**N á v r h**

**Věcný záměr právní úpravy stávky v novém zákoníku práce**

**I. Úvod k právní úpravě stávky**

Právo na stávku je uznáváno všemi demokratickými zeměmi za legitimní prostředek zaměstnanců k domáhání se jejich hospodářských a sociálních zájmů. Ačkoliv právo na stávku není výslovně uvedeno v žádné z úmluv Mezinárodní organizace práce (MOP), lze jej odvodit z úmluvy č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. K jeho uznání pak významně přispívají stanoviska Výboru expertů Správní rady MOP či Výboru pro odborovou svobodu MOP.

V České republice je právo na stávku zaručeno uznáno Listinou základních práv a svobod (dále jen Listina), jejíž čl. 27 odst. 4 stanoví, že *právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem*. V návaznosti na to pak čl. 41 odst. 1 Listiny stanoví, že “Práv upravených v čl. 27 odst. 4 je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí” a čl. 44 uvádí případy, kdy může být právo na stávku omezeno.

Právo na stávku zakotvuje též Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, publikovaný jako vyhl. 120/1976 Sb. (dále jen Pakt), když stanovuje v čl. 8 písm. d) závazek států zajistit právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země, a také Evropská sociální charta v čl. 6 odst. 4 (vyhlášená pod č. 14/2000 Sb. m. s.).

Dosud je stávka upravena pouze zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen zákon o kolektivním vyjednávání), a to, jak z předmětu úpravy zákona vyplývá, pouze částečně – pro účely stávky ve sporu u uzavření kolektivní smlouvy. Proto také při každé stávce, která není zákonem o kolektivním vyjednávání upravena, vznikají diskuse o její zákonnosti, resp. souvisejícím porušení pracovní kázně (viz např. zimní události v České televizi). Judikatura, která se postupně ustaluje na správnému názoru, že neexistence právní úpravy neznamená negaci práva na stávku, je sice schopna vnášet do stávek určitý řád post festum, nicméně z hlediska dlouhodobého je zřejmé, že se jedná o stav neudržitelný. Je také trvale neúnosné, aby nebylo naplněno zmocnění, obsažené v ústavním zákoně, ke stanovení zákonných podmínek realizace práva na stávku.

Je proto žádoucí k provedení práva na stávku přijmout právní úpravu, která problematiku komplexně ošetří. Je účelné, aby tuto materii obsahoval budoucí nový pracovněprávní kodex (zákoník práce). Současně by byla zrušena právní úprava stávky a výluky, obsažená v zákoně o kolektivním vyjednávání (předpokládáme, že i ten bude nahrazen právní úpravou obsaženou v novém zákoníku práce). Možnost přijetí samostatného zákona o stávce se nejeví jako vhodná, a to jednak z důvodu potřebné komplexnosti pracovněprávní kodifikace, jednak proto, že právo na stávku je typické pro pracovní poměr. Soudcům, státním zástupcům a osobám ve služebním poměru (příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních sborů) Listina toto právo nepřiznává a omezení práva na stávku některých zaměstnanců státní správy a územní samosprávy by mělo být eventuálně řešeno zvláštními zákony – zákonem o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služebním zákonem) a zákonem o úřednících územních samosprávných celků.

Myšlenka prosadit právní úpravu práva na stávku, jak ji předpokládá Listina, se v devadesátých letech již několikrát objevila, avšak vždy ztroskotala především z důvodu mimořádné politické a sociální citlivosti tématu.

Předkládaný návrh přichází s úpravou, která se snaží být v nejvyšší možné míře nepokřiveným odrazem hospodářské a sociální reality a promítnutím zkušeností více než deseti let rozvíjejícího se sociálního dialogu v  Česku ČR. V žádném případě úprava není “protistávkovým zákonem” nebo naopak zákonem “odborářským”, jakkoliv je pravděpodobné, že obojím bude nazývána.

Navrhovaná úprava záměrně vyjímá ze své působnosti tzv. stávky politické. Tyto akce nemají povahu ochrany hospodářských a sociálních zájmů, nelze je tudíž podřadit pod odkaz čl. 27 odst. 4 Listiny, a nejsou ani mezinárodně chráněny. K ochraně občanských a politických práv předpokládá Listina mechanismy jiné (např. v čl. 23 Listiny), které nelze slučovat do množiny vztahů svou podstatou pracovněprávních.

Návrh zakotvuje tzv. stávky solidární, které i přes určitou rozpornost v uznávání jejich legitimity, mají své místo ve skupině vztahů chráněných právem na stávku. Nepřípustnost obecného zákazu solidárních stávek konstatoval také Výbor expertů MOP.

Do souladu se stanovisky kontrolních orgánů MOP je uvedena úprava zákazu a omezení práva na stávku určitým skupinám zaměstnanců ve vazbě na definici tzv. minimálních služeb. Omezení práva na stávku se tak zásadně nedotýká vymezených skupin zaměstnanců plošně, nýbrž vždy v závislosti na zajištění minimálních služeb.

Návrh vychází důsledně z Listiny v tom, že odstraňuje některá omezení práva na stávku, uvedená v ustanovení § 20 zákona o kolektivním vyjednávání, pokud jdou nad rámec článku 44 Listiny. Ta připouští – kromě možných omezení pro některé zaměstnance státní správy a územní samosprávy – omezit toto právo jen osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví. Zákon o kolektivním vyjednávání ale úplně zakazuje stávku ve sporech o plnění kolektivní smlouvy (v tomto směru nejde o pouhé stanovení podmínek, za nichž má být právo vykonáváno, ale o jeho výrazné omezení) a dále v určitých situacích a při některých činnostech, a to i když bezprostřední souvislost s ochranou života a zdraví není dána. To se týká zejména plošného zákazu stávky v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření, včetně zaměstnancům pracujícím v oblastech postižených živelními událostmi, dále u zaměstnanců při obsluze zařízení ropovodů a plynovodů, zaměstnanců při řízení letového provozu (v těchto případech je zakázána každá stávka o uzavření kolektivní smlouvy) a také zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany (podnikových hasičů) a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, jestliže by stávkou došlo k ohrožení pouze majetku.

Do navrhované úpravy nebyla převzata výluka, neboť toto právo zaměstnavatelů se neosvědčilo. V praxi nebylo ani v jediném případě využito a ani se o jeho využití u žádného zaměstnavatele neuvažovalo. Důvodem je ekonomická neopodstatněnost výluky, neboť ta by vedla k hospodářským ztrátám jak na produkci, tak i v personálních nákladech, vynaložených zejména na vyplacení náhrad mezd. Je-li výluka nyní pojata jako ekvivalent stávky, je ovšem zásadním právním problémem skutečnost, že Listina právo na výluku nedeklaruje. V návaznosti na vypuštění výluky ze zákona o kolektivním vyjednávání bude zapotřebí novelizovat ustanovení § 9 odst. 2 písm. f) občanského soudního řádu.

Navrhovaná úprava neodporuje Ústavě, ústavnímu pořádku České republiky, ani mezinárodním smlouvám podle čl. 10 Ústavy. Právní akty Evropských společenství tuto problematiku neupravují a jednotlivé členské státy přistupují k regulaci práva na stávku nejednotným způsobem, ze kterého lze zobecnit pouze významnou roli judikatury a tendenci regulovat především procesní aspekty stávky.

Předložený návrh nebude mít dopad na státní rozpočet.

 

**II. Základní principy právní úpravy stávky**

**1. Předmět úpravy**

Navrhuje se, aby právní úprava pokrývala zejména následující oblasti stanovila:

1. definicei stávky,
2. podmínky výkonu práva na stávku,
3. vyhlášení, zahájení, průběh a ukončení stávky,
4. podmínky zákonnosti a rozhodování o zákonnosti stávky,
5. pracovněprávní nároky, nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení v souvislosti se stávkou,
6. odpovědnost za škodu vzniklou v souvislosti se stávkou,
7. odchylky při stávkách o uzavření a plnění kolektivní smlouvy.

*Odůvodnění:*

*Právní úprava práva na stávku je předkládána jako komplexní a zásadně obecná, se zvláštní úpravou stávky ve sporech o uzavření a plnění kolektivní smlouvy.*

*Systematicky bylo přistoupeno ke komplexní úpravě práva na stávku, která pod rámec své úpravy v podobě samostatné části přesunuje i dosavadní úpravu stávky v zákoně o kolektivním vyjednávání. Ze zákona o kolektivním vyjednávání se navrhuje vypustit výluku, která ve své současné podobě představuje institut obsolentní. Pokud zavládne konsensus o vhodnosti výluku v právním řádu České republiky zakotvit, výluka jistě zaslouží samostatnou úpravu, ovšem na jiné bázi než stávka, která je na rozdíl od výluky ústavně zaručena.*

*Právní akty Evropských společenství problematiku řešenou tímto zákonem neupravují, jednotlivé členské státy přistupují k regulaci práva na stávku nejednotným způsobem, ze kterého lze zobecnit pouze významnou roli judikatury a tendenci regulovat především procesní aspekty stávky. S oběmi principy se návrh ztotožňuje.*

**2. Základní pojmy**

Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci k prosazení jejich hospodářských a sociálních práv zájmů.

Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících u jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů.

*Odůvodnění:*

*Vymezení stávky jako částečného či úplného přerušení práce zaměstnanci je převzato ze zákona o kolektivním vyjednávání, neboť se jeví bezproblémovým a přerušení práce je třeba považovat za jeden z imanentních znaků stávky. Dalším z těchto znaků je podmínka, aby přerušení práce zaměstnanci směřovalo k prosazení hospodářských a sociálních práv zájmů zaměstnanců. Tato podmínka jednoznačně vyplývá ze systematiky zařazení práva na stávku do čl. 27 Listiny. Stávka tedy nemůže sledovat čistě politické cíle, což by bylo v rozporu nejen s výše uvedeným, ale také s chápáním stávky jako pracovněprávního institutu.*

*Zvolenou definici solidární stávky jako stávky na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících u jiného zaměstnavatele nebo více zaměstnavatelů (např. v odvětví) lze považovat za tradiční a odborně nekonfliktní. Zákonnost solidární stávky je upravena níže dále.*

**3. Právo na stávku**

Právo na stávku je zaručeno za podmínek dále uvedených.

Každému zaměstnanci přísluší právo účastnit se stávky. Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, vyhrožováno jakoukoli újmou, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

Právo stávku organizovat a vyhlásit přísluší odborové organizaci, za kterou jedná příslušný odborový orgán.

*Odůvodnění:*

*Právo na stávku je nahlíženo jako subjektivní právo individuální, náležející každému zaměstnanci. Výkon práva na stávku je v souladu s obvyklou praxí většiny demokratických států povahy kolektivní, příslušející odborové organizaci. Výslovně se zakotvuje ochrana práva stávky jak v rovině pozitivní, tak v negativní rovině, tj. jako právao stávky se neúčastnit.*

*Organizátorem stávky se rozumí vždy příslušná odborová organizace, jejímž jménem vystupuje v právních vztazích příslušný odborový orgán.* *Příslušným odborovým orgánem je odborový orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.*

*Jakkoliv by bylo možné uvažovat o rozšíření kolektivního práva vhodné rozšířit kolektivní právo vyhlásit stávku i mimo odborovou platformu, za současného modelu sociální reprezentace se tato možnost jeví jako nereálná, zejména z pohledu otázek odpovědnostních.*

**4. Zákaz a omezení výkonu práva na stávku**

Právo na stávku nepřísluší soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil, příslušníkům bezpečnostních sborů.

Zaměstnancům

1. zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče,
2. při obsluze zařízení jaderných elektráren a zařízení se štěpným materiálem,
3. zabezpečujícím dodávky vody,
4. zabezpečujícím telekomunikační provoz,
5. při řízení a zabezpečování letového provozu,
6. zařazeným v hasičské záchranné službě zaměstnavatele a v záchranných sborech zřízených podle zvláštních zákonů pro příslušná pracoviště,
7. v době nouzového stavu v rozsahu stanoveném nařízením vlády, a fyzickým osobám, kterým je uložena pracovní povinnost v době stavu ohrožení státu nebo válečného stavu při činnostech, uvedených v předchozích písmenech,

se právo na stávku omezuje tak, aby přerušením práce nedošlo k bezprostřednímu ohrožení života a zdraví občanů.

*Odůvodnění:*

*Vyjadřuje se zákaz práva stávky v případě soudců, státních zástupců, příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů zakotvený v čl. 27 odst. 4 Listiny. Za příslušníky bezpečnostních sborů je nutné považovat příslušníky ve služebním poměru k Policii ČR, Vězeňské službě ČR, Celní správě ČR a Hasičskému záchrannému sboru ČR.*

*Následně uvedeným skupinám zaměstnanců se ve smyslu zmocnění čl. 44 Listiny právo na stávku omezuje. Definice skupin zaměstnanců, kterým se právo na stávku omezuje, se opírá o stanoviska Výboru expertů Mezinárodní organizace práce. Právo na stávku se zmíněným zaměstnancům neomezuje plošně, nýbrž vždy kumulativně s podmínkou garance tzv. minimálních služeb zaručujících, aby přerušením práce nedošlo k bezprostřednímu ohrožení života a zdraví občanů. Omezení práva na stávku v době nouzového stavu, stavu ohrožení státu nebo válečného stavu vychází z článku 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky a z ust. § 21 až 23 zákona č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky.*

**5. Podmínky vyhlášení a zahájení stávky**

Zaměstnavatel a zaměstnanci, zastoupení příslušným odborovým orgánem, jsou povinni vzájemně spolu jednat za účelem dosažení shody. Jako krajní prostředek v kolektivním sporu může být vyhlášena stávka.

Stávku vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje organizátor stávky. Organizátor stávky musí zaměstnavateli stávku písemně oznámit alespoň pět pracovních dnů předem. V oznámení musí být uvedeno

2. kdy bude stávka zahájena,
4. požadavky stávkujících,
6. jmenný seznam zástupců organizátora stávky, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky,
8. prohlášení, doložené zápisem o výsledku hlasování, že stávku podporuje nejméně polovina zaměstnanců na pracovištích zaměstnavatele, kterých se má stávka týkat. Do počtu zaměstnanců na pracovištích, kterých se má stávka týkat, se nezapočítávají zaměstnanci v pracovní neschopnosti, na mateřské a rodičovské dovolené, zaměstnanci dlouhodobě uvolnění pro výkon veřejné funkce a zaměstnanci vykonávající vojenskou základní (náhradní) službu nebo civilní službu.

Organizátor stávky musí zaměstnavateli předložit alespoň 24 hodin před zahájením stávky údaje o počtu účastníků stávky na jednotlivých pracovištích dle organizační struktury zaměstnavatele.

Organizátoru stávky se ukládá povinnost oznamovat zaměstnavateli změny v přehledu počtu účastníků stávky i ve výše zmíněném seznamu zástupců organizátora stávky. I pro tato oznámení se stanoví písemná forma.

Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který pro ni hlasoval. Zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.

*Odůvodnění:*

*Za hlavní prostředek urovnávání sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci označuje navrhovaný zákon návrh jednání znesvářených stran, kterým výslovně ukládá povinnost spolu jednat. Vyhlášení stávky je označeno za krajní prostředek při řešení sporu.*

*Konformně s dosavadní úpravou v zákoně o kolektivním vyjednávání se stanoví, že o obou okamžicích, které mají pro existenci stávky klíčový význam, tedy o jejím vyhlášení i zahájení rozhoduje organizátor, který však musí, aby se jednalo o stávku zákonnou, splnit některé podmínky.*

*Hlavní podmínkou je písemné oznámení stávky zaměstnavateli alespoň pět pracovních dní předem. Tento časový interval by měl být dostatečný jak pro případné jednání o zažehnání vyhlášené stávky, tak pro přípravu opatření, která by zabránila vzniku škod např. na zařízeních, ohrožení zdraví nebo bezpečnosti případnou stávkou. Součástí oznámení stávky musí být termín zahájení stávky, srozumitelné vyjádření požadavků stávkujících, jejichž splnění si chtějí stávkou vynutit, ale také seznam zástupců organizátora stávky, kteří zastupují účastníky stávky. Za poslední obligatorní náležitost oznámení návrh označuje prohlášení organizátora, že stávku podporuje nejméně polovina zaměstnanců na pracovištích, kterých se má stávka týkat. V tomto kontextu může být pracovištěm jedno oddělení, jeden provoz, celý podnik, ale také podniků několik. Podpora musí být doložena zápisem o výsledku hlasování. Do celkového počtu zaměstnanců na pracovišti se nezapočítávají vymezené skupiny zaměstnanců, kteří se na pracovišti dlouhodobě nevyskytují. Do uvedené skupiny nebyli zařazeni zaměstnanci, jejichž nepřítomnost je v dispoziční pravomoci zaměstnavatele (např. zaměstnanci na pracovní cestě), u kterých by mohlo docházet k nežádoucí manipulaci zaměstnavatelem.*

*Návrh vyžaduje předložení údajů o počtu účastníků stávky namísto povinnosti předložit jmenný seznam zaměstnanců, která byla zakotvena dosavadní úpravou zákona o kolektivním vyjednávání, neboť zaměstnavateli postačuje k přípravě na stávku vědět kolik zaměstnanců, kolik zaměstnanců bude na kterém pracovišti stávkovat.*

*Definice účastníka stávky zpřesňuje dosavadní formulaci zákona o kolektivním vyjednávání.*

**6. Průběh stávky**

Organizátor stávky musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něj nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmou; o přerušení práce s nimi může pouze jednat.

Organizátor stávky a zaměstnavatel jsou si povinni po celou dobu trvání stávky vzájemně poskytovat součinnost při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. Zaměstnanci, kteří vykonávají práce při zabezpečování těchto činností se řídí pokyny zaměstnavatele.

Zaměstnavatel nesmí přijímat v průběhu stávky náhradou za účastníky stávky jiné fyzické osoby, a to ani prostřednictvím jiných fyzických či právnických osob.

*Odůvodnění:*

*Stanoví se povinnosti organizátora stávky k zajištění nerušeného přístupu těch zaměstnanců, kteří se stávky neúčastní, na pracoviště; zakazuje organizátoru stávky se zakazuje působit na tyto zaměstnance jakýmikoli výhružkami, s cílem přimět je k účasti na stávce. Nic však nebrání tomu, aby organizátor probíhající stávky se zaměstnanci, kteří nestávkují, o přerušení práce jednal.*

*Zajištění bezpečnosti, ochrana zdraví a předcházení škodám jsou důvody k zakotvení povinnosti k vzájemné součinnosti organizátora stávky a zaměstnavatele v průběhu stávky.*

*K  zaměstnavateli směruje zákaz přijímat v průběhu stávky náhradou za stávkující zaměstnance jiné fyzické osoby, a to přímo i nepřímo. občany. Použití termínu “přijímat” Tím se brání nejen přijímání občanů do pracovního poměru, ale i nahrazování stávkujících občany pracujícími na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popř. nebo zaměstnanci externích firem.*

**7. Ukončení stávky**

Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodl organizátor stávky. Ukončení stávky musí organizátor bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

*Odůvodnění:*

*Stanoví se, že o ukončení stávky rozhoduje její organizátor a její ukončení musí oznámit zaměstnavateli. Pro toto oznámení se určuje, stejně jako pro oznámení vyhlášení stávky, písemná forma. Tato úprava se věcně shoduje s dosavadní úpravou ukončení stávky v zákoně o kolektivním vyjednávání.*

**8. Zákonnost stávky**

Stávka, která nebyla organizována a vyhlášena v souladu s tímto zákonem, je nezákonná.

Solidární stávka je zákonná pouze u zaměstnavatele, který s ohledem na hospodářskou vázanost může ovlivnit výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

Zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo státní zástupce, mohou podat ve lhůtě patnácti dnů od vyhlášení stávky, popřípadě ode dne, kdy se dozví o důvodu nezákonnosti stávky v jejím průběhu, návrh na určení nezákonnosti stávky k místně příslušnému krajskému soudu; návrh nemá odkladný účinek.

*Odůvodnění:*

*Upravují se podmínky zákonnosti stávky. Obecná formulace dává prostor pro rozhodování soudu ve sporech o určení nezákonnosti stávky. Dále se vymezují zvláštní podmínky zákonnosti solidární stávky, zejména pak podmínku hospodářské vázanosti zaměstnavatelů, která podmiňuje reálnou možnost ovlivnit výsledek podpořené stávky.*

*Zakotvuje se postup určení nezákonnosti stávky. Jako subjekty oprávněné podat návrh na určení nezákonnosti stávky označuje navrhovaný zákon zaměstnavatele či organizaci zaměstnavatelů a státního zástupce. Výčet těchto subjektů je, s přihlédnutím ke vzniku soustavy státních zastupitelství, totožný s dosavadní úpravou zákona o kolektivním vyjednávání. Nově se zakotvuje lhůta pro podání návrhu na určení nezákonnosti stávky. Byl zvolen model kombinace 15-ti denní objektivní lhůty, která počíná běžet od vyhlášení stávky, a 15-ti denní lhůty subjektivní, která běží ode dne, kdy se subjekt oprávněný podat návrh dozví o důvodu nezákonnosti stávky v jejím průběhu. Orgánem věcně příslušným rozhodovat ve sporech o určení nezákonnosti stávky je, jak vyplývá z § 9 odst. 2 písm. f) zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, krajský soud.*

**9. Pracovněprávní nároky**

Účast na stávce se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance, není-li dále stanoveno jinak. V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy, není-li dále stanoveno jinak *(varianta:* *nebo pokud není o náhradě mzdy dohodnuto jinak)*. Při částečném přerušení práce přísluší účastníku stávky mzda v rozsahu odpovídajícím vykonané práci.

Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za omluvenou nepřítomnost v  zaměstnání práci.

Účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za neomluvenou nepřítomnost v  zaměstnání práci.

Zaměstnanci, kteří nejsou účastníky stávky, nesmí v důsledku stávky utrpět jakoukoliv újmu a musí jim být zaměstnavatelem umožněn výkon práce; nemohou-li konat práci podle pracovní smlouvy, může je zaměstnavatel převést na jinou práci. Pokud tito zaměstnanci v důsledku stávky nemohou konat práci, přísluší jim náhrada mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele; při převedení na jinou práci jim přísluší mzda při výkonu jiné práce. Konají-li účastníci stávky práce v rámci poskytování součinnosti zaměstnavateli při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení (bod 6), přísluší jim mzda za vykonanou práci.

*Odůvodnění:*

*Úprava pracovněprávních nároků vychází z  příslušných nynějších ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, které však zpřesňuje. Nově se navrhuje deklarovat, že účast na stávce je překážkou v práci na straně zaměstnance, s výjimkou doby po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky.*

*Navrhovaná úprava odráží základní zásadu pracovního práva, - nárok zaměstnance na mzdu (plat) za vykonanou práci. Tato zásada je obsažena v čl. 28 Listiny a v současnosti dále v § 111 zákoníku práce, § 4 zákona č. 1/ 1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen zákon o mzdě) a § 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (dále jen zákon o platu). Logickým důsledkem této zásady je, že je-li práce zaměstnancem dobrovolně zastavena nebo omezena nenáleží za ni mzda (plat). Jako možnou variantu návrh opouští kogentní úpravu této otázky, tak jak byla upravena ve stávajícím zákoně o kolektivním vyjednávání a dává stranám možnost dohodnout se na případné náhradě mzdy. Dispozitivní úprava je ve světě obvyklá a vychází se tak vstříc současným trendům směřujícím k větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích.*

*Dále se stanoví, od kdy se účast na stávce považuje za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Za rozhodující časový moment návrh považuje nabytí právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky. Zda-li je stávka nezákonná, je až do rozhodnutí soudu sporné a nelze tudíž zaměstnanci tuto dobu vykazovat jako neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání a případně jej za to sankcionovat.*

*Zaměstnanci, kteří nejsou účastníky stávky, nesmí v důsledku stávky utrpět jakoukoli újmu a musí jim být zaměstnavatelem umožněn výkon práce, popřípadě mohou být převedeni na jinou práci. Pokud tito zaměstnanci v důsledku stávky nemohou konat práci, případně konají činnosti při poskytování součinnosti k zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení definovaných výše, řídí se jejich mzdové nároky ustanoveními zákoníku práce o náhradě mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele,případně ustanoveními příslušných právních přepisů týkajících se odměňování při výkonu jiné práce. – budou-li převedeni na jinou práci – jim přísluší mzda s eventuálním doplatkem do výše průměrného výdělku. Pokud by některé nezbytné práce prováděli účastníci stávky, příslušela by jim mzda za skutečně vykonanou práci, bez eventuálního doplatku.*

**10. Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení**

Navrhuje se stanovit, že po dobu trvání stávky, *není-li dohodnuto jinak*, nenáleží jejím účastníkům nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny, pokud se podmínky stanovené předpisy o nemocenském pojištění pro poskytování těchto dávek splnily v době účasti na stávce *(varianta:, není-li dohodnuto vyplacení těchto dávek z prostředků zaměstnavatele)*.

Nárok na výše uvedené dávky vzniká nejdříve dnem následujícím po ukončení účasti na stávce, trvají-li k tomuto dni stanovené podmínky, které byly splněny až v době stávky. Doba poskytování těchto dávek se o dobu trvání stávky neprodlužuje.

Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek a služeb sociální péče sociálně potřebným občanům se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmu z důvodu účasti na stávce.

*Odůvodnění:*

*Výkon práce je bezprostředně vázán na některé nároky ze sociálního zabezpečení. Nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny se poskytuje proto, že zaměstnanec v důsledku své nemoci, respektive proto, že ošetřoval člena své rodiny, nemohl pracovat a neměl tudíž žádný výdělek. Nemocenské se poskytuje jako částečná kompenzace za ušlou mzdu. Vzhledem k tomu, že v průběhu stávky zaměstnanci mzda nenáleží, není ani důvod vyplácet mu nemocenské. Opět se jako variantní ustanovení navrhuje, že se zaměstnavatel a organizátor stávky mohou na proplacení nemocenských dávek dohodnout, avšak z prostředků zaměstnavatele.*

*Zákon o sociální potřebnosti č. 489/1991 Sb. v § 1 odst. 1 definuje občana jako sociálně potřebného, jestliže jeho příjem nedosahuje částek životního minima stanovených zvláštním zákonem a nemůže si tento příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, zejména vlastní prací. Vzhledem k tomu, že účast na stávce je dobrovolné rozhodnutí účastníka, není pokles jeho příjmů zapříčiněn na vůli nezávislými okolnostmi, jak tuto situaci konstruuje výše citovaný zákon. Není tedy na místě, aby se při zjišťování výše příjmu za účelem poskytování dávek sociální péče sociálně potřebným občanům přihlíželo k poklesu jejich příjmu z důvodu účasti na stávce.*

**11. Odpovědnost za škodu**

Navrhuje se upravit, že za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle občanského zákoníku. Jde-li však o škodu, k níž došlo v rámci poskytování součinnosti zaměstnavateli při zabezpečování nezbytné činnosti a provozu zařízení (bod 6) definovaných v příslušné části zákona, odpovídají podle zákoníku práce.

Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce zákonnou stávkou účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníku stávky neodpovídají.

Organizátor stávky odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodů neposkytnutí nezbytné součinnosti (bod 6). , tak jak je definována v příslušné části zákona ( jako nejvhodnější se jeví odkaz na příslušné ustanovení).

Jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná, organizátor stávky odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, která mu takovou stávkou vznikla.

*Odůvodnění:*

*Odpovědnost podle zákoníku práce nastává tehdy, vznikla-li škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nimi (§ 187 odst. 1 zákoníku práce). Obsah tohoto pojmu blíže objasňuje § 25 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce. V zásadě jde o činnosti konané pro zaměstnavatele, kterou stávka není a nelze tedy vyvozovat odpovědnost dle zákoníku práce, ale podle občanského zákoníku. Výjimkou je situace, kdy ke škodě došlo při zabezpečování nezbytných činností a provozu zařízení definovaných v bodě 6  příslušné části návrhu . Zde škoda vzniká zjevně při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nimi, a proto strany odpovídají podle zákoníku práce.*

*Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce zákonnou stávkou nemohou strany odpovídat, protože to by v konečném důsledku znamenalo popření práva na stávku.*

*Ve zbylých případech se konstruuje odpovědnost podle občanského zákoníku, která nahrazuje dosavadní odkaz zákona o kolektivním vyjednávání na zrušený hospodářský zákoník.*

**12. Stávka ve sporu o uzavření a plnění závazků kolektivní smlouvy**

Předcházející pravidla Ustanovení tohoto zákona platí pro stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo stávku ve sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy, nestanoví-li tento zákon není-li dále stanoveno jinak. Za zaměstnance se pro dále uvedené účely považují zaměstnanci v pracovním poměru

Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků podnikové kolektivní smlouvy vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje organizátor stávky, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat, popřípadě jichž se smlouva týká.

Organizátorem stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně nebo o plnění kolektivní smlouvy vyššího stupně je příslušná odborová organizace, za kterou jedná příslušný vyšší odborový orgán. O vyhlášení a zahájení stávky rozhodne organizátor stávky, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat, popřípadě jichž se smlouva týká.

Nezákonná podle tohoto zákona je stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy,

1. které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem,
2. která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy.

Nezákonná podle tohoto zákona je stávka ve sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy

1. které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem,
2. která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem.

*Odůvodnění:*

*Specifika stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je nutné citlivě vymezit s ohledem na dosavadní úpravu zákona o kolektivním vyjednávání a její uplatnění v praxi. Proto se ve vztahu k obecné úpravě stávky navrhuje speciální zvláštní úprava, která vychází z fungujících ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání. Protože kolektivní smlouvy zásadně neupravují nároky zaměstnanců pracujících na základě současných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, považují se za zaměstnance pro účely dosažení předepsaného kvóra pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Nově se upravuje stávka ve sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy (viz zdůvodnění v úvodu).*

*Zachovává se obligatornost řízení před zprostředkovatelem a inkompatibilita stávky s řízením před rozhodcem, tj. alternativní vztah řízení před rozhodcem a stávky.*

**13. Společná ustanovení**

Stávky vyhlášené před účinností tohoto zákona se posuzují podle dosavadních předpisů.

*Odůvodnění:*

*Upravuje se právní režim stávek vyhlášených před účinností zákona.*

*V Praze dne 11. února 2002 Za pracovní skupinu Kolegia expertů AKV (8 členů):*

*JUDr. Bořivoj Šubrt, Mgr. Marcel Klimša*

V souvislosti s tím, že zákon do rámce své působnosti vtahuje stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, bude třeba zrušit příslušná ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání a nahradit je odkazem na tuto úpravu.

V návaznosti na vypuštění výluky ze zákona o kolektivním vyjednávání bude zapotřebí novelizovat ustanovení § 9 odst. 2 písm. f) občanského soudního řádu.