

K NOVÉ ÚPRAVĚ STÁVKY VE SVAZOVÉ REPUBLICE JUGOSLÁVIE

JAN FILIP

Právě probíhající stávka železničářů a diskuse kolem instanční příslušnosti soudů rozhodovat o zákonnosti takové stávky mne inspirovaly k napsání několika poznámek k novému zákonu o stávce,¹ který byl nedávno přijat ve Svazové republice Jugoslávie. Tento zákon je součástí „balíku“ předpisů z oblasti podnikání, které přijala Svazová skupština v loňském roce a který zahrnoval takové zákony jako zákon o podniku, o základech vlastnických vztahů, o ochraně hospodářské soutěže, o základech pracovních vztahů a konečně právě zákon o stávce.

Zákon vzbuzuje pozornost nejen datem svého přijetí, nýbrž i tím, že je přijat ve státi, kde stávka již dlouho není něco neobvyklého. Zejména však na něm může čtenáře zaujmout to, že řeší otázky, o kterých se u nás v souvislosti se stávkou železničářů začíná diskutovat.

Zákonem je stávka definována jako přerušení práce, které zaměstnanci² a organizují na ochranu svých profesních hospodářských zájmů v souvislosti s prací. Stávku je přitom možno organizovat v podniku, jiné právnické osobě, jejich složce nebo u fyzické osoby, která vykonává hospodářskou činnost nebo poskytuje nějakou službu. Může se však týkat i určitého odvětví nebo může jít o generální stávku. Jako zvláštní typ stávky uvádí zákon tzv. varovnou stávku,³ která však nesmí trvat déle než jednu hodinu.

Co by mělo naši pozornost v zákoně vzbudit především, to jsou pravidla přípravy, organizace a průběhu stávky, ochrany jejích účastníků, popř. řešení jejích

¹ Zákon o štrajku. Služební list SRJ, br. 29/359/1996. Nejde o jeho rozbor, ani o výklad teoretických otázek práva na stávku. Zde odkazuji např. na práci Galvas, M.: Stávka a právo na stávku. Brno 1993 a tam uvedenou literaturu.

² Zaměstnancem je třeba rozumět podle ve smyslu zákona o základech pracovních vztahů (Služební list, br. 29/358/1996) o základech pracovních vztahů zaměstnance podniku, jiné právnické nebo fyzické osoby, státu nebo orgánu samosprávy.

³ Známe ji dobře ze sousedních zemí jako *Warnstreik* nebo *strajk ostrzegawczy*.

následků. Na úrovni podniku ji může vyhlásit odborový orgán, ale i většina zaměstnanců, kteří na vyšších úrovních jen odborový orgán. V rozhodnutí se musí uvést požadavky zaměstnanců, doba zahájení stávky, místo shromažďování stávkujících⁴ a stávkový výbor, který povede jednání. K pokračování stávky je třeba vždy nového rozhodnutí.

Stávku nutno ohlásit orgánu sdružení zaměstnavatelů, zakladateli podniku⁵ a příslušnému státnímu orgánu nejméně 5 dnů před zahájením, pokud nejde o stávku varovnou. Tam stačí 24 hodin. To je úprava obecná, přičemž pro některá odvětví a činnosti platí úprava speciální (viz níže). Na jednání o požadavcích stávkujících mají právo se účastnit odbory (pokud stávku nevyhlásily), státní orgány a orgány samosprávy. Zvláštní důraz zákon klade na roli státních orgánů⁶ jako mediátora a dohlázele na vyjednávání (tzv. *inspekcijski nadzor nad primenom zakona*).

Pravidla vedení stávky stanoví zákon tak, že zdůrazňuje jednak ochranu zaměstnanců (dobrovolnost účasti), kteří stávkují, tak i těch, kteří se stávky odmítli účastnit. Stávka je výkonem základního práva z pracovního vztahu, pokud je uskutečňována podle tohoto zákona.⁷ Zaměstnanci jsou zachována všechna práva mimo práva na mzdu a sociální pojištění a nemůže být pro účast na legální stávce propuštěn. To se netýká státních zaměstnanců, vojáků z povolání a policistů, u kterých je účast na stávce nebo její organizování (zřejmě i zvenku) důvodem pro ukončení pracovního poměru.⁸ Stejně tak to platí pro členy stávkového výboru a účastníky stávky, kteří během ní poruší pravidla pro její vedení⁹ a konečně pro pracovníky, kteří budou ve zvláštních oborech (viz níže) určeni k zabezpečení minima činnosti v odvětví nebo podniku a odmítnou takový příkaz splnit.

Významnou zásadou pro vedení stávky je souběžná ochrana práv zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí mít možnost disponovat se svými výrobními prostředky. V době stávky však nesmí zaměstnat nové pracovníky, pokud tím současně nebrání vzniku škody na zdraví a majetku nebo zajištění minima nutné činnosti ve vymezených oblastech (viz níže) a plnění mezinárodních závazků státu.

⁴ To může být pouze v pracovních prostorách, a pokud stávkuje jen část podniku, tak jen v této části.

⁵ Zakladatelem podniku může být v SRJ fyzická i právnická osoba (i zahraniční), stát a územní samosprávná jednotka. U každého z těchto subjektů se však podle čl. 8 a čl. 9 zákona o podniku (Službení list, br. 29/352/1996) liší výčet forem podniků, které mohou zakládat.

⁶ V SRN se hovoří o tlaku k mírnění sporu (tzv. *Zwang zur Schlichtung*).

⁷ Dále je ochrana odborářů zajištěna ve zmíněném zákoně o základech pracovních vztahů.

⁸ Na tomto omezeném místě jen upozorňuji na zajímavý nálezk (řešení) Ústavního soudu Bulharska ze září 1996 k přípustnosti stávky státních zaměstnanců.

⁹ Dojde k ohrožení života, zdraví, majetku, zaměstnavateli je bráněno disponovat s jeho prostředky atd.

Pokud však jde o činnosti ve veřejném zájmu¹⁰ a činnosti, kde by přerušení práce mohlo ohrozit život, zdraví nebo způsobit škodu velkého rozsahu,¹¹ je stanovena řada dodatečných požadavků. V tomto případě je vyloučeno úplné zastavení příslušné činnosti, takže je povinností zaměstnanců zajistit minimum činnosti,¹² tak aby byla zajištěna bezpečnost lidí a majetku, podmínky života a práce jiných lidí a podniků. Pokud to zajištěno není, stávka nemůže být zahájena.¹³ Stávku je možné zahájit nejdříve za 10 dnů od jejího vyhlášení. Další odlišností je v tomto případě povinnost stran předložit své návrhy na řešení a seznámit s nimi nejen zaměstnance, nýbrž i veřejnost.

Pokud zaměstnavatel nespíná své výše uvedené povinnosti, které plynou z tohoto zákona, může být postižen pokutou od 15 do 150 tisíc nových dinárů. Pro zaměstnance a členy stávkových výborů je za porušení jejich povinností podle tohoto zákona stanovena pokuta v rozmezí 900 až 9 tisíc nových dinárů. Vlastní zákon o stávce SRJ náhradu stávkou vzniklých škod výslovně neřeší. Podle zákona o základech pracovních vztahů platí, že zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou způsobil zaměstnavateli „při práci nebo v souvislosti s prací úmyslně nebo krajní nedbalostí“, takže se toto ustanovení na stávku logicky vztahovat nemůže.

¹⁰ Zákon kromě generální klauzule výslovně uvádí energetiku, zásobování vodou, dopravu, informace (rozhlas a televizi), poštovní služby, komunální činnosti, výrobu základních potravin, zdravotní a veterinární služby, osvětu, sociální péči o děti a sociální ochranu. Kromě toho může státní orgán určit jako další činnosti ve veřejném zájmu takové, které se týkají obrany a jeho bezpečnosti a dále zabezpečování mezinárodních závazků státu.

¹¹ *Ex lege* jsou takovými činnostmi chemický průmysl, hutnictví a metalurgie.

¹² Toto minimum pro veřejné služby a veřejné podniky určuje zakladatel, pro ostatní jejich ředitel formou interní instrukce v souladu s kolektivní smlouvou. Vychází se přitom z povahy těchto činností, stupně možného ohrožení života a zdraví a dalších okolností (např. roční období, turistická sezóna, školní rok). Jeho povinností je pouze přihlídnout (*uzeti u obzir*) k názoru odborů.

¹³ V této souvislosti si kladu otázku, zda by za podmínek takového zákona byla např. probíhající stávka železničářů vůbec uskutečnitelná.