

Advokátska kancelária SOUKENÍK – ŠTRPKA vznikla v roku 2003 a práve v tomto období slávime svoje 15. narodeniny. Za ten čas sme dospeli a vypracovali sa na najväčšiu slovenskú advokátsku kanceláriu s celoslovenskou pôsobnosťou.

Poskytujeme komplexné právne služby, no zameriavame sa najmä na oblasti obchodného, občianskeho a pracovného práva. Okrem kancelárie v Bratislave sme doteraz otvorili päť pobočiek po celom Slovensku. Náš tím tvorí vyše 90 členov: 28 advokátov, 33 advokátskych koncipientov, 5 právni experti a viac ako 25 právnych asistentov a ostatných zamestnancov.

Za našu dobre odvedenú prácu sme boli viackrát ocenení. Naposledy, v roku 2018, v rámci piateho ročníka súťaže „Právnická firma roka“, ktorú v spolupráci s českým vydavateľstvom EPRAVO Group každoročne vyhlasuje týždenník TREND, sme sa výborne umiestnili hneď v niekoľkých kategóriách.

Stali sme sa „**Veľmi odporúčanou advokátskou kanceláriou**“ v oblastiach:

1. Sporová agenda
2. Verejné obstarávanie
3. Daňové právo
4. Reštrukturalizácia a insolvenca

„**Odporúčanou advokátskou kanceláriou**“ sme sa stali v oblastiach:

1. Bankovníctvo a financie
2. Developerské projekty a nehnuteľnosti
3. Hospodárska súťaž

Medzi naše úspechy radíme aj to, že sme v roku 2017 v rebríčku TOP 10 právnických firiem na Slovensku, ktorý zostavuje vydavateľstvo The Slovak Spectator, získali 1. miesto.

Toto všetko, a omnoho viac, sme dosiahli za uplynulých 15 rokov aj vďaka tomu, že:

- Radíme na najvyššej úrovni
- Každý prípad riešime komplexne
- Máme silný tím zložený z výrazných osobností
- Sme blízko pri klientovi
- Zachováme 100% diskretnosť
- Nič nenechávame na náhodu

ŠTRAJK

Aké sú podmienky jeho vyhlásenia? Kedy je nelegálny? Aké má zamestnávateľ možnosti vlastnej právnej ochrany?

Je všeobecne známe, že súčasný trh práce trpí nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl. Tento stav vytvára na zamestnávateľov stále väčší tlak na zvyšovanie miezd a na zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov. Čoraz častejšie sa stáva, že keď sa medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnancov nedarí nájsť kompromis, siahajú zamestnanci k štrajku ako k pro-

striedku presadzovania svojich záujmov. V nedávnej dobe sa uskutočnili napríklad štrajky zdravotníkov, učiteľov, či pracovníkov v automobilovej výrobe. Mnohokrát si však zamestnanci neuvedomujú, že v prípade nesplnenia zákonných podmienok vyhlásenia a organizácie štrajku môžu byť účastníkmi resp. organizátormi tzv. nelegálneho štrajku. Aké sú teda podmienky

vyhlásenia štrajku? Kedy je štrajk nelegálny? Aké prostriedky môže využiť zamestnávateľ na svoju ochranu v prípade takéhoto štrajku?

Na tieto otázky odpovedajú špecialisti na pracovné právo z advokátskej kancelárie SOUKENÍK – ŠTRPKA, s. r. o. – vedúci advokát, **Andrej Guba** a advokátska koncipientka, **Simona Horáková**.

AKÉ SÚ PODMIENKY VYHLÁSENIA ŠTRAJKU?

Právna úprava rozlišuje medzi štrajkom súvisiacim so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a tzv. „divokým“ štrajkom. Podmienky vyhlásenia štrajku súvisiaceho so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy sú upravené v zákone o kolektívnom vyjednávaní. Môže ho vyhlásiť odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa, ak medzi zamestnávateľom a touto odborovou organizáciou nedošlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ani po ukončení rokovaní so sprostredkovateľom a o riešenie tohto sporu strany nepožiadali ani rozhodcu. O vyhlásení štrajku rozhoduje odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov, ktorí sa zúčastnili na hlasovaní o štrajku. Odborový orgán musí zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred štrajkom oznámiť deň konania, dôvody a ciele štrajku, menný zoznam zástupcov odborového orgánu zastupujúcich zamestnancov a najmenej dva pracovné dni pred štrajkom informácie, ktoré môžu zamestnávateľovi pomôcť zorganizovať prácu počas štrajku.

Okrem štrajku súvisiaceho so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy môžu zamestnanci vyhlásiť aj tzv. „divoký“ alebo „ústavnoprávny“ štrajk. Tento štrajk sa môže týkať uplatňovania ich hospodárskych, ekonomických a sociálnych záujmov, nesmie však byť zameraný na presadzovanie individuálnych personálnych záujmov zamestnancov a na dosiahnutie cieľa, ktorý je možné docieľiť kolektívnym vyjednávaním. „Divoký“ štrajk vyhlasuje štrajkový výbor, ktorý v zásade môže tvoriť aj jeden jediný zamestnanec. Samostatná právna úprava tohto druhu štrajku neexistuje a zákon o kolektívnom vyjednávaní naň nie je možné aplikovať. Ide teda o „voľnejší“ štrajk než je štrajk súvisiaci so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, pretože o jeho uskutočnení nie je potrebné hlasovať a zamestnanci nie sú povinní tento štrajk vo vopred určenej lehote oznámiť zamestnávateľovi. Na druhej strane však zamestnancom nepatrí ochrana a ani výhody, ako pri prvom uvedenom type štrajku - neplatí napríklad zákaz prijatia iných zamestnancov na miesto štrajkujúcich zamestnancov počas štrajku.

KEDY JE ŠTRAJK NELEGÁLNY?

Súd môže aj so spätnou platnosťou vyhlásiť štrajk súvisiaci so sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy za nelegálny, ak odborový orgán nedodržiava zákonom stanovené podmienky, napríklad:

- vopred neohlási štrajk alebo v ňom pokračuje aj napriek tomu, že bola uzavretá kolektívna zmluva;
- štrajkom môžu štrajkujúci ohroziť život, zdravie, majetok, alebo ho uskutočnia



ANDREJ GUBA

v čase brannej pohotovosti štátu, mimoriadnych opatrení, živelných udalostí, alebo ho zorganizujú osoby, ktoré štrajkovať nesmú;

■ dôvody na jeho vyhlásenie uvádzané odborovou organizáciou neprípúšťa zákon.

Ak súd na návrh zamestnávateľa vyhlási štrajk za nelegálny, zamestnávateľovi vznikne právo uplatňovať si voči odborovej organizácii nárok na náhradu škody, ktorá mu štrajkom vznikla. Za škodu môže byť zodpovedný aj samotný zamestnanec, a to v prípade, ak spôsobí zamestnávateľovi škodu v súvislosti so štrajkom úmyselne.

Pri tzv. „divokom“ štrajku nedostatočná právna úprava spôsobuje, že jeho nelegálnosť bude nevyhnutne posudzovať v každom jednotlivom prípade osobitne, pričom pri náhrade škody vyvstáva otázka, od akých osôb si ju bude môcť zamestnávateľ uplatniť – či od štrajkového výboru alebo od samotných štrajkujúcich zamestnancov.

PROSTRIEDKY OCHRANY PRÁV ZAMESTNÁVATEĽA PRI VYHLÁSENÍ ŠTRAJKU

Štrajk na pracovisku môže okrem morálky ohroziť aj zisky a oprávnené záujmy zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa môže brániť len podaním žaloby o určenie jeho nezákonnosti a návrhu na vydanie neodkladného opatrenia. V návrhu na vydanie neodkladného opatrenia musí pritom uviesť nie len to, čoho sa domáha, ale aj vymedziť čas trvania tohto opatrenia, inak hrozí, že súd jeho návrh zamietne. S ohľadom na stav súdnictva na Slovensku a pomerne časté prietahy v súdnych konaniach je však otázne, či sú tieto dva prostriedky právnej ochrany postačujúce. Priemerná dĺžka občianskoprávných konaní bola v roku 2017 neuveriteľných 20,81 mesiaca (najviac od roku 2010). Hoci zamestnancovi za čas účasti na štrajku nepatrí mzda ani náhrada mzdy, jeho neprítomnosť je až do právoplatnosti rozhodnutia súdu o určení štrajku za nezákonný ospravedlnená. Počas rozhodovania súdu zamestnávateľ nemôže so zamestnancom skončiť pracovný pomer z dôvodu jeho účasti na štrajku, ani ho nemôže upozorniť na porušovanie pracovnej

disciplíny, aj keby mal vo svojom pracovnom poriadku zakotvené takéto konanie ako porušenie pracovnej disciplíny. V prípade, ak zamestnanec v čase nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku už u zamestnávateľa nepracuje, nemá zamestnávateľ prakticky možnosť vyvolať voči zamestnancovi žiadnu zodpovednosť.

NELEGÁLNY ŠTRAJK JE VLASTNE MENŠOU REVOLÚCIOU

Každý nelegálny štrajk je v podstate menšou revolúciou na pracovisku zamestnávateľa. Začiatok a priebeh revolúcie nezvykne bývať upravený zákonom a možno práve z tohto dôvodu je právna úprava podmienok realizácie štrajku v zmysle Ústavy SR (s výnimkou štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní) veľmi strohá. Zastávame názor, že



SIMONA HORÁKOVÁ

zákonná úprava štrajku by mala byť komplexnejšia, aby nielen zamestnanci, ale aj zamestnávateľia mali jasne stanovené práva a povinnosti (mantinely), ktoré by v prípade štrajku museli dodržiavať. Slovensko zažilo už viacero väčších či menších, medializovaných alebo tichých štrajkov zamestnancov, do ktorých bola vo väčšine prípadov zainteresovaná aj široká verejnosť. Problémy na pracovisku by sa však zamestnanci mali predovšetkým snažiť vyriešiť v rámci dialógu so zamestnávateľom, pretože štrajkovanie by malo byť tým posledným možným prostriedkom na dosiahnutie požiadaviek zamestnancov.

AKÝ KRÁSNY BY BOL SVET BEZ PRÁVNIKOV !?

* Viac na www.svetpravnikovakss.sk

