

PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY PRÁVA NA ŠTRAJK V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

LABOUR LAW ASPECTS OF THE RIGHT TO STRIKE IN THE SR

ANDREA OLŠOVSKÁ A IVICA HODÁLOVÁ

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Abstrakt

Základným ústavným právom zakotveným v Článku 37 Ústavy Slovenskej republiky je právo slobodne sa združovať (koaličná sloboda). Práva na štrajk zaručeného Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky, ktorého podmienky má ustanoviť zákon sa možno v nadväznosti na Článok 51 Ústavy Slovenskej republiky domáhať len v medziach zákonov, ktoré právo na štrajk vykonávajú. Zákon, ktorý by upravoval podmienky vyhlásenia iného štrajku doposiaľ prijatý nebol, čo však neznamená, že uplatnenie práva na štrajk nad rámec tohto osobitného zákona nie je dovolený.

Kľúčové slová

koaličná sloboda – kolektívne vyjednávanie - odborová organizácia – právo na štrajk – kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy – Ústavou Slovenskej republiky zaručené právo na štrajk - ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov

Abstract

Freedom of association belongs to basic constitutional rights and it is anchored in the Article 37 of the Constitution of the Slovak republic. Right to strike is guaranteed by the Article 37 par. 4 of the Constitution of the Slovak republic. Conditions to strike are supposed to be stated by law. The Act on Collective bargaining regulates just one kind of strike – strike in the framework of collective disputes. There is no legal act to regulate another types of strikes but it does not mean that it is forbidden.

Key words

Freedom of coalition – collective bargaining – trade union – right to strike – collective dispute - right to strike guaranteed by the Constitution of the Slovak republic – protection of economic and social interests.

Právo na koaličnú slobodu

Právo na koaličnú slobodu ako základné ústavné právo je zakotvené v Článku 37 Ústavy Slovenskej republiky a predstavuje inštitucionálne záruky ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov¹. Právo na koaličnú slobodu je vymedzené ako právo každého slobodne sa združovať na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Článok 37 Ústavy Slovenskej republiky. Právo na koaličnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávných vzťahov² a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa upraveného v Článku 29 Ústavy Slovenskej republiky.³

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 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 pracovnoprávných vzťahov, záujmy rôznych skupín, ako napríklad študentov, dôchodcov a pod.⁴

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 a na strane zamestnávateľov práva na výluku.⁵

Podľa súčasného právneho stavu sa právo na koaličnú slobodu realizuje v oblasti pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Zákonník práce vychádza z princípu duálneho zastúpenia zamestnancov. Za zástupcov zamestnancov sa v zmysle § 11a Zákonníka práce považuje príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Článok 10 Zákonníka práce zakotvuje pôsobenie odborových orgánov, zamestnaneckých rád alebo zamestnaneckých dôverníkov u zamestnávateľa

¹ Galvas, M.: K niektorým otázkám sdužovacieho práva v pracovnom právu ČR. In: Právo a zamestnaní. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

² Barancová, H.: Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zamestnaní, č. 1/2002, s. 14.

³ Klíma, K.a kol.: Komentár k Ústavě a Listině. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk 2005, s. 807.

⁴ Porov. Galvas, M.: K niektorým otázkám sdužovacieho práva v pracovnom právu ČR. In: Právo a zamestnaní. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

⁵ Galvas, M.: K niektorým základným problémom kolektívneho pracovného práva. In: Právo a zamestnaní. Praha, Orac, č. 1/2002, s. 9.

a súčasne ukladá zamestnávateľovi povinnosť umožniť ich pôsobenie na svojich pracoviskách. V súlade s § 229 ods. 1 Zákonníka práce s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka.

Podľa Článku 36 písm. g) Ústavy Slovenskej republiky zákon zamestnancom zabezpečuje právo na kolektívne vyjednávanie. Článok 10 Zákonníka práce garantuje, že zamestnanci a zamestnávateľa majú právo na kolektívne vyjednávanie. Právo na kolektívne vyjednávanie § 229 ods. 6 Zákonníka práce zveruje len odborovým orgánom.

Za kolektívne vyjednávanie sa v medzinárodnom kontexte⁶ rozumie akékoľvek vyjednávanie medzi zamestnávateľom, skupinou či organizáciami zamestnávateľov a organizáciou alebo organizáciami zamestnancov, účelom ktorého je stanovenie pracovných podmienok, upraviť vzájomné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a vzťahy medzi sociálnymi partnermi.⁷Právna úprava týkajúca sa kolektívneho vyjednávania je obsiahnutá v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, kolektívne vyjednávanie je však definované užšie, pretože jeho účelom je výlučne len uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Krajným prostriedkom riešenia sporov sociálneho dialógu je štrajk alebo výluka. Štrajk je starým a veľmi často používaným nástrojom presadzovania sociálnych a ekonomických záujmov a možno ho považovať v najširšom slova zmysle za právom priznanú možnosť každého uplatňovať svoje hospodárske a sociálne záujmy.

Právo na koalíčnú slobodu je garantované v jednotlivých členských štátoch Európskej únie a má určité špecifiká, pretože právna úprava, postavenie i úlohy odborových organizácií sa v jednotlivých členských štátoch Európskej únie výrazne odlišujú, čo je následok predovšetkým ich rozdielneho právneho vývoja. Spoločnou črtou je zakotvenie postavenia odborov priamo v ústavách, i keď jeho rozsah i kvalita sa výrazne odlišujú. Dokonca ani kolektívne vyjednávanie nie je vždy vyhradené výlučne odborovým organizáciám. Ojedinele majú právomoc uzatvárať kolektívne zmluvy v mene zamestnancov aj zamestnanecké rady.⁸ Jednotlivé štáty rôznym spôsobom zakotvujú právo na štrajk. Nemecko právo na štrajk

⁶ Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania, pozn. Slovenská republika tento dohovor zatiaľ neratifikovala.

⁷ Bělina, M.a kol.: Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha, C.H.Beck 2004, s. 391.

⁸ Tomeš, I., Tkáč, V.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993, s. 82.

považuje za súčasť koaličnej slobody. Francúzsko, Portugalsko, Taliansko priamo garantujú právo na štrajk vo svojich ústavách. Španielsko a Švédsko pripúšťajú štrajk ako kolektívne opatrenie pracovného boja.⁹

Špecifikom *belgickej* právnej úpravy je, že právo na štrajk nie je garantované ústavou a ani neexistuje zákon, ktorý by takéto právo výslovne zakotvoval. Právo na štrajk sa vyvodzuje z práva na odborové organizovanie zamestnancov, zakotveného v belgickej ústave. 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.

V *Nemecku* neexistuje zákon, ktorý by priamo upravoval pôsobenie odborových organizácií. Odborové organizácie sú definované ako združenia bez právnej subjektivity, avšak, majú spôsobilosť na kolektívne vyjednávanie a na podávanie návrhov na súd. V prípade pracovných sporov organizujú odborové organizácie štrajky a svojim členom vyplácajú počas štrajku mzdu.

Právo na štrajk ako významné základné právo je garantované medzinárodnými zmluvami, a to Medzinárodným paktom o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorý v článku 8 písm. d) ustanovuje, že štáty sa zaväzujú zaistiť právo na štrajk za predpokladu, že je vykonávané v súlade so zákonmi príslušného štátu. Medzinárodná organizácie práce považuje štrajk za akceptovaný legitímny a krajný prostriedok obrany ekonomických a hospodárskych záujmov zamestnancov, ktorý vyplýva z práva na slobodu združovania. Slobodu združovania garantuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a o ochrane práva odborovo sa organizovať č. 87 z roku 1948 a Dohovor o vykonaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949.

Právo na štrajk zaručuje Článok 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky za podmienky, že uplatnenia práva na štrajk ponecháva na zákon. V nadväznosti na Článok 51 Ústavy Slovenskej republiky sa možno domáhať práv uvedených v Článku 35, 36, 37 ods. 4, 38 až 42 Ústavy Slovenskej republiky len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

⁹ Klíma, K.a kol.: Komentár k Ústavě a Listině. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk 2005, s. 811.

Takýto osobitný zákon, ktorý by upravoval podmienky realizácie práva na štrajk však nebol doposiaľ prijatý. Bol však prijatý jeden zákon, ktorý sa dotýka práva na štrajk, a to zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ktorý upravuje podmienky uplatnenie práva na štrajk len v prípade kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Doposiaľ sa právna teória zhodovala v tom, že napriek tomu, že doteraz nebol prijatý osobitný zákon, ktorý by vo všeobecnosti upravoval podmienky realizácie práva na štrajk, nemôže to ovplyvniť kvalitu práva na štrajk a štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania sa považoval len za jeden z možných druhov štrajku. Neexistencia zákonného rámca pre uplatnenie práva na štrajk totiž nemôže viesť k spochybňovaniu práva na štrajk a jeho realizáciu.¹⁰

V ostatnom čase sa však v odbornej literatúre objavil názor, ktorý šírku ústavného práva na štrajk zužuje. Podľa tohto názoru, právo na štrajk možno realizovať len v rámci kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy preto, lebo zákon iný druh štrajku neupravuje.¹¹

Ak by aplikačná prax akceptovala tento názor, štrajk vyhlásený v iných prípadoch ako v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy by bol nezákonný. Takýto výklad, ktorý by obmedzoval právo na štrajk len na v prípade kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy by poprel Ústavou Slovenskej republiky zaručené právo na štrajk. Za nezákonný totiž nemožno považovať štrajk len z toho dôvodu, že neexistuje zákonná úprava. Štrajk ako krajný, ale legitímny prostriedok vyplývajúci zo základnej ústavnej slobody združovania slúži k obrane sociálnych a hospodárskych záujmov zamestnancov.¹²

Právo na štrajk právna úprava Slovenskej republiky priznáva s obmedzením v závislosti od povolania.¹³ Ústava Slovenskej republiky ako aj zákon o kolektívnom vyjednávaní taxatívnym spôsobom určuje kategórie osôb, ktoré nemajú právo na štrajk a ktoré môžu uplatniť právo na štrajk len za určitých podmienok.¹⁴

¹⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. Zn. 1 Co 10/98.

¹¹ Drgonec, J.: Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Justičná revue, 59/2007, č. 6-7, s. 759-780.

¹² 2 Co 157/97 (ČR, Právní rozhledy 1998, Rozhodnutie 11:585): Neexistencia zákona, ktorý by podľa čl. 27 ods. 4 Listiny základných práv a slobôd mal vymedziť, za ktorých je možné právo na štrajk realizovať neznamená, s výnimkou prípadu, na ktorý dopadá zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, negáciu ústavným zákonom zaručeného práva na štrajk.

¹³ Drgonec, J.: Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Šamorín, Heuréka 2007, s. 413.

¹⁴ Článok 37 ods. 4 a 54 Ústavy Slovenskej republiky, § 20 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Právo na štrajk možno uplatňovať v rámci kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, kedy subjektom realizujúcim právo na štrajk je kolektív zamestnancov zastúpený odborovou organizáciou, v mene ktorej koná príslušný odborový orgán.

Čo sa týka procesu uzatvárania kolektívnych zmlúv, je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní). V prípade uzatvárania kolektívnych zmlúv odborové organizácie vystupujú a konajú v mene všetkých zamestnancov spoločne a vo vzájomnej dohode, ak sa nedohodli medzi sebou inak. Vzhľadom na to, že často sa odborové organizácie nedohodli pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, čím došlo k zablokovaniu ďalšieho kolektívneho vyjednávania, novela zákona o kolektívnom vyjednávaní (zákon č. 328/2007 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 1.9.2007) sa pokúsila daný problém vyriešiť. Ak sa zúčastnené strany nedohodnú, vzniká spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ktorý rieši rozhodca.

Zmluvné strany sa môžu na osobe rozhodcu dohodnúť, ak sa nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek z nich ho určí Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy so zamestnávateľom.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní počíta aj s iným riešením. Ak sa nedohodnú odborové organizácie ohľadne uzatvorenia kolektívnej zmluvy, zamestnávateľ je oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. Právo zamestnávateľa rozhodnúť sa uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou, ktorá má najväčší počet členov, ak sa odborové organizácie nedohodli na spoločnom postupe, zaviedla spomínaná novela zákona o kolektívnom vyjednávaní.

V rámci kolektívneho vyjednávania však môže vzniknúť ďalší kolektívny spor, a to vtedy ak sa zmluvné strany nevedia dohodnúť na uzatvorení kolektívnej zmluvy. Vzniká kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ktorý upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní.

Primárne sú spory vyplývajúce z uzatvárania kolektívnej zmluvy riešia prostredníctvom sprostredkovateľov a rozhodcov. Ak prebehne konanie pred sprostredkovateľom, ktoré

nebude úspešné, zmluvné strany môžu, po vzájomnej dohode, požiadať rozhodcu, aby v spore rozhodol. Rozhodnutie rozhodcu v takomto spore je konečné a nie je voči nemu možné podať ani opravný prostriedok. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, je táto zmluva uzavretá. Je však potrebné zdôrazniť, že konanie pred rozhodcom môže prebehnúť len v prípade, že sa na tom zmluvné strany dohodnú.

V prípade, že k uzavretiu kolektívnej zmluvy nedôjde a ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany sa nedohodnú na riešení sporu pred rozhodcom, zákon o kolektívnom vyjednávaní, umožňuje ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

Štrajk je starým a veľmi často používaným nástrojom presadzovania sociálnych a ekonomických záujmov zamestnancov. Možno ho považovať za inštitút kolektívneho pracovného práva, ktorý je charakterizovaný určitými znakmi. Za štrajk sa považuje dočasné čiastočné alebo úplné prerušenie práce určitou skupinou zamestnancov, nie jednotlivca. Štrajk je totiž prejavom konfliktu skupinových záujmov, je prostriedkom pracovného boja v rámci koalície slobody a je určitým legalizovaným nátlakom zamestnancov na zamestnávateľa.¹⁵

Právo na účasť na štrajku je individuálnym právom zamestnanca. Podľa § 18 zákona o kolektívnom vyjednávaní sa zamestnancovi nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku. Na jednej strane právo zamestnanca zúčastniť sa na štrajku nie je viazané na členstvo v odborovej organizácii. Na strane druhej právo organizovať a vyhlásiť štrajk prislúcha výlučne odborovým orgánom. Subjektom práva na vyhlásenie štrajku je výlučne odborový orgán príslušný podľa stanov odborovej organizácie.¹⁶

Štrajk vyhlasuje príslušný odborový orgán za predpokladu, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. O výsledku hlasovania vyhotovuje príslušný odborový orgán zápisnicu.

¹⁵ Galvas, M.a kol.: Pracovní právo. Brno, PF MU 2004, s. 655, 657.

¹⁶ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovní právo. Bratislava, Sprint 2007.

Zamestnanci uvedení v § 20 ods. 1 písm. h), i) a k) zákona o kolektívnom vyjednávaní, t.j. zamestnanci pracujúci pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov, sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníci a zamestnanci hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky, zamestnanci, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce a zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku.

Príslušný odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku:

- a) deň začatia štrajku,
- b) dôvody a ciele štrajku,
- c) menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.

Ďalej je príslušný odborový orgán povinný poskytnúť písomne zamestnávateľovi 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 nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku. Za nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sa podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní považujú také činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a ku škode na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku. Zástupcovia sú povinní počas štrajku umožniť bezpečný a primeraný prístup na pracovisko a povinní poskytovať zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po dobu trvania štrajku.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje podmienky vyhlásenia štrajku, v prípade ak sa zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor domnievajú, že štrajk je nezákonný¹⁷, môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého

¹⁷ § 20 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje. Takýto návrh nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

Pracovnoprávne postavenie zamestnanca počas štrajku v rámci kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní v § 22. Počas štrajku neprislúcha zamestnancovi, ktorý sa zúčastňuje štrajku mzda ani náhrada mzdy a ide ospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci. Dochádza totiž k dočasnej suspenzii pracovného pomeru. Ak by sa ale zamestnanec zúčastnil štrajku aj v čase, keď bolo právoplatne rozhodnuté o nezákonnosti štrajku, absencia zamestnanca sa považuje ako neospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní.

Tí zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, je zamestnávateľ povinný umožniť vykonávať prácu podľa dohodnutej pracovnej zmluvy. Ak zamestnávateľ nie je schopný splniť túto povinnosť a zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a zamestnanci majú nárok na náhradu mzdy.

Zákon kolektívneho vyjednávanía upravuje aj podmienky týkajúce sa sociálneho zabezpečenia. Zamestnancovi, ktorý sa zúčastňuje štrajku nepatrí po obdobie trvania štrajku nepatrí nemocenské a podpora pri ošetrovaní člena rodiny, nárok na tieto dávky vznikajú najskôr dňom nasledujúcim po ukončení účasti na štrajku, ak k tomuto dňu trvajú ustanovené podmienky, ktoré sa splnili až v dobe štrajku. Doba poskytovania týchto dávok sa o dobu trvania štrajku nepredlžuje. Na účely dôchodkového zabezpečenia sa považuje účasť na zákonom štrajku za výkon práce a dobu zamestnania.

Zákonník práce však ide nad rámec zákona o kolektívnom vyjednávaní a počíta aj so štrajkom, ktorý sa realizuje na ochranu hospodárskych a sociálnych práv zamestnancov a nespadá pod zákon o kolektívnom vyjednávaní. Zákonník práce považuje účasť zamestnanca na zákonom štrajku za prekážku v práci na strane zamestnanca¹⁸. Ust. § 141 ods. 6 zakotvuje povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv,

¹⁸ Ide o nové ustanovenie, ktoré zaviedla novela zákona o kolektívnom vyjednávaní - zákon č. 328/2007 Z.z., ktorá nadobudla účinnosť 1.9.2007.

zároveň ustanovuje, že počas obdobia štrajku nepatrí zamestnancovi mzda ani náhrada mzdy. Ak však súd právoplatne rozhodne o nezákonnosti štrajku, účasť zamestnanca na štrajku sa považuje za neospravedlnenú absenciu.

Na záver je možné skonštatovať, že existujú dva druhy štrajkov, a to štrajk zákonom upravený, t.j. zákonom o kolektívnom vyjednávaní a štrajk zákonom neupravený a realizovaný na základe zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“. Podmienky realizácie zákonom neupraveného štrajku je potrebné odvodzovať od základných ústavných zásad, zásad Zákonníka práce, medzinárodného pracovného práva ako aj zvyklosťami.¹⁹

Ústava Slovenskej republiky zaručuje právo na štrajk v širokom rozsahu a neustanovuje podmienky obmedzenia tohto práva. Štrajk zákonom neupravený, t.j. ktorý uplatňovaný výlučne na základe Článku 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky môže byť realizovaný na ochranu akýchkoľvek hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov. Vzhľadom na to, že právo na štrajk je realizované v súvislosti s právom na koalíčnú slobodu a na ochranu hospodárskych a sociálnych práv, subjektom práva na štrajk bude predovšetkým kolektív zamestnancov. Zamestnanci však môžu štrajkovať aj z iných ako hospodárskych a sociálnych záujmov. Dokonca Článok 10 Základných zásad Zákonníka práce garantuje, že zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie a v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky. Z uvedeného vyplýva, že právo na štrajk alebo na výluky, ako nástroj riešenia kolektívnych sporov, možno využiť v prípade akýchkoľvek nezrovnalostí, či rozporov, ktoré vzniknú medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Je potrebné podotknúť, že právo na štrajk môže uplatniť aj akýkoľvek iný subjekt na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, ako aj na ochranu iných záujmov.²⁰ Štrajk z iných ako hospodárskych a sociálnych záujmov však nepožíva takú ochranu ako štrajk na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, napr. zamestnanci by museli riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru. Na rozhodovanie o prípadnej nezákonnosti

¹⁹ Galvas, M.a kol.: Pracovní právo. Brno, PF MU 2004, s. 660, 661.

²⁰ Porov. Tejkal, J.: Platnost výpovědi při účasti na stávce nesouvisející s kolektivním vyjednáváním. In: Práce a mzda, 6/2003, s. 21, 22.

štrajku, ktorý nesúvisí s kolektívnym sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy by bol príslušný v prvom stupni okresný súd.²¹

Právo na štrajk možno realizovať za podmienky, že nie sú ohrozené práva a slobody iných. Podľa Článku 12 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky totiž nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.

Je potrebné rozlišovať, či iný štrajk ako v spore u uzatvorenie kolektívnej zmluvy je dovolený. Na základe vyššie uvedeného možno konštatovať, že iné štrajky dovolené sú, avšak nepoživajú právnu ochranu. Ústavné záruky sú poskytované len takej realizácii práva na štrajk, ktorá zodpovedá podmienkam stanoveným zákonom. Až týmto vykonávacím zákonom sú dané medze, v akých sa možno práva na štrajk domáhať pred štátnymi orgánmi, pred súdom. Vyhlásenie iných štrajkov, ktoré nepozná platné zákonodarstvo nemožno nikdy vylúčiť, je však možné pre takto vyhlásené štrajky dovodiť, že síce nie sú zakázané, ale nepoužívajú ústavnú alebo zákonnú ochranu. Ak totiž nedošlo k prijatiu osobitného zákona o štrajku, nie je možné na základe tohto dôvodu konštatovať, že by bolo právo na štrajk v iných prípadoch ako v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy popreté. Ak by bolo právo na iný štrajk upreté, došlo by k nenaplneniu podstaty a zmyslu ústavného práva na štrajk.²² „Právna úprava štrajkového práva rieši iba jeden prípad z množiny predpokladaných druhov štrajkov, štrajk pre prípad sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.“²³

²¹ Lalík, M.: Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Práca a personalistika, č. 6/2003, s. 8.

²² Klíma, K.a kol.: Komentár k Ústave a Listině. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk 2005, s. 811.

²³ Janičová, E.: In: Čič, M. a kol.: Komentár k Ústave Slovenskej republiky. Matica Slovenská 1997, s. 196.