

Právo na stávkou ve světle poznatků Mezinárodní organizace práce¹

Right to Strike in Light of the International Labour Organization Recommendations

Martin Štefko

Abstract: *This paper deals with the right to strike and its fundamental challenges in the Czech labour law. There is only one statutory regulation of strikes (i.e. strikes during collective bargaining to conclude a collective agreement). Oddly enough, those employees who neglect said statutory regulation and strike on constitutional grounds to protect their economic and social freedoms enjoy wider room of manoeuvre. Even today, the strike law is full of vitality that is only to certain degree controlled by the law. The Czech legislator has been unable to pass a law on political and labour strikes in the last three decades. Legal barriers against violence and misconduct have been built up by the Czech courts. Although majority of them is in compliance with the Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Organization, there are still legal loopholes unsolved by neither national legislation nor the case-law.*

Key Words: *Labour Law; Strike; Strike Elections; Illegal Strike; Committee on Freedom of Association of the Governing Body of the International Labour Organization; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Příspěvek pojednává o koncepčních problémech stávkového práva v České republice, kdy lepší ochranu mají, kupodivu, ti stávkující, kteří se nenechají svázat prostým právem (upravujícím pouze stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy) a stávkují k ochraně svých hospodářských a sociálních práv. Stávkové právo tak i nadále zůstává do značné míry plně živelnosti, kterou se zákonodárci nepodařilo ani za téměř tři desetiletí významně omezit. Česká judikatura vytyčila stávkám jisté hranice, které jsou v drtivé většině případů akceptovatelné též z hlediska rozhodovací praxe Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace prá-*

¹ Tento příspěvek vznikl za podpory a v rámci grantového projektu Grantové agentury České republiky reg. č. 17-03398S „Mezinárodní organizace práce a její význam pro rozvoj sociálního práva v Evropě“. Autor děkuje za cenné podněty a konzultace poskytnuté k tomuto tématu ze strany odborníka Miloše Lacka z Právnické fakulty Trnavské univerzity.

ce. Přesto zůstává řada aplikačních problémů, které zákonodárcem ani judikaturou řešeny nejsou.

Klíčová slova: Pracovní právo; stávka; hlasování o stávce; nezákonná stávka; Výbor pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace práce; Česká republika.

Úvod

Stávka jako státem tolerované protiprávní jednání byla již od svého prvo počátku předmětem zvýšené pozornosti aplikační praxe (viz část *Vývoj práva na stávku*). Vždyť již samotný základní znak stávky – odpírání výkonu práce zaměstnavateli, a to ze strany pracujícího kolektivu,² nyní více než kdy jindy vzbuzuje obtížné aplikační otázky. Jednání, které by u jednotlivce bylo nesporně protiprávním, se masovostí následování ze strany spoluzaměstnanců překvapivě stává legálním. Totalitní státy zakazují stávky a sjednocují zástupce zaměstnanců, v moderním (sociálním) státě ovšem generální stávka příliš mocných odborových centrál může vést k fatálním následkům v případě, že by byla zcela ochromena funkčnost bezpečnostních či záchranných složek. Dlouhotrvající stávka pak může ekonomicky zničit nejednoho zaměstnavatele. Dalším paradoxem je, že stávkující zaměstnanci nechtějí, a ani často nemohou změnit zaměstnavatele. Masovost totiž v tomto ohledu působí proti nim, jelikož snižuje jejich úspěch na pracovním trhu v daném místě.

Přes uznání stávky též v českém ústavním právu (viz část *Koaliční svoboda*), trvá u nás i nadále situace, kdy lze stávkovat k ochraně hospodářských či sociálních práv bez podrobnější úpravy v Zákoně o kolektivním vyjednávání, a dlužno dodat, že takových stávek je většina (viz část *Stávka upravená Zákonem o kolektivním vyjednávání* a část *Stávka v rámci soudem dotvářeného práva*). S jistou nadsázkou lze dokonce říci, že ten, kdo nerespektuje zákon, má zde lepší postavení, stávkuje-li k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Zaměstnavatelé, ale též spoluzaměstnanci či spoluexistující odborové organizace neví, jaká mají práva, kdy lze již proti stávkujícím zasáhnout a jakým způsobem.³ Cílem příspěvku je nejen analyzovat dostupnou judikaturu českých soudů, ale také popsat a zhodnotit relevantní závěry učiněné Výborem pro svobodu

² Tak *Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 31 Cdon 8/94*.

³ Shodně WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 602. ISBN 978-80-7357-750-6.

sdužování Správní rady Mezinárodní organizace práce (dále jen „Výbor pro svobodu sdužování“), neboť právě ony by mohli pomoci českým sociálním partnerům i vládě najít řešení akceptovatelné v českých lokálních podmínkách.

Vývoj práva na stávku

Se vzpourami otroků se lze setkat již v antických despotiích; v této době však, pochopitelně, ještě neexistují další nezbytné prvky, jež teprve v jejich kombinaci lze nalézt u práva na stávku (organizovanou formu spojevnosti pracujících vedených cílem prosadit lepší hospodářské a sociální podmínky výkonu práce). Ve starověku se tak nelze setkat s organizovanými zástupci zaměstnanců, jak je známe dnes. Bratrstva vzájemné pomoci vznikají sice již v pozdním středověku, nicméně, v jejich případě zatím nešlo o skutečný stávkový boj, o snahu vyrovnat důsledky smluvní volnosti a politiky liberalismu.

Selské bouře v českých zemích, ale i jinde nachází reakci v bezprostředním nasazení armády. Po právní stránce utvářející se rakouský stát reaguje v českých zemích reformními robotními patenty z roku 1680, roku 1717 či roku 1738. Tyto patenty však dle dobového patrimoniálního názoru pouze obnovují narušený vztah, kdy vrchnost vyžaduje více práce či dávek, než by měla, neboť obsah smluv plynoucí z urbálních či obyčejových povinností není jasný.⁴ Nová právní úprava se sice snaží upravit stížnosti na vrchnost, poddanské advokáty, dozor krajských úřadů a tak dále, ale tyto reformy nedokáží překonat údajný smluvní původ vzniku poddanství a z něho plynoucí nezrušitelnost jinak než dohodou. Stát musí respektovat tento stav, neboť vznikl dobrovolně, a právě proto nemůže stát na jeho podstatě následně nic změnit. Dle dobových osvíceneckých představ stát nemůže měnit moc otcovskou, domácí ani vrchnostenskou, neboť ji nevytvořil. Nerovnost je nutná a odpovídá úloze jednotlivých lidí ve společnosti.

K propojení existence organizovaných útvarů zaměstnanců a jejich boje za lepší hospodářské a sociální podmínky dochází v českých zemích teprve v druhé polovině 19. století. V té době se již plně projevila industrializace výroby a nashromáždilo se na jednom místě mnoho dělníků s relativně stejnými mzdovými a pracovními podmínkami. Základem jejich námezdních poměrů byla římskoprávní služební smlouva.

⁴ Blíže viz KLABOUCH, J. *Osvícenské právní nauky v českých zemích*. 1. vyd. Praha: Československá akademie věd, 1958, s. 241.

I když Prosinčová ústava z roku 1867 zakotvila koaliční svobodu, k ústupu od trestněprávních postihů za prosazování hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců stávkou došlo až o 13 let později (zákonem č. 43/1870 ř. z.). Trestáno bylo pouze ohrožení veřejného klidu a pořádku. Zrušení zákazu koalic představovalo silný impuls pro sdružování zaměstnanců ve spolcích a následně i v odborových organizacích. Sdružování zaměstnanců vedlo k růstu jejich vyjednávací síly, a tím k relativizaci postavení ekonomicky nadřazeného zaměstnavatele. Téměř současně se vznikem odborových organizací došlo k jednání mezi těmito sdruženími a zaměstnavateli a následně i k uzavírání kolektivních smluv. Ty postupně nabývaly na významu a ujednání v nich obsažená měla nejenom přednost před dispozitivními ustanoveními zákona, ale také limitovala dvoustranná ujednání mezi zaměstnavatelem a jednotlivým zaměstnancem. Tím byl položen právní základ pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Kolektivní vyjednávání a v jeho rámci stávka jako legitimní nástroj směřující k vyrovnání ekonomické převahy zaměstnavatele se tak vedle ochranného zákonodárství stalo dalším impulsem pro vznik moderního pracovního práva.

Koaliční svoboda

Právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů je ústavně chráněno, a to vůbec poprvé v českých podmínkách, v článku 27 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“).⁵ Podstata této úpravy má však původ v řadě mezinárodních smluv, které Česká republika či její právní předchůdci ratifikovali. Konkrétně se jedná, mimo jiné, o články 8 a 22 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (publikován Vyhláškou č. 120/1976 Sb.), článek 11 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (Sdělení č. 209/1992 Sb.),⁶ Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat,⁷ Úmluvu Meziná-

⁵ Blíže viz GERLOCH, A., J. HŘEBEJK a V. ZOUBEK. *Ústavní systém České republiky*. 5. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 423. ISBN 978-80-7380-423-7.

⁶ V České republice dále *Oznámení č. 243/1998 Sb.* [Protokol č. 11 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, kterým se mění kontrolní mechanismus v ní ustavený]; a *Oznámení č. 48/2010 Sb. m. s.* [Protokol č. 14 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, kterým se mění kontrolní systém Úmluvy] a na Slovensku *Oznámenie č. 102/1999 Z.z.* [Protokol č. 11 k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd meniaci kontrolný systém založený dohovorom]; a *Oznámenie č. 208/2010 Z.z.* [Protokol č. 14 k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktorým sa mení a dopĺňa kontrolný systém dohovoru].

⁷ Blíže viz *Sdělení č. 489/1990 Sb.*; a *Oznámenie č. 110/1997 Z.z.*

rodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat,⁸ článek 28 Charty základních práv Evropské unie a podporu sociálního dialogu na úrovni Evropské unie v X. hlavě Smlouvy o fungování Evropské unie. Koaliční svoboda ve smyslu článku 27 odst. 1 Listiny je do určité míry součástí práva svobodně se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích dle článku 20 Listiny; její účel je však užší – sdružování dle článku 27 se vztahuje pouze k ochraně hospodářských a sociálních zájmů.⁹

Zaměstnanci i zaměstnavatelé, občané České republiky i státní příslušníci jiného státu bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací (článek 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87).¹⁰ Koalicí je buď sdružení zaměstnavatelů, nebo zaměstnanců, jehož cílem a účelem je formulování, prosazování, obhajování a podporování jejich zájmů při utváření a stanovení pracovních, sociálních nebo hospodářských podmínek.¹¹

Specifické postavení při ochraně práv zaměstnanců nabyly v České republice odborové organizace, a to zejména ve stávkovém boji. Odborovou organizací soudy rozumí po rekodifikaci soukromého práva spolky,¹² jejichž úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání.¹³ Odborová organizace se stává práv-

⁸ Blíže viz *Sdělení č. 470/1990 Sb.*; a *Oznámenie č. 110/1997 Z.z.* Zmínit lze též *Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 11, č. 84* (neratifikovanou Českou republikou ani Slovenskou republikou), č. 135 (neratifikovanou Slovenskou republikou) a č. 154 (neratifikovanou Českou republikou ani Slovenskou republikou).

⁹ Shodně *Rozsudky Evropského soudu pro lidská práva ve věci Schmidt a Dahlström v. Švédsko*, bod 34, a ve věci *Sigurjónsson v. Island*, bod 32. Srovnej též LACKO, M. in BARANCOVÁ, H. et al. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 285 a násl. ISBN 978-80-7380-422-0.

¹⁰ Srovnej *Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ve věci Tüm Haber Sen a Çinar v. Turecko*.

¹¹ Blíže viz Usnesení Krajského soudu Praha, č.j. 30 Co 116/2003-06-16. *Bulletin Advokacie*. 2003, č. 10, s. 60; dále též článek 11 *Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod*.

¹² Organizační jednotky oprávněné jednat svým jménem oznamují ministerstvu název, sídlo, datum jejich vzniku a zániku, jakož i název sdružení, podle jehož stanov byly zřízeny. Tyto údaje jsou povinny oznámit ministerstvu do 15 dnů ode dne, kdy k jejich vzniku nebo zániku došlo. K oprávnění základní organizace vystoupit z odborového svazu srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 28 Cdo 1730/2010*.

¹³ I když je sdružení evidováno na Ministerstvu vnitra jako odborové, automaticky to neznamená, že se skutečně jedná o odborové sdružení. Pokud je činnost sdružení odlišná,

nickou osobou dnem následujícím po té, kdy byl rejstříkovému soudu doručen návrh na její evidenci. Organizace zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou (článek 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87).

Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů mají právo ustavovat federace a konfederace, jakož i stát se jejich členy, a každá organizace, federace nebo konfederace má právo se stát členem mezinárodních organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů. Právo svobodně se sdružovat je prvním a základním významem koaliční svobody. Jedná se, samozřejmě, o právo sdružít se, nikoliv o povinnost.¹⁴ Jak článek 27 odst. 2 Listiny výslovně stanoví, je nepřípustné omezovat počet odborových organizací, stejně jako zvýhodňovat některou z nich v podniku nebo v odvětví. Ani zaměstnavatel nesmí vázat zaměstnání na podmínku, že zaměstnanec se nestane členem odborové organizace nebo že zruší svoje členství v odborové organizaci. Je rovněž zakázáno propustit zaměstnance nebo je jiným způsobem poškodit pro jejich členství v odborech nebo pro jejich účast na odborové činnosti v mimopracovní době nebo, se souhlasem zaměstnavatele, během pracovní doby.

Právo na stávku

Z ústavního hlediska je právo na stávku zaručeno v článku 27 Listiny, který však úpravu ponechává prostému právu – zákonné úpravě. Nutno ovšem dodat, že úprava stávky je předmětem regulace v řadě mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, a které dle článku 1 odst. 2 Ústavy České republiky dodržuje. Zmínit lze článek 8 odst. 1 písm. d) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a článek 6 Evropské sociální charty a, ovšem, již uvedené úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Po více než 25 let je jedinou zákonnou úpravou stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění, respektive ustanovení § 143 Zákona o státní službě. V mezidobí se sice zákonodárce pokusil dvakrát (v roce 1997 a roce 2011) připravit další zákonnou právní úpravu, oba věcné záměry však byly Českomoravskou konfederací odborových svazů i dalšími od-

jedná se o pouhé občanské sdružení. Blíže viz *Usnesení Krajského soudu v Praze, č.j. 30 Co 116/2003-06-16.*

¹⁴ K tomu *Nález pléna Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 40/02.*

borovými svazy ostře odmítnuty.¹⁵ Takto úzký výklad omezující právo na stávku pouze na stávku v souvislosti s kolektivním vyjednáváním by však nebyl v souladu s úmluvami Mezinárodní organizace práce.¹⁶

Ani Ústavní soud České republiky však s takovým stavem věci nebyl spokojen. Ač je právo na stávku upraveno v článku 27 odst. 4 Listiny jako sociální právo, kterého se lze domáhat v rámci zákonné úpravy, a toto omezení je zdvojeno v článku 41 odst. 1 Listiny, konstatoval Ústavní soud, že stávku nelze zákonem zcela zakázat, ani nelze uvedené právo nepřiznat osobám v jiných profesích nebo činnostech, než které vyjmenovává článek 44, respektive článek 27 odst. 4 Listiny.¹⁷ Proto neprovedení zákonné úpravy práva na stávku v prostém právu pro jiné kategorie stávky, než je stávka dle Zákona o kolektivním vyjednávání,¹⁸ Ústavní soud České republiky považuje za jistou formu zákazu pro tyto jiné kategorie práva na stávku, založené na článku 27 odst. 4 Listiny. Za dané situace proto bylo jedinou cestou i v psaném systému českého práva akceptovat, při neexistenci potřebné zákonné úpravy a vysoké latenci sporů, soudcovské dotváření práva u stávky na základě článku 27 odst. 4 Listiny.

Pojem

Stávka je testem síly zaměstnanců, která má buď zaměstnavatele porazit, nebo mu alespoň ukázat, že zastavením práce utrpí takové finanční ztráty, že by bylo lepší splnit požadavky zaměstnanců. Právo na stávku tvoří předpoklad pro existenci koaliční svobody. Zkušenost z totalitních nacistických a komunistických režimů prokazuje, že bez stávek není ani skutečná koaliční svoboda. Ve shodě s uvedeným poznatkem označil Nejvyšší soud České republiky právo na stávku za subjektivní právo odborové organizace,¹⁹ a též Ústavní soud České republiky toto právo klasifiko-

¹⁵ Osud druhého věcného záměru lze sledovat ve vládní aplikaci o/dok pod identifikací PID „KORN8VUF9UYW“.

¹⁶ Blíže viz Závěr č. 531. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 157. ISBN 978-80-86809-64-9.

¹⁷ Blíže viz *Nález pléna Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 61/04*.

¹⁸ Ústavní soud v bodě 43 *Nálezu pléna Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 40/02*, k tomu explicitně uvedl: „Pokud by tak opomněl učinit, bylo by možné nastatou situaci hodnotit jako neústavní opomenutí zákonodárce, respektive neústavní mezeru v zákoně.“ *Srovnaj Nález pléna Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 20/05, ze dne 28. února 2006, 252/2006 Sb.*

¹⁹ Tak *Rozhodnutí Cdon 8/94*.

val jako právo kolektivní.²⁰ Pro pojmové uchopení měly nakonec rozhodující význam Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, které právo na stávkou uchopily jako právo vyplývající ze samotné svobody sdružování, tedy jako právo kolektivní.

Zákonodárce vyjádřil v tomto směru ve druhém věcném návrhu Zákona o stávce a výluce spíše názor, že se jedná o právo individuální realizované kolektivně.²¹ Též dozorový orgán Mezinárodní organizace práce Výbor pro svobodu sdružování právo na stávkou chápe kompromisně jako právo zaměstnanců a jejich zástupců.²² V českém pojetí pak právo na stávkou je standardně považováno za kolektivní právo, které náleží pouze kolektivu zaměstnanců. Nicméně, kolektiv může toto právo vykonávat pouze prostřednictvím odborové organizace, což však v rozporu s širším mezinárodním chápáním svobody sdružování není.²³ Uvedenou koncepci převzal Zákon o kolektivním vyjednávání, doktrína²⁴ i judikatura.²⁵

Zákaz stávk

Původně široké pojetí stávkového práva, předjímané ideovými autory jedině zákonné úpravy stávk v České republice,²⁶ bylo u nás soudní praxí po roce 1989 korigováno do podoby prostředku kolektivního protestu (byť je stále teoreticky sporné, kdo je nositelem tohoto práva), který musí být motivován zájmem na prosazení hospodářských a sociálních požá-

²⁰ Srovnej *Nález pléna Ústavního soudu České republiky, Pl. ÚS 61/4*, bod 47.

²¹ Blíže viz *Návrh věcného záměru Zákona o stávce a výluce* [online]. 2018, s. 5 [cit. 2018-05-25]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORN8VUF9UYW>.

²² Blíže viz Závěr č. 520. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 155. ISBN 978-80-86809-64-9.

²³ Blíže viz Závěr č. 524. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 156. ISBN 978-80-86809-64-9.

²⁴ Blíže viz BĚLINA, M., J. PICHRT, et al. *Pracovní právo*. 7. doplň. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 444 a násl. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁵ Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, 21 Cdo 2489/2000*.

²⁶ Tak TOMEŠ, I. a V. TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1993, s. 177. ISBN 80-85431-66-1.

davků. Dané právo přísluší v zásadě všem osobám bez rozdílu a ve stejném rozsahu,²⁷ s výjimkou:

- ✚ soudců (článek 27 odst. 4 Listiny);²⁸
- ✚ státních zástupců (článek 27 odst. 4 Listiny);²⁹
- ✚ příslušníků ozbrojených sil (článek 27 odst. 4 Listiny); na druhou stranu, ozbrojené síly nelze ani použít k přímému zásahu proti účastníkům stávky vedené na ochranu práv a oprávněných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců (ať již to znamená nasazení k fyzickému potlačení stávky či nasazení k výkonu práce jako náhradní pracovní síly);³⁰
- ✚ příslušníků bezpečnostních sborů (článek 27 odst. 4 Listiny);³¹
- ✚ představených;³²
- ✚ odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody³³ a chovanců v zabezpečovací detenci;³⁴
- ✚ zaměstnanců poskytovatelů zdravotních služeb a sociálních služeb, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví fyzických osob;³⁵
- ✚ zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů;
- ✚ zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu;
- ✚ příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečující-

²⁷ Blíže viz *Nález pléna Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 61/04*, bod 40.

²⁸ Blíže viz ustanovení § 20 písm. i) *Zákona o kolektivním vyjednávání*.

²⁹ Blíže viz ustanovení § 20 písm. i) *Zákona o kolektivním vyjednávání*.

³⁰ Blíže viz ustanovení § 11 *Zákona č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky v platném znění*. Z mezinárodních dokumentů rovněž vyplývá, že ani nasazení policie není u pokojné stávky přípustné a je považováno za zásah do odborových práv. Blíže viz *Závěr č. 643 a násl. In: Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 184. ISBN 978-80-86809-64-9.*

³¹ Blíže viz ustanovení § 20 písm. i) *Zákona o kolektivním vyjednávání*.

³² Blíže viz ustanovení § 82 *Zákona č. 234/104 Sb. o státní službě v platném znění*.

³³ Blíže viz ustanovení § 27 odst. 3 *Zákona č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody v platném znění*.

³⁴ Blíže viz ustanovení § 16 odst. 2 *Zákona č. 129/2008 Sb. o výkonu zabezpečovací detence a o změně souvisejících zákonů v platném znění*.

³⁵ Blíže viz ustanovení § 20 písm. g) *Zákona o kolektivním vyjednávání*.

cích telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku;³⁶

- ✚ zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.³⁷

Nutno zmínit, že se nejedná o všechna povolání či funkce, kde by vyloučení práva na stávku bylo mezinárodně akceptováno. Další takovou kategorií, českým zákonodárcem nevyužitou, jsou například služby odvozu domovního odpadu, a za určitých případů také učitelé či raziči mincí.³⁸

Na nezbytně nutnou dobu a v nezbytně nutném rozsahu lze omezit stávku za nouzového stavu nebo za stavu ohrožení státu.³⁹ Stávce vedené na ochranu práv a oprávněných hospodářských a sociálních zájmů však nelze čelit právě vyhlášením stavu nebezpečí či nouzového stavu.⁴⁰ U nouzového stavu se tak v praxi lze setkat s omezením práva na stávku, pokud by tato stávka vedla k narušení, případně znemožnění záchraných a likvidačních prací.⁴¹

Pokud se jedná o typy stávkových akcí, pak dle české úpravy je stávkou přerušeni výkonu práce, jež může mít podobu odloženi náradí. Dle Zákona o kolektivním vyjednávání by stávkou nebylo prosté zpomalení práce. V praxi se lze často setkat s tzv. výstražnou stávkou, kde sice zaměstnanci vyjádří nespokojenost, nicméně, ihned se navrátí k výkonu práce.⁴² Z hlediska dalších charakteristik Zákona o kolektivním vyjednávání i relevantní soudní rozhodnutí ke stávce dle článku 27 odst. 4 Listiny uvádí, že chráněna je stávka pokojná, nikoliv tzv. divoké či okupační stávky.

³⁶ Blíže viz ustanovení § 20 písm. j) *Zákona o kolektivním vyjednávání*.

³⁷ Blíže viz ustanovení § 20 písm. k) *Zákona o kolektivním vyjednávání*.

³⁸ Blíže viz Závěr č. 621 a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 180 a násl. ISBN 978-80-86809-64-9.

³⁹ Blíže viz ustanovení § 5 písm. f) *Zákona č. 240/2000 Sb. Krizový zákon v platném znění*.

⁴⁰ Blíže viz článek 5 odst. 2 *Ústavního zákona č. 110/1998 Sb. o bezpečnosti České republiky v platném znění*.

⁴¹ *Srovnej Rozhodnutí předsedy vlády č. 121/2006 Sb. nebo Rozhodnutí č. 374/2002 Sb.*

⁴² *Srovnej Stávkový řád – Oddíl A. In: Odborový svaz státních orgánů a organizací* [online]. 2018, s. 4-5 [cit. 2018-05-28]. Dostupné z: http://statorg.cmkos.cz/news/151110_metodika_stavka.rtf.

Stávka upravená Zákonem o kolektivním vyjednávání

Dříve, než bylo právo na stávku ústavně chráněno v Listině, byl přijat Zákon o kolektivním vyjednávání.⁴³ Ten upravuje stávku jako legitimní nástroj stávkového boje pouze v situaci, kdy není ohrožena existence samotného státu (stav ohrožení státu, a za určitých podmínek též nouzový stav či stav nebezpečí), nejedná se o zaměstnance, jimž je stávka zakázána, a v řízení před zprostředkovatelem nedojde k vyřešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy a přitom smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce. Podstatou sporu je neshoda na navrženém znění kolektivní smlouvy. Obvykle půjde o nemožnost dosáhnout konsenzu ve věci určitého normativního (obecně závazného) ustanovení, například navýšení zaručené mzdy (dle ustanovení § 112 odst. 2 Zákoníku práce). Závažnost daného ustanovení však řešena není. Postačuje neshoda na jakékoli části kolektivní smlouvy. Bohužel, spor ve skutečnosti nemusí být ani vyřešen/odstraněn sjednáním kolektivní smlouvy, pokud některá ze zúčastněných odborových organizací s textem nesouhlasí, a ani neumožní dle ustanovení § 24 odst. 4 Zákoníku práce, aby druhá odborová organizace či jiné odborové organizace kolektivní smlouvu sjednaly.

Pokud by smluvní strany souhlasily s řízením před rozhodcem, pak samou podstatou tohoto řízení je právě předejít stávce. Rozhodnutím rozhodce je totiž kolektivní smlouva uzavřena. Tato omezení ovšem neplatí pro stávku solidární, tj. stávku na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Přípustnost solidární stávky je navázána toliko na požadavek, aby zaměstnavatel účastníků této stávky, zejména s ohledem na hospodářskou návaznost, mohl vůbec ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků byla solidární stávka vyhlášena.

Stávkovat nelze ani v případě, kdy již kolektivní smlouva uzavřena byla a mezi stranami je pouze sporný její výklad.⁴⁴

Stávku vždy vyhlašuje odborová organizace. V případě sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy se obvykle jedná o základní odborovou organizaci, pokud má právní osobnost. Ve sporech o uzavření kolek-

⁴³ Terciálním pramenem právní úpravy je *Vyhláška č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně*.

⁴⁴ Blíže viz Závěr č. 532. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 157. ISBN 978-80-86809-64-9.

tivní smlouvy vyššího stupně se pak jedná o odborový svaz. Legitimitu stávce má dodat povinné hlasování, kdy stávku lze vyhlásit pouze v případě, že ze všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má obmyšlená kolektivní smlouva týkat, s ní souhlasí nejméně dvě třetiny z poloviny zaměstnanců.⁴⁵ Na rozdíl od slovenské úpravy se nevylučují zaměstnanci pracující na základě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr. Odborová organizace je sice o hlasování povinna zpracovat záznam, zaměstnavatelé však často chtějí mít u hlasování nezávislé „skrutátory“.

K uvedenému úpravě je nutno poznamenat, že Výbor pro svobodu sdružování i Výbor expertů pro provádění úmluv a doporučení považoval požadavek dvoutřetinové většiny členů pro stávku za příliš vysoký. Za nepřiměřený byl prohlášen též požadavek absolutní většiny zaměstnanců.⁴⁶ Česká úprava vyžaduje dvě třetiny z poloviny zaměstnanců; i tato výše je však diskutabilní, bohužel jen teoreticky, neboť drtivá většina stávek není stávkou dle Zákona o kolektivním vyjednávání. Hlasování se, logicky, současně stává kolbištěm sociálních partnerů, kdy zaměstnavatelé chtějí být nejen o hlasování informováni, ale též chtějí být osobně přítomni. Požadavek, kdy organizováním tajného hlasování bude pověřen stálý nezávislý orgán, v rozporu s koaliční svobodou není.⁴⁷

Česká úprava explicitně neřeší situaci, kdy by se o stávce rozhodovalo u zaměstnavatele, u kterého působí více odborových organizací současně. Jediným korektivem je dvoutřetinová většina zaměstnanců pro stávku. Z praxe Výboru pro svobodu sdružování však vyplývá, že požadavek souhlasu většiny odborových organizací se stávkou by byl nepřijatelný.⁴⁸

Další aspekt, který neplyne z české úpravy, je časový rámec, kdy je nutno stávkovat po úspěšném „pro stávkovém“ hlasování. Výbor pro

⁴⁵ Srovnej ustanovení § 17 odst. 6 *Zákona o kolektivním vyjednávání v platném znění*.

⁴⁶ Blíže viz Závěr č. 555 a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 162. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁴⁷ Blíže viz Závěr č. 640 a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 184. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁴⁸ Blíže viz Závěr č. 561. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 163. ISBN 978-80-86809-64-9.

svobodu sdružování akceptoval jako přijatelnou dobu tří měsíců od hlasování.⁴⁹ Problém hlasování o stávce je, že i ten zaměstnanec, který hlasoval pro stávku, má právo se stávky účastnit, jakož i neúčastnit. Tajné hlasování o stávce je tak sice nezbytným předpokladem pro vyhlášení stávky, samo o sobě však nijak nezavazuje hlasující zaměstnance ke stávkování. Řada z těchto zaměstnanců je totiž jistě lákána představou, že by úspěch ve stávce vybojovali jiní zaměstnanci, kteří by jako stávkující zaměstnanci neměli nárok ani na mzdu, ani na její náhradu.

Odborová organizace je povinna stávku písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena. Oznámení musí obsahovat důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Zákon o kolektivním vyjednávání dále ukládá odborové organizaci takové povinnosti, které v podstatě vylučují okupační stávku (povinnost součinnosti a povinnost umožnit přístup). Jmenný seznam stávkujících zaměstnanců se snaží odborové organizace obvykle dodat až v den vyhlášení stávky, což však řadu zaměstnavatelů staví před těžko řešitelné problémy. Nejvyšší soud České republiky stanovil jako akceptovatelnou lhůtu, kdy bude doručen jmenovitý seznam zaměstnanců, den předcházející dni, kdy bude stávka započata.⁵⁰

Stávka v rámci soudem dotvářeného práva

Stávky nikoliv v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy jsou v praxi nejčastější. Z těch skutečně masových lze zmínit stávku železničářů ve dnech 4. až 8. února 1997 či stávku zaměstnanců v dopravě započatou dne 16. června 2011.

Pro stávkující platí, že chtějí-li být chráněni, musí se jednat o stávku k ochraně hospodářských nebo sociálních práv. Tento výklad odpovídá též interpretaci Výboru pro svobodu sdružování, který výslovně konstatoval, že uvedené právo je chráněno jen v té míře, do jaké je využíváno jako prostředek k obhajování ekonomických zájmů.⁵¹ Hospodářským

⁴⁹ Blíže viz Závěr č. 561. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 164. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁵⁰ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 06. 1998, sp. zn. 31 Cdo 218/98*.

⁵¹ Blíže viz *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*.

a sociálním zájmem pak jsou dle Výboru pro svobodu sdružování lepší pracovní podmínky, podniková hospodářská a sociální politika, sociální ochrana, životní úroveň, stávka za uznání odborové organizace, vyplacení dlužných mezd, zvýšení minimální mzdy, ochrana života odborových předáků, nikoliv však stávky čistě politické povahy (tj. stávky nikoliv též proti vládní hospodářské a sociální politice).⁵² Česká soudní praxe jednoznačně vyloučila stávky, jejichž cílem je ovlivnit personální politiku zaměstnavatele.⁵³

Judikatura pro úpravu stávek dovodila, že právo na takovouto stávku není v souladu s ústavními principy omezeno. K aplikaci zákonných omezení plynoucích z úpravy účelem a obsahově nejbližší (i jediné) však výslovně konstatoval Nejvyšší soud České republiky: „*Nesouvisí-li stávka se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být posuzována ani analogicky podle zákona č. 2/1991 Sb.*“⁵⁴ Zde je ovšem nutno doplnit, že Městský soud v Praze v předběžném opatření označil stávku zaměstnanců v dopravě vyhlášenou na den 13. června 2011 za nezákonnou právě za pomoci analogické aplikace Zákona o kolektivním vyjednávání.⁵⁵ Usnesení Městského soudu v Praze však bylo změněno Vrchním soudem v Praze tak, že návrh na nařízení předběžného opatření byl odmítnut.

Na druhou stranu, i stávka k ochraně hospodářských či sociálních práv musí být vykonávána způsobem, který šetří jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele. I u této stávky jsou přípustné stávkové hřídky, které vysvětlují cíle stávky kolemdoucím. „*Účast na stávce neopravňuje zúčastněného k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávku omezoval práva jiných osob.*“⁵⁶ Výbor pro svobodu sdružování přiznává ochranu stávce, pokud je pokojná.⁵⁷ Ochranu, nao-

1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 155. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁵² Blíže viz Závěr č. 526. a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 155. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁵³ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 363/2002*.

⁵⁴ *Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001*.

⁵⁵ Podstatné části předběžného opatření byly publikovány médií. Srovnej Dokument: Text předběžného opatření k pondělní stávce. In: *Novinky.cz* [online]. 2011-06-11 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/specially/dokumenty/235947-dokument-text-predbezneho-opatreni-k-pondelni-stavce.html>.

⁵⁶ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000*.

⁵⁷ Blíže viz Závěr č. 545 a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP*,

pak, nepožívá stávka, kde stávkující za pomoci násilí nebo nátlakem působí na nestávkující ve snaze zasahovat do jejich svobody pracovat.⁵⁸ Použité omezující prostředky ze strany státu i zaměstnavatele pak musí být u pokojné stávky rozumné a v žádném případě nesmí klást podstatné překážky stávkujícím.⁵⁹

Nezákonnost stávky

Prohlášení stávky za nezákonnou má závažné dopady na postavení účastníků sporu i jednotlivých zaměstnanců. Příslušným k rozhodnutí o nezákonnosti stávky vyhlášené dle Zákona o kolektivním vyjednávání je dle ustanovení § 21 tohoto zákona v prvním stupni krajský soud. Příslušnost krajského soudu by nemusela být jistá u tzv. stávky na základě článku 27 odst. 4 Listiny, je to však stanoveno též v ustanovení § 9 odst. 2 písm. b) Občanského soudního řádu.

V praxi je zvykem brojit proti stávce předběžným opatřením, neboť obvykle je třeba zatímně upravit poměry účastníků, a to do doby, než bude postaveno rozhodnutím soudu najisto, že stávka je zákonná či nezákonná. Návrh na předběžné opatření obvykle ukládá zdržet se organizace stávky. V české praxi existují případy, kdy se však stávka navzdory předběžnému opatření konala, a to s argumentací, že takovýto zákaz je nezákonným omezením stávkového práva. K podání žaloby na určení nezákonnosti stávky je příslušný dle ustanovení § 21 Zákona o kolektivním vyjednávání jen zaměstnavatel a obvykle až po vyhlášení stávky a částečném či úplném zastavení výkonu práce. Dříve lze podat žalobu pouze v případě, že důvod nezákonnosti stávky je dán již při jejím vyhlášení (například odborová organizace odmítá zabezpečit nezbytnou součinnost k odstavení nebezpečného provozu a hrozí nebezpečí výbuchu).⁶⁰

Účast zaměstnanců na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost

5. upravené vydání, 2006. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 160. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁵⁸ Blíže viz Závěr č. 651 a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 186. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁵⁹ Blíže viz Závěr č. 547. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 161. ISBN 978-80-86809-64-9.

⁶⁰ Blíže viz *Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 04. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 4/93*.

v práci; sankční postih za nepřítomnost v práci je tak vyloučen. V případě, že by se však zaměstnanec účastnil stávkový i po právní moci rozhodnutí soudu o tom, že stávka je nezákonná, pak by se již jednalo o neomluvenou nepřítomnost v práci se všemi právními důsledky. Dalším důsledkem nezákonnosti stávkový je skutečnost, že za újmu vzniklou zaměstnavateli odpovídá odborová organizace, která stávku vyhlásila, a to podle Občanského zákoníku. I před rozhodnutím o nezákonnosti stávkový však odpovídají zaměstnanci za porušení povinnosti nedonucovat jiné zaměstnance k účasti na stávce a vést pokojnou stávku.

Závěr

I když odborové svazy odmítly zákonodárné iniciativy směřující k nové úpravě stávkového práva v České republice s odkazem na ustálenou judikaturu, je nutno potvrdit, že řada otázek souvisejících s výkonem práva na stávku uspokojivě řešena, ani judikována není. Právo na stávku se právě v poslední době stává opět součástí regulérních předvolebních kampaní. Namísto toho, aby se jednalo o korektiv individuální autonomie smluvní vůle, právě u největších stávek realizovaných v novodobé české historii se bylo možné setkat s pohrdáním soudním rozhodnutím o zatímní úpravě poměrů stran sporu. Na druhou stranu, je pravdou, že z různých důvodů se ani český zákonodárce nepokusil provést transpozice mezitímních výdobytků rozhodovací praxe Výboru pro svobodu sdružování, orgánu zřízeného v rámci Mezinárodní organizace práce, s poukazem na skutečnost, že stávající úprava v českém Zákoně o kolektivním vyjednávání je v praxi prověřená a tradiční. Kupodivu, nepřihlédl ani k poznatkům slovenské doktríny⁶¹ a judikatury, jež vykládá rámcově stejný federální zákon odlišně. Specifická česká cesta přináší problémy nejen zde, ale i v jiných oblastech, kde vážně brání funkčnosti unijních institutů kodeterminace.⁶²

V České republice tak nadále zůstane potvrzen dějinný paradox, že i v demokratickém a sociálním státě bude následná reakce zaměstnavatele, respektive státu odvislá od úspěšnosti stávkový, a ta dnes, stejně jako dříve, leží mimo dosah platné právní úpravy. Jak poukazuje Karel Engliš: „... výsledek smluvního zápasu kolektivního (mezi svazem zaměstnavatelů a odborovou organizací) záležitosti bude ovšem v bojových rezervách, jimiž strany pro tento případ vládnou.“

⁶¹ K tomu se odkazuje na skvělý článek LACKO, M. Právo na štrajk. *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2014, roč. 2, č. 2, s. 12-25. ISSN 1339-3995.

⁶² Srovnej problémy spojené s ustavením Societas Europea dle *Směrnice č. 2001/86/ES*.

Seznam bibliografických odkazů

- BARANCOVÁ, H. et al. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- BĚLINA, M., J. PICHRT, et al. *Pracovní právo*. 7. dopln. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- GERLOCH, A., J. HŘEBEJK a V. ZOUBEK. *Ústavní systém České republiky*. 5. aktualiz. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 516 s. ISBN 978-80-7380-423-7.
- KLABOUCH, J. *Osvícenské právní nauky v českých zemích*. 1. vyd. Praha: Československá akademie věd, 1958. 356 s.
- LACKO, M. Právo na štrajk. *Studia Iuridica Cassoviensia*. 2014, roč. 2, č. 2, s. 12-25. ISSN 1339-3995.
- Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. 360 s. ISBN 978-80-86809-64-9.
- TOMEŠ, I. a V. TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1.
- WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
stefkom@prf.cuni.cz