



PRÁVNE OTÁZKY ÚČASTI NA ŠTRAJKU

Právo na štrajk podľa ústavy

Právo na štrajk podľa ústavy zaručuje čl. 37 ods. 4 Ústavy SR:

„(4) Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci Zboru požiarnej ochrany.“

Pri štrajku podľa ústavy je dôležité spomenúť aj ústavnú zásadu sformulovanú v čl. 2 ods. 3 Ústavy SR:

„(3) Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“

Ako uvádza advokátka Mgr. Babiaková:

„Podľa čl. 37 ods. 4 ústavy sa právo na štrajk zaručuje, pričom podmienky ustanoví zákon. Jediný zákon, ktorý ustanovuje podmienky pre realizáciu štrajku je zákon o kolektívnom vyjednávaní, pričom sa tieto podmienky týkajú len odborových organizácií. Ak by teda štrajk organizovali učitelia nezdrúžení do odborových organizácií (združení do iných združení, či samostatne vystupujúci), v takom prípade, by obmedzenie pri realizácii štrajku existovať nemalo. Vychádzame z čl. 2 ods. 3 ústavy, ktorý uvádza, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“

Kto môže štrajkovať podľa ústavy?

Štrajkovať podľa ústavy môže **každý občan SR** s výnimkou vyššie uvedených kategórií zamestnancov. Vyplýva to z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR (sp. Z. 1 Co 10/98), v ktorého výrokovej časti sa uvádza:

„Právo na štrajk každému občanovi SR zaručuje Ústava Slovenskej republiky vo svojom článku 37 ods. 4. Preto neexistencia zákona, ktorý by stanovil podmienky výkonu tohto práva aj mimo kolektívneho vyjednávania /o uzavretie kolektívnej zmluvy/, nemôže viesť k spochybneniu existencie a realizácie ústavného práva na štrajk.“



Môžeme štrajkovať?

Ako uvádza JUDr. Švec a kol., právo na štrajk nie je možné obmedziť výlučne na pracovné spory, ktoré možno vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Možno ho využiť aj v prípade riešenia otázok hospodárskej a sociálnej politiky. Do tejto oblasti spadajú aj požiadavky uvedené vo Výzve SKU.

Ako uvádza advokátka Mgr. Babiaková:

„Vzhľadom na to, že takýto druh štrajku nie je zákonom upravený, jeho predmetom môže byť čokoľvek, čím sa uplatňujú hospodárske a sociálne práva štrajkujúcich. Neexistuje podľa nás žiadne obmedzenie, ktoré by vylučovalo štrajkovať za práva, ktoré mohli byť predmetom kolektívneho vyjednávania. Z predložených požiadaviek z výzvy SKU nevyplýva, že by požiadavky boli nezákonné či neústavné.“

Môžeme štrajkovať, hoci bola v školstve uzatvorená kolektívna zmluva?

Štrajk podľa ústavy sa **môže realizovať** aj u zamestnávateľa, s ktorým je uzatvorená kolektívna zmluva. Zdôrazňujeme, že do štrajku nevstupuje odborová organizácia, ale jednotlivci, ktorí sa spojili s cieľom dosiahnuť požiadavky uvedené vo Výzve SKU.

Môže mi zamestnávateľ zakázať štrajkovať?

NIE, účasť na štrajku je jedným zo základných ústavných práv, ktoré nemožno nikomu uprieť.

Ospravedlní zamestnávateľ moju neprítomnosť v práci počas štrajku?

Zamestnávateľ má podľa § 141 ods. 8 Zákonníka práce **povinnosť ospravedlniť neprítomnosť v práci z dôvodu účasti na štrajku** bez ohľadu na to, o aký typ štrajku ide a nesmie voči zamestnancovi vyvodzovať nijaké sankcie. Účasť na štrajku sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca, pričom zamestnancovi v štrajku nepatrí mzda ani náhrada mzdy.



Ako uvádza advokátka Mgr. Babiaková:

„Hoci nemá zamestnanec ochranu pri štrajku v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní, ustanovenie § 141 ods. 8 Zákonníka práce ustanovuje bez ohľadu na kolektívne vyjednávanie či zákon o kolektívnom vyjednávaní, účasť na štrajku za ospravedlnenú neprítomnosť. V ustanovení § 141 ods. 8 sa uvádza: „Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.“ Ak sa teda zamestnanci zúčastnia štrajku mimo kolektívneho vyjednávania, nejde o porušenie pracovnej disciplíny a teda voči nim nemôžu byť vyhovené pracovnoprávne sankcie pre porušenie pracovnej disciplíny účasťou na štrajku.“

Môže ma zamestnávateľ nejako postihovať za účasť na štrajku?

Za účasť na zákonom štrajku (vrátane štrajku podľa ústavy) **NEMÔŽE zamestnávateľ zamestnanca nijako postihovať**. JUDr. Švec a kol. uvádzajú, že „zamestnávateľ je povinný ospravedlňovať účasť zamestnanca na štrajku po celú dobu jeho trvania, najdlhšie však do nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku.“

V praxi to znamená, že ak vyjdeme do štrajku a súd následne rozhodne, že štrajk je nezákonný, a my sa **deň po tomto vyhlásení vrátíme do práce, nič nám nehrozí**. Rozhodnutie súdu totiž **nemá spätnú platnosť**. Až keby bol štrajk súdom uznaný za nezákonný a zamestnanec by napriek tomu nasledujúci deň nenastúpil do práce, mal by zamestnávateľ právo považovať jeho neprítomnosť za neospravedlnenú a vyvolať voči nemu dôsledky.

JUDr. Švec a kol. k tejto problematike uvádzajú:

„Zamestnávateľ preto nesmie kvalifikovať neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu účasti na štrajku ako neospravedlnenú a vyvodzovať voči zamestnancovi zodpovednosť v podobe uplatnenia upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, krátenia dovolenky, krátenia, prípadne nepriznania niektorých zložiek mzdy alebo uplatnenia výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Aplikačná prax ukazuje, že sa veľmi často účelovo zneužíva nízke právne vedomie zamestnancov o tejto skutočnosti s cieľom odradiť ich v účasti na štrajku.“



A čo sociálne a zdravotné poistenie počas štrajku?

Sociálne poistenie sa počas štrajku neprerušuje. Zamestnávateľ ani zamestnanec však počas štrajku neodvádzajú poisťné, čo zamestnávateľ vykáže vo vzťahu k Sociálnej poisťovni v mesačnom výkaze poisťného. V praxi je vplyv štrajku na výšku rôznych dávok buď žiadny, alebo zanedbateľný.

Počas štrajku nedochádza ani k prerušeniu **zdravotného poistenia**, avšak účasť na štrajku má za následok **zmenu v osobe platiteľa poisťného**. Zo zamestnanca sa počas na štrajku stáva tzv. samoplatiteľ, ak nie je platiteľom poisťného z iného dôvodu (napr. ak SZČO alebo živnostník). Viac informácií [tu](#).

Je náš štrajk divoký? Môže byť považovaný za nezákonný?

Každý štrajk podľa ústavy (teda taký, ktorý nie je organizovaný odbormi a vedený v rámci kolektívneho vyjednávania) **je divokým štrajkom, čo však ešte NEZNAMENÁ, ŽE JE NEZÁKONNÝ**. O nezákonnosti štrajku môže rozhodnúť výlučne súd po dôkladnom zvážení všetkých okolností. Ako uvádza advokátka Mgr. Babiaková:

„Z nášho súčasného vnímania situácie nepoznáme dôvod na určenie neústavnosti štrajku organizovaného učiteľmi mimo kolektívneho vyjednávania. Dochádza pri ňom len ku kolízii s právom študentov na vzdelanie, ktoré však môže byť úspechom štrajku posilnené. Tiež podľa nášho názoru zriaďovateľovi či škole nevzniká štrajkom škoda na majetku či ušlý zisk (do úvahy možno prichádza vznik škody pri realizovaných projektoch, ktoré môžu byť štrajkom ohrozené). Zároveň v takomto prípade nevidíme ani dôvod na obmedzenie práva na štrajk z dôvodu nevyhnutnosti v demokratickej spoločnosti.“

Zdroje:

- 1 Právna analýza advokátky Mgr. Kristíny Babiakovej vypracovaná pre Iniciatívu slovenských učiteľov
- 2 JUDr. Marek Švec a kol.: Kultúra sveta práce. Právo na štrajk, Bratislava 2013, dostupné na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/10663.pdf>
- 3 Ústava Slovenskej republiky, dostupné na: <https://www.prezident.sk/upload-files/20522.pdf>
- 4 Rozhodnutie Najvyššieho súdu (sp. Z. 1 Co 10/98)
- 5 Stanovisko KOZ SR k otázke legálnosti štrajku KOZ SR dňa 26.9.2003, dostupné na: <http://www.kozsr.sk/?page=../archiv/a17>