

Os sociálneho dialógu | **Tripartita**
Názov témy | **História**
Skúmaná oblasť | **História a súčasnosť**
| **sociálneho dialógu v SR so**
zameraním na štrajky;
štrajková legislatíva

Zodpovedný autor: Dušan Zachar

Editor: Peter Goliaš

*Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu,
ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR*

Bratislava, december 2011 (aktualizované v marci 2012)

ZHRNUTIE

Skutočný sociálny dialóg, ktorého výsledkom sú uzatvorené kolektívne zmluvy a dosiahnutý sociálny zmier, sa na Slovensku začal praktizovať až po páde komunizmu. Vytvoril sa právny rámec a inštitúcie sociálneho dialógu, ktoré sa v priebehu viac ako 20 rokov vyvíjali. Štrajkové právo získalo svoje piliere hneď na začiatku 90-tych rokov, kedy boli z medzinárodných dohôd a zmlúv prebraté základné ústavné zásady práva na štrajk a bol prijatý i zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorý o.i. nastavil pravidlá pre štrajky v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy. Slovenská štrajková legislatíva je pomerne stabilná, mení sa len veľmi sporadicky a keď už, tak len v malom rozsahu. Je porovnateľná s legislatívou mnohých krajín vyspelej Európy.

V doterajšej krátkej histórii SR prebiehal sociálny dialóg najbúrlivejšie na centrálnej úrovni, kde sa tripartitné orgány viackrát uzakoňovali, premenovávali, ale určitý čas fungovali tiež na dobrovoľnej báze. Sociálny dialóg na centrálnej (národnej) úrovni sa na Slovensku viedol niekedy turbulentným spôsobom, bol aj prerušený, nakoľko v ňom najviac prevládali politické záujmy. Na odvetvovej úrovni vyjednávania, a nehovoriac na podnikovej úrovni, sa dosahovali dohody menej komplikovaným spôsobom.

Sociálna konfrontácia v pracovnoprávných vzťahoch v podobe štrajkovej činnosti nie je na Slovensku v porovnaní s niektorými západoeurópskymi krajinami príliš častým javom. V mnohých rokoch počas novodobej histórie SR nebol vedený dokonca žiadny ostrý štrajk s prerušením alebo výrazným obmedzením výroby. Štrajkovanie nemá totižto na Slovensku veľkú tradíciu a postupne ho tiež podporuje čoraz menej ľudí. Kým dva roky po nežnej revolúcii by sa podľa prieskumu Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied zúčastnilo na obsadení závodu takmer 15% opýtaných, v roku 2008 by to však už nebolo ani 5%. Neschválený, divoký štrajk sa pred 20 rokmi nepriečil viac ako tretine Slovákov, pred 3 rokmi by sa naň dalo nahovoriť už ani nie 9% zamestnancov.¹

Slováci najčastejšie štrajkujú za vyššie mzdy a ďalšie zamestnanecké výhody, potom nasleduje zamestnanosť, teda boj proti prepúšťaniu, a lepšie pracovné podmienky. Niekedy protestujú aj za alebo proti odvolaniu riaditeľa. Relatívne často sa vedú štrajky oficiálne za vyššie uvedené ciele, avšak reálne so silným politickým podtextom – napríklad proti vládnym reformám, transformáciám, Zákonníku práce či iným ozdravovacím a racionalizačným plánom vo verejnom sektore. Umožňuje to aj vcelku voľná právna úprava štrajku, ktorá prísnejšie reguluje (zákonom o kolektívnom vyjednávaní) jedine štrajky v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy. Aj tento fakt určite prispieva k obľúbenosti politických štrajkov zo strany odborov. Štrajk mimo sporu pri kolektívnom vyjednávaní totižto nepodlieha napríklad oznamovacej povinnosti, nutnosti hlasovania medzi zamestnancami a ďalším procesným pravidlám.

Je preto na zváženie a verejnú diskusiu, ako aj na diskusiu so sociálnymi partnermi, či by sa neoplatilo prijať všeobecný zákon (*lex generalis*) o štrajku, ktorý by upravoval podmienky vyhlásenia a konania štrajku aj mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. Na jednej strane by takýto všeobecný zákon určitým spôsobom určil mantinely pre vedenie štrajkov, aj politických, čo by síce mohli najmä odbory vnímať ako zbytočné obmedzenie práva na štrajk, no na druhej strane by sa však stanovili presnejšie podmienky, ktoré by umožňovali lepšie odhadnúť (ne)zákonnosť toho-ktorého štrajku, o čom sa často hádajú pri štrajkoch sociálni partneri a niekedy aj vláda či samospráva. Pravdepodobne menej by bolo potom i podaní na súd, čo sa týka posúdenia zákonnosti štrajkov. Aj zamestnanci by sa lepšie vedeli rozhodnúť, či štrajk, do ktorého plánujú vstúpiť, je zákonný alebo nie. Ak sa totižto zúčastnia nezákonného štrajku, má to pre nich nepriaznivé pracovnoprávne dôsledky – ide potom o porušenie pracovnej disciplíny. Aj pre odbory by mohla lepšia predvídateľnosť o zákonnosti štrajku priniesť úžitok v tom, že by vedeli lepšie zhodnotiť svoje riziko zodpovednosti za škodu. Totižto v prípade, ak

¹ Prepúšťanie zatiaľ štrajky nespustilo, pravda.sk, 11.11.2008 (k stiahnutiu na: http://spravy.pravda.sk/prepustanie-zatial-strajky-nespustilo-fct/sk_ekonomika.asp?c=A081111_091023_sk_pludia_p01)

súd rozhodne, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorá vedie takýto štrajk, zodpovedá za škody vzniknuté zamestnávateľovi počas nelegálneho štrajku.

Jedným z najzávažnejších problémov právnej úpravy štrajkového práva v SR je problematika oprávnených subjektov v rámci práva na štrajk. V zmysle príslušných ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní môže byť subjektom práva na štrajk totižto len príslušný odborový orgán (resp. vyšší odborový orgán pri spore o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa). Z ustanovení uvedených v Zákonníku práce či v zákone o kolektívnom vyjednávaní teda vyplýva, že právo na štrajk sa nepriznáva iným, aj keď právne existujúcim subjektom reprezentujúcim zamestnancov. V zmysle Zákonníka práce sú zástupcami zamestnancov popri odborovom orgáne aj zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Je otázne, prečo nemajú aj tieto orgány právnu subjektivitu v oblasti štrajkového práva, a teda prečo nemôžu vyhlásiť a koordinovať štrajk, najmä ak zoberieme do úvahy argumenty, že zamestnanecká rada či dôverník zastupujú, na rozdiel od odborov, všetkých zamestnancov, a tak by získali efektívne štrajkové právo i tí zamestnanci, ktorí buď nie sú odborovo organizovaní, alebo pracujú u zamestnávateľa, pri ktorom nepôsobí žiadna odborová organizácia.

Ďalším argumentom v prospech zrovnoprávňovania zástupcov zamestnancov pri štrajkovom práve, ergo v prospech väčšieho výberu pre samotného zamestnanca, je aj postupné legislatívne posilňovanie postavenia zamestnaneckých rád a dôverníkov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Napríklad ostatná novela Zákonníka práce, účinná od septembra 2011, umožnila týmto zástupcom zamestnancov, v prípade ak v podniku nie sú činné odbory, uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových, a podmienky zamestnávania v rozsahu, ako je ich možné dohodnúť s odbormi v kolektívnych zmluvách. Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník potom majú tiež právo kontrolovať napĺňanie takýchto dohôd, avšak na rozdiel od orgánov odborov nemajú právnu subjektivitu v oblasti štrajkového práva, a tak nemôžu efektívne vymáhať aj účinnosť týchto nimi uzavretých dohôd.

1. Vymedzenie témy

Sociálny dialóg zahrňuje v sebe predovšetkým dve oblasti. Prvou z nich je poskytovanie informácií a konzultácií medzi sociálnymi partnermi a druhou je kolektívne vyjednávanie na rôznych úrovniach, ktorého výsledkom býva uzavretá kolektívna zmluva^{2,3}. Často sa tieto dve oblasti prekrývajú a dopĺňajú sa navzájom.

Kolektívne vyjednávanie je základná forma komunikácie medzi sociálnymi partnermi. Sociálni partneri (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov) vedú sociálny dialóg - tripartitné (trojstranné) konzultácie za účasti štátnej správy (vlády) na celoštátnej, odvetvovej, prípadne aj na regionálnej úrovni, a bipartitný (dvojstranný) sociálny dialóg (kolektívne vyjednávanie) na odvetvovej (sektorovej) a podnikovej úrovni. Účasť štátu (vlády) v sociálnom dialógu je podmienená jednak faktom, že štát patrí často medzi najväčších zamestnávateľov, a teda kolektívne vyjednáva s odbormi vo verejnej správe, a jednak snahou v rámci tripartitných rokovaní o to, aby požiadavky odborov a zamestnávateľských zväzov brali čo najviac na zreteľ i dlhodobější celospoločenský záujem a tiež konkrétne možnosti ekonomiky. Uskutočňovanie sociálneho dialógu má výrazne preventívny charakter, má za cieľ predchádzať konfliktom a problémy riešiť ex ante, a nie až následne. Tento nástroj sociálnej politiky má smerovať k nastoleniu, a/alebo udržaniu sociálneho zmieru a stability v spoločnosti.⁴

Vo všeobecnosti sa uznáva, že v členských štátoch EÚ existujú v súčasnosti štyri základné modely pracovnoprávných systémov: nordický korporativizmus (Dánsko, Fínsko, Švédsko), sociálne partnerstvo (Rakúsko, Belgicko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko a Slovinsko), liberálny pluralizmus (Írsko, Veľká Británia, Cyprus, Malta) a štátom centralizovaný systém (Francúzsko, Grécko, Taliansko, Portugalsko a Španielsko). Nové členské štáty zo strednej a východnej Európy, vrátane Slovenska, sa dajú zaradiť do viacerých rôznych kategórií, pričom najčastejšie vykazujú charakteristiky tak liberálneho pluralizmu, ak aj štátom centralizovaného systému. Prvé dva modely sa vyznačujú konsenzuálnym prístupom sociálnych partnerov a vlády. V krajinách so štátom centralizovaným systémom a najmä v tých, kde prevláda liberálny pluralitný systém, vzniká podľa odborov v pracovnoprávných vzťahoch sociálna konfrontácia oveľa častejšie.⁵ Jedným z prejavov sociálnej konfrontácie môže byť aj štrajková činnosť.

V zahraničnej literatúre je štrajk označovaný ako "pracovný boj". Napríklad francúzske chápanie štrajku vychádza z označenia "le conflit collectif du travail", teda ako kolektívny, resp. hromadný pracovný spor medzi zamestnávateľmi a zamestnancami pri úprave pracovných alebo hospodárskych podmienok. Ide o rušivý zásah pracujúcich do sféry práce prostredníctvom kolektívnych akcií, aby pomocou takto použitého tlaku na zamestnávateľa (či pri politických štrajkoch na vládu, štát) bol dosiahnutý ich určitý cieľ. Nemecké právo zas vychádza pri definovaní pojmu štrajk zo slovného spojenia "herumstreichen", čo by sa dalo preložiť ako "potulovať sa". Toto spojenie sa nachádza v historických písomnostiach z Hamburgu, kde ľudia nechali kvôli nízkym mzdám prácu a začali sa potulovať. V anglickom jazyku slovo "to strike" by sa dalo pochopiť ako "striasť sa" práce s významom zanechať prácu.⁶

² Kolektívnymi zmluvami sa táto štúdia nebude primárne zaoberať, nakoľko túto tému autor podrobne rozobral v inej štúdii napísanej v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu; pozri: http://www.ineko.sk/file_download/644

³ DOBIÁŠ, Zdeněk – KOLÁŘ, Zdeněk – PAUKRTOVÁ, Alena: *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*, Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, Praha 2010 (k stiahnutiu na: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf)

⁴ KREBS, Vojtěch a kol.: *Sociální politika*, 4. vydanie, ASPI, Praha, 2007

⁵ ETUC: *Odbory a pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brusel, apríl 2010 (k stiahnutiu na: http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_4S.pdf)

⁶ HAMULÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

Podľa definície Štatistického úradu SR⁷ sa pod pojmom *štrajk* rozumie „akékoľvek dočasné zastavenie práce uskutočnené skupinou zamestnancov s úmyslom dosiahnuť splnenie určitých požiadaviek vznesených voči zamestnávateľom, prípadne ďalším orgánom, ako sú napr. mzdové dôvody, pracovné podmienky, nesúhlas s kolektívnou zmluvou. Za štrajk sa nepovažuje štrajková pohotovosť, štrajk vyhlásený mimo riadneho pracovného času v organizáciách, iné protestné akcie (demonštrácie, manifestácie).“

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní definuje v § 16 štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy ako „čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami“.

Štrajkom je teda čiastočné alebo úplné hromadné (nie individuálne) prerušenie práce zamestnancami s úmyslom znova začať pracovať po presadení svojich skupinových pracovnoprávných, hospodárskych a/alebo sociálnych požiadaviek. Ide teda o prejav konfliktu skupinových záujmov, ktorý prerástol do štádia kolektívneho sporu. Právo na štrajk je právom priznaná možnosť organizovane (v SR jedine pod vedením odborov) prerušiť prácu zamestnancom, ktorý má individuálne právo na účasť na štrajku.⁸

Štrajk je kolektívnou akciou. Kolektívna akcia je v odbornej literatúre väčšinou definovaná ako úsilie minimálne dvoch osôb o dosiahnutie určitého spoločného cieľa. Kolektívnou akciou môže byť okrem štrajku napríklad aj participácia vo voľbách, demonštrácia, protest, ale i jednoduchá vzájomná pomoc susedov.⁹

Opakom štrajku je výluka, kedy zamestnávateľ nariadi zamestnancom dočasné čiastočné alebo úplné zastavenie práce ("zavrie fabriku") s úmyslom dosiahnuť určité svoje požiadavky, resp. s úmyslom protestovať proti uplatneným požiadavkám svojich zamestnancov. Výlukou sa táto štúdia nezaobrá.

⁷ pozri: http://app.statistics.sk/wmetis/kzuk_z/doc.jsp?lang=sk&kzu_ml=3085

⁸ BUCKOVÁ, Katarína: *Štrajk a výluka – právna úprava*, poradca.sk (k stiahnutiu na: <http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=72638>)

⁹ PALČÁKOVÁ ZIMMERMANN, Jaroslava: *Modely kolektívnych akcií*, Sociálne a politické analýzy č. 1/2010 (k stiahnutiu na: http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/7_prve_cislo_2010/58_Palcakova.pdf)

2. Stručná história a vývoj sociálneho dialógu v SR¹⁰

19. storočie - 1945

Hoci prvú zdokumentovanú zmienku o kolektívnej protestnej činnosti pracovníkov podobajúcej sa štrajku je možné nájsť už v starovekom Egypte, pojem štrajk (angl: *strike*) bol prvýkrát upotrebený až v roku 1768 v Anglicku, kedy námorníci na podporu demonštrácií v Londýne odstránili z obchodných lodí sťažňové plachty a nevyplávali na more. Štrajková činnosť v dnešnom ponímaní sa v Európe začala rozširovať s priemyselnou revolúciou a industrializáciou výroby, kedy sa masová pracovná sila stala dôležitou vo fabrikách či baniach. V mnohých krajinách boli štrajky spočiatku rýchlo vyhlásené za ilegálnu činnosť, pričom vo väčšine západných krajín boli legalizované¹¹ až na prelome 19. a 20. storočia.¹²

Prvý rozmach kolektívneho vyjednávania a s ním súvisiacich kolektívnych zmlúv sa datuje tiež do 19. storočia, teda do obdobia industrializácie spoločnosti, do doby, kedy sa rodili robotnícke hnutia či odbory. Prvé pokusy kolektívneho vyjednávania prebehli ešte koncom 18. storočia vo Veľkej Británii¹³. Tamtiež sa v prvej polovici 19. storočia uzatvorili aj prvé kolektívne zmluvy. V druhej polovici 19. storočia sa systém kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnych zmlúv rozšíril aj do kontinentálnej Európy – najprv do Francúzska a Nemecka. Štrajky a nepokoje medzi zamestnancami kopírovali v princípe konjunkturálny priebeh. V horších, krízových časoch počet štrajkov klesal a v období rozmachu štrajky pribúdali¹⁴.

Snahy po úprave pracovných podmienok sa začínajú objavovať najprv v rozvinutých odvetviach a tam, kde boli zároveň i vzdelanejší zamestnanci. Najstaršia kolektívna zmluva na území Rakúsko-Uhorska je zaznamenaná v roku 1848 pre typografov. Obsahom tejto kolektívnej zmluvy bolo len stanovenie miezd a hodnotenia práce. Kníhtlačiari boli najlepšie organizovanou zamestnaneckou skupinou v monarchii a už kolektívnou zmluvou z roku 1870 sa im podarilo zaviesť pojem minimálna mzda. Ako prvým sa im tiež podarilo uzavrieť kolektívnu zmluvu pre celé Rakúsko s účinnosťou od roku 1896.¹⁵

V roku 1905 boli robotníckymi organizáciami vyjednané kolektívne zmluvy pre veľké kovospracujúce podniky, v ktorých boli stanovené minimálne mzdy, určená pracovná doba na 9 hodín, oproti 11 hodinám daných zákonom, boli dohodnuté tiež príplatky za prácu nadčas a pod.¹⁶

Pred vznikom prvej Československej republiky platila na území Slovenska uhorská právna úprava, ktorá zakazovala štrajkovú činnosť. Počas druhej svetovej vojny platil tiež zákaz štrajkovať.¹⁷

Zákonná úprava záväznosti kolektívnej zmluvy bola v Európe prijatá až po prvej svetovej vojne - napríklad v Nemecku, Francúzsku a Rakúsku. V medzivojnovom Česko-Slovensku platila do roku 1937 iba čiastková právna úprava kolektívneho vyjednávania (zákon č. 29

¹⁰ Veľká časť tejto kapitoly je prevzatá zo štúdie autora o kolektívnych zmluvách napísanej v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu; pozri: http://www.ineko.sk/file_download/644

¹¹ Zaujímavé je, že prvý štát, ktorý aj v ústave garantoval právo na štrajk, bolo v roku 1917 Mexiko (pozri: Wikipedia: *Strike Action* (k stiahnutiu na: http://en.wikipedia.org/wiki/Strike_action))

¹² pozri: Wikipedia: *Strike Action* (k stiahnutiu na: http://en.wikipedia.org/wiki/Strike_action)

¹³ Encyclopædia Britannica: *Collective bargaining* (k stiahnutiu na: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/125540/collective-bargaining>)

¹⁴ Wikipedia: *Streik* (k stiahnutiu na: <http://de.wikipedia.org/wiki/Streik>)

¹⁵ DOBIÁŠ, Zdeněk – KOLÁŘ, Zdeněk – PAUKRTOVÁ, Alena: *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*, Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, Praha 2010 (k stiahnutiu na: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf)

¹⁶ tamtiež

¹⁷ HAMULÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

z roku 1920). Potom bolo vydané vládne nariadenie (č. 141/1937 Zb.) o záväznosti hromadných pracovných zmlúv, ktoré by sa v dnešnom poňatí dali nazvať kolektívnymi zmluvami. Tu možno hľadať počiatky inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv na našom území.¹⁸ Kolektívne zmluvy sa stali v ČSR úplne právne záväzné a nevyhlásiteľné. Na začiatku sa uplatňovali na základe princípu subsidiarity, t.j. mzdové a ďalšie dojednané pracovné podmienky platili pre zamestnanca zmluvných strán, pokiaľ nebolo v individuálnych pracovných zmluvách dohodnuté niečo iné. Následne sa vtedajšie kolektívne zmluvy stali všeobecne záväznými, t.j. ak boli v individuálnej pracovnej zmluve dohodnuté horšie podmienky, tie sa stávali neplatnými, pričom sa potom uplatňovala priaznivejšia úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve. A v určitej dobe medzivojnovvej ČSR platila taká právna úprava, ktorá povoľovala za stanovených podmienok, aby bola kolektívna zmluva vyhlásená pre určitú odvetvovú oblasť za záväznú aj pre nečlenov odborových organizácií a zamestnávateľských združení, ktoré kolektívnu zmluvu uzatvorili. Kolektívna zmluva tak získala charakter všeobecne záväzného prameňa práva.

Počas druhej svetovej vojny sa kolektívne zmluvy neuzavierali.¹⁹

1948 - 1989

Po druhej svetovej vojne sa v západnej Európe dostali pracovné, resp. sociálne štrajky do úzadia. Populárnymi sa stali štrajky z politických dôvodov a aj štrajkové právo a legislatíva sa ustálili na obmedzovaní politických príčin vzniku štrajkov. Až neskôr, v období pôsobenia odborového hnutia Solidarita v totalitnom Poľsku, začali krajiny západnej Európy prehodnocovať svoje postoje k štrajkovému právu smerom k jeho liberalizácii.²⁰

Na našom území sa počas obdobia komunistickej vlády skutočné kolektívne vyjednávanie de facto neuskutočňovalo, nehovoriac o štrajkovej činnosti. Účasť na štrajku bola považovaná za porušenie pracovnej disciplíny dokonca aj po ratifikácii Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a jeho zverejnení vo vyhláske Ministerstva zahraničných vecí ČSSR č. 120/1976 Zb.²¹

Kolektívne zmluvy sa začali uzavierať od roku 1951 v rámci závodov, avšak stratili svoje prirodzené funkcie a mali skôr len formálny charakter a slúžili len ako akýsi programový dokument hospodárskeho vedenia a odborov, vrátane záväzkov na splnenie a prekročenie hospodárskych plánov.²²

Pred okupáciou Československa vojskami Varšavskej zmluvy v roku 1968 sa síce právo na štrajk objavilo v článku 21 Charty československého Revolučného odborového hnutia (ROH), ale po auguste 1968 v čase normalizácie sa na toto právo opäť zabudlo, hoci sa v praxi zriedkavo objavili nejaké prípady „dočasného prerušenia práce“, ako štrajkovú činnosť v dobovom žargóne eufemicky nazývali súdruhovia.²³

¹⁸ Předpis č. 199/2003 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (k stiahnutiu na: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-199>)

¹⁹ BLAHÁK, Juraj: *Vyjednávanie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Odborovom zväze Chémia SR*, prezentácia na seminári Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – obsah, ciele a význam pre zamestnávateľov, Projekt SOCDI, Zväz elektrotechnického priemyslu SR a Európsky sociálny fond, november 2006 (k stiahnutiu na: http://socdi.zep.sk/get_document.php?docid=9)

²⁰ HAMULÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

²¹ tamtiež

²² BLAHÁK (2006)

²³ HAMULÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

1990 – 1998

K navráteniu sa k pôvodným funkčnostiam sociálneho partnerstva a kolektívneho vyjednávania prišlo až po zmene režimu po roku 1989. V októbri 1990 bol podpísaný dokument, na základe ktorého sa vytvoril tripartitný orgán - Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR (RHSD). Zloženie RHSD bolo paritné a boli v nej zastúpení rovnakým počtom vláda, odbory i zamestnávateľa. Závery z jej rokovaní mali pre vládu a parlament odporúčajúci charakter. Pred rokom 1999 rokovali sociálni partneri spolu na základe "džentlmenských dohôd", bez existencie zákona o tripartite. Sociálny dialóg vtedy zabezpečovalo každoročné dobrovoľné uzatváranie generálnej dohody.²⁴ V rokoch 1990-1991 boli prijaté dve základné právne normy, ktoré upravovali inštitút kolektívneho vyjednávania v Československu – zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a príslušná novela Zákonníka práce.

Formálny sociálny dialóg bol v 90-tych rokoch prerušený od júna 1997 do decembra 1998. Podľa tvrdení predstaviteľov odborov bolo hlavným impulzom na uskutočnenie takéhoto kroku svojvoľné vyhlásenie mzdovej regulácie zo strany vlády Vladimíra Mečiara bez konzultácie s odbormi. Tento jednostranný akt hrubo narušil podľa KOZ SR²⁵ kolektívne vyjednávanie a už uzavreté kolektívne zmluvy. Vtedajšia vláda vytvorila k RHSD paralelný tripartitný orgán – Sociálno-ekonomickú radu²⁶, ktorá mala pojiť tých sociálnych partnerov, ktorí boli s vládou ochotní rokovať. Jej trvanie však bolo krátke.

1998 - 2002

Po voľbách na jeseň roku 1998 zrušila nová ("protimečiarovská" pravicovo-ľavicová) vláda Mikuláša Dzurindu mzdovú reguláciu a sľúbila prijatie zákona o tripartite, a tak bol sociálny dialóg zo strany odborov v decembri 1998 obnovený. V máji 1999 schválila NR SR Zákon č. 106/1999 Z.z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite), ktorým sa upravili a spresnili existujúce tripartitné vzťahy, presne sa definovala reprezentatívnosť zastúpenia jednotlivých sociálnych partnerov, presnejšie sa stanovil okruh prerokovaných oblastí, postup pri opätovnom prerokovaní materiálov, atď. Liberalizácia pracovného práva začatá v 90-tych rokoch, vrátane úprav kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv, vyústila v júli 2001 do rekodifikácie Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z.z.) účinným od apríla 2002.²⁷

2002 – 2006

Druhá Dzurindova (stredo-pravicová) vláda si dala za cieľ znížiť mieru korporativizmu vo verejnom živote na Slovensku. Odbory začali ostrou kritikou Programového vyhlásenia vlády a plánovaných a neskôr i uskutočňovaných ekonomických a sociálnych reforiem, pokračovali protestnými akciami až napokon KOZ SR vyzvala ľudí na podpísanie petície k uskutočneniu referenda za predčasné parlamentné voľby. Vtedajšia vláda vnímala tieto kroky ako spolitizovanie odborov. Tripartita v tej podobe neplnila podľa vlády svoj účel, a aj preto navrhli, aby už nebola povinná a regulovaná zákonom. V októbri 2004 schválili poslanci NR SR novelu č. 585/2004 Z.z. Zákona o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy (tzv. veľký kompetenčný zákon), ktorou sa k 1. decembru 2004 zrušil Zákon č. 106/1999 Z.z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite) a namiesto RHSD sa ustanovila Rada hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva SR (RHPS) ako stály poradný orgán vlády v oblasti sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni. Dialóg medzi sociálnymi partnermi tak začal prebiehať na voľnejšej

²⁴ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2004-2005: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2005

(k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/31/publikacie_heso_2004_2005.pdf)

²⁵ KOZ SR: *Sociálne partnerstvo*, Konfederácia odborových zväzov SR, jún 2007 (k stiahnutiu na: http://www.kozsr.sk/?page=../tripartita/soc_partner)

²⁶ Jej členmi boli Združenie odborových zväzov (zložené najmä z odborárov z VSŽ), Demokratická únia žien, Jednota dôchodcov Slovenska a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR.

²⁷ JANIČOVÁ, Eva – DOLOBÁČ, Marcel (ed.): *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011 (k stiahnutiu na: http://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_16.pdf)

báze založenej na dobrovoľnosti, už nebol viazaný na zákonné ustanovenia a prístup k nemu získali viaceré odborové a zamestnávateľské zväzy a zoskupenia, nielen KOZ SR a AZZZ SR. Odbory a zamestnávateľia stratili určité rozhodovacie právomoci, ktoré predlžovali legislatívny proces, ako napríklad určovanie právnych predpisov, ktoré sa prerokujú so sociálnymi partnermi, alebo opakované prerokovanie zákonov, s ktorými boli sociálni partneri nespokojní.

Bývalá tajomníčka RHSD Anna Machalíková vtedy uviedla, že „EÚ chápe sociálny dialóg najmä ako vyjednávanie v podnikoch a na odvetvovej úrovni“²⁸, teda ako obdobu slovenského kolektívneho vyjednávania, ktoré zostalo zákonom regulované. Veľký kompetenčný zákon novelizoval aj zákon o kolektívnom vyjednávaní. Riešil proces uzatvárania kolektívnych zmlúv. Novelou sa upravilo, že rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, je platné len vtedy, keď tento zamestnávateľ s rozšírením súhlasí.²⁹

V roku 2003 bola prijatá veľká novela (č. 210/2003 Z.z.) Zákonníka práce, ktorej hlavným cieľom bolo zabezpečiť väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, v čo najväčšej miere obmedziť donucujúce nariadenia Zákonníka a vytvoriť predpoklady pre rozšírenie možnosti kolektívne vyjednávať. Novela, okrem iného, umožnila koexistenciu zamestnaneckých rád a odborových organizácií u jedného zamestnávateľa.³⁰

2006 – 2010

Po nástupe vlády Roberta Fica sa všeobecne očakávalo, že v oblasti pracovnoprávných vzťahov prídu na rad opatrenia, ktoré budú v súlade s návrhmi odborov. S KOZ SR mala totiž najsilnejšia vládna strana SMER-SD podpísanú dohodu o spolupráci³¹.

S účinnosťou od 1.4.2007 bol schválený zákon (č. 103/2007 Z.z.) o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni (t.j. nový zákon o tripartite), ktorý menil tiež veľký kompetenčný zákon. Obnovil sa zákonom formalizovaný sociálny dialóg a vznikla namiesto zaniknutej RHSP, ktorá zastrešovala viac-menej dobrovoľný sociálny dialóg neupravený explicitne zákonom, Hospodárska a sociálna rada (HSR) SR ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni.³²

Zákomom o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni sa novelizoval i zákon o kolektívnom vyjednávaní a spolu so samostatnou novelou (č. 328/2007 Z.z.) tohto zákona sa s účinnosťou od 1.9.2007 umožnilo na základe návrhu jednej zo zmluvných strán KZVS rozšírenie záväznosti tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalšieho zamestnávateľa s prevažujúcou činnosťou v odvetví, ktorý nie je členom zmluvnej strany, zmluvu teda nepodpísal a nemusí s ňou súhlasiť. Tým sa prinavrát il stav platný pred "Kaníkovou" novelou z roku 2004. Na konci roku 2009 bola ešte schválená novela (č. 564/2009 Z.z.) o kolektívnom vyjednávaní, ktorá stanovila, že záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa rozširovala na celé odvetvie – tzn. na všetkých zamestnávateľov odvetvia *en bloc*.

²⁸ TREND: *Koniec tripartity nie je koncom sociálneho dialógu*, týždenník TREND č. 3/2004, 22.1.2004 (k stiahnutiu na: <http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-/koniec-tripartity-nie-je-koncom-socialneho-dialogu.html>)

²⁹ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2004-2005: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2005 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/31/publikacie_heso_2004_2005.pdf)

³⁰ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2003-2004: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2004 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/10/publikacie_heso_2003_2004.pdf)

³¹ pozri: *SMER - SD a KOZ SR podpísali dohodu o spolupráci*, SMER-SD krajská organizácia Košice, 21.12.2005 (k stiahnutiu na: <http://www.smer-kosice.sk/smer.php?w=0500042>); dohoda medzi oboma zmluvnými stranami bola opätovne podpísaná 19.3.2010 – pozri: *Deklarácia KOZ SR k dohode o spolupráci s politickou stranou SMER*, KOZ SR, 19.3.2010 (k stiahnutiu na: http://www.kozsr.sk/?page=../archiv/a_deklaracia)

³² ZACHAR, Dušan (ed.): *Slovensko 2007: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení (Projekt HESO)*, INEKO, Bratislava, jún 2008 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/318/SLOVENSKO+2007.pdf)

Počas vlády R.Fica uvažovali o prerušení sociálneho dialógu na tripartitnej úrovni na protest vedúci predstavitelia zamestnávateľov, konkrétne tých z Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ). Tvrdili, že je zužovaný priestor na komunikáciu a nemá zmysel vyjednávať, pretože dohody sa nedodržiavajú.³³

2010 - dodnes

V decembri 2010 bol poslancami NR SR schválená novela (č. 557/2010 Z.z.) zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá priniesla liberalizačné ustanovenia obdobné "Kaníkovej" novele z roku 2004 v oblasti extenzie KZVS. Bolo určené, že MPSVR SR môže rozšíriť na základe spoločného písomného návrhu oboch zmluvných strán KZVS záväznosť tejto KZVS len na takého zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje záväznosť inej KZVS, a len ak zamestnávateľ s rozšírením záväznosti KZVS súhlasí. Takéto znenie zákona vychádzalo aj z odporúčaní OECD z roku 2002, ktorými sa navrhovalo, aby rozšírenie záväznosti KZVS na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, bolo možné len s jeho súhlasom, pokiaľ tento zamestnávateľ má obdobný predmet činnosti a obdobné ekonomické a sociálne podmienky.³⁴

Vláda Ivety Radičovej ešte stihla prijať v roku 2011 novelu (č. 257/2011 Z.z.) Zákonníka práce³⁵, ktorou o.i. posilnila právomoci zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov, a to pri dohadovaní pracovných podmienok, vrátane mzdových, a podmienok zamestnávania. Okrem toho rozšírila okruh prípadov, kedy je možné sa v kolektívnej zmluve odchyliť od minimálnych zákonných štandardov aj v neprospech zamestnanca³⁶ (pozri Kapitulu 3).

Odbory ostro kritizovali činnosť vlády I.Radičovej v mnohých oblastiach, usporadúvali protestné akcie, aj proti novele Zákonníka práce, a dokonca viackrát odišli z rokovaní tripartity. Vláda podľa nich zavádzala sociálne experimenty, ktoré mali poznačiť celý sociálny systém a ich ťarcha mala dopadnúť na plecia občanov.³⁷

³³ Vedenie RÚZ sa nebude zúčastňovať rokovaní HSR, Finance.sk/SITA, 29.9.2008 (k stiahnutiu na: <http://www.finance.sk/spravy/finance/19566-vedenie-ruz-sa-nebude-zucastnovat-rokovani-hsr/>)

³⁴ PAS: Novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, Podnikateľská aliancia Slovenska (PAS), 2011 (k stiahnutiu na: http://www.alianciapas.sk/menu/pravidelne_hlasovanie_poslancov_2010_04_zakon03.pdf)

³⁵ MIHÁL, Jozef: Zákonník práce 2002 – 2011: K akým zmenám došlo v kľúčových atribútoch Zákonníka práce od roku 2002 doteraz?, blog.etrend.sk, 15.5.2011 (k stiahnutiu na: <http://blog.etrend.sk/mihalblog/2011/05/15/zakonnik-prace-2002-2011/>)

³⁶ Termín "v neprospech zamestnanca" je diskutabilný, nakoľko niektorí zamestnanci môžu uprednostňovať flexibilitu pred istotou, napríklad prácu cez noc, víkendy či sviatky alebo dlhšiu pracovnú dobu, ako je zákonom maximálne povolené, keďže im vyhovuje, že môžu viac zarobiť a zároveň im nerobí problém dlhšie pracovať. V takomto prípade by bolo skôr v neprospech zamestnanca mu to kvôli rigidnej právnej úprave nedovoliť. V ekonomickom žargóne to znamená, že pre takéhoto zamestnanca je hraničný úžitok z takto zarobených peňazí väčší, ako by bol hraničný úžitok napríklad zo sociálnej istoty, že jeho pracovná doba je striktno obmedzená.

³⁷ pozri napr.: TREND: Odborári neprišli na rokovanie tripartity, eTREND.sk/TASR, 19.9.2011 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/odborari-neprišli-na-rokovanie-tripartity.html>) ; TREND: Odborári odišli z tripartity, eTREND.sk/SITA, TASR, 5.9.2011 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/odborari-odisli-z-tripartity.html>)

Box 1: Vybrané štrajky v SR od roku 1995³⁸

1996

- 3. októbra vstúpila **Činohra Slovenského národného divadla** (SND) do štrajku na protest proti odvolaniu jej šéfa Petra Mikulíka. Štrajk ukončili po jednom dni. Urobili tak na základe listu generálneho riaditeľa SND Miroslava Fischera, v ktorom prijal dve z troch ich požiadaviek. Sľúbil vypísanie konkurzu na riaditeľa Činohry SND a na svoj post sa do konca sezóny vrátil odvolaný Mikulík.³⁹

1997

- 5. februára vstúpili zamestnanci **Bábkového divadla** (BD) v Nitre do štrajku. Impulzom bolo najmä odvolanie riaditeľa BD Karola Spišáka z funkcie a nesúhlas so zaradením divadla pod Ponitrianske kultúrne centrum a odňatím právnej subjektivity BD v Nitre. Až 7. apríla obnovili bábkoherci činnosť divadla, a to po prísľube prednostu Krajského úradu v Nitre, že do vypísania a realizácie konkurzu na riaditeľa divadla nebude štátna intendatúra - Ponitrianske kultúrne centrum v Nitre zasahovať do prevádzky divadla. Do konca sezóny však divadlo nemalo svojho riaditeľa, umeleckého šéfa, ani stanovený reálny rozpočet na svoju činnosť.⁴⁰

Štrajk nitrianskych bábkohercov mal veľký význam z hľadiska judikatúry ohľadne problematiky zákonnosti štrajkov mimo sporov pri kolektívnom vyjednávaní. Žalobca žiadal, aby súd vyhlásil štrajk za nezákonný, lebo sa neuskutočnil podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. Rozsudok Najvyššieho súdu (NS) SR sp. zn. 1 Co 10/98 však dal za pravdu štrajkujúcim hercom. Právo na štrajk zaručuje podľa NS SR každému občanovi SR Ústava SR, a preto neexistencia zákona, ktorý by stanovil podmienky výkonu tohto práva aj mimo kolektívneho vyjednávania, resp. o uzavretie kolektívnej zmluvy, nemôže viesť k spochybneniu existencie a realizácie ústavného práva na štrajk.⁴¹

- 17. februára bola vyhlásená štrajková pohotovosť vo všetkých **divadlách** Rady Zväzu divadelných odborov Slovenska, ktorá žiadala o vrátenie právnej subjektivity divadlám. O toto právo prišli divadlá zriadením regionálnych kultúrnych centier. Divadelníci protestovali aj proti dosadzovaniu riaditeľov umeleckých súborov bez riadneho konkurzu a nesúhlasili ani s pripravovaným znením autorského a divadelného zákona. Vláda ani minister kultúry však na ich pripomienky nereagovali, a tak 22. februára začali v 14 divadlách s ostrým štrajkom. Potom ako minister Ivan Hudec odmietol 10. marca parlamentnú delegáciu, sa herci pretlačili do budovy Ministerstva kultúry SR a pod policajným dozorom tam strávili celú noc. Hereckú delegáciu

³⁸ Zoznam všetkých štrajkov uskutočnených v SR sa autorovi nepodarilo získať ani z KOZ SR, ktorá si údajne takúto štatistiku nevedie, ani zo Štatistického úradu (ŠÚ) SR, ktorý poskytol "len" agregátne údaje o počte štrajkov, počte štrajkujúcich a o neodpracovaných hodinách v dôsledku štrajku za príslušné roky (pozri Kapitola 5). Informácie o zamestnávateľoch, u ktorých sa viedol štrajk, považoval ŠÚ SR za dôverné informácie ochraňujúce spravodajské jednotky, ktoré mu zakazuje zverejňovať zákon o štatistike. Prehľad štrajkov uvedený v Boxe 1 nemá ambíciu byť komplexným prehľadom, nakoľko obsahuje len také štrajky a informácie o nich, ktoré sa autorovi podarilo nájsť v krátkom čase v slovenských médiách na internete. Zároveň však treba poznamenať, že počet štrajkov, informácie o ktorých autor zozbieral z internetu, nekorešponduje v niektorých rokoch s počtom deklarovaným ŠÚ SR v Kapitole 5. Autor našiel v jednotlivých rokoch poväčšine viac ostrých štrajkov, ako uvádzajú štatistiky ŠÚ SR.

³⁹ Činohra SND po dni štrajku opäť hrá, sme.sk, 5.10.1996 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/2092670/cinohra-snd-po-dni-strajku-opat-hra.html>)

⁴⁰ Bábkové divadlo v Nitre vstúpilo do štrajku, sme.sk, 5.2.1997 (k stiahnutiu na:

<http://www.sme.sk/c/2063802/babkove-divadlo-v-nitre-vstupilo-do-strajku.html>)

Bábkarí v Nitre štrajkujú ďalej, mesto.sk/TASR, 26.3.1997 (k stiahnutiu na:

http://www.mesto.sk/prispevky_velke/nitra/babkari_v_nitrestra859371840.phtml)

Bábkarí ukončili kľúčový štrajk, mesto.sk/TASR, 4.4.1997 (k stiahnutiu na:

http://www.mesto.sk/prispevky_velke/nitra/babkari_ukonciliku860181720.phtml)

Situácia v Bábkovom divadle Nitra, mesto.sk/TASR, 1.7.1997 (k stiahnutiu na:

http://mesto.sk/prispevky_velke/nitra/situaciavbabkovom867753960.phtml)

⁴¹ KOZ SR: Stanovisko KOZ SR k otázke legálnosti štrajku KOZ SR dňa 26.9.2003, Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, kozsr.sk, september 2003, (k stiahnutiu na: <http://www.kozsr.sk/?page=./archiv/a17>)

nakoniec neprijal ani predseda vlády Vladimír Mečiar. Po výzve vtedajšieho prezidenta Michala Kováča herci obnovili činnosť divadiel 24. marca. Požiadavky divadelníkov však neboli splnené.⁴²

- Od 3. do 6. júna prebehol rozsiahly štrajk vodičov **bratislavskej mestskej hromadnej dopravy** (MHD). Do ulíc vtedy vyšlo len 84 z 594 vozidiel MHD. Dopravu sa snažili zabezpečiť aj alternatívni dopravcovia, ktorí mali často konflikty so štrajkujúcimi vodičmi. Železnice SR umožnili cestovanie vo vlakoch na území Bratislavy na električenkú. Vodiči MHD sa štrajkom dožadovali zvýšenia platov a zlepšenia kultúry a bezpečnosti práce. Štrajkový výbor Bratislavského odborového zväzu vodičov MHD (BOZV) vyhlásil štrajk ako reakciu na neochotu vedenia Dopravného podniku Bratislava (DPB), a.s., uzavrieť s nimi osobitnú kolektívnu zmluvu. Základná organizácia BOZV, evidujúca zhruba 600 z celkového počtu 1263 vodičov, pôsobila v DPB popri Slovenskom odborovom zväze pracovníkov dopravy, cestného hospodárstva a automobilového opravárstva (SOZD), ktorý rovnako združoval v DPB približne 50%. Podľa predstaviteľov SOZD ich požiadavky boli podpísom kolektívnej zmluvy splnené, štrajk vyhlásený BOZV nebol v súlade s ich dovtedajším postupom pri kolektívnom vyjednávaní, a preto ho nepodporili. Štrajk BOZV napokon skončil bez úspechu vodičov (čiastočné splnenie ich požiadaviek prišlo až neskôr). Ukončil ho Krajský súd v Bratislave predbežným opatrením. DPB podal na súd žalobu pre nezákonný postup vodičov, ktorý mal byť v rozpore s § 20 zákona o kolektívnom vyjednávaní (príslušný paragraf explicitne uvádza podmienky, kedy je štrajk nezákonný). V auguste 1999 potvrdil Najvyšší súd SR verdikt Krajského súdu v Bratislave, ktorým rozhodol, že štrajk vodičov bratislavskej MHD bol nezákonným. DPB plánovali riešiť vzniknuté materiálne škody s odbormi mimosúdnyimi rokovaniami. Štrajk vodičov spôsobil DPB stratu na tržbách vo výške 4 mil. Sk. Aby sa podobná situácia, keď z dôvodu štrajku v Bratislave prakticky nefungovala MHD, v budúcnosti nezopakovala, vedenie DPB chcelo iniciovať novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní, podľa ktorej ak by prišlo k ohrozeniu zabezpečenia prevádzky verejnej dopravy, bol by takýto štrajk posudzovaný od prvého okamihu ako nezákonný.⁴³
- Od 17. do 23 júna trval prvý štrajk 270 zamestnancov sklárni **Xandra Crystal**, s.r.o., **Málinec** (okres Poltár). Dôvodom štrajku bolo, že robotníci dostávali niekoľko mesiacov mzdu so značným oneskorením a vo viacerých splátkach. Druhý štrajk z toho istého dôvodu začal 24. júla.⁴⁴
- 15. augusta začal napriek hrozbám odňatia dopravnej licencie ostrý štrajk zamestnancov štátneho podniku Slovenskej autobusovej dopravy (**SAD**) **vo Svidníku**. Spor, ktorý vyústil až do štrajku, sa týkal nenaplnenia požiadaviek kolektívnej zmluvy na roky 1997 až 2000, v ktorej bolo pre rok 1997 dohodnuté zvýšenie miezd o 12% v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Priemerný plat v SAD Svidník dosahoval 7152 Sk a odborári ho požadovali zvýšiť na 9400 Sk. Vodiči a ďalší zamestnanci štrajk ukončili 18. augusta popoludní po rokovaní zástupcov Krajského úradu odboru dopravy v Prešove a vedenia SAD vo Svidníku, výsledkom ktorého bol prísľub na plošné zvýšenie miezd o 900 Sk. Od ďalších požiadaviek – 13. platu, dodatočnej

⁴² Historický kalendár: Štrajk divadelníkov, e-learningový portál Škola budúcnosti, 11.2.2008 (k stiahnutiu na: <https://ep.edu.sk/Lists/Calendar/DispForm.aspx?ID=2171>)

⁴³ Predminulocný štrajk vodičov MHD bol nezákonný, mesto.sk/SITA, 26.8.1999 (k stiahnutiu na: http://mesto.sk/prispevky_velke/bratislava/predminulocnystrajk935661093.phtml)
Štát verzus vodičibratislavskej MHD, sme.sk/TASR, 20.9.1999 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/2202051/kratko.html>)

Pred desiatimi rokmi Bratislavu ochromil štrajk vodičov MHD, imhd.sk, 8.6.2007 (k stiahnutiu na: <http://imhd.zoznam.sk/ba/doc/sk/4719/index.html>)

⁴⁴ V sklárni Xandra Crystal Málinec sa po štvordňovom štrajku opäť pracuje, sme.sk/TASR, 24.6.1997 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/2078956/v-sklarni-xandra-crystal-malinec-sa-po-stvordnovom-strajku-opat-pracuje.html>)

V sklárni Xandra Crystal Málinec opäť štrajk, mesto.sk/TASR, 25.7.1997 (k stiahnutiu na: http://mesto.sk/prispevky_velke/trencin/vsklarnixandracy869836320.phtml)

dovolenky a zlepšenia technického stavu autobusov - štrajkujúci ustúpili. Deklarovali, že do podpísania kolektívnej zmluvy však zostanú v štrajkovej pohotovosti.⁴⁵

- 26. novembra vstúpilo asi 90 zamestnancov konzervárne **R.C.C. Sabina Sabinov** do časovo neobmedzeného štrajku. Žiadali od rakúskeho majiteľa spoločnosti zaplatiť mzdy za 3 mesiace, ktoré im dlhoval. Zamestnanci štrajkovali 6 týždňov a po sľuboch správcu konkurznej podstaty, že pod veriteľské položky spadajú aj nevyplatené mzdy, ktoré budú zamestnancom určite aspoň čiastočne vyplatené, štrajk 12.1.1998 ukončili.⁴⁶

1999

- Symbolicky na 17. novembra vyhlásil Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy hodinový štrajk **učiteľov** na protest proti zlej finančnej situácii v školstve, nízkym mzdám a vládou plánovanému znižovaniu stavu pracovníkov v školstve o 10%.⁴⁷

2001

- 18. júna vstúpilo do ostrého štrajku približne 350 pracovníkov obuvníckeho závodu spoločnosti **Shoe štúdio, s.r.o., v Prievdzi**. Takýmto spôsobom sa domáhali nevyplatenej mzdy za apríl 2001, na ktorú dostali iba 1500-korunové zálohy. Štrajk ukončili zamestnanci 19. júna.⁴⁸
- Približne 1000 zamestnancov firmy **Nový Calex, a.s., Zlaté Moravce** sa zúčastnilo 26. júna na niekoľkohodinovom okupačnom štrajku pred bránami závodu a blokovalo tak vstup do areálu fabriky, okupačný štrajk zopakovali niektorí zamestnanci aj 2. a 9. júla. Väčšina z 1160 zamestnancov poberala od januára 60%-nú mzdu, s čím nesúhlasila, keďže náhrada mzdy sa podľa protestujúcich zamestnancov dáva v prípade prechodných ťažkostí fabriky, čo však nebol prípad Nového Calexu, kde sa problémy hromadili roky. Zamestnanci požadovali urýchlené riešenie problémov, ktorým malo byť vyhlásenie konkurzu na Nový Calex. Krajský súd v Nitre vyhlásil konkurz na podnik 17. augusta.⁴⁹

2003

- Plán vlády na rušenie osobnej železničnej dopravy na 25 regionálnych tratiach, ako aj na redukcii týkajúcu sa ďalších približne 200 spojov na hlavných tratiach boli priamym dôvodom na štrajk zamestnancov **Železničnej spoločnosti (ZSSK), a.s., a Železníc Slovenskej republiky (ŽSR), a.s.** Prvá fáza štrajku, ktorý bol výstražného charakteru, sa odohrala 29. januára 2003, keď od tretej hodiny ráno do deviatej predpoludním nepremávali územím SR, okrem pohraničných oblastí, žiadne vlaky. Do štrajku sa zapojilo 70% zamestnancov dopravnej cesty a 71,6% dielenských pracovníkov Divízie železničných koľajových vozidiel ZSSK. Keďže sa železničiarom týmto výstražným štrajkom nepodarilo zmeniť rozhodnutie vlády o redukcii na železnici, vstúpili 31. januára o jedenástej večer do časovo neobmedzeného ostrého

⁴⁵ Odborári š.p. SAD Svidník vyhlásili ostrý štrajk, mesto.sk/TASR, 11.8.1997 (k stiahnutiu na: http://mesto.sk/prispevky_velke/kosice/odborarispsadsv871293120.phtml)

Ostrý štrajk v SAD vo Svidníku sa skončil, sme.sk, 19.8.1997 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/2058693/ostry-strajk-v-sad-vo-svidniku-sa-skoncil.html>)

⁴⁶ Najväčšie štrajky na Slovensku, Aktuálne.sk/odbory.sk, 21.2.2007

Pracovníci Sabiny ukončili štrajk, sme.sk, 14.1.1998 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/2141077/pracovnici-sabiny-ukoncili-strajk.html>)

⁴⁷ Ráznejší krok učiteľov, týždenník Slovo, 1.1.2000 (k stiahnutiu na: <http://www.noveslovo.sk/printClanok.php?c=25461>)

⁴⁸ Prehľad štrajkov v súkromných firmách na Slovensku, Openiazoch.sk/TASR, 22.4.2008 (k stiahnutiu na: <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/61166/Prehlad-strajkov-v-s-uacute-kromn-yacute-ch-firm-aacute-ch-na-Slovensku>)

⁴⁹ Prehľad štrajkov v súkromných firmách na Slovensku, Openiazoch.sk/TASR, 22.4.2008 (k stiahnutiu na: <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/61166/Prehlad-strajkov-v-s-uacute-kromn-yacute-ch-firm-aacute-ch-na-Slovensku>); Okupačný štrajk v Novom Calexe Zlaté Moravce, mesto.sk/SITA, 25.6.2001 (k stiahnutiu na: http://mesto.sk/prispevky_velke/nitra/okupacnystrajkvno993474606.phtml); Zamestnanci Nového Calexu dnes pokračovali v okupačnom štrajku, sme.sk/TASR, 2.7.2001 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.sme.sk/c/74965/zamestnanci-noveho-calexu-dnes-pokracovali-v-okupacnom-strajku.html>)

štrajku. Do štrajku sa údajne zapojilo 80% zamestnancov⁵⁰ a všetky rozhodujúce uzly ako Bratislava, Žilina, Zvolen, Košice. Aj keď sa menšia časť staníc do štrajku nezapojila, celkovú prevádzkovú situáciu na železnici to nemohlo ovplyvniť. Počas štrajku sa podarilo zabezpečiť obnovenie prevádzky iba na širokorozchodnej trati. Bol vytvorený Ústredný krízový štáb, zastupujúci ŽSR a ZSSK, ktorý rokovoval s Centrálnym štrajkovým výborom odborových centrál. Eminentným záujmom odborárov bolo rokovanie s vládou. Nastala však patová situácia, keď vláda podmieňovala začiatok rokovaní ukončením štrajku a odborári ho zase nechceli zastaviť bez splnenia ich hlavnej požiadavky, teda pokračovania prevádzky na všetkých regionálnych tratiach. Riešenie prinieslo až predbežné opatrenie Okresného súdu Bratislava I, ktorým ukončil štrajk až do právoplatného ukončenia súdneho konania o jeho zákonnosti. Centrálny štrajkový výbor výrok súdu rešpektoval, a tak sa 3. februára od jedenástej večer začala postupne obnovovať prioritne nákladná a neskôr i osobná vlaková preprava na území SR. Štrajk spôsobil problémy slovenskému hospodárstvu, keď hlavne veľké výrobné podniky, závislé od železničnej nákladnej dopravy, mali ťažkosti so zásobovaním, ako aj expedíciu hotových produktov. Vysoké straty však vďaka včasnému ukončeniu štrajku ostali iba v rovine predpokladov. ZSSK vznikli v dôsledku 3-dňového štrajku železničiarov straty v nákladnej preprave vo výške 66,5 mil. Sk a v osobnej preprave vo výške 16,7 mil. Sk. Konečné straty boli ešte vyššie o niektoré škody v nákladnej preprave, ktoré bolo možné zistiť až po dlhšom časovom odstupe. Týkalo sa to predovšetkým zúčtovania za prekročenie pobytu vozňov cudzích železničných správ, presmerovania tranzitných prepráv na iné železnice a reklamácií prepravcov.⁵¹

Vláda nakoniec rozhodla k 15. júnu 2003 obnovenie prevádzky na 9 z 25 regionálnych tratí, na ktorých bola prevádzka kvôli nedostatku financií na ich dotovanie zastavená vo februári 2003 a bratislavský krajský súd zrušil pre procesnú prekážku predbežné opatrenie Okresného súdu Bratislava I, ktorý prikázal železničiarom štrajk prerušiť.⁵²

- Na 20. júna vyhlásil Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy celoštátny 12-hodinový výstražný štrajk **učiteľov základných a stredných škôl**. Odborári svojim protestom chceli dosiahnuť, aby štát zachoval tarifné odmeňovanie zamestnancov verejnej služby (platy učiteľov podľa tabuliek) a zabezpečil také financovanie školstva, aby mohlo normálne fungovať. Požadovali tiež rast reálnych plátov. Asi 90% percent základných a stredných škôl na Slovensku podporovalo výstražný štrajk učiteľov.⁵³
- Na dve hodiny prerušili prácu 10. júla zamestnanci spoločnosti **Vývoj Martin**, a.s., aby výstražným štrajkom upozornili na dlhodobé meškanie vo vyplácaní miezd. Zamestnávateľ pracovníkom už od roku 1999 nevyplácal mzdy v termínoch splatnosti ani v následne ním navrhnutých splátkových termínoch. V období štrajku spoločnosť dlžila zamestnancom výplaty za 4 mesiace. Počas výstražného štrajku sa vedenie spoločnosti odmietlo so štrajkujúcimi stretnúť a označilo štrajk za protizákonný. Podľa OZ KOVO bolo vyhlásenie konkurzu jediným východiskom zamestnancov strojárkej firmy ako dostať výplaty.⁵⁴
- Vyše 200 zamestnancov **považskobystrických spoločností Letecké motory, Pol'notech** (a **Grand**) vstúpilo 14. júla do ostrého štrajku. Išlo o prvý ostrý štrajk v

⁵⁰ Najväčšie štrajky na Slovensku, Aktuálne.sk/odbory.sk, 21.2.2007

⁵¹ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2003–2004: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, júl 2004 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/10/publikacie_heso_2003_2004.pdf)

⁵² *Súd zrušil zákaz januárového štrajku železničiarov*, sme.sk/SITA, 28.10.2003 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/1147378/sud-zrusil-zakaz-januaroveho-strajku-zelezniciarov.html>)

⁵³ *Výstražný štrajk učiteľov*, etrend.sk/TASR, 20.6.2003 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/vystrazny-strajk-ucitelov.html>)

Učiteľia štrajkovali, časopis Pezincan, jún 2003 (k stiahnutiu na: <http://pezincan.pezinok.sk/index.php?yggid=article&cat=2003-06&article=3235>)

⁵⁴ *Prehľad štrajkov v súkromných firmách na Slovensku*, Openiazoch.sk/TASR, 22.4.2008 (k stiahnutiu na: <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/61166/Prehlad-strajkov-v-s-uacute-kromn-yacute-ch-firm-aacute-ch-na-Slovensku>)

Konkurz podľa odborov riešením situácie vo Vývoji Martin, mesto.sk/SITA, 10.7.2003 (k stiahnutiu na: http://mesto.sk/prispevky_velke/banska_bystrica/konkurzpodlaodboro1057833960.phtml)

histórii Považských strojárň, a.s. Hlavným dôvodom štrajku bol krach kolektívneho vyjednávania, ktoré sa pred sprostredkovateľom skončilo neúspešne. Odborári požadovali 8%-né navýšenie miezd, zamestnávateľ im ponúkal nulové navýšenie, resp. 2%-né. Štrajk podporilo asi 60% zamestnancov oboch spoločností.⁵⁵ Podľa údajov odborárov štrajk podporilo v prvý deň zhruba 65% zamestnancov, v druhý deň podpora vzrástla údajne na vyše 90%.⁵⁶ Po dvoch dňoch štrajkových aktivít, ktoré vyvrcholili v Bratislave pred sídlom majiteľov týchto spoločností HTC Holding bol štrajk ukončený, pretože takmer všetky požiadavky odborárov boli splnené. Podľa odborárov Považských strojárň to bol historický prvý ostrý štrajk v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní v novodobej histórii samostatnej SR s úspešným koncom.⁵⁷ Odborári dosiahli nakoniec prísľub na 6%-né navýšenie miezd.

- 26. septembra o 8:00 h sa začal **celoštátny výstražný jedn hodinový štrajk**, ktorý zorganizovala Konfederácia odborových zväzov SR. Podľa vtedajšieho šéfa odborov Ivana Saktora sa doňho zapojilo pol milióna ľudí. Štrajk sa však dotkol iba menších strojárskych a stavbárskych firiem. Odbory očakávali, že vláda bude po štrajku vo väčšej miere akceptovať ich požiadavky na zmiernenie dopadov chystaných reforiem v sociálnej sfére a zdravotníctve.⁵⁸

2004

- 7. septembra 2004 - Nevyplatenie mzdy za júl a len čiastočné vyplatenie za jún bolo dôvodom štrajku, do ktorého vstúpilo 7. septembra asi 250 zamestnancov **Pohronských strojárň, a.s., Hliník nad Hronom**. Po tom, čo manažment strojárň previedol do banky peniaze na doplatok mzdy za jún pre všetkých zamestnancov, štrajk po dvoch hodinách prerušili a ľudia nastúpili na pracoviská.⁵⁹

2006

- 6. apríla začali **zdravotnícki pracovníci** Fakultnej nemocnice s Poliklinikou (FNŠP) v Bratislave časovo neobmedzený štrajk, ktorý organizovalo Lekárske odborové združenie (LOZ). Oficiálnou príčinou štrajku bola nedohoda s vedením FNŠP na 25%-nom navýšení platov a požiadavka na viac peňazí v zdravotníctve. Neoficiálne však bol "leitmotívom" štrajku nesúhlas zdravotníkov s reformou zdravotníctva vtedajšieho ministra Rudolfa Zajaca. Išlo o prvý ostrý štrajk zdravotníckych pracovníkov v histórii Slovenska. K protestnej akcii bratislavskej FNŠP sa postupne pridali nemocnice v Prešove, Košiciach, Martine a v ďalších mestách (spolu asi 20 nemocníc), štrajk podporilo aj Predstavenstvo KOZ SR. Pacientom bola počas štrajku poskytovaná iba akútna, t.j. neodkladná zdravotná starostlivosť, ktorá však tvorí až 70-90% celkovej zdravotnej starostlivosti v nemocniciach. Okresný súd v Bratislave II po týždni zakázal predbežným opatrením štrajk bratislavskej FNŠP. Uložil štrajkujúcim zdravotníkom až do právoplatného rozhodnutia súdu poskytovať zdravotnú starostlivosť v plnom rozsahu podľa zákona o zdravotnej starostlivosti, teda aj poskytovanie plánovanej (odkladnej), ako aj ambulantnej zdravotnej starostlivosti. Postupne ukončovali štrajk aj v ostatných nemocniciach.⁶⁰

⁵⁵ Ostrý štrajk na Považí, strojarstvo.sk/TASR, 14.7.2003 (k stiahnutiu na: <http://www.strojarstvo.sk/inc/index.php?ln=SK&tl=3&tpl=spravy.php&ids=4&idnews=1755>)

⁵⁶ Pomáhame ľuďom v zložitých situáciách, In: Priority č. 11/2009, mesačník OZ KOVO, (k stiahnutiu na: <http://www.ozkovo.sk/admin/uploads/prioritynoveber2009-1.pdf>)

⁵⁷ Aktivity ZO OZ KOVO PS, odboryps.sk - stránka ZO OZ KOVO Považské strojárne, a.s. (k stiahnutiu na: http://www.odboryps.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=6)

⁵⁸ Chronológia: Odborárske štrajky na území SR, poziadavka.sk/TASR, 12.10.2010 (k stiahnutiu na: <http://www.poziadavka.sk/spravy/sprava-7285/CHRONOLOGIA:-Odborarske-strajky-na-uzemi-SR>); Najväčšie štrajky na Slovensku, Aktuálne.sk/odbory.sk, 21.2.2007

⁵⁹ Zamestnanci Pohronských strojárň podmienene prerušili štrajk, etrend.sk/TASR, 7.9.2004 (k stiahnutiu na: <http://firmy.etrend.sk/firmy-nefinancny-sektor/zamestnanci-pohronskych-strojarni-podmienecne-prerusili-strajk.html>)

⁶⁰ Súd zastavil štrajk zdravotníkov, pravda.sk/ČTK, TASR, 13.4.2006 (k stiahnutiu na: http://spravy.pravda.sk/sud-zastavil-strajk-zdravotnikov-drb-/sk_domace.asp?c=A060413_135508_sk_domace_p23)
Chronológia: Odborárske štrajky na území SR, poziadavka.sk/TASR, 12.10.2010 (k stiahnutiu na: <http://www.poziadavka.sk/spravy/sprava-7285/CHRONOLOGIA:-Odborarske-strajky-na-uzemi-SR>)
Protesty členov LOZ od roku 2000, zzz.sk/TASR, 4.10.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.zzz.sk/?clanok=11112>)

2007

- 26. marca vstúpili zamestnanci nemeckej kovospracujúcej firmy **HDO SK**, s.r.o., v **Myjave** do hodinového výstražného štrajku za vyššie mzdy. Za štrajk sa vyslovilo 82% zamestnancov podniku. Hlavnou požiadavkou štrajkujúcich bolo zvýšenie miezd o 8%. Kolektívne vyjednávanie o raste miezd pre rok 2007 sa skončilo neúspechom. Požiadavku vyjednávačov na rast priemerných miezd o 5% zamestnávateľ neakceptoval, a tak isto ani kompromisný návrh sprostredkovateľa na zvýšenie o 4%. Druhý výstražný štrajk sa konal 29. marca, kedy po siedmich hodinách vedenie podniku napokon pristúpilo na požiadavky odborov a súhlasilo s 8%-ným navýšením miezd. Pri nesplnení požiadaviek boli odborári pripravení vyhlásiť i časovo neobmedzený štrajk.⁶¹
- 22. februára začala väčšina zo 120 **leteckých navigátorov** (dispečerov) zo štátnych **Letových prevádzkových služieb** (LPS), š.p., štrajkovať za dodržiavanie pravidiel bezpečnosti letovej prevádzky, za zlepšenie pracovných podmienok, ako aj za odvolanie riaditeľa LPS Romana Bíra, ktorý mal byť podľa nespokojných dispečerov príčinou zlého stavu v podniku. Vzdušný priestor nad Slovenskom bol necelých 6 dní uzavretý (cez Slovensko prelietava denne asi 700 lietadiel), boli poskytované len pohotovostné a informačné služby a prelety humanitárneho charakteru. Ostatné medzinárodné lety museli byť odkláňané mimo územia SR, čím vznikali pre LPS miliónové straty príjmov. Pravidelné prílety a odlety z letísk v Košiciach a Bratislave však štrajk výrazne neobmedzil. Podľa vtedajšieho ministra dopravy Ľubomíra Vážneho išlo o nelegitímny štrajk, pretože to nebol štrajk o kolektívnej zmluve, a ani nemal iný charakter, ktorý údajne predpisuje ostatná legislatíva. Minister vytkol dispečerom, že v skutočnosti chcú, aby im boli zvýšené mzdy, ktoré u rádového dispečera s príplatkami predstavovali až 220-tisíc Sk, čo bolo 12-násobkom priemernej mzdy v hospodárstve SR. Navigátori sa však v dohode s ministrom dopravy zaviazali, že nebudú požadovať zvýšenie platov na rok 2008. Štrajk skončil po dohode s ministrom dopravy, že situáciu v štátnom podniku LPS preverí domáca kontrola Leteckého úradu SR, ako aj medzinárodný audit Európskej agentúry pre bezpečnosť letovej prevádzky (Eurocontrol). Ten neskôr nepreukázal nejaké závažné nedostatky, ktoré by znížovali bezpečnosť letov, a preto minister Vážny nevidel dôvod na personálne výmeny vo vedení podniku.⁶²

2008

- Štrajk zamestnancov spoločnosti **Kromberg & Schubert**, s.r.o., **Kolárovo** sa začal 21. apríla blokádou vchodu do areálu fabriky a prerušením výroby. Pokračoval protestným pochodom. Do štrajku sa zapojilo 70% z celkového počtu 1900 zamestnancov. Dožadovali sa vytvorenia lepších pracovných i platových podmienok. Okupačný štrajk bol ukončený 22. apríla, kedy sa vedenie spoločnosti dohodlo s predstaviteľmi Odborového zväzu KOVO na 5%-nom navýšení tarifných miezd a na zvýšení príplatkov za prácu nadčas v sobotu z 25 na 35% a v nedeľu z 50 na 100%. Bol tiež dohodnutý jednorazový príplatok k mzde vo výške 1000 Sk.⁶³

⁶¹ Pracovníci HDO SK budú štrajkovať za zvýšenie miezd, sme.sk/SITA, 23.3.2007 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/3210210/pracovnici-hdo-sk-budu-strajkovat-za-zvysenie-miezd.html>)

Zamestnanci HDO SK Myjava ukončili štrajk, zvýšili im mzdy, topky.sk/ČTK, 29.3.2007 (k stiahnutiu na: <http://www.topky.sk/cl/7/151612/Zamestnanci-HDO-SK-Myjava-ukončili-strajk--zvysili-im-mzdy>)

⁶² Štrajk navigátorov: Rokuje sa ďalej, Aktuálne.sk/SITA, ČTK, 22.6.2007 (k stiahnutiu na: <http://aktualne.atlas.sk/strajk-navigatorov-rokuje-sa-dalej/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>)

Štrajkujúci dispečeri: Štát nás ignoruje, topky.sk, 26.2.2007 (k stiahnutiu na: <http://www.topky.sk/cl/7/143092/Strajkujuci-dispeceri--Stat-nas-ignoruje->)

Štrajk sa skončil, alebo sa otvorí, Aktuálne.sk/SITA, ČTK, 28.2.2007 (k stiahnutiu na: <http://aktualne.atlas.sk/strajk-sa-skoncil-nebo-sa-otvori/slovensko-politika/>)

Vážny neodvolá riaditeľa LPS, audit vraj neukázal väčšie chyby, lesk.cas.sk, 21.5.2007 (k stiahnutiu na: <http://lesk.cas.sk/clanok/37461/vazny-neodvola-riaditeľa-lps-audit-vraj-neukazal-vacsie-chyby.html>)

⁶³ Prehľad štrajkov v súkromných firmách na Slovensku, Openiazoch.sk/TASR, 22.4.2008 (k stiahnutiu na: <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/61166/Prehľad-strajkov-v-s-uacute-kromn-yacute-ch-firm-aacute-ch-na-Slovensku>)

2010

- OZ KOVO vyhlásil na 22. júna výstražný okupačný štrajk v juhokórejskej firme na káblové zväzky do automobilov **Yura Eltec Corporation, s.r.o., v Rimavskej Sobote**. Mal mať podobu blokády vchodov a východov tak, aby sa materiál nedostal dnu ani von z fabriky. Príčinou nespokojnosti odborárov je neakceptovanie vznikajúcej odborovej organizácie v podniku, prepúšťanie a zastrašovanie jej funkcionárov a ostatných zamestnancov a z toho vyplývajúce porušovanie viacerých pracovnoprávných predpisov, vrátane Ústavy SR. Protestom chceli odborári prinútiť šéfa firmy, aby si s nimi sadol za rokovací stôl a uznal právo zamestnancov založiť si vlastnú odborovú organizáciu. Ten však pre médiá konštatoval, že komunikovať chce priamo so zamestnancami, a nie s nejakou organizáciou (rozumej OZ KOVO), ktorá podľa neho obhajuje svoje záujmy, a nie záujmy zamestnancov firmy Yura. Približne 30-40 odborárov OZ KOVO ukončilo blokádu firmy namiesto po niekoľkých dňoch hneď po 7 hodinách, keď zistili, že sa s nimi zamestnanci firmy rozhodli nespolupracovať a nepridali sa k nim. Podľa názoru odborárov to bolo zo strachu, aby neprišli o svoju prácu. Juhokórejská Yura je najväčším zamestnávateľom v okrese Rimavská Sobota. Vo firme pracuje okolo tisíc ľudí. V Yure, ktorá má na Slovensku viacero závodov, sa pokúsili pracovníci založiť odbory už po druhý raz. V Hnúšti sa podľa OZ KOVO podobná iniciatíva skončila nepredĺžením pracovných zmlúv odborárom zamestnaným na dobu určitú.⁶⁴
- Viac ako 300 zamestnancov textilných spoločností **Kali Agro, s.r.o. a SLO.VI, s.r.o.** so sídlom **v Hencovciach** (okr. Vranov nad Topľou) vstúpilo 24. augusta do ostrého a časovo neobmedzeného štrajku organizovaného OZ KOVO. Už 7. júla bola vyhlásená štrajková pohotovosť pre nespokojnosť s mzdovým ohodnotením práce šičiek, ktoré predstavovalo v hrubom asi 320 EUR. Zvýšenie miezd nepriniesli viaceré rokovania odborov a zamestnávateľa ani za prítomnosti sprostredkovateľa určeného Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny SR, a tak odbory pritvrdili svoje požiadavky, keď pôvodne žiadali pridať 2% k mzde, s čím taliansky zamestnávateľ nesúhlasil a kládol nesplniteľné podmienky (100%-né plnenie veľmi prísnych noriem a 100%-nú dochádzku do práce). Preto šičky začali s razantnejším riešením a štrajkom sa snažili vybojovať si navýšenie mzdy o 50 EUR. Počas trvania štrajku boli podľa zástupcu OZ KOVO prijaté tzv. štrajkokazky ako náhrada za štrajkujúce zamestnankyne, čo však zákon nepovoľuje. Po 7 dňoch sa skončil najdlhší ostrý štrajk so zastavením či výrazným obmedzením výroby v histórii Slovenska. Zamestnávateľia a odborári sa dohodli na kompromisnom riešení. Zamestnankyniam sa zvýšila mesačná mzda o požadovaných 50 EUR, čiže o 15%, avšak z tejto sumy sa 30 EUR naviazalo ako osobitná odmena na objektivizované výkonové normy a dochádzku do práce.⁶⁵

2011

- Po štrajkovej pohotovosti, ktorá trvala od 17. januára, sa 1. februára konal hodinový výstražný ostrý štrajk s prerušením práce v **Moldavskom recyklačnom podniku, š.p., v Moldave nad Bodvou**. Cieľom výstražného štrajku bolo dosiahnuť vyplatenie miezd za december 2010 a odstúpeného na základe kolektívnej zmluvy, ako aj zabrániť

⁶⁴ Odbory vyhlásili okupačný štrajk vo firme Yura Rimavská Sobota, pravda.sk/ČTK, 21.6.2010 (k stiahnutiu na: http://spravy.pravda.sk/odbory-vyhlasil-okupacny-strajk-vo-firme-yura-rimavska-sobota-pw6-/sk_ekonomika.asp?c=A100621_135125_sk_ekonomika_p01)

Okupačný štrajk v Rimavskej Sobote sa skončil predčasne, pravda.sk, 23.6.2010 (k stiahnutiu na: http://spravy.pravda.sk/okupacny-strajk-v-rimavskej-sobote-sa-skoncil-predcasne-pkf-/sk_regiony.asp?c=A100623_091444_sk_regiony_p09)

⁶⁵ Pracovníčky z hencovských fabrik vstúpili do ostrého štrajku, Korzár.sk, 24.8.2010 (k stiahnutiu na: <http://presov.korzar.sme.sk/c/5519135/pracovniciky-z-hencovskych-fabrik-vstupili-do-ostreho-strajku.html>)

Šičky na východe spustili ostrý štrajk, hnonline.sk/TASR, 24.8.2010 (k stiahnutiu na: <http://hnonline.sk/c1-45888700-zamestnanci-dvoch-firiem-na-vychode-spustili-ostry-strajk>)

Štrajkujúcim šičkám z Hencoviec pridajú 50 eur, Korzár.sk/SITA, 30.8.2010 (k stiahnutiu na: <http://presov.korzar.sme.sk/c/5526343/strajkujucim-sickam-z-hencoviec-ridaju-50-eur.html>)

Šičky, ktoré vyhrali štrajk, už pracujú, hnonline.sk/TASR, 3.9.2010 (k stiahnutiu na: <http://hnonline.sk/c1-46249980-sicky-ktore-vyhrali-strajk-uz-pracuju>)

likvidácii podniku, ktorá bola prezentovaná zakladateľom podniku. Účasť na štrajku svojim podpisom potvrdilo takmer 80% zo 75 zamestnancov podniku. Problémy trvali podľa odborárov už niekoľko rokov, prakticky od vtedy, čo bol podnik (vtedy ešte s názvom Vojenský opravárenský podnik) preradený spod Ministerstva obrany SR pod Ministerstvo životného prostredia (MŽP) SR a mal začať recyklovať likvidovanú vojenskú techniku. Zamestnanci nedostali výplaty ani za január, keďže firma mala zablokované účty. MŽP sa v deň štrajku, po stretnutí s riaditeľom podniku a predstaviteľmi odborov, vyjadrilo, že nevidí možnosť ďalšieho udržania stratového a zadlženého Moldavského recyklačného podniku a rozhodlo sa tento štátny podnik dať do konkurzu, aby sa jeho zamestnanci mohli čo najskôr dostať ku svojim výplatám. Oficiálne sa o podnik neprihlásil ani žiadny strategický investor.⁶⁶

- Na 9. februára bol OZ KOVO naplánovaný polhodinový výstražný štrajk **v mestskej a prímestskej autobusovej doprave v Žiline**. Príčinou mala byť nespokojnosť s pripravovanými zmenami v Zákonníku práce, ktoré prinášali podľa odborov zásadné oslabenie práv zamestnancov a odborov. Podľa šéfa OZ KOVO Emila Machynu štrajk v Žiline nebol namierený proti mestskému dopravnému podniku ani SAD Žilina, s ktorými majú odborári, podľa slov Machynu, korektné vzťahy i dobrú komunikáciu. Podľa jeho slov, ak by z pripravovaných kolektívnych akcií vylúčili zamestnávateľov, s ktorými majú korektné vzťahy, tak potom by sa v málokterých podnikoch štrajkovalo, pričom však Zákonník práce sa podľa Machynu bude týkať všetkých. Žilinský mestský dopravný podnik, ako aj SAD Žilina nesúhlasili so štrajkom autobusov v Žiline a okolí, brániť však vodičom pri účasti na ňom nehodlali. Hovorkyňa SAD Žilina pre agentúru SITA uviedla, že „spoločnosť SAD Žilina akceptuje právo občana v zmysle Ústavy SR na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov a vyjadrovať toto právo aj formou štrajku. Nemôžeme súhlasiť so spôsobom, keď protest proti vládou SR pripravovaným zmenám v Zákonníku práce sa má riešiť cez súkromnú spoločnosť, a to obmedzeniami dopravy, čím dôjde k narušeniu práv iných osôb - cestujúcich, resp. objednávateľov našich služieb - samosprávny kraj a mestá. V našej spoločnosti funguje sociálny dialóg, máme pre rok 2011 uzatvorenú Kolektívnu zmluvu a je zabezpečený medziročný rast miezd.“ Výluka dopravy na prímestských linkách SAD nakoniec vôbec nenastala, podľa Machynu kvôli vyhrážkam zamestnávateľa. Vodiči podporili štrajk len symbolickým plagátikom a trúbením. Na pol hodinu však zastavili niektoré spoje mestskej hromadnej dopravy.⁶⁷
- Na 27. mája bol Federáciou strojvodcov SR vyhlásený hodinový výstražný štrajk **železničiarov strojvodcov Železničnej spoločnosti (ZSSK), a.s.** V piatok popoludní zostalo stáť na hodinu približne 40-50% vlakov, ktoré mali byť v tom čase v prevádzke. Z Bratislavy nevyrazil počas štrajku ani jeden vlak, stálo sa aj v Dunajskej Strede, z Košíc však jazdili vlaky bez meškania. Odbory rušňovodičov ZSSK protestovali proti vládnemu plánu na ozdravenie osobného železničného prepravcu ZSSK, nákladného dopravcu ZSSK Cargo, ako aj správcu železničnej infraštruktúry ŽSR. Všetky tieto tri zadlžené spoločnosti mali do roku 2014 prepustiť približne 5000 ľudí z celkového počtu 31 500 zamestnancov. ZSSK obmedzila kvôli úsporným opatreniam od mája prevádzku alebo zrušila vyše 300 vlakov hlavne v regionálnej železničnej preprave. Medzi kľúčové požiadavky rušňovodičov patrilo tiež zjednotenie podmienok pre všetkých dopravcov, keďže sa im zdalo, že súkromníci sú zvýhodňovaní na úkor štátnych firiem, a že nedodržiavajú pracovný čas. Vedenie

⁶⁶ Výstražný ostrý štrajk v Moldavskom recyklačnom podniku, webnoviny.sk/SITA, 31.1.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.webnoviny.sk/ekonomicke-spravy/vystrazny-ostry-strajk-v-moldavskom/294528-clanok.html>)
Ministerstvo: Moldavský recyklačný podnik nemá budúcnosť, Korzár.sk/TASR, 1.2.2011 (k stiahnutiu na: <http://kosice.korzar.sme.sk/c/5747449/ministerstvo-moldavsky-recyklacny-podnik-nema-buducnost.html>)
Vyhlásenie k situácii v Moldavskom recyklačnom podniku, MŽP SR, 1.2.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.minzp.sk/tlacovy-servis/tlacove-spravy/tlacove-spravy-februar-2011/vyhlasenie-k-situacii-moldavskom-recyklacnom-podniku.html>)

⁶⁷ V Žiline bude štrajk, autobusy nebudú polhodinu premávať, webnoviny.sk/SITA, 8.2.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.webnoviny.sk/slovensko/v-ziline-bude-strajk-autobusy-nebudu/299226-clanok.html>)
Štrajk v Žiline sa skončil fiaskom, pravda.sk, 10.2.2011 (k stiahnutiu na: http://spravy.pravda.sk/strajk-v-ziline-sa-skoncil-fiaskom-d5t/sk_regiony.asp?c=A110210_111252_sk_regiony_p29)

ZSSK sa vyjadrilo, že považuje štrajk v priamom rozpore so zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Strojvodcovia totiž podľa ZSSK nebojovali za lepšie podmienky pre seba v duchu kolektívneho vyjednávania, ale chceli narušiť plynulosť a bezpečnosť osobnej vlakovej dopravy. ZSSK dala ešte pred spustením štrajku žiadosť na súd o vydanie predbežného opatrenia na jeho zastavenie. Sľub ministra dopravy Jána Figela, že sa so strojvodcami budú šéfovia viac rozprávať, a že budú spolutvorcami niektorých rozhodnutí vo firme, rušňovodičov od ďalších štrajkov odradil. ZSSK vznikla štrajkom priama škoda vo výške takmer 26-tisíc EUR.⁶⁸

- Hodinovému (pôvodne plánovanému 3-hodinovému) ostrému štrajku zamestnancov **Dopravného podniku mesta Prešov**, ktorý sa uskutočnil 9. augusta, predchádzala štrajková pohotovosť od začiatku augusta. Dôvodom nespokojnosti zamestnancov dopravného podniku boli najmä platy, ktoré boli zmrazené. Odborári bojovali za navýšenie miezd o 10% a ponechanie zamestnaneckých výhod. S členmi štrajkového výboru rokoval aj primátor mesta Pavel Hagyari, ktorý odmietol 10%-né navýšenie plátov v dopravnom podniku, ale prisľúbil hľadať riešenia pre zvýšenie miezd o mieru inflácie.⁶⁹

⁶⁸ Štrajk strojvodcov zastaví vlaky na Slovensku, hnonline/ČTK, 25.5.2011 (k stiahnutiu na:

<http://hnonline.sk/c1-51931040-strojvodcovia-avizuju-na-piatok-hodinovy-strajk>)

ZSSK: Štrajk strojvodcov je v rozpore s kolektívnym vyjednávaním, pluska.sk/TASR, 25.5.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.pluska.sk/ekonomika/slovenska-ekonomika/zssk-strajk-strojvodcov-je-rozpore-kolektivnym-vyjednavanim.html>)

Štrajk rušňovodičov nemal porazených, sme.sk, 27.5.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.sme.sk/c/5911965/strajk-rušnovodičov-nemal-porazených.html>)

Štrajk strojvodcov vyšiel železnice na 26-tisíc, pravda.sk, 13.6.2011 (k stiahnutiu na:

http://spravy.pravda.sk/strajk-strojvodcov-vysiel-zeleznice-na-26-tisic-frh-/sk_ekonomika.asp?c=A110613_150922_sk_ekonomika_p01)

⁶⁹ Prešovskí dopravcovia vybojovali iba polovicu sumy, webnoviny.sk/SITA, 10.8.2011 (k stiahnutiu na:

<http://www.webnoviny.sk/presovsky-kraj/presovsky-dopravcovia-vybojovali-iba-p/391737-clanok.html>)

3. Stručný popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov

Právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody občanov. Na Slovensku nie sú štrajky legislatívne upravené všeobecným zákonom o štrajkoch. Všeobecne garantujú právo na štrajk viaceré **medzinárodné dohovory a zmluvy**, ktoré sa stali prameňom práva aj v SR⁷⁰, ako aj Ústava SR (čl. 37)⁷¹ či Zákonník práce (čl. 10). Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach stanovuje, že štáty sa zaväzujú zaistiť právo na štrajk za predpokladu, že je vykonávané v súlade so zákonmi príslušného štátu. Medzinárodná organizácia práce (ILO) 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 1949.⁷² Článok 28 Charty základných práv Európskej únie uznáva právo pracovníkov a ich organizácií „*vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov, vrátane štrajku*“.⁷³

Štrajkové právo je v SR prvotne zakotvené v **Ústave Slovenskej republiky** ako jedno z hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Článok 37 Ústavy SR (č. 460/1992 Zb.) zaručuje individuálne⁷⁴ právo na štrajk. Ďalej sa v ňom píše, že „*podmienky ustanoví zákon*“, a že právo na štrajk „*nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov*“.⁷⁵ V článku 54 slovenská Ústava povoľuje, aby sa „*osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia*“, mohlo zákonom obmedziť právo na štrajk.⁷⁶

Všeobecne sa štrajkom zaoberá i **Zákonník práce**, ktorý v rámci svojich základných zásad v článku 10 okrem iného hovorí, že „*zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky*“. Zákonník práce sa na štrajk ďalej pozerá ako na dôležitú osobnú prekážku zamestnanca v práci (§ 141). Zamestnávateľ je podľa § 141 ods. 8 „*povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda,*

⁷⁰ napr: Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.; čl. 8) alebo Európska sociálna charta (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 329/1998 Z.z.; čl. 6)

⁷¹ Právo na štrajk priznáva aj ústavný zákon (č. 23/1991 Zb.; čl. 27) - Listina základných práv a slobôd, ktorá bola takmer totožne zahrnutá do druhej hlavy Ústavy SR.

⁷² OLŠOVSKÁ, Andrea - HODÁLOVÁ, Ivica: *Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike*, In: zborník príspevkov z konferencie Days of Public Law, Masarykova univerzita, Brno, 2007 (k stiahnutiu na: http://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/ustava/Olsovska_Hodalova.pdf)

⁷³ ETUC: *Odbory a pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brusel, apríl 2010 (k stiahnutiu na: http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_4S.pdf)

⁷⁴ Hoci Ústava SR hovorí vo svojich ustanoveniach často v množnom čísle a používa pojem "zamestnanci", nemožno z toho vyvodzovať, že právo na štrajk má len skupina osôb. Právo na štrajk je individuálnym právom každého jednotlivca, ktorý má právne postavenie zamestnanca. Na druhej strane právo vyhlásiť štrajk má len príslušná odborová organizácia. To znamená, že výkon štrajku nie je individuálnym aktom, ale organizovaným a kolektívnym.

⁷⁵ Všeobecné obmedzenie práva na štrajk počas vojny, vojnového, výnimočného či núdzového stavu je v slovenskom právnom systéme upravené v ústavnom zákone č. 227/2002 Z.z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov.

⁷⁶ Vláda SR využila tento článok ústavy ako reakciu na protestné hromadné výpovede lekárov a koncom roka 2011 navrhla a schválila novelu zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a stavovských organizáciách v zdravotníctve, ktorou plánovala obmedziť právo na štrajk pri výkone zdravotníckeho povolania, ak je v dôsledku štrajku zdravotníckych pracovníkov ohrozená ochrana života a zdravia ľudí. Vláda mala podľa tohto návrhu získať právomoc rozhodnúť o ukončení takéhoto štrajku. Aj v dôsledku pádu vlády a blížiacich sa predčasných volieb sa Národná rada SR uzniesla na nepokračovaní v rokovaní o tomto návrhu.

ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci."

Jediným *lex specialis*, ktorý podrobnejším spôsobom rozoberá právnu úpravu štrajku v SR, je **zákon** (č. 2/1991 Zb.) **o kolektívnom vyjednávaní**. V ňom sa však hovorí "len" o štrajku v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy (*viď podrobnejšie informácie o právnej úprave v Boxe 2*).

To znamená, že štrajky mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy nie sú v slovenskej legislatíve upravené špeciálnym zákonom. To ale na druhej strane podľa väčšinového právneho názoru ešte neznamená, že by zamestnanci nemohli štrajkovať aj z iného dôvodu, keďže im toto základné právo a slobodu priznáva aj samotná Ústava SR (*pozri viac informácií nižšie pod Boxom 2*). Vzhľadom na absenciu osobitnej právnej úpravy štrajku by sa účastníci štrajku vedeného mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy mali spravovať všeobecnými ústavnými zásadami, základnými zásadami Zákonníka práce, ako aj medzinárodným pracovným právom obsiahnutým najmä v dohovoroch Medzinárodnej organizácie práce či medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.⁷⁷

Box 2: Zákoná úprava štrajku⁷⁸ v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy
(zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní; §16 - § 26)

Definície

Zákon o kolektívnom vyjednávaní hovorí, že 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. Zákon definuje aj tzv. solidárny štrajk, pod ktorým rozumie štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

Hlasovanie o začatí štrajku

Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, 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. Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vyhlasuje príslušný vyšší odborový orgán. Ustanovenia o hlasovaní o začatí štrajku sa použijú obdobne ako na podnikovej úrovni. Zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (tzv. dohodári) a zamestnanci pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov, sudcovia, prokurátori, vojaci, policajti, príslušníci, zamestnanci hasičských zborov a záchranných zborov, zamestnanci pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky a zamestnanci, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia, sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku.

Príslušný odborový orgán musí vyhotoviť o výsledkoch hlasovania zápisnicu a uchovávať dokumentáciu o výsledkoch hlasovania o štrajku po dobu 3 rokov. Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môže upraviť príslušný odborový orgán v štrajkovom poriadku, ktorý nesmie byť v rozpore s týmto zákonom a medzinárodnými zmluvami o

⁷⁷ VALENTÍNY, Martin: *Právna úprava štrajku*, antiskola.eu (k stiahnutiu na: http://www.antiskola.eu/referaty/index.php?page=show_detail&come_from=list&id=25839&cast=1)

⁷⁸ Zákoná úprava štrajkového práva v SR je od jej vzniku stabilná a mení sa len kozmeticky.

hospodárskych právach a o sociálnych právach, ktorými je SR viazaná. Pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku platí obdobné.

Oznamovacie povinnosti odborov

Príslušný odborový orgán musí písomne oznámiť zamestnávateľovi najmenej 3 pracovné dni pred začatím štrajku deň začatia štrajku, dôvody a ciele štrajku, ako aj menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku (tzv. štrajkový výbor). Odborový orgán musí zamestnávateľovi písomne poskytnúť najmenej 2 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 (nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sú 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).

Ostatné zákazy a povinnosti

Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku, ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku. Zástupcovia odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho, alebo sa im vyhrážať akoukoľvek ujmu. O prerušení práce s nimi môžu iba rokovať. Odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

Nezákonnosť štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní

Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk:

- ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (to neplatí v prípade solidárneho štrajku),
- ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
- ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok dodržania pravidiel o hlasovaní o začatí štrajku a oznamovacích pravidiel odborov,
- ktorý bol vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy,
- solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený,
- v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení (napr. vojna, núdzový stav),
- zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
- sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,

- zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia,
- štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva.

Zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd. Návrh nemá odkladný účinok.

Pracovnoprávne nároky štrajkujúcich zamestnancov

Legálny štrajk nie je porušením pracovnej zmluvy ani pracovnej disciplíny a neznamená prerušenie pracovného vzťahu ani nevedie k jeho skončeniu. V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy.⁷⁹ Účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní. Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, musí zamestnávateľ umožniť výkon práce. Ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku predsa len nemôžu vykonávať svoju prácu, považuje sa to ako prekážka na strane zamestnávateľa s jeho povinnosťou vyplatiť neštrajkujúcemu zamestnancovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. V priebehu štrajku nesmie zamestnávateľ najímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných pracovníkov.

Zodpovednosť za škodu

Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku, zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka. Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú. Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach. Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

⁷⁹ Novelou č. 555/2007 Z.z. sa s účinnosťou od 1. januára 2008 vypustila zo zákona o kolektívnom vyjednávaní osobitná právna úprava nárokov z nemocenského a sociálneho zabezpečenia z dôvodu, že je nadbytočná, pretože nároky zamestnancov z nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia v súvislosti s ich účasťou na štrajku sú riešené v rámci všeobecnej právnej úpravy nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia v zákone o sociálnom poistení, ktorý hovorí, že zamestnancovi sa neprerušuje povinné nemocenské, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti v období jeho účasti na štrajku (tzn. na účely dôchodkového zabezpečenia sa považuje účasť na štrajku, s výnimkou nezákonného štrajku, za výkon práce a dobu zamestnania), avšak zároveň sa vylučuje povinnosť zamestnanca a jeho zamestnávateľa platiť poistné na nemocenské, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti za obdobie, počas ktorého sa zamestnanec zúčastnil štrajku v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy alebo štrajku v súvislosti s uplatnením hospodárskych a sociálnych práv zamestnanca (v tomto období preto nemá právo poberať napr. nemocenské dávky). Novelou sa tiež vypustilo ustanovenie, ktoré hovorilo, že „pri zisťovaní výšky príjmu pre poskytovanie dávok a služieb sociálnej starostlivosti sociálne odkázaným občanom sa neprihliada na stratu alebo pokles príjmu z dôvodu účasti na štrajku“.

Ukončenie štrajku

Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi.

Dôležitým prameňom práva pri posudzovaní legálnosti štrajkov v SR (najmä tých, ktoré nespádajú pod zákon o kolektívnom vyjednávaní) je príslušná **judikatúra súdov**, hoci tá nie je vzhľadom na krátku históriu SR veľmi bohatá.

Z hľadiska posúdenia legálnosti štrajkov mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy je významným precedensom rozsudok č. sp. zn. 1 Co 10/98 Najvyššieho súdu (NS) SR, ktorý bol vynesený v spore o nezákonnosť štrajku zamestnancov Bábkového divadla Nitra, ktorí štrajkovali za prinavrátanie právnej subjektivity divadlu a opätovné vymenovanie pôvodného riaditeľa divadla do funkcie. Išlo teda o spor mimo problematiky kolektívneho vyjednávania. Žalobca žiadal, aby súd vyhlásil štrajk ako nezákonný, lebo sa neuskutočnil podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.⁸⁰ NS SR dospel k rozhodnutiu, že štrajk je dovolený aj nad rámec zákona o kolektívnom vyjednávaní, lebo v opačnom prípade by došlo k výraznému obmedzeniu ústavného práva každého občana na štrajk: „Iné štrajky, hoci aj neupravené zákonom č. 2/1991 Zb. (pozn.: o kolektívnom vyjednávaní), či iným právnym predpisom, nie sú naším právnym poriadkom zakázané. Opak by smeroval k neprípustnému obmedzeniu, či k popretiu práva na štrajk, zaručeného čl. 37 ods. 1 Ústavy SR. Právo na štrajk je potom subjektívnym právom odborovej organizácie, ktorá je po celý čas od vyhlásenia štrajku oprávnená týmto právom disponovať.“

NS SR toto tvrdenie odôvodnil aj tým, že právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody, a teda sa naň vzťahuje tiež čl. 12 ods. 4 Ústavy SR („nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach preto, že uplatňuje svoje základné práva a slobody“) v kombinácii s ústavnou zásadou uvedenou v čl. 2 ods. 3 Ústavy SR, podľa ktorej „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá“ (čo nie je zakázané, je povolené).

Hoci čl. 37 ods. 4 Ústavy SR zaručuje právo na štrajk s tým, že podmienky ustanoví zákon, NS SR tvrdí, že neexistencia takéhoto zákona (okrem zákona o kolektívnom vyjednávaní) nemôže viesť k spochybneniu ústavného práva na štrajk a práva na jeho realizáciu.⁸¹

Opačný odborný názor, ktorý je však momentálne menšinovým, prezentoval v Justičnej revue č. 6-7/2007 ústavný právnik Ján Drgonec, ktorý tvrdí, že právo na štrajk možno realizovať len v rámci kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, nakoľko zákon iný druh štrajku neupravuje.⁸²

Podobný názor ako Drgonec zastáva i český prezident Václav Klaus, ktorý považuje politické štrajky za nezákonné. Hlavný názorový prúd v Českej republike je však podobný tomu slovenskému a judikáty českých súdov⁸³ hovoria, že je možné uskutočniť štrajk nielen v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, ale i za účelom obrany iných

⁸⁰ KOZ SR: *Stanovisko KOZ SR k otázke legálnosti štrajku KOZ SR dňa 26.9.2003*, Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, kozsr.sk, september 2003, (k stiahnutiu na: <http://www.kozsr.sk/?page=../archiv/a17>)

⁸¹ HAMUĽÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

⁸² OLŠOVSKÁ, Andrea - HODÁLOVÁ, Ivica: *Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike*, In: zborník príspevkov z konferencie Days of Public Law, Masarykova univerzita, Brno, 2007 (k stiahnutiu na: http://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/ustava/Olsovska_Hodalova.pdf)

⁸³ napr. rozsudky Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2655/2004 zo dňa 28.6.2005 alebo spis. zn. 21 Cdo 2104/2001 zo dňa 14.11.2002

hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov. Účasť zamestnanca na štrajku, ktorého cieľom nie je riešenie sporu pri kolektívnom vyjednávaní, ani obrana hospodárskych a sociálnych záujmov, ale presadzovanie personálnych záujmov pracujúcich, je podľa českej judikatúry porušením pracovnej disciplíny, keďže takýto štrajk je podľa nej považovaný za nezákonný.⁸⁴

Niektoré problémy právnej úpravy štrajkov v SR

Na Slovensku, tak ako aj v mnohých ďalších krajinách EÚ, vrátane Českej republiky či Nemecka, nejestvuje žiadny všeobecný zákon (*lex generalis*), ktorý by sa zaoberal problematikou štrajkov. Je na zváženie a verejnú diskusiu, ako aj na diskusiu so sociálnymi partnermi, či by sa neoplatilo **prijatť všeobecný zákon o štrajku**, ktorý by upravoval podmienky vyhlásenia a konania štrajku aj mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, pri ktorom je štrajk regulovaný zákonom *lex specialis* – zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Na jednej strane by takýto všeobecný zákon určitým spôsobom určil mantinely pre vedenie štrajkov, aj politických, čo by síce mohli najmä odbory vnímať ako zbytočné obmedzenie práva na štrajk, no na strane druhej by sa však stanovili presnejšie podmienky, ktoré by umožňovali lepšie odhadnúť (ne)zákonnosť toho-ktorého štrajku, o čom sa často hádajú pri štrajkoch sociálni partneri a niekedy aj vláda či samospráva. Pravdepodobne menej by bolo i podaní na súd, čo sa týka posúdenia zákonnosti štrajkov. Aj zamestnanci by sa lepšie vedeli rozhodnúť, či štrajk, do ktorého plánujú vstúpiť, je zákonný alebo nie. Ak sa totižto zúčastnia nezákonného štrajku, má to pre nich nepriaznivé pracovnoprávne dôsledky – ide potom o porušenie pracovnej disciplíny. Aj pre odbory by mohla lepšia predvídateľnosť o zákonnosti štrajku priniesť úžitok v tom, že by vedeli lepšie zhodnotiť svoje riziko zodpovednosti za škodu. Totižto v prípade, ak súd rozhodne, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorá vedie takýto štrajk, zodpovedá za škody vzniknuté zamestnávateľovi počas nelegálneho štrajku.

Súhlasíme s Hamulákom (2011)⁸⁵, že jedným z najzávažnejších problémov právnej úpravy štrajkového práva v SR je **problematika oprávnených subjektov v rámci práva na štrajk**. V zmysle § 17 zákona o kolektívnom vyjednávaní môže byť subjektom práva na štrajk totižto len príslušný odborový orgán (resp. vyšší odborový orgán pri spore o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa). Z ustanovení uvedených v Zákonníku práce či v zákone o kolektívnom vyjednávaní teda vyplýva, že právo na štrajk sa nepriznáva iným, aj keď právne existujúcim subjektom reprezentujúcim zamestnancov. V zmysle § 11a Zákonníka práce sú zástupcami zamestnancov popri odborovom orgáne aj zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Je otázne, prečo nemajú aj tieto orgány právnu subjektivitu v oblasti štrajkového práva, a teda prečo nemôžu vyhlásiť a koordinovať štrajk, najmä ak zoberieme do úvahy argumenty, že zamestnanecká rada či dôverník zastupujú, na rozdiel od odborov, všetkých zamestnancov, a tak by získali efektívne štrajkové právo i tí zamestnanci, ktorí buď nie sú odborovo organizovaní, alebo pracujú u zamestnávateľa, pri ktorom nepôsobí žiadna odborová organizácia. Ďalším argumentom v prospech zrovnoprávňovania zástupcov zamestnancov pri štrajkovom práve, ergo v prospech väčšieho výberu pre samotného zamestnanca, je aj postupné legislatívne posilňovanie postavenia zamestnaneckých rád a dôverníkov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

Novelou č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce, účinnou od septembra 2011, boli posilnené právomoci zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov, a to tým, že ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, môžu uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových, a podmienky zamestnávania v rozsahu, ako je ich možné dohodnúť s odbormi v kolektívnych zmluvách

⁸⁴ FETTER, Richard W.: *Stávky i mimo kolektívni vyjednávaní jsou legální, ale bez pravidel*, měšec.cz, jún 2011 (k stiahnutiu na: <http://www.mesec.cz/clanky/i-mimo-kolektivni-vyjednavani-jsou-stavky-legalni-bez-pravidel/>)

⁸⁵ HAMULÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

((§ 233a ods. (1) a (2) Zákonníka práce). Potom majú tiež právo kontrolovať napĺňanie takýchto dohôd (§ 239 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník však nemajú na rozdiel od orgánov odborov právnu subjektivitu v oblasti štrajkového práva, a tak nemôžu efektívne vymáhať účinnosť nimi uzavretých dohôd.

Ďalším problémom praxe, ktorý spomína Hamulák (2011), je **nejednoznačnosť, kto** reálne **štrajkuje a kto nie**. Málokedy sa totižto k štrajku pripájajú všetci zamestnanci a najmä pri časovo neobmedzených a dlhých štrajkoch dochádza v jednotlivých dňoch k rôznym počtom štrajkujúcich. Niektorí zamestnanci v priebehu štrajku doň pristupujú, niektorí zas z neho vystupujú (niektoré západoeurópske štáty vo svojej legislatíve explicitne spomínajú individuálne vystúpenie zo štrajku⁸⁶). Zákon o kolektívnom vyjednávaní sa tohto problému dotýka len okrajovo, a to tak, že v § 22 ods. 4 sa nachádza ustanovenie o tom, že zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. O ktorých zamestnancov ide, sa však zo zákona nedozvieme. Orgány odborov vedúce štrajk majú „len“ povinnosť písomne oznámiť zamestnávateľovi najmenej 3 pracovné dni pred začatím štrajku menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku (tzv. štrajkový výbor), nie však menný zoznam všetkých štrajkujúcich. V Japonsku, v krajine, ktorá sa množstvom štrajkov dá prirovnať k Francúzsku, riešia napríklad problém s identifikáciou štrajkujúcich zamestnancov tak, že štrajkujúci sú označení páskou na rukáve s nápisom „Štrajkujem“.⁸⁷

V prípade štrajku na vyššom stupni (na odvetvovej úrovni) existujú v dôsledku absencie explicitného vysvetlenia v zákone určité **procesné nezrovnalosti** a komplikácie pri zisťovaní a nahlasovaní počtov hlasujúcich za štrajk v jednotlivých podnikoch, ako aj dilema, či odovzdávať menný zoznam členov štrajkového výboru vedúcim pracovníkom na jednotlivých stupňoch riadenia v podnikoch alebo príslušnému zamestnávateľskému zväzu. Odborníci sa zhodujú, že zoznamy zástupcov štrajkujúcich zamestnancov by mal mať v ruke ten, proti komu štrajk smeruje.⁸⁸

V zákone o kolektívnom vyjednávaní je riešená **zodpovednosť za škodu**, ktorá vznikla v rámci štrajku v prípade, ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný. Vtedy zodpovedá odborová organizácia, ktorá nezákonný štrajk vyhlásila, zamestnávateľovi za škody podľa osobitných predpisov. Zákon o kolektívnom vyjednávaní uvádza ako osobitné predpisy Obchodný zákonník a Občiansky zákonník. Malou chybičkou krásy podľa Hamuláka (2011) je však to, že vzťah medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom nie je obchodným vzťahom, takže zodpovednosť podľa Obchodného zákonníka nemôže vzniknúť, a tak je odkaz na Obchodný zákonník v zákone o kolektívnom vyjednávaní bezpredmetný.

⁸⁶ VALENTÍNÝ, Martin: *Právna úprava štrajku*, antiskola.eu (k stiahnutiu na: http://www.antiskola.eu/referaty/index.php?page=show_detail&come_from=list&id=25839&cast=1)

⁸⁷ HAMULÁK, Juraj: *Právny a sociálny aspekt štrajkového práva v intenciách právnej úpravy v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Ekonomický a sociálny rozvoj Slovenska: verejná správa - rozvojové trendy - manažment a podnikanie, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, Bratislava, november 2011 (k stiahnutiu na: <http://crr.sk/data/files/zbornik2011.pdf>)

⁸⁸ tamtiež

4. Úprava štrajkovej činnosti v právnych systémoch krajín EÚ⁸⁹

Jednotlivé štáty rôznym spôsobom zakotvujú **právo na štrajk**. Právo na štrajk zaručuje na národnej úrovni vo väčšine členských krajín EÚ ústava. Výnimkou sú Rakúsko, Belgicko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Írsko a Veľká Británia. V Nemecku a Fínsku sa toto právo odvodzuje od ústavou garantovanej koalíciej slobody a slobody združovania. Vo väčšine krajín, vrátane Slovenska, existujú súběžne s ústavnou úpravou aj úpravy štrajku v iných zákonoch. V nových členských štátoch EÚ sa ešte doposiaľ nevytvorila dostatočná judikatúra o štrajkovom práve, a tak je prirodzené, že v týchto štátoch je problematika štrajkov upravená takmer výlučne ústavou a/alebo zákonmi. To isté platí aj pre Fínsko, Island, Portugalsko, Španielsko a Veľkú Britániu. Významnými zdrojmi pravidiel v prípade štrajkov sú v mnohých krajinách súdne rozhodnutia, a teda precedenčné právo. Platí to najmä pre Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Luxembursko, Nemecko, Holandsko a Grécko. V Grécku, Írsku a do určitej miery aj vo verejnom sektore vo Francúzsku je oblasť štrajkov regulovaná tak zákonmi, ako aj precedenčným právom. Regulácia kolektívnych akcií sociálnymi partnermi prostredníctvom kolektívnych zmlúv je typická pre Dánsko, Fínsko, Švédsko a Írsko.

V niektorých štátoch EÚ, vrátane Belgicka⁹⁰, Talianska⁹¹ a Francúzska, je právo na štrajk považované za právo individuálne, zatiaľ čo v Nemecku, Grécku, Poľsku, Českej republike, na Slovensku⁹² a vo Švédsku musí byť štrajk uskutočnený prostredníctvom odborovej organizácie. 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 z vybratého členského štrajkovú podporu ako určitú náhradu mzdy.⁹³

⁸⁹ Veľká časť tejto kapitoly je spracovaná podľa: WARNECK, Wiebke: *Pravidla stávk ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku: Srovnávací přehled*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brusel, 2008
(k stiahnutiu na: <http://www.etui.org/content/download/2547/27830/file/08+Strike+rules+in+the+EU27+R103+CZ+WEB.pdf>)

⁹⁰ Právo na štrajk sa v Belgicku vyvodzuje z práva na odborové organizovanie sa zamestnancov, zakotveného v belgickej ústave. Belgické súdne authority vo svojich rozhodnutiach potvrdili, 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. (Zdroj: OLŠOVSKÁ, Andrea – HODÁLOVÁ, Ivica: *Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike*, In: Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie Dni verejného práva, Masarykova univerzita, Brno, 2007 (k stiahnutiu na: http://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/ustava/Olsovska_Hodalova.pdf)

⁹¹ Právo na štrajk je individuálne právo, ale jeho výkon musí byť kolektívny. (pozri: <http://www.eures.sk/zivotne-a-pracovne-podmienky-v-taliansku-5-1.html>)

⁹² Od subjektu oprávneného vyhlásiť štrajk, ktorým sú odbory, je potrebné odlíšiť účastníka štrajku – zamestnanca, ktorého právo na štrajk je individuálne. Právo na štrajk je teda individuálne právo každého zamestnanca, ale výkon štrajku musí byť kolektívny – pod patronátom odborovej organizácie.

⁹³ OLŠOVSKÁ – HODÁLOVÁ (2007)

Tabuľka 1: Právny základ pre právo na štrajk v krajinách EÚ, v Nórsku, Chorvátsku a na Islande

	Ústava	Zákon	Súdne rozhodnutia (precedenčné právo)	Kolektívna zmluva
Belgicko	-	-	+	-
Bulharsko	+	+	-	-
Cyprus	+			
Česká republika		+	-	-
Dánsko	+	-	+	+
Estónsko	+	+	-	-
Fínsko	nie explicitne	+		
Francúzsko	+	+ (vo verejnom sektore)	+	-
Grécko	+	+	+	-
Holandsko	-	-	+	-
Chorvátsko	+	+	-	-
Írsko	-	+	+	+
Island	+	+	-	-
Litva	+	+	-	-
Lotyšsko	+	+	-	-
Luxembursko	-	-	+	-
Maďarsko	+	+	-	-
Malta		+/-		
Nemecko	nie explicitne	-	+	-
Nórsko	+	-		
Poľsko	+	+	-	-
Portugalsko	+	+		
Rakúsko	-	-	-	-
Rumunsko	+	+	-	-
Slovensko	+	+		
Slovinsko	+	+	-	-
Španielsko	+	+		
Švédsko	+	+	-	+
Taliansko	+	-	+	-
Veľká Británia	-	+		-

Pozn.: + = áno; - = nie

Zdroj: WARNECK, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brusel, 2007
(k stiahnutiu na: <http://www.etui.org/content/download/2545/27824/file/Strike+rules+in+the+EU27.pdf>)

V krajinách EÚ poznáme **rôzne formy kolektívnych akcií**, pričom ich štruktúra je veľmi rozmanitá. Navyše často sa stáva, že podobný typ kolektívnej akcie býva v rôznych zemiach označovaný rozdielnym spôsobom. Niektoré typy akcií sú v niektorých právnych systémoch povolené, v niektorých zasa zakázané. To je príklad čisto politických štrajkov, teda štrajkov netýkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov, ktoré nie sú vo väčšine krajín de iure povolené. Výnimkou je však Dánsko, kde je možné usporadúvať krátke politické štrajky z "oprávnených dôvodov", ďalej Fínsko, Írsko, Taliansko a Nórsko.

Solidárny štrajk, teda kolektívna akcia, pri ktorej protestujú zamestnanci na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v inom podniku, je v mnohých krajinách, vrátane Slovenska, považovaný pri dodržaní určitých podmienok za legálny nástroj. Solidárny štrajk je ale napríklad zakázaný v Lotyšsku, Luxembursku, Holandsku a Veľkej Británii. V Nemecku a Taliansku sú pravidlá upravujúce právo na solidárny štrajk pomerne komplexné a zložité. V Španielsku je legálnosť tohto typu štrajku posudzovaná prípad od prípadu.

Navádzanie k štrajku (picketing) je vo forme slovného presvedčovania povolené vo všetkých krajinách, ktoré túto metódu zmieňujú, s jednou výnimkou, a tou je Francúzsko. Fyzické násilie ako forma presvedčania je naopak vo všetkých krajinách EÚ zakázané.

Bojkot (odmietanie zamestnania u určitého zamestnávateľa) je dovolený v Dánsku, Holandsku, Nórsku, Portugalsku a Švédsku, blokády (vyhýbanie sa práci v podniku, ktorý je v kolektívnom spore) sú povolené v Dánsku, Fínsku, Nórsku a vo Švédsku.

Spomalenie tempa práce (go-slow) je považované za legálnu formu kolektívnej akcie vo Fínsku, Nemecku, Grécku, Luxembursku, na Malte, v Holandsku, Nórsku, Portugalsku, Švédsku, Írsku a vo Veľkej Británii⁹⁴. V Belgicku, Dánsku a vo Francúzsku je tento inštitút naopak zakázaný.

Práca podľa zmluvy (work-to-rule), teda vykonávanie práce striktné podľa popisu práce uvedenom v pracovnej zmluve a nič navyše, je nelegálnou formou v Dánsku, Francúzsku a Nórsku, avšak tento inštrument je možné využívať na Cypre, v Fínsku, Nemecku, Grécku, Maďarsku, Írsku, Luxembursku, na Malte, v Holandsku, Španielsku, Švédsku a vo Veľkej Británii.

Výstražný štrajk je povolený v Bulharsku, na Cypre, v Estónsku, Nemecku, Maďarsku, Litve, Poľsku a Rumunsku. Vo väčšine spomínaných štátov platí časové obmedzenie trvania tohto typu kolektívnej akcie (napr. na 1 alebo 2 hodiny).

Medzinárodná sekundárna kolektívna akcia, teda napríklad solidárny štrajk alebo iná solidárna akcia so zamestnancami v inej krajine, je považovaná za legálnu v Belgicku, Írsku, Taliansku, Luxembursku, Nórsku, Švédsku a za určitých podmienok i v Grécku. Vo väčšine krajín musí byť splnená podmienka, že primárna akcia prebiehajúca v zahraničí je legálna.

Tabuľka 2: Prehľad právnej úpravy rôznych foriem kolektívnych akcií a štrajkov v krajinách EÚ, v Nórsku, Chorvátsku a na Islande

	<i>Blokáda</i>	<i>Bojkot</i>	<i>Go Slow</i>	<i>Work to Rule</i>	<i>Picketing (slovné navádzanie)</i>	<i>Politický štrajk</i>	<i>Solidárny štrajk</i>	<i>Výstražný štrajk</i>
Belgicko			-		+	+/-	+	
Bulharsko					+	-	+	+
Cyprus				+			+	+
Česká republika					+		+	
Dánsko	+	+	-	-	+	+/-	+	
Estónsko							+(3 dni)	+(1 hod.)
Fínsko	+		+	+		+	+	
Francúzsko	-		-	-	-	-	+	
Grécko			+	+		-	+	
Holandsko	+	+	+	+		-	-	
Chorvátsko							+	
Írsko			+	+	+	+	+	
Litva								+(2 hod.)
Lotyšsko						-	-	
Luxembursko			+	+	+		-	
Maďarsko				+	+	-	+	+(2 hod.)
Malta			+	+	+		+	
Nemecko	-		+	+	+	-	+/-	+

⁹⁴ Veľmi špecifická je situácia v Írsku a Veľkej Británii, kde sú v princípe všetky kolektívne akcie nelegálne, ale vzhľadom na to, že za určitých okolností právny poriadok umožňuje uplatniť ustanovenia o imunitě, sú niektoré typy akcií považované za legálne.

Nórsko	+	+	+	-	+	+	+	
Poľsko							+	+
Portugalsko		+	+		+		+	
Rakúsko								
Rumunsko						-	+	+
Slovensko					+		+	
Slovinsko						-		
Španielsko							+/-	
Švédsko	+	+	+	+			+	
Taliansko					+	+	+/-	
Veľká Británia			+	+	+	-	-	

Pozn.: + = v legislatíve explicitne povolené; - = v legislatíve explicitne zakázané

Zdroj: WARNECK, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brusel, 2007
(k stiahnutiu na: <http://www.etui.org/content/download/2545/27824/file/Strike+rules+in+the+EU27.pdf>)

Pravidlá obmedzujúce právo na **štrajk** a samotnú štrajkovú činnosť existujú v každej krajine EÚ. Patria medzi ne napríklad povinnosť zdržať sa štrajku, povinnosť usilovať sa o riešenie sporu zmiernom ešte pred začatím štrajku alebo povinnosť poskytovať služby v minimálnom rozsahu v niektorých povolaniach a sektoroch. Niektoré skupiny zamestnancov – napr. štátni úradníci alebo príslušníci ozbrojených zložiek – môžu byť z práva na štrajk úplne vylúčení, väčšinou musí byť štrajk primeraný na dosiahnutie požiadaviek, resp. musí byť využívaný len ako krajné riešenie. V niektorých krajinách je nutné štrajk alebo inú kolektívnu akciu oznámiť v určenej lehote, niekde je uskutočnenie štrajku podmienené hlasovaním medzi zamestnancami.

Takmer vo všetkých krajinách EÚ s výnimkou Francúzska nájdeme povinnosť zdržať sa štrajku (*peace obligation*) v spore vyplývajúcom z kolektívnej zmluvy počas trvania jej platnosti.

Obmedzenia vo forme procesných požiadaviek na uskutočnenie štrajku bývajú v zákonoch alebo kolektívnych zmluvách, pričom najčastejšie sa týkajú oznamovacej lehoty a povinnosti hlasovania medzi zamestnancami pred vyhlásením štrajku. Povinné oznamovacie lehoty, v ktorých odbory či skupiny zamestnancov musia oznámiť zamestnávateľovi a/alebo príslušnému štátnemu orgánu dátum začatia štrajku, sú v rôznych krajinách rozlične dlhé. Pohybujú sa v rozmedzí od 24 hodín až po 7 až 14 dní. Povinnosť hlasovania zamestnancov pred uskutočnením štrajku môže byť zakotvená v legislatíve alebo, ako napríklad v Dánsku, v kolektívnej zmluve. V Nemecku či Holandsku je táto povinnosť zase stanovená v stanovách odborov.

Nejaká forma zmierovacieho riešenia kolektívneho sporu ešte pred uskutočnením štrajku je povinná v Bulharsku, Českej republike, Dánsku, Chorvátsku, na Islande, v Taliansku, Litve, Lotyšsku, Luxembursku, Maďarsku, Malte, Nórsku, Poľsku, Rumunsku a Slovinsku, v Nemecku, pokiaľ to bolo sociálnymi partnermi dohodnuté vopred. Na Slovensku sa môže vyhlásiť štrajk ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, len ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu.

V žiadnej krajine, ktorej systém sa zaoberá štrajkokazmi (*strike breakers*), teda zamestnancami najímanými počas štrajku primárne za účelom jeho potlačenia, ich nie je možné využiť ako náhradu za štrajkujúcich zamestnancov. Podľa iného zdroja⁹⁵ však existuje v niektorých krajinách možnosť naberať nových zamestnancov namiesto

⁹⁵ O'NEILL, George: *Does the UK have the toughest laws on strikes in the developed world?*, fullfact.org, september 2011 (k stiahnutiu na: http://fullfact.org/factchecks/strike_regulations_toughest_in_uk-2962)

štrajkujúcich a ako príklad uvádza Veľkú Britániu. V Nemecku môžu zamestnávateľia na miesto štrajkujúcich dosadiť iných zamestnancov len na dobrovoľnej báze.

V niektorých štátoch je možné štrajk odložiť o určitý časový úsek na neskôr. Táto možnosť existuje v Estónsku, Fínsku, Nórsku, Španielsku a Švédsku. Odklad môže nariadiť vláda, príslušné ministerstvo práce alebo parlament, v závislosti na predpisoch platných v danom štáte. Doba, o ktorú je možné štrajk odložiť, sa pohybuje od 14 dní vo Švédsku a Fínsku až po 1 mesiac v Estónsku.

Vo väčšine krajín EÚ nie je prerušenie práce zamestnanca pre účasť na štrajku považované za porušenie pracovnej zmluvy, a teda je zároveň zakázané z titulu účasti na štrajku prepustiť takéhoto zamestnanca. V prípade štrajku býva účinnosť pracovnej zmluvy pozastavená, rovnako tak aj dve hlavné povinnosti z nej vyplývajúce – výkon práce a odmena za prácu. Účasť na štrajku je považovaná za porušenie pracovnej zmluvy v Dánsku, Írsku, Rakúsku a vo Veľkej Británii.

Nelegálny štrajk môže byť v mnohých krajinách dôvodom k prepusteniu zamestnancov, ktorí sa takejto akcie zúčastnili, alebo môže znamenať povinnosť zaplatiť náhradu škody odbormi a/alebo jednotlivcami.

Tabuľka 3: Prehľad pravidiel obmedzujúcich právo na štrajk v krajinách EÚ, v Nórsku, Chorvátsku a na Islande						
	Povinnosť zdržať sa štrajku	Povinné oznamovacie lehoty	Povinné hlasovanie o štrajku	Zákaz štrajkokazov	Povinné zmierovacie konanie	Štrajk iba ako krajné riešenie
Belgicko	+ (nejde právne vymáhať)					
Bulharsko		+	+	+	+	+
Cyprus		+ (cez kol. zmluvu pri predĺžení štrajku)				
Česká republika	+	+	+		+	+
Dánsko	+	+ (cez kolektívnu zmluvu)	+ (cez kolektívnu zmluvu)		+	
Estónsko		+	+	+		+
Fínsko	+	+				
Francúzsko	-	+ (verejný sektor)		+		+
Grécko	+	+	+			
Holandsko	+	+/-	+ (cez odbory)	+		+
Chorvátsko		+		+	+	+
Írsko		+	+			
Island	+	+	+		+	
Litva	+	+	+		+	
Lotyšsko	+	+	+	+	+	+
Luxembursko	+			+	+	+
Maďarsko						+
Malta					+	
Nemecko	+	-	+ (cez odbory)	+		+
Nórsko	+	+	-		+	
Poľsko		+	+		+	
Portugalsko	+	+	+ (pri štrajku)			

			nevedenom odbormi)			
Rakúsko	+					+
Rumunsko	+		+		+	
Slovensko	+	+	+	+	*	+
Slovinsko		+	+		+	
Španielsko	+	+				
Švédsko	+	+				
Taliansko	+				+	
Veľká Británia		+	+			

Pozn.: + = áno; - = nie

* Pozn. autora: Na Slovensku sa môže vyhlásiť štrajk ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, len ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy po konaní pred sprostredkovateľom, a ak zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu.

Zdroj: WARNECK, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brusel, 2007
(k stiahnutiu na: <http://www.etui.org/content/download/2545/27824/file/Strike+rules+in+the+EU27.pdf>)

5. Tabuľkové a grafické podklady pre komparáciu Slovenska so zahraničím

Štatistické údaje, ktoré sa v EÚ zbierajú o štrajkoch, sú zvyčajne počet štrajkov, počet štrajkujúcich a počet pracovných dní stratených v dôsledku štrajku. Nasledujúca *Tabuľka 1* predstavuje autorom získané unikátne údaje zo Štatistického úradu (ŠÚ) SR. ŠÚ SR kontaktuje zamestnávateľov, u ktorých bol vedený ostrý štrajk prerušujúci výrobu, na základe mediálnych informácií⁹⁶. Preto ani oficiálne údaje zo ŠÚ SR nemusia byť úplné, avšak komplexnejšia a presnejšia oficiálna štatistika o štrajkoch na Slovensku nie je momentálne k dispozícii. Staršie údaje, ktoré sú v tabuľke označené otáznikom (?), neboli podľa informácií ŠÚ SR dostatočne dôveryhodné, tak ich radšej nezverejnil.

Tabuľka 1: Počet štrajkov na území SR v rokoch 1991 - 2011

	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
a)	21	5	1	1	0	0	6	0	0	0	0	0	2	0	0	4	1	1	0	2	4
b)	20736	692	37	413	0	0	1067	0	0	0	0	0	18326	0	0	1333	72	445	0	264	398
c)	?	?	?	?	0	0	?	0	0	0	0	0	148 hod.*	0	0	14 dni	6 dni	2 dni	0	5 dni	2,33 hod.

Pozn.: a) Počet štrajkov

b) Počet zamestnancov zapojených do štrajku

c) Neodpracované dni (hodiny) z dôvodu štrajku

? Údaje sú nedostupné.

* Vzhľadom na nepretržitú prevádzku železničnej dopravy sa počet hodín neodpracovaných z dôvodu konania štrajku uvádza vrátane dní pracovného pokoja.

Zdroj: Štatistický úrad SR

⁹⁶ Autor tejto štúdie však prehľadávaním mediálnych zdrojov na internete (pozri vyššie Kapitulu 2 a Box 1) zistil v mnohých rokoch väčší počet ostrých štrajkov, ako prezentuje v *Tabuľke 1* Štatistický úrad SR.

Akékoľvek porovnanie medzi krajinami treba robiť obozretne, keďže neexistuje medzinárodne dohodnutá definícia protestnej akcie/štrajku pre účely štatistiky. Nie v každej krajine sa v štatistikách vykazujú nezákonné štrajky a to isté platí aj o štrajkoch vo verejnej sfére. Okrem toho, neexistuje ani medzinárodne dohodnutý postup pre zber údajov o štrajkoch.⁹⁷ Preto sa medzinárodné štatistiky o štrajkoch často líšia v údajoch a majú teda len malú vypovedaciu hodnotu.

Tabuľka 2: **Počet v dôsledku štrajku neodpracovaných dní za rok na 1000 zamestnancov**

Land	Durchschnitt 2000-2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belgien	89	27	23	78	133	18	69	48	189	25	35	0
Deutschland	3	1	2	0	1	9	5	1	1	12	8	4
Estland	-	0	0	0	0	-	21	1	0	1	2	1
Finnland	82	61	10	110	26	31	28	18	280	30	43	7
Frankreich	104	49	62	111	80	44	193	32	164	117	128	-
Griechenland	-	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Irland	37	31	165	70	80	15	25	13	16	4	3	12
Italien	97	36	55	52	59	274	109	39	49	30	49	37
Luxemburg	-	0	0	5	0	0	-	-	-	0	-	-
Malta	17	15	11	33	19	5	23	12	9	19	5	11
Niederlande	10	5	11	1	6	35	2	9	6	2	3	15
Österreich	1	0	0	1	0	3	4	0	0	0	0	0
Portugal	22	44	31	18	18	44	22	18	11	16	10	-
Slowakei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Slowenien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Spanien	166	92	102	233	119	297	46	249	50	47	58	75
Zypern	31	34	109	5	19	30	29	37	66	110	27	8
Eurozone (17)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bulgarien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dänemark	36	1254	36	49	22	75	21	30	20	32	34	682
Großbritannien	25	11	10	19	20	51	19	34	6	28	38	28
Lettland	1	0	37	0	0	4	0	0	0	0	0	3
Litauen	2	-	-	10	2	0	0	0	1	0	8	27
Polen	2	4	11	8	0	0	1	1	0	3	2	23
Rumänien	24	67	295	122	0	7	3	5	5	4	77	21
Schweden	26	0	20	0	3	0	152	4	0	0	3	25
Tschechien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ungarn	11	0	90	55	3	1	1	7	0	2	10	8
EU (15)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EU (27)	51	-	40	55	37	79	61	43	33	26	34	-
Island	4	583	0	7	17	0	0	1	0	0	0	-
Kroatien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mazedonien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Türkei	66	104	85	121	75	24	65	43	70	42	502	60
Schweiz	4	6	1	1	5	5	2	9	0	2	2	3
Norwegen	62	136	3	231	0	70	0	66	5	65	2	26
USA	23	34	17	39	29	19	14	17	22	23	23	16
Japan	72	145	154	118	90	74	47	51	50	46	54	52

Pozn. autora: Údaje minimálne o Slovensku sú nepresné.

Zdroje: Institut der deutschen Wirtschaft, ILO, OECD, EUROSTAT, In: Hospodárska komora Rakúska (WKÖ), november 2011 (k stiahnutiu na: <http://wko.at/statistik/eu/europa-streikdauer.pdf>)

⁹⁷ ETUC: Odbory a pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ, European Trade Union Confederation (ETUC), Brusel, apríl 2010 (k stiahnutiu na: http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_4S.pdf)

Tabuľka 3 poskytuje určité informácie o trendoch v jednotlivých krajinách vyjadrených ako počet pracovných dní stratených v dôsledku štrajku. Údaje ukazujú, že relatívne veľa dní sa neodpracovalo v Rakúsku v roku 2003, kedy bol značný odpor proti plánovanej reforme verejného dôchodkového systému a proti reštrukturalizácii železníc, ale odvtedy tradičné rakúske sociálne partnerstvo negenerovalo veľa štrajkov. To isté sa stalo vo Švédsku v roku 2003, pričom tam konflikt spôsobila otázka mzdy pre robotníkov pracujúcich pre obce. Čísla sú relatívne vysoké v prípade Francúzska za roky 2003 a 2005. Španielsko malo mimoriadne vysokú štrajkovú úroveň v roku 2004, tak ako aj v o niečo menšej miere Veľká Británia. Belgicko a Fínsko mali relatívne veľa preštrajkovaných dní v roku 2005. Niektoré krajiny, napr. Lotyšsko a Litva, sú viac-menej bez štrajkov.

Tieto údaje však neberú do úvahy veľkosť pracovnej sily, sú to absolútne čísla. Ak by sa zrelativizovali, niektoré krajiny ako napr. Estónsko, Nemecko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Poľsko a Rumunsko majú relatívne nízku úroveň štrajkovej aktivity, pričom iné štáty ako napr. Belgicko, Fínsko, Francúzsko a Španielsko dosahujú relatívne vysokú úroveň.⁹⁸

TABUĽKA 3: STRATA PRACOVNÝCH DNÍ V DÔSLEDKU ŠTRAJKU, 2003–2006				
Krajina	2003	2004	2005	2006
Rakúsko	1 305 466	178	0	0
Belgicko	239 344	166 287	669 982	88 941
Cyprus	6 901	9 053	15 339	26 898
Dánsko	55 100	76 400	51 300	85 800
Estónsko	20 192	1 548	0	5
Fínsko	66 136	42 385	672 904	85 075
Francúzsko	4 388 420	724 630	1 754 710	chýbajú údaje
Nemecko	163 879	50 673	18 633	428 739
Maďarsko	845	8 022	1 133	15 381
Írsko	37 482	20 784	26 665	7 352
Taliansko	716 250	611 250	793 500	485 375
Lotyšsko	0	0	0	0
Litva	0	0	834	0
Luxembursko	2 800	6 000	0	0
Malta	3 306	1 652	1 341	2 935
Holandsko	15 000	62 200	41 700	15 800
Poľsko	6 551	358	413	31 400
Portugalsko	53 370	46 096	27 333	44 222
Rumunsko	22 247	56 891	12 506	24 390
Slovensko	73 000	0	0	19 000
Slovinsko	16 765	3 675	36 561	4 208
Španielsko	789 043	4 472 191	758 854	927 402
Švédsko	627 541	15 282	568	1 971
Spoj. kráľovstvo	499 000	905 000	157 000	755 000

Za Bulharsko, Českú republiku a Grécko nie sú k dispozícii údaje
Zdroj: EIRO

Zdroj: European Industrial Relations Observatory (EIRO), In: ETUC (2010)

⁹⁸ ETUC: *Odbory a pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brusel, apríl 2010 (k stiahnutiu na: http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_4S.pdf)

6. Odporúčania

- V súlade s rozširovaním kompetencií zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov, ako subjektov zastupujúcich zamestnancov v podniku, v Zákonníku práce umožniť v rámci zákona o kolektívnom vyjednávaní aj týmto orgánom, aby mohli vyhlásiť a viesť štrajk. Momentálne je subjektom práva na štrajk výlučne príslušný odborový orgán, resp. vyšší odborový orgán pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa.
- Zvážiť, či by vyhlásenie štrajku nemohli uskutočniť a následne ho aj riadiť napr. ad hoc volení zástupcovia zamestnancov pre štrajk. Týmto spôsobom by sa dal vyriešiť problém zastupovania odborovo neorganizovaných zamestnancov alebo takých zamestnancov pracujúcich pre zamestnávateľa, u ktorého nie je činná žiadna odborová organizácia či zamestnanecká rada.
- Prekonzultovať so sociálnymi partnermi možnosť prijať všeobecný zákon o štrajku, zákon *lex generalis*, ktorý by upravoval podmienky vyhlásenia a konania štrajku aj mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, pri ktorom je štrajk regulovaný zákonom *lex specialis* – zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Na jednej strane by takýto všeobecný zákon určitým spôsobom určil mantinely pre vedenie štrajkov, aj politických, čo môžu najmä odbory vnímať ako zbytočné obmedzenie práva na štrajk, na strane druhej sa však stanovujú presnejšie podmienky, ktoré budú umožňovať lepšie odhadnúť (ne)zákonnosť toho-ktorého štrajku, o čom sa často hádajú pri štrajkoch sociálni partneri a niekedy aj vláda či samospráva. Pravdepodobne menej by bolo podaní na súd, čo sa týka posúdenia zákonosti štrajkov. Aj zamestnanci by sa lepšie vedeli rozhodnúť, či štrajk, do ktorého plánujú vstúpiť, je zákonný alebo nie. Ak sa totižto zúčastnia nezákonného štrajku, má to pre nich nepriaznivé pracovnoprávne dôsledky – ide potom o porušenie pracovnej disciplíny. Aj pre odbory by mohla lepšia predvídateľnosť o zákonosti štrajku priniesť úžitok v tom, že by vedeli lepšie zhodnotiť svoje riziko zodpovednosti za škodu. Totižto v prípade, ak súd rozhodne, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorá vedie takýto štrajk, zodpovedá za škody vzniknuté zamestnávateľovi počas nelegálneho štrajku.