

Právní výklad stávky

Stávkou se rozumí forma kolektivního protestu spočívající v organizovaném částečném nebo úplném přerušení práce s úmyslem znovu začít pracovat po prosazení hospodářských a sociálních požadavků.

Právo na stávku je zakotveno v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina), která je součástí ústavního pořádku České republiky. Právo na stávku zaručují i mezinárodní smlouvy, které jsou součástí českého právního řádu.

Podle citovaného článku Listiny je právo na stávku zaručeno za podmínek stanovených zákonem. Zákonné podmínky pro uplatnění práva na stávku jsou uvedeny v § 16 až § 26 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění. Právní úprava stávky provedená tímto zákonem je ovšem přímo použitelná jen pro stávky, které jsou vyhlášeny ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. To však neznamená, že právo na stávku lze uplatňovat pouze v mezích zák. č. 2/1991 Sb.. Právo na stávku za jiné hospodářské a sociální zájmy zaručuje Listina v čl. 27 odst. 4 a neexistence zákona, který by stanovil podmínky výkonu tohoto práva, toto **ústavní právo nezpochybňuje**. Ke stejnému závěru dospěl Nejvyšší soud v rozsudku čj. 21 Cdo 2104/2001, kde v odůvodnění mimo jiné uvedl, že cit. „Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. **Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny) aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno.**“

Ve smyslu stanov ČMKOS má právo na vyhlášení stávky v okruhu své působnosti v souladu s platnou právní úpravou

- členská schůze ZO OS,
- oblastní konference odborového svazu,
- předsednictvo odborového svazu,

Tyto orgány také nesou odpovědnost za důsledky z ní vyplývající.

Účast zaměstnance na stávce je realizací ústavního práva a je **omluvenou nepřítomností v práci** a zároveň překážkou v práci. Na stávkujícím zaměstnanci nelze, při respektování práva na stávku, požadovat dodržování všech povinností, jak vyplývají z pracovní smlouvy a z ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce. Nedodržování těchto povinností není **porušením povinností vyplývajících z pracovního poměru a zaměstnanec nelze z těchto důvodů postihovat**, viz i citovaný rozsudek NS. Po dobu účasti ve stávce **nenáleží zaměstnanci plat** vzhledem k ustanovení § 109 odst. 1 zák. práce, dle kterého zaměstnanci **náleží plat za vykonanou práci**. Realizace takového opatření předpokládá, že **budou vypracovány seznamy účastníků stávky, které budou předány zaměstnavatelem místu odpovědnému za výpočet platu**. To zajistí, aby plat za dobu stávky byl vyplacen pouze těm zaměstnancům, kteří se stávky nezúčastní. Pokud by byl plat vyplacen i účastníkům stávky, došlo by k porušení zásady vyjádřené v § 109 odst. 1 zák. práce a příjemce platu by v takovém případě získal ve smyslu § 324 zák. práce bezdůvodné obohacení, které by byl podle § 451 odst. 1 občanského zákoníku povinen vydat.

Pokud jde o otázky pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení v době stávky, odvod pojištění se provádí srážkou z platu a platí je jak zaměstnanec tak zaměstnavatel v poměru určeném zákonem č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zák. č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Výše pojistného zaměstnance na zdravotní pojištění činí 13,5 % vyměřovacího základu. Zaměstnavatel odvádí pojišťovně těchto 13,5 %, přičemž zaměstnanci srazí, i bez souhlasu, z platu jednu třetinu této částky, zbývající dvě třetiny uhradí zaměstnavatel ze svých prostředků, viz § 9 zák. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k tomu, že v případě stávky jde o omluvenou nepřítomnost v práci a zaměstnanci za tuto dobu nenáleží plat, vztahuje se na tuto situaci ustanovení § 3 odst. 5 zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které stanoví odlišně vyměřovací základ pro výpočet pojistného. Za dobu, kdy zaměstnanec nemá započitatelný příjem se vychází z minimální mzdy a do vyměřovacího základu se za každý kalendářní den pracovního volna připočítá poměrná část minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci s výjimkou uvedenou v § 3 odst. 5 písm. a-c) zákona, kdy se nic nepřipočítává. I v tomto případě zaměstnanec je povinen uhradit jednu třetinu pojistného a zaměstnavatel dvě třetiny. Podle § 9 odst. 3 zák. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, se však může zaměstnanec písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zavázat zaplatit zaměstnavateli zcela nebo zčásti částku odpovídající pojistnému, které za zaměstnance má zaměstnavatel povinně hradit v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu. Dle našeho názoru není důvod uplatňovat citované ustanovení § 9 odst. 3 zák. č. 48/1997 Sb. v případě stávky. Výše pojistného na sociální zabezpečení činí u zaměstnanců 8 % a u zaměstnavatele 26 % z vyměřovacího základu. Pojistné, které platí zaměstnanec mu zaměstnavatel sráží z jeho příjmu. Pojistné se nesrazí pouze v případě, že zaměstnanec neměl celý měsíc započitatelný příjem.

Pro stávku za jiné hospodářské a sociální zájmy, jak bylo uvedeno výše, nejsou stanovena žádná pravidla. Aby se předešlo případným škodám a nedošlo nad nezbytnou míru k omezování práv jiných osob, doporučujeme při organizování stávky dodržovat určitá pravidla. Při organizování stávky lze považovat za vhodný a platnému právnímu řádu odpovídající tento postup:

- svolat členskou schůzi s možnou účastí všech zaměstnanců (ne jen členů svazu) a projednat zapojení do stávky,
- ustanovit stávkový výbor (tuto funkci může plnit výbor ZOOS) nebo kontaktní osobu,
- oznámit písemně alespoň 3 dny předem zaměstnavateli tyto údaje:
 - a) kdy bude stávka zahájena a dobu jejího předpokládaného trvání,
 - b) důvody a cíle stávky,
 - c) jména zástupců stávkového výboru nebo kontaktní osoby, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky,
- oznámit počet zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky,
- předat zaměstnavateli pro účely řádné výplaty mezd jmenný seznam zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky,
- oznámit písemně bez zbytečného odkladu zaměstnavateli ukončení stávky.