

Právní výklad stávky, organizace stávky

Stávkou se rozumí forma kolektivního protestu spočívající v organizovaném částečném nebo úplném přerušení práce.

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, ve znění pozdějších předpisů. 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.

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 zaměstnance nelze z těchto důvodů postihovat, např. rozvázáním pracovního poměru výpovědí pro porušení povinností nebo odvoláním z vedoucího pracovního místa ředitele školy**. Po dobu účasti ve stávce **nenáleží zaměstnanci plat** vzhledem k ustanovení § 109 odst. 1 zák. práce, dle kterého zaměstnanci náleží plat za vykonanou práci. Z toho lze vyvodit, že budou vypracovány seznamy účastníků stávky, které budou předány zaměstnavatelem místu odpovědnému za výpočet platu.

Z platné právní úpravy nevyplývá, že právo na stávku je omezeno jen na členy odborových organizací a že stávku mohou organizovat jenom odborové organizace. Je tedy možné stávkovat i u zaměstnavatelů (na školách, školských zařízeních), u nichž nepůsobí odborová organizace. Záleží na vůli zaměstnanců, zda svoje právo na stávku využijí či nikoliv. Žádný právní předpis neupírá právo na stávku ani osobám, které jsou ve své pracovní pozici vedoucími zaměstnanci včetně statutárních orgánů právnických osob (ve školství ředitelé škol a školských zařízení). Skutečnost, že na škole je vyhlášena stávka nelze považovat za porušení povinností ředitele školy.

Organizace stávky

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 tento postup:

- svolat členskou schůzi odborové organizace s možnou účastí všech zaměstnanců (nejen členů odborového svazu) a projednat zapojení školy (školského zařízení) do stávky,
- pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, svolá iniciátor stávky shromáždění všech zaměstnanců, kde bude projednáno zapojení do stávky,
- ustanovit stávkový výbor (tuto funkci může plnit výbor ZOOS) nebo kontaktní osobu; ti budou m. j. podávat potřebné informace zaměstnavateli i účastníkům stávky,
- oznámit písemně co nejdříve zaměstnavateli důvod vyhlášení stávky, kdy bude stávka zahájena a dobu jejího předpokládaného trvání,
- oznámit počet zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky,
- předat zaměstnavateli pro účely řádné výplaty platu jmenný seznam zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky,
- oznámit písemně bez zbytečného odkladu zaměstnavateli ukončení stávky.

V případě, že se stávky zúčastní všichni zaměstnanci a škola (školské zařízení) budou vyřazeny z provozu, měla by být tato skutečnost oznámena ředitelem školy (školského zařízení) rodičům, příp. i zřizovateli v dostatečném časovém předstihu. V případě, že se stávky nezúčastní všichni zaměstnanci, je možné nechat školu/školské zařízení v provozu, případně provoz omezit tak, že nebude zajištěn

plný rozsah činnosti, ale např. jen dozor nad žáky, kteří přijdou do školy (školského zařízení).

Je rovněž možné vyřadit školu (školské zařízení) po dobu stávky z provozu s tím, že zaměstnanci, kteří nejsou účastníky stávky, budou mít překážku v práci na straně zaměstnavatele, dle § 208 zák. práce, nebo jim zaměstnavatel bude přidělovat práci podle pracovní smlouvy při přerušení provozu školy (školského zařízení), stejně jako tomu je např. v době školních prázdnin nebo v době, kdy se ve škole z mimořádných důvodů nevyučuje.

Řešení je v kompetenci statutárního orgánu školy (školského zařízení) a bude vyplývat z konkrétních podmínek.

Zdravotní pojištění

Stávka je překážkou v práci, za kterou zaměstnanci nenáleží plat ani jeho náhrada. Přesto, že zaměstnanci nenáleží po dobu stávky příjem, je zaměstnavatel povinen platit pojistné na zdravotní pojištění i za dobu stávky.

O dobu stávky se snižuje měsíční hrubý příjem zaměstnance, který je jeho započítatelným příjmem pro účely zdravotního pojištění.

Zdravotní pojištění za měsíc, kdy proběhla stávka, se počítá z dosaženého hrubého příjmu, pokud tento příjem převyšuje minimální vyměřovací základ. Minimální vyměřovací základ je stanoven ve výši minimální mzdy. V případě, že by hrubý příjem zaměstnance v důsledku stávky byl nižší než minimální mzda, je zaměstnavatel povinen provést povinný dopočet do minimální mzdy, tak aby odvedená částka za zaměstnance odpovídala minimální mzdě i sazbě zdravotního pojištění. Na tomto odvodu by se podílel i zaměstnanec. Tato situace může nastat např. u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, u kterých je hrubý příjem nižší než minimální mzda, nebo u zaměstnanců konajících práci za minimální mzdu.

Sociální pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení se určí za měsíc, v němž proběhne stávka, a to z výše dosaženého měsíčního příjmu zaměstnance.

Účast na stávce má pouze vliv na výši příjmu, z něhož se odvozuje výše pojistného stanoveného pro zaměstnavatele a zaměstnance. Žádný minimální vyměřovací základ pro účely pojistného na sociální zabezpečení není stanoven.

Právní poradenství bude ČMOS PŠ pro účastníky stávky poskytovat i v případě, že tito účastníci nejsou členy odborového svazu.