

Potraceno, nebo odloženo?

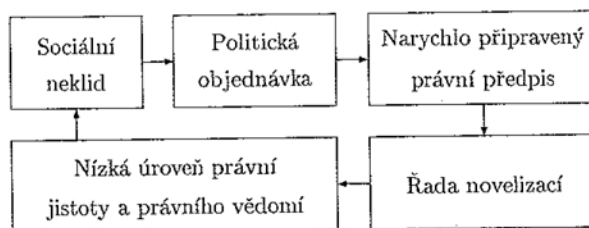
K principům právní úpravy stávky de lege ferenda

Milan Vacík*

ÚVODEM

Počátkem minulého roku se rozpoutala, a jistě nikoli bez návaznosti na zimní události v České televizi, veřejná i odborná diskuse nad právní úpravou stávky. Diskuse vyústila v přímé zadání některých zákonodárců zpracovat paragrafované znění návrhu do podzimu 2001. Výsledkem několikaměsíční práce týmu vycházejícího z brněnské právnické fakulty za přispění několika expertů se tak stal návrh zákona o stávce, který se navrhovatelé v hektickém předvolebním období nakonec rozhodli nepodat.

Ačkoliv byl tedy návrh legislativního procesu a tím i publicity prozatím uchráněn, jistě neuškodí se seznámit se závěry práce a v nově získaném čase je podrobit dalším odborným disputacím. Jistě není sporu v tom, že ideální by bylo připravovat poměrně složitý předpis dlouhodobě a průběžně, nikoliv podle obvyklého schématu



Tento článek se tedy chce stát příspěvkem do této dlouhodobé odborné diskuse, jejímž výstupem by v ideálním případě měla být široká akceptace východisek a principů právní úpravy stávky. Přestože je v otázce stávky více věcí nejasných než pevných, jedna věc je totiž jistá: nebude dlouho trvat a sociální neklid vyvolá brzy další politickou objednávku na právní regulaci stávky. A jistě bude vhodné této šance vyu-

* Mgr. Milan Vacík, student PGS Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno, AMI Communications Praha

žít a předložit odborně prodiskutovaný a konsensuální věcný záměr.

VÝCHODISKA

Na počátku přípravy právní úpravy natolik složitého a v jistém smyslu vždy konfliktního jevu, jakým je stávka, je namístě si položit následující tři otázky.

1. Má být stávka vůbec kodifikována?
2. Pokud ano, má to být úprava komplexní?
3. Má jít o úpravu efektivní?

Pokud bude odpověď na uvedené otázky znít ANO, objeví se řada několika desítek dalších otázek, na které musí právní úprava vyčerpávajícím způsobem a bez odklíků odpovídat. Jde o otázky povahy práva na stávku, ústavní a mezinárodněprávní konformity, definice stávky, jejích obligatorních znaků, postavení a role odborů, procesních podmínek organizování a vyhlášení stávky, zákonnosti stávky, odpovědnosti, pracovníprávních nároků, přesahu do oblasti sociálního zabezpečení atd.

Než se však dostaneme k diskusi nad těmito konkrétními problémy, vraťme se k úvodním třem otázkám. Odpověď na ně totiž jednoznačná vždy není – třikrát ANO je jen jednou z cest, podle našeho názoru tou nejvhodnější, nikoliv však jediným možným řešením.

Ad 1. *Má být stávka vůbec kodifikována?* Mezinárodní zkušenosti ukazují, že opačný přístup není zdaleka výjimkou a to i v zemích, které rozhodně nejsou přirozenoprávními ráji (Německo). Proč tedy se snažit vtěsnat stávku do rámce zákona? Domníváme se, že hlavní důvod plyne z české hospodářské reality, která je zcela atypická a nesrovnatelná s žádnou ze sousedních zemí. Česko, snad aby se vyhnulo výrazným sociálním otřesům, zvolilo na počátku ekonomické transformace na první pohled bezbolestnou cestu roubování kapitalistické formy na socialistický základ – způsob myšlení, produktivitu práce. Výsledkem takového přístupu je však enormní vliv odborů, bezradné státní podniky na cestě odnikud nikam a podoba samotného pracovního práva. Proto je podle našeho názoru na místě zákonná úprava stávky, ačkoliv bychom ji mimo Českou republiku pravděpodobně ostře odmítali s poukazem na úlohu judikatury.

Ad 2. *Má být stávka upravena komplexně?* Zákon o kolektivním vyjednávání si s parciální úpravou stávky vystačil po celé desetileté období, lze namítnout. A rozhodně to nebylo období ekonomicky marginální.

Opak je ovšem pravdou. Právě fakt, že stávka je zákonem upravena pouze v procesu uzavírání kolektivní smlouvy, je samotným jádrem problému. Pokud Listina stanoví, že právo je zaručeno za podmínek stanovených zákonem a jediný takový zákon obsahuje úpravu částečnou, je stávka mimo rámec tohoto zákona legální? Judikatura se sice postupně ustálila na správnému názoru, že neexistence právní úpravy neznamená negaci práva na stávku, a je tak schopna vnášet do stávek určitý řád *post festum*, nicméně z hlediska dlouhodobého je zřejmé, že se jedná o stav neudržitelný.¹

Ad 3. *Má jít o právní úpravu efektivní?* Jistě, odpoví každý, kdo má k právu nějaký vztah. Stávka je ovšem případem zcela specifickým – politicky ožehavým, více než kontroverzním. Stávka dosud spočívá na neotřesitelném základu, kterým je exkluzivní postavení odborové organizace v procesu vyhlášení. Bylo by jistě žádoucí tento stav změnit a učinit z práva na stávku prostředek náležitě skutečně zaměstnancům, nikoli pouze odborům. Taková změna však učiní z celého návrhu zákona marný cár papíru již v okamžiku jeho předložení.

V otázce stávky tak bude podle našeho názoru nutné hledat kompromis mezi politickou realitou a nutkáním řešit věc v duchu ideálního legislativního modelu. Je však naprosto nezbytné na počátku přípravy právní úpravy stávky určit hranici, jakousi minimální variantu efektivity, jejíž narušení by fakticky znamenalo zmaření odůvodněnosti úpravy, a tuto hranici průběžně reflektovat. Minimální varianta musí obsahovat jasně vymezené „tvrdé jádro stávky“ ve všech oblastech.²

PRAMENY PRÁVA NA STÁVKU

Právo na stávku je uznáno za legitimní prostředek zaměstnanců domáhání se svých hospodářských a sociálních zájmů všemi demokratickými zeměmi. 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 právu na organizování. K jeho formulaci pak významně přispívají stanoviska Výboru expertů Správní rady MOP či Výboru pro odborovou svobodu MOP.

V České republice je právo na stávku zaručeno Listinou základních práv a svobod, 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

¹ KOSTEČKA, J.: K rozhodování soudů o nezákonnosti stávky nebo výluky, Právní praxe č. 10/1993; VACÍK, M.: Stávka v zrcadle judikatury, Časopis pro právní vědu a praxi č. 3/1999.

² V praxi tak byli nuceni autoři popisované právní úpravy čelit např. požadavku na vypuštění zákazu přijímat náhradou za stávkující zaměstnance jiné osoby. Legalizace „žlutáků“ by však byla nepřijatelným zásahem do jádra úpravy.

na stávkou 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 bod 4 (vyhlášená pod č. 14/2000 Sb. m. s.).

ZÁKON O STÁVCE

Myšlenka prosadit právní úpravu práva na stávku, jak ji předpokládá Listina, se v devadesátých letech již několikrát objevila, v roce 1997 se dostala dokonce do stádia věcného záměru vládního návrhu zákona, avšak vždy ztroskotala především z důvodu mimořádné politické a sociální citlivosti tématu.³

Návrh připravený v minulém roce přichází s úpravou, která se snaží být v nejvyšší možné míře nepokřiveným odrazem hospodářské a sociální reality a promítnutím zkušeností deseti let rozvíjejícího se sociálního dialogu v Česku. V žádném případě úprava není „protistávkovým zákonem“ nebo naopak zákonem „odborářským“, jakkoliv je pravděpodobné, že obojí bude v případě předložení nazývána. Autoři se snažili v každém případě udržet nejvyšší možnou úroveň zmiňované „efektivitu úpravy“.

PILÍŘE STÁVKY

Zastavme se nyní postupně u několika vybraných otázek, které lze označit za pilíře právní úpravy stávky, ať už z hlediska svého významu, nebo z pohledu své kontroverznosti. Jde o:

- a) definici stávky,
- b) organizátora stávky,
- c) zákaz a omezení práva na stávku,
- d) solidární stávku,
- e) podmínky vyhlášení a zahájení stávky,
- f) vztah k výluce,
- g) otázky odpovědnosti.

DEFINICE STÁVKY

Byla přijata definice stávky jako *částečného nebo úplného přerušování práce zaměstnanci k prosazení hospodářských a sociálních práv*.

Konstitutivními znaky stávky tedy je:

- a) částečné nebo úplné *přerušování práce* (proto např. nelze považovat za stávku události v České televizi, kdy k přerušování práce nedošlo),
- b) přerušování práce *zaměstnanci* (chápání pojmu zaměstnanec pro účely právní úpravy stávky je poněkud širší než v zákoníku práce, neboť kromě fyzických osob v pracovním poměru a fyzických osob konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zahrnuje také členy družstva v pracovním vztahu k družstvu),⁴
- c) stávka jako prostředek prosazování *hospodářských a sociálních práv* (tato podmínka jednoznačně vyplývá ze systematiky zařazení práva na stávku do čl. 27 Listiny).

Z uvedeného vyplývá, že úprava by měla vyjmout ze své působnosti 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.⁵ K ochraně občanských a politických práv předpokládá Listina mechanismy jiné (např. v čl. 23 Listiny), které nelze slučovat do množiny vztahů svou podstatou pracovníprávních. Stávka tedy nemůže sledovat čistě politické cíle, což by bylo v rozporu nejen s výše uvedeným, ale také s chápáním stávky jako pracovníprávního institutu.

Je zřejmé, že bude vznikat v praxi vznikat interpretační problém, kde je třeba hledat hranici mezi hospodářskými a sociálními právy na straně jedné, a politickými právy na straně druhé. Ten však není možné právní úpravou předem vyloučit a bude záležet na konkrétním posouzení soudem.

ORGANIZÁTOR STÁVKY

Organizátorem, tedy tím, komu přísluší právo stávku organizovat a vyhlásit, je v tradičním českém pojetí pouze odborová organizace. Je však jisté namísto zvážit, zda by toto právo nemělo být zbaveno podmínky odborové organizovanosti.

Variantsní návrh zákona o stávce s tímto počítal a organizátorem stávky tak mohla být buď odborová organizace, nebo tzv. stávkový výbor, kterým se rozumí ad hoc vytvořené sdružení bez právní subjektivity.⁶ Stávkový výbor by tvořili nejméně tři občané starší 18 let uvedení jako jeho členové v zápisu o jeho založení.

³ Viz věcný záměr zákona o stávce mimo kolektivní spory ze dne 28. dubna 1997, důvodová zpráva, celkové stanovisko ČMKOS, připomínky SP ČR.

⁴ § 226 odst. 2 zák. č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ DRABEŠ, Z.: Právo na stávku, mezinárodní pojetí, Právní rádce č. 2/2000.

⁶ Nepůjde tedy o občanské sdružení ve smyslu zák. č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Tato konstrukce nakonec byla opuštěna z několika důvodů, které se váží především k otázkám odpovědnosti. Hlavním důvodem bylo, že odpovědnost za nezákonnost stávky by spočívala společně a nerozdílně na členech stávkového výboru. A pokud by si tito výši své odpovědnosti⁷ uvědomili (což bylo cílem stanovení minimální věkové hranice 18 let), sotva by se členy stávkového výboru vůbec stali – stávka mimo odbory by tak opět zůstala možností čistě hypotetickou a efektivita ustanovení by byla nulová.

Ani cesta klasického neodborového občanského sdružení by nebyla řešením z hlediska prostředků, které by takový spolek k náhradě škody měl k dispozici. S největší pravděpodobností by se tak otevřela cesta k vyhlášení stávek jako nezávazné zábavě. V případě odborové organizace lze totiž na rozdíl od „bezejmenného“ spolku předpokládat určité zájem a schopnost unést následky nezákonné stávky.

Z toho vyplývá, že předpokladem rozvinutí okruhu organizátorů stávky (jakkoliv by to bylo žádoucí) je nejdříve *systémová změna modelu zaměstnanecké reprezentace* z exkluzivního odborového například na všezaměstnanecký orgán, jak jej známe ze západoevropských zemí (a kterým rozhodně není rada zaměstnanců v současné podobě). Taková systémová změna ovšem přesahovala aktuální zadání.

ZÁKAZ A OMEZENÍ PRÁVA NA STÁVKU

Každému zaměstnanci přísluší právo účastnit se stávky. Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, vyhrožováno jakoukoli újrou, ani nesmí být donucován k účasti na stávce. Uvedený text, který byl samostatným odstavcem textu návrhu, tvoří rozvedení práva na stávku, jak jej zaručuje Listina. Právo na stávku je nahlíženo jako subjektivní právo individuální, náležející každému zaměstnanci. Výslovně se zakotvuje ochrana práva stávky jak v rovině pozitivní, tak v negativní rovině práva stávky se neúčastnit.

Přímo z Listiny je právo na stávku odepřeno soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. V otázce omezení práva na stávku bylo využito zmocnění čl. 44 Listiny a právo bylo omezeno určitým skupinám zaměstnanců v souladu se stanovisky Výboru expertů Mezinárodní organizace práce a jimi přijatou a šířenou definicí tzv. minimálních služeb. Konkrétní ustanovení znělo takto:

Zaměstnancům

- a) zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče,
- b) při obsluze zařízení jaderných elektráren a zařízení se štěpným materiálem,
- c) zabezpečujícím dodávky vody,

- d) zabezpečujícím telekomunikační provoz,
- e) při řízení a zabezpečování letového provozu, se právo na stávku omezuje tak, aby přerušením práce nedošlo k bezprostřednímu ohrožení života a zdraví občanů.

Klíčové je, že právo na stávku se zmíněným zaměstnancům zásadně neomezují plošně, nýbrž vždy kumulativně s podmínkou garance tzv. minimálních služeb zaručujících, aby přerušením práce nedošlo k bezprostřednímu ohrožení života a zdraví občanů. A contrario, pokud například stávka zaměstnanců společnosti zabezpečující dodávky vody bezprostředně neohrozí život a zdraví občanů, nic jejímu vyhlášení nebrání. V případě skupin zaměstnanců dotčených omezením práva na stávku je vhodné zvážit jejich modifikaci, tak aby odpovídaly současným společenským potřebám. Jak stanoviska MOP, tak současné znění v zákoně o kolektivním vyjednávání, mají kořeny desetiletí zpátky.

SOLIDÁRNÍ STÁVKA

Solidární stávka, tedy stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících u jiného zaměstnavatele, je poněkud problematická z etického pohledu. Její existence je pochopitelná z pohledu zaměstnanců (a dokazuje to i názor MOP, který ji obecně přijímá), avšak z pohledu postiženého zaměstnavatele již ospravedlnitelná o poznání složitěji. Složitá a nepříliš jasná je i obvykle dodávaná podmínka, že 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. Pojem hospodářská vázanost jistě může být různě vykládán i zneužíván.

Faktem však je, že solidární stávka není v Česku jevem obvyklým a diskuse o její vhodnosti (zákonem o kolektivním vyjednávání je povolena za dodržení uvedené podmínky) tak zůstávají akademické. V návrhu připraveném na sklonku minulého roku bylo připraveno alternativně jak její udržení, tak její úplné vypuštění a zákaz.

PODMÍNKY VYHLÁŠENÍ A ZAHÁJENÍ STÁVKY

Za hlavní prostředek urovnávání sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci návrh výslovně určil jednání znesvářených stran, kterým výslovně uložil povinnost spolu jednat. Vyhlášení stávky bylo označeno za krajní prostředek při řešení sporu.

Konformně s dosavadní úpravou v zákoně o kolek-

⁷ Která se jistě bude pohybovat v řádech milionů korun zcela obvykle.

tivním vyjednávání bylo stanoveno, 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 stávkou zákonou, 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 zažehnutí 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

- a) termín zahájení stávky,
- b) srozumitelné vyjádření požadavků stávkujících, jejichž splnění si chtějí stávkou vynutit,
- c) seznam zástupců organizátora stávky, kteří zastupují účastníky stávky a
- d) prohlášení organizátora, že stávkou podporuje alespoň 50% zaměstnanců na pracovišti, kterého se má stávka týkat. V tomto kontextu může být pracovištěm jedno oddělení, jeden provoz, celý podnik, ale také podniků několik. Podpora v uvedené výši musí být doložena zápisem o výsledku hlasování. Do celkového počtu zaměstnanců na pracovišti se nezapočítávají některé skupiny zaměstnanců, kteří se na pracovišti dlouhodobě nevyskytují (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). 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.

Další povinností organizátora je předložení *přehledu počtu účastníků stávky* na jednotlivých pracovištích. Tuto povinnost musí organizátor splnit alespoň jeden pracovní den před zahájením stávky. Návrh stanovil předložení přehledu počtu účastníků stávky namísto povinnosti předložit jmenný seznam zaměstnanců, která je zakotvena dosavadní úpravou zákona o kolektivním vyjednávání, neboť zaměstnavateli postačuje k přípravě na stávkou vědět kolik zaměstnanců bude na kterém pracovišti stávkovat.

Je zjevné, že nastavení podmínek vyhlášení stávky je otázkou diskuse a hledání vhodného kompromisu spíše než jasného určení. Návrh na podkladě stanoviska odborů vyšel vstříc zaměstnancům odliš-

nou strukturou předkládaných dokumentů, a zaměstnavateli prodloužením doby, po kterou o přípravě stávky ví.

ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Odpovědnost podle zákoníku práce nastává tehdy, vznikla-li při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (§ 187 odst.1 zákoníku práce). Co se pod tento pojem vztahuje je blíže určeno v § 25 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterou se provádí zákoník práce. V zásadě jde o činnosti konané pro zaměstnavatele. Stávka takovou činností není a nelze tedy odpovědnost dle zákoníku práce, ale podle občanského zákoníku. Výjimkou je situace, kdy ke škodě došlo při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel. Zde škoda vzniká zjevně při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi a proto si strany odpovídají podle zákoníku práce.⁸

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

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

K navrženému postupu určení nezákonnosti stávky lze říci následující: Jako subjekty oprávněné podat návrh na určení nezákonnosti stávky označoval návrh zaměstnavatele či organizaci zaměstnavatelů a státního zástupce. Tento výčet je, s přihlédnutím ke vzniku soustavy státních zastupitelství, totožný s dosavadní úpravou zákona o kolektivním vyjednávání. Nově se zakotvila lhůta pro podání návrhu na určení nezákonnosti stávky. Byl zvolen model kombinace 15-tidenní objektivní lhůty, která počíná běžet od vyhlášení stávky, a 15-tidenní lhůty subjektivní, která běží ode dne, kdy se subjekt oprávněný podat návrh dozví o důvodu nezákonnosti stávky v jejím průběhu. Orgánem příslušným rozhodovat ve sporech o určení nezákonnosti stávky je krajský soud.⁹

VZTAH K ZÁKONU O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Zatím nebylo jasně řečeno, jaký je vztah návrhu k zákonu, který dosud tvoří základ právní úpravy stávky – zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. V tomto směru byla v zájmu udržení komplexnosti nové úpravy zvolena cesta (zjednodušeně řečeno) zrušení

⁸ KALENSKÁ, M., KALENSKÝ, P.: Stávka na železnici a otázky odpovědnosti, Právní rádce č. 5/1997.

⁹ § 9 odst. 2 písm. f) zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

současných ustanovení o stávce v zák. o kolektivním vyjednávání a přesunutí jejich osvědčeného obsahu do samostatné části nového zákona. V této souvislosti také vznikla diskuse o legalizaci stávky ve sporu o plnění kolektivní smlouvy (vedle současné stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy), která vyústila v její kodifikaci na analogické bázi. Nutno dodat, že pro stávku ve sporu o uzavření a plnění kolektivní smlouvy zůstává zachována obligatornost řízení před zprostředkovatelem.

Návrh zákona o stávce se také rozhodl vypustit ze zákona o kolektivním vyjednávání výluku, která ve své současné podobě představuje pro zaměstnavatele naprosto neefektivní prostředek, který ani nebyl nikdy využit. Právo výluky na rozdíl od práva na stávku navíc nenachází ústavní zakotvení, proto jej podle našeho názoru není nutné upravovat ani zákonem o stávce. Pokud zákonodárce dospěje k opačnému názoru o potřebnosti výluky, systémově vhodné by bylo ji upravit speciálním právním předpisem.

ZÁVĚREM

Existuje jistě řada dalších otázek, o kterých je možné diskutovat v souvislosti s vyjasňováním stanovisek k právní úpravě stávky. Patří sem například nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení, jasná definice účastníka stávky, zvážení dispozice do některých ustanovení (např. v otázce mzdy, resp. ná-

hrady mzdy, za dobu stávky) a další problematické okruhy.

V první řadě by však měly být zodpovězeny tři výchozí otázky uvedené v úvodu a v těsné návaznosti na ně zvažena změna modelu zaměstnanecké reprezentace (a potažmo organizátora stávky) a jasná definice stávky. Odborný konsensus o těchto několika okruzích může založit skutečně fungující a žádoucí právní úpravu stávky, a to nikoliv nezbytně speciálním právním předpisem, ale například v rámci připravovaného zákoníku práce.

SUMMARY

Strike is a nightmare of the Czech labour law for a decade. However Charter of Fundamental Rights and Freedoms assumes its complex legal solution, the issue is still solved only partially in the Collective Bargaining Act (2/1991). This is a root of many interpreting problems. Last year a proposal of a new Strike Act was prepared (although it was not finally passed to the Parliament) and this article uses it as a basis for analysing various principles of codifying a strike – the definition of a strike, the participation on a strike, the strike organizer, the procedure and other related things. The main question is – do we need a strike to be codified? If the answer were positive, how the codification would look like?