu základných práv a slobôd, čo súčasná zákonná právna úprava bezpochyby nezaručuje. Ústavný súd ČR dodáva, že „*súdy by aj v takom prípade, ... , museli ochranu tohto právu v jeho podstate poskytnúť, inak by sa dopustili odopretia spravodlivosti. Podmienky výkonu tohto práva a jeho medze by tak musela od prípadu k prípadu riešiť judikatúra*“.³¹ Vzhľadom na rozhodovaciu činnosť súdov³² usudzujeme, že iné štrajky než štrajky vyhlásené na podporu uzatvorenia kolektívnej zmluvy, a teda právne neupravené, nie sú zakázané. Tento názor odôvodňujeme predovšetkým **ústavnoprávnym princípom právneho štátu „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané“**³³ (*čl. 2 ods. 3 Ústavy SR*)³⁴. K uvedenému názoru poskytuje argumentačnú podporu aj Barancová obsahovou interpretáciou čl. 10 Základných zásad Zákonníka práce (*ale aj ustanovením § 141 ods. 6 Zákonníka práce*), ktorý zakotvuje tak právo na výluky na strane zamestnávateľa ako aj právo na štrajk na strane zamestnancov pre prípad rozporu ich záujmov bez priamej nadväznosti na vyjednávanie smerujúce len k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy³⁵. Napokon Barancová pripája podpor-

²⁹ http://www.mzv.cz/representation_brussels/cz/evropska_unie/lisabonska_smlouva/-zastupitelske_urady-representation_brussels-publish-cz-evropska_unie-lisabonska_smlouva-navrh_na_pravo_na_stavku_skoncil.html, zo dňa 20. júla 2014.

³⁰ DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 766-767. Drgonec v tejto súvislosti dodáva, že tento „iný“ štrajk je legitímnym štrajkom, ak medzinárodná zmluva s prednosťou pred zákonom podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR zaručuje aj právo na taký štrajk, aký zákon nedovoľuje.

³¹ Bod č. 43 nálezu Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 61/04 zo dňa 5.10.2006 (N 181/43 SbNU).

Obdobne BARANCOVÁ, H. et SCHRONK, R.: Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2013. s. 598. ISBN 978-80-89393-97-8. s. 556.

Obdobne GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001 (Edice učebnic PrF MU v Brne č. 265). s. 551. ISBN 80-210-2665-0s. 455.

³² Pozri odôvodnenie rozsudkov Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 zo dňa 14. novembra 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 zo dňa 22. januára 2002 a sp. zn. 21 Cdo 2655/2004 zo dňa 28. júna 2005.

³³ S týmto názorovým prístupom o legitímnosti „iného“ štrajku zásadne nesúhlasí Drgonec. DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 766-767.

³⁴ BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 408. ISBN 978-80-7380-465-7. s. 242 a 244.

³⁵ Tamtiež, s. 243.

ný argument odvodený zo znenia § 20 zákona č. 2/1991 Zb., ktorý obsahuje, okrem iných dôvodov nezákonného štrajku, kategórie zamestnancov, ktorých výkon práva na štrajk či účasť na štrajku zakladá dôvod nezákonnosti štrajku. Tým akoby zákonodarca počítal so zákonnosťou štrajku nad rámec uvedených kategórii zamestnancov i nad rámec zákona č. 2/1991 Zb. v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy³⁶, nakoľko tento zákon neupravuje nezákonnosť štrajku všeobecne ale len vo vzťahu k sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Obdobná je názorová dikcia Najvyššieho súdu ČR, ktorá hovorí, že „Ak upravuje zákon pravidlá štrajku len v prípadoch štrajku v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, tak plynie z toho záver, že iného (zákonného) obmedzenia práva na štrajk v českom právnom poriadku nie je.“³⁷. Napokon nemožno opomenúť ani logický súd, že ak je zákonom podrobnejšie upravený len jediný z možných prípadov štrajku a súčasne iné prípady uplatňovania štrajku nie sú zakázané, nemožno bez ďalšieho vyvodzovať záver, že štrajk v iných prípadoch je nezákonný. S týmto väčšinovým názorovým prístupom podporeným aj súdnou rozhodovacou činnosťou polemizuje Šnédar, ktorý vníma spojenie čl. 2 ods. 3 Listiny základných práv a slobôd s realizáciou práva na štrajk ako problematické³⁸.

Dovolenosť v tomto prípade (*rozumej uskutočnenia štrajku na základe čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, a teda štrajku uskutočňovaného mimo zákona č. 2/1991 Zb.*) nie je vyjadrená explicitným slovným spojením, ale zakladá sa na možnosti (ponechaní) realizácie subjektívneho práva bez určenia konkrétneho spôsobu uskutočnenia.³⁹ Obdobný záver je obsiahnutý aj v odôvodnení rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Co 10/98⁴⁰.

Z doteraz uvedeného vyvodzujeme aj ďalší názor, že zákonodarca, aj napriek súdnej rozhodovacej činnosti vymedzujúcej kontúry podmienok výkonu práva na štrajk mimo sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, nie je zbavený povinnosti zákonnou právnou úpravou vykonať ústavné právo na štrajk v jeho „plnej“ esenciálnej podstate a zmysle.

IV. VÝKON PRÁVA NA ŠTRAJK V SPORE O UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Uskutočnenie legálneho štrajku v dôsledku pretrvávajúceho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy je spojené s existenciou zákonných podmienok, ktoré majú tak hmotnoprávny ako aj procesnoprávny charakter. Hmotnoprávnou podmienkou vyhlásenia tohto druhu štrajku je uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (v *prípade solidárneho štrajku je predmetom sporu uzatvorenie „cudzej“ kolektívnej zmluvy*). Procesnoprávnou podmienkou vyhlásenia štrajku je neúspešné konanie pre sprostredkovateľom a strany sporu nepožiadali rozhodcu o rozhodnutie v spore. Ďalšia procesná podmienka je spojená s vyhlasovaním štrajku. O začatí štrajku rozhoduje príslušný odborový orgán odborovej organizácie⁴¹, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zú-

³⁶ BARANCOVÁ, H.: Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní ?. In.: Právny obzor, roč. 91, 2008, č. 2, s. 94-108. s. 99.

³⁷ Napríklad odôvodnenie rozsudku Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2655/2004 zo dňa 28. júna 2005, ktorý čo do prípustnosti iného štrajku uskutočňovaného mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní odkazuje na iný svoj rozsudok sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 zo dňa 14. novembra 2002.

³⁸ Bližšie ŠNĚDAR, L.: Krátke zamyšlení nad problematikou právni regulace stávk. In.: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2011 na téma Sociální dialog. Brno: Masarykova univerzita. 2011. Spisy Právnické fakulty MU č. 406 (zhotovení CD ROM). s. 159. ISBN 978-80-210-5438-7. s. 110.

³⁹ ŠVEC, M. a kol.: Kultura sveta práce - Právo na štrajk. Bratislava: Nadácia Fridricha Eberta (zastúpenie v SR), 2013. s. 176. ISBN 978-80-89149-29-2. s. 16.

⁴⁰ Prevzaté z TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: E. Szattler, PressPrint, 2004. s. 354. ISBN 80-89084-13-3. s. 278.

⁴¹ Príslušnosť odborového orgánu odborovej organizácie určujú stanovy tejto odborovej organizácie.

častnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa bude týkať kolektívna zmluva za predpokladu, ak sa na hlasovaní zúčastnila nadpolovičná väčšina zo všetkých zamestnancov (*pri vyňatí zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*⁴², zamestnancov, ktorým zákonodarca v intenciách § 20 zákona č. 2/1991 Zb. *neumožňuje uplatňovať právo na štrajk*). O výsledku hlasovania odborový orgán vyhotovuje zápisnicu. Dodávame, že prísne stanovené hlasovacie kvórum (napr. absolútna väčšina zamestnancov) môže spôsobiť závažnú prekážku pri uplatňovaní práva štrajk⁴³. Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môžu byť upravené aj v štrajkovom poriadku. V tejto súvislosti ešte pripájame poznatok zreteľne involvovaný v dovetku § 17 ods. 1 a 2 zákona č. 2/1991 Zb. „*ktorých sa bude týkať kolektívna zmluva*“, keďže v prípade štrajku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy sa jeho ciele musia priamo uplatňovať na pracovné podmienky zamestnancov. Táto priama identifikácia cieľov štrajku a ich vplyvu na pracovno-právne postavenie štrajkom solidarizujúcich zamestnancov je veľmi diskutabilná v prípade solidárneho štrajku (a podľa nášho názoru ju nemožno vyvodzovať ani z § 20 ods. 1 písm. e) zákona č. 2/1991 Zb.).

Medzi procesné podmienky patrí aj písomné oznámenie zamestnávateľovi zo strany príslušného odborového orgánu, ktoré musí byť uskutočnené najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku, o dni začatia štrajku, jeho dôvodoch a cieľoch a napokon aj menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu⁴⁴, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku vrátane zmien, ktoré nastanú v tomto zozname. Súčasne príslušný odborový orgán poskytne zamestnávateľovi v písomnej podobe najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe a ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie tých nevyhnutných činností a služieb počas štrajku, ktorých prerušením alebo zastavením by bol ohrozený život a zdravie zamestnancov či iných osôb a hrozila by škoda na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku. Keďže vyhláseným (realizovaným) štrajkom dochádza k značnému obmedzeniu a zásahu do práv zamestnávateľa (*napr. ústavného práva na podnikanie, suspendácia viacerých práv zamestnávateľa vyplývajúcich mu z pracovnoprávných vzťahov, absencia disponibility s pracovnou silou*), tak je podľa § 19 zákona č. 2/1991 Zb. príslušný odborový orgán povinný poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku v spojení s prevenčnou povinnosťou založenou na prechádzaní škodám na zariadeniach a v zaistení bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov. Ak vznikla zamestnávateľovi škoda v dôsledku neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti, tak za takto vzniknutú škodu zodpovedá odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku.

Napokon podmienkou vyhlásenia zákonného štrajku je aj podmienka subjektu spôsobilého uplatňovať právo na štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Túto spôsobilosť podľa § 20 ods. 1 písm. f) až k) zákona č. 2/1991 Zb. zákonodarca všeobecne vylučuje u zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, u zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom, zariadení ropovodov alebo plynovodov, u zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku, u zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, u zamestnancov pracujúcich v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi

⁴² Od 1. januára 2013 sa podľa § 223 ods. 2 Zákonníka práce vzťahujú na „dohodárov“ taxatívne určené pracovnoprávne inštitúty, preto vzniká dôvodná otázka o opodstatnenosti vyňatia tejto skupiny zamestnancov z procedúry hlasovania o štrajku.

⁴³ Pozri skutkové a právne okolnosti obsiahnuté v náleze Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 61/04 zo dňa 5.10.2006.

⁴⁴ Zástupca príslušného odborového orgánu musí byť touto „funkciou“ poverený odborovým orgánom. Takto poverení zástupcovia príslušného odborového orgánu predstavujú ad hoc orgán, ktorý možno označiť za „štrajkový výbor“.

orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia, u sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov, zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky a napokon je to generálny zákaz vyhlásený počas brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení. Za nezákonný je považovaný aj štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne spojené s ochranou života a zdravia. U niektorých z vyššie uvedených kategórií zamestnancov je štrajk podmienený splnením predpokladu, že ich účasťou na štrajku by nastalo ohrozenie života a zdravia občanov (obyvateľstva). U tých kategórií osôb spojených s výkonom príslušnej pracovnej činnosti, u ktorých zákonodarca nepožaduje splnenie uvedenej podmienky a aj vzhľadom na znenie § 17 ods. 6 zákona č. 2/1991 Zb. odnímajúce im výkon práva na štrajk, zastávame názor o prílišnom zásahu a následnom obmedzení práva na štrajk, ktoré nenapĺňa všetky znaky ústavnoprávnej limitácie základných práv a slobôd podľa čl. 13 ods. 4 Ústavy SR v spojení s čl. 54 Ústavy SR druhá veta. Bolo by v rámci *de lege ferenda* zakotviť spresňujúce alebo reštriktívne podmienky spojené s im uloženým generálnym zákazom práva na štrajk.

Dodávame, že zamestnanec má iba právo štrajkovať, a je teda výlučne iba na jeho slobodnom uvážení, či bude uplatňovať právo na štrajk prostredníctvom svojej účasti na vyhlásenom štrajku príslušným odborovým orgánom. Zamestnanec ale nesmie byť v žiadnom prípade nútený k účasti na štrajku, a to bez ohľadu na jeho odborovú (ne)príslušnosť. Zamestnanec, ktorý sa nezúčastní na vyhlásenom štrajku, nesmie byť zástupcami príslušného odborového orgánu obmedzovaný v bezpečnom prístupe na pracovisko zamestnávateľa a aj v odchode z neho alebo vystavený vyhrážkam v podobe akejkoľvek ujmy. S týmto zamestnancom (zamestnancami) môžu zástupcovia príslušného odborového orgánu iba rokovať o prerušení práce (§ 18 zákona č. 2/1991 Zb.). Ak by zamestnanec nemohol v dôsledku štrajku vykonávať prácu, tak takáto situácia predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 a 4 Zákonníka práce). Naopak u štrajkujúceho zamestnanca až do právoplatného súdneho rozhodnutia o nezákonnosti štrajku sa jeho neprítomnosť na pracovisku klasifikuje ako ospravedlivená. Súčasne podľa § 25 zákona č. 2/1991 Zb. zamestnávateľ nesmie prijímať iné osoby ako náhradu za štrajkujúcich zamestnancov na ich pracovné miesta, čo si vyžaduje jednak zaistenie pracovnoprávnej ochrany štrajkujúceho zamestnanca a jednak aj samotná podstata práva na štrajk ako krajného a efektívneho nátlakového prostriedku voči zamestnávateľovi v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Podľa § 26 zákona č. 2/1991 Zb. sa štrajk považuje za ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ukončenie štrajku písomne oznamuje príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu zamestnávateľovi. Štrajk ukončuje príslušný odborový orgán aj prípade súdneho rozhodnutia o jeho nezákonnosti.⁴⁵

Ak nebola dodržaná jedna z vyššie uvedených podmienok na vyhlásenie štrajku v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa zákona č. 2/1991 Zb., tak zamestnávateľ (či organizácie zamestnávateľov) alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán. Krajský súd procesným postupom upraveným v Občianskom súdnom poriadku skúma, či preukázané skutkové okolnosti v danom prípade naplnili (minimálne) jeden z dôvodov⁴⁶ nezákonného štrajku uvedeného v § 20 zákona č. 2/1991 Zb.. Ak súd rozhodol o nezákonnosti štrajku, tak odborová organizácia, ktorej orgán vyhlásil štrajk, zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takýmto štrajkom vznikla. V prípade zákonného štrajku nemá zamestnávateľ právo na uplatňovanie si náhrady škody, ktorá mu vznikla v dôsledku prerušenia práce zamestnancami zú-

⁴⁵ DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: *Justičná revue*, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780. s. 779.

⁴⁶ K súdne preukázanej existencii minimálne jedného dôvodu zakladajúceho nezákonnosť štrajku pozri rozsudok NS SR sp. zn. 1 Co 6/99 zo dňa 24. augusta 1999.

časťnými na štrajku. Rovnako v danej situácii nemajú toto právo ani zamestnanci ako účastníci zákonného štrajku voči svojmu zamestnávateľovi. Zodpovednosť za škodu majú právo uplatňovať si navzájom voči sebe účastník štrajku a rovnako aj zamestnávateľ, ak škoda vznikla v dôsledku udalosti, ktorá nastala v priebehu štrajku a ktorú spôsobil tak účastník štrajku ako aj zamestnávateľ za splnenia predpokladov všeobecnej občianskoprávnej zodpovednosti.

V súvislosti so súdnym konaním o vyslovenie nezákonnosti štrajku je podľa nášho názoru sporné vzhľadom na charakter štrajku ako nátlakovej kolektívnej akcie, či súd môže predbežným opatrením uložiť odborovej organizácii povinnosť, aby prerušila štrajk až do vydania právoplatného rozhodnutia o zákonnosti alebo nezákonnosti štrajku, ktorý táto odborová organizácia vyhlásila.

ZÁVER

Vo finalizujúcom pohľade na tu analyzovanú problematiku práva na štrajk v podmienkach SR môžeme konštatovať, že nedostatočné zákonné vykonanie ústavného práva na štrajk vyvoláva veľké množstvo závažných teoreticko-právnych a aplikačných otázok. Po teoreticko-právnom zdôvodnení výkonu práva na štrajk na základe Ústavy SR medzi najzávažnejšie zistenia a tým vyvolané otázky rozhodne patrí absencia zreteľného vymedzenia podmienok výkonu (uplatnenia) tohto práva.

Nadväzne na uvedené sa natíska otázka opodstatnenosti zákonnej právnej úpravy vymedzujúcej podmienky výkonu práva na štrajk vo všeobecnosti, tzv. štrajkového práva. Prijatie novej právnej úpravy „štrajkového práva“ nevnímame ako nevyhnutnosť, ale jednak ako splnenie si úlohy zákonodarcom v intenciách ústavného pokynu (*minimálne z dôvodu odstránenie dvoch čo do kvalitatívnych požiadaviek rôznych režimov práva na štrajk, pričom voľnejší režim je spätý s právom na štrajk uskutočňovaným na základe Ústavy SR*) a jednak ako dobrú pomoc pre fyzickú osobu, ktorej je ústavne zaručené právo na štrajk, pre odborové organizácie a napokon aj pre súdnu rozhodovaciu prax. Obsah takejto právnej úpravy by rozhodne nemal byť „detailne“ kauzisticko-normatívny (*čo by koniec-koncov narážalo na ústavou garantovaný esenciálny rozmer tohto práva*), ale dať odpoveď na otázky, aký kolektív osôb je oprávnený vyhlásiť štrajk (*najmä čo do jeho statusu a početnosti*), v akej prípustnej forme a rovnako kto je oprávnený ho ukončiť, ako spoľahlivo definovať skupiny osôb (zamestnancov) s obmedzeným právom na štrajk (*s ohľadom na interpretačne nejasnú podmienku obsiahnutú v § 20 zákona č. 2/1991 Zb. „ich účasťou na štrajku by nastalo ohrozenie života a zdravia občanov“*), súčasne v spojitosti týmito skupinami osôb definovať inštitút „minimálnej služby/služieb“, ktoré sú títo zamestnanci a aj ďalší štrajkujúci zamestnanci povinní zabezpečovať počas štrajku a v neposlednom rade vymedziť zodpovednosť za škodu spôsobenú nelegitímnym štrajkov.

Napokon aj v priestore práva EÚ výkon práva na štrajk vytvára trecie plochy, a to v podobe stretu s ekonomickými slobodami (slobodou usadiť sa a slobodou poskytovať služby), na ktorých je vybudovaná Európska únia a ktoré Súdny dvor EÚ striktné a možno až „nezdravo“ privileguje.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

právo na štrajk, legitímny štrajk, obmedzenie výkonu práva na štrajk, odborová organizácia, spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, výkon práva na štrajk na základe Ústavy SR.

KEY WORDS

right to strike, the legitimate strike, restriction of exercise right to strike, trade union, dispute about the conclusion of a collective agreement, exercise of the right to strike under the Constitution.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. et SCHRONK, R.: Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, s.r.o., 2013. s. 598. ISBN 978-80-89393-97-8.
2. BARANCOVÁ, H. et al.: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 374. ISBN 978-80-7380-241-7.
3. BARANCOVÁ, H.: Teoretické problémy pracovného práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 408. ISBN 978-80-7380-465-7.
4. BARANCOVÁ, H.: Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní ?. In.: Právny obzor, roč. 91, 2008, č. 2, s. 94-108.
5. BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 640. ISBN 978-80-7400-405-6.
6. BOUČKOVÁ, P.: Rovnost a sociální práva. Praha: Nakladatelství Auditorium s.r.o., 2009. s. 198. ISBN 978-80-87284-02-5.
7. DRGONEC, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In.: Justičná revue, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 759-780.
8. GALVAS, M.: K problematice prezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. In.: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2011 na téma Sociální dialog. Brno: Masarykova univerzita. 2011. Spisy Právnické fakulty MU č. 406 (zhotovení CD ROM). s. 159. ISBN 978-80-210-5438-7.
9. GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001 (Edice učebnic PrF MU v Brne č. 265). s. 551. ISBN 80-210-2665-0.
10. KLÍMA, K. a kol.: Komentář k Ústavě a Listině. 2. díl. 2 rozšířené vyd. Plzeň. Aleš Čeněk, 2009. s. 1441. ISBN 978-80-7380-140-3.
11. PIROŠÍKOVÁ, M. et SIMAN, M. a kol.: Ľudské práva. Vybrané rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie. Bratislava: EUROIURIS – Európske právne centrum, o.z., 2012. s. 726. ISBN 978-80-89406-17-3.
12. ŠVEC, M. a kol.: Kultúra sveta práce - Právo na štrajk. Bratislava: Nadácia Fridricha Eberta (zastúpenie v SR), 2013. s. 176. ISBN 978-80-89149-29-2.
13. TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: E. Szattler, PressPrint, 2004. s. 354. ISBN 80-89084-13-3.
14. návrh nariadenia Rady o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby (COM (2012) 130 final) zo dňa 21. marca 2012.

ROZHODNUTIA SÚDOV

1. Nález Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 61/04 zo dňa 5.10.2006 (N 181/43 SbNU)
2. rozsudok NS SR sp. zn. 1 Co 6/99 zo dňa 24. augusta 1999
3. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 zo dňa 22. januára 2002
4. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2655/2004 zo dňa 28. júna 2005
5. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 zo dňa 14. novembra 2002
6. Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union vs. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti (C-438/05)

7. Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci Laval un Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbets-
reförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, Svenska
Elektrikerförbundet (C- 341/05)

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA**Miloš Lacko, doc., JUDr., PhD.**

vysokoškolský pedagóg

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Hornopotočná 23, Trnava

Telefón: 033/5939648

E-mail: milos.lacko@gmail.com