

## Ochranná funkcia pracovného práva v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (pracovnoprávne a trestnoprávne aspekty štrajku)<sup>1</sup>

### Protection Function of Labour Law in Collective Labour Law Relations (Labour Law and Criminal Law Aspects of Strike)

Andrea Olšovská  
Eva Szabová

**Abstract:** *The basic and typical function of the labour law is its protection function which is oriented mainly towards the weaker party of the employment relationship – the employee. However, this function should be maintained also in relation to the employer. An important area of activity of employees’ representatives – the trade union is the area of collective bargaining. In the context of collective bargaining there may also occur the realisation of a strike which we will address from the perspective of the “balanced protective function” of the labour law. The aim of the paper is to investigate the possible limits of the right to strike, especially in terms of “maintaining the existence” of the employer (especially in plants where the interruption of operation can cause ecological disasters and threats to the lives of employees).*

**Key Words:** *Labour Law; Criminal Law; Strike; Protective Function; Trade Union Cooperation; Collective Bargaining; Necessary Activities; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Základnou a typickou funkciou pracovného práva je ochranná funkcia, ktorá je orientovaná najmä vo vzťahu k slabšiemu účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu – zamestnancovi. Uvedená funkcia by mala byť však zachovaná aj vo vzťahu k zamestnávateľovi. Významnou oblasťou pôsobenia zástupcov zamestnancov, a to odborovej organizácie, je oblasť kolektívneho vyjednávania. V rámci kolektívneho vyjednávania môže dôjsť i k realizácii štrajku, ktorému bude venovaná pozornosť optikou „vyváženej*

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-14-0061 s názvom „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.

ochrannej funkcie“ pracovného práva. Cieľom príspevku je skúmanie možných limitov práva na štrajk, najmä z pohľadu „zachovania existencie“ zamestnávateľa (a to najmä v prevádzkach, kde prerušenie prevádzky môže spôsobiť ekologickú haváriu či ohrozenie životov zamestnancov).

**KLúčové slová:** Pracovné právo; trestné právo; štrajk; ochranná funkcia; súčinnosť odborovej organizácie; kolektívne vyjednávanie; nevyhnutné činnosti; Slovenská republika.

## Právo na štrajk

Právo na štrajk predstavuje jedno zo základných práv, ktoré patrí vo sfére pracovného práva osobám požívajúcim status zamestnanca. Právna úprava štrajku v základnom pracovnoprávnom predpise, ktorým je Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), je pomerne strohá. Právo na štrajk je zamestnancom garantované v Základných zásadách Zákonníka práce – v článku 10, podľa ktorého zamestnanci majú právo na štrajk. Následne ustanovenie § 141 ods. 8 Zákonníka práce stanovuje povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv, s tým, že mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. V zmysle uvedeného možno právo na štrajk chápať tak, že zamestnanci majú právo využiť štrajk na ochranu hospodárskych a sociálnych práv. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa podľa úpravy Zákonníka práce považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Zákonník práce podrobnejšie podmienky vyhlásenia a realizácie štrajku neupravuje, preto je možné predpokladať, že právna úprava štrajku je obsiahnutá v iných právnych predpisoch.

Problémom, ktorý možno v uvedenej súvislosti identifikovať v rámci legislatívy Slovenskej republiky, je absencia konkrétneho právneho predpisu, ktorý by upravoval komplexne otázky dotýkajúce sa realizácie predmetného práva, respektíve podmienky uplatňovania inštitútu štrajku v praxi.

Právo na štrajk možno odvodiť z práva koalíciej slobody, ktoré presahuje pracovnoprávnu oblasť a je teóriou vnímané ako špecifický prejav všeobecného práva združovať sa, upraveného v článku 29 Ústavy Sloven-

skej republiky.<sup>2</sup> Právo na koaličnú slobodu je viazané účelom, ktorým je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov koaličnej slobody (článok 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky). Pojem hospodárske a sociálne záujmy nie je definovaný; teoreticky možno za tieto záujmy považovať tie, ktoré majú hospodársky a sociálny rozmer (môžeme uvažovať o rôznych záujmoch zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov, ale aj o záujmoch iných skupín subjektov, napríklad študentov, dôchodcov).<sup>3</sup>

Ústava Slovenskej republiky právo na štrajk zaručuje v článku 37 ods. 4, s tým, že podmienky ustanoví zákon. Ústava Slovenskej republiky súčasne zakotvuje, že právo na štrajk nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov. Práva na štrajk garantovaného v článku 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky, ktorého podmienky má ustanoviť zákon, sa možno v nadväznosti na článok 51 Ústavy Slovenskej republiky domáhať len v medziach zákonov, ktoré právo na štrajk vykonávajú. Ústavné právo na štrajk je garantované každému (nielen zamestnancovi) ako základné hospodárske a sociálne právo.

Osobitný zákon upravujúci vo všeobecnosti podmienky vyhlásenia štrajku prijatý nebol, čo spôsobuje v aplikačnej praxi problémy, pričom súčasne vznikajú rôzne diskusie, či je dovolený štrajk podľa Ústavy Slovenskej republiky na ochranu hospodárskych a sociálnych práv. Možno konštatovať, že prevažná väčšina odbornej a vedeckej literatúry zdieľa názor, že neprijatie osobitného zákona upravujúceho štrajk neznamená, že uplatnenie práva na štrajk nie je dovolené.

Hoci právo na štrajk doposiaľ neupravuje všeobecný zákon o štrajku, uvedené právo je zákonne upravené a garantované v Zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ktorý však upravuje len štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania, konkrétne v rámci sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Súčasne taxatívnym spôsobom určuje kategórie osôb, ktoré nemajú právo na štrajk a ktoré môžu uplatniť právo na štrajk len za určitých podmienok (§ 20 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

<sup>2</sup> Bližšie pozri KLÍMA, K. et al. *Komentár k Ústavě a Listině*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, s. 807. ISBN 80-86898-44-X.

<sup>3</sup> Porovnaj GALVAS, M. K některým otázkám sdužovacího práva v pracovním právu ČR. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 1, s. 9-17. ISSN 1211-1139.

Právo na kolektívne vyjednávanie je zamestnancom primárne garantované v článku 36 písm. g) Ústavy Slovenskej republiky a v článku 10 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie, s tým, že právo na kolektívne vyjednávanie podľa § 229 ods. 6 Zákonníka práce patrí zamestnancom len prostredníctvom odborových orgánov.

Vychádzajúc zo Zákona o kolektívnom vyjednávaní je kolektívne vyjednávanie vnímané užšie, a to tak, že jeho účelom je len uzatvorenie kolektívnej zmluvy a krajným prostriedkom riešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ak sa zmluvné strany nedohodli na uzatvorení kolektívnej zmluvy a nebolo úspešné ani konanie pred sprostredkovateľom) môže byť štrajk vyhlásený príslušným odborovým orgánom za podmienok stanovených týmto zákonom alebo prichádza do úvahy výluka vyhlásená zamestnávateľom.

Ako už bolo zdôraznené vyššie, v slovenskom právnom poriadku absentuje zákon, ktorý by všeobecne upravoval podmienky štrajku. Dôsledkom uvedenej skutočnosti je vznik problémov a mnohých praktických sporných otázok nielen v oblasti pracovnoprávnej, ale rovnako tiež vo sfére trestného práva hmotného. Značným problémom je totiž nielen neexistencia konkrétneho zákona venujúceho sa inštitútu štrajku, ale aj mlčanie normotvorcu v otázkach dotýkajúcich sa jeho uplatňovania v rámci ďalších súvisiacich právnych predpisov.

Na základe vyššie uvedeného možno štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania považovať len za jeden z možných druhov štrajku<sup>4</sup> (iný názor má napríklad Drgonec),<sup>5</sup> čo potvrdzuje aj súdna prax, v zmysle ktorej ne-

---

<sup>4</sup> Porovnaj BARANCOVÁ, H. Právna úprava štrajku vo svete. *Justičná revue*. 1991, roč. 43, č. 11, s. 32-40. ISSN 1335-6461; BARANCOVÁ, H. Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní?. *Právny obzor*. 2008, roč. 91, č. 2, s. 94-108. ISSN 0032-6984; BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016, s. 497 a nasl. ISBN 978-80-89710-26-3; ŠUBRT, B. a M. KLIMŠA. Věcný záměr právní úpravy stávky v novém zákoníku práce. In: *Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů* [online]. 2002-02-11. 12 s. [cit. 2016-11-30]. Dostupné na: <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042117/>; a ŠUBRT, B. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 17-25. ISSN 0032-6208.

<sup>5</sup> Bližšie pozri DRGONEC, J. Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. *Justičná revue*. 2007, roč. 59, č. 6-7, s. 759-780. ISSN 1335-6461. Podľa Drgonca právo na štrajk možno realizovať len v rámci kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy preto, lebo zákon iný druh štrajku neupravuje.

existencia zákonného rámca pre uplatnenie práva na štrajk nemôže viesť k spochybňovaniu ústavného práva na štrajk a jeho realizáciu.<sup>6</sup>

Štrajk zákonom neupravený, t.j. taký, ktorý je uplatňovaný v zmysle Ústavy Slovenskej republiky, môže byť realizovaný na ochranu akýchkoľvek hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov. Vychádzajúc zo skutočnosti, že právo na štrajk je realizované v súvislosti s právom na koaličnú slobodu a na ochranu hospodárskych a sociálnych práv, subjektom práva na štrajk bude najmä kolektív zamestnancov. Nie je vylúčený ani štrajk z iných ako hospodárskych a sociálnych záujmov. Je potrebné podotknúť, že právo na štrajk môže uplatniť tiež akýkoľvek iný subjekt na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, ako aj na ochranu iných záujmov.<sup>7</sup> Keďže štrajk z iných ako hospodárskych a sociálnych záujmov nie je výslovne upravený v žiadnom právnom predpise (z obsahu článku 37 Ústavy Slovenskej republiky by sa mal štrajk týkať hospodárskych a sociálnych záujmov), možno polemizovať o tom, či požíva rovnakú ochranu ako štrajk na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov (počas takého štrajku by napríklad zamestnanci museli plniť svoje pracovné povinnosti). Na rozhodovanie o prípadnej nezákonnosti štrajku, ktorý nesúvisí s kolektívnym sporom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, by bol tak príslušný len súd.<sup>8</sup>

V nadväznosti na vyššie uvedené je potrebné prihliadať tiež na skutočnosť, že právo na štrajk možno realizovať len za podmienky, že nie sú ohrozené práva a slobody iných. Podľa článku 12 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky totiž nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach preto, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.

Na záver možno pripomenúť, že slovenská právna úprava pozná dva druhy štrajkov, a to štrajk zákonom neupravený, realizovaný na základe Ústavy Slovenskej republiky a zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“, a štrajk zákonom upravený, a to Zákonom o kolektívnom vyjednávaní, pričom možno uvažovať tiež o štrajku realizovanom podľa Zákonníka

---

<sup>6</sup> Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Co 10/98* [1998-01-01].

<sup>7</sup> Porovnaj TEJKAL, J. Platnosť výpovedí při účasti na stávce nesouvisející s kolektivním vyjednáváním. *Práce a mzda*. 2003, roč. 51, č. 6, s. 21-22. ISSN 0032-6208.

<sup>8</sup> Porovnaj LALÍK, M. Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. *Podnikateľ a právo*. 2003, č. 6, s. 8. ISSN 1336-0280.

práce, ktorý však neupravuje jeho podmienky.<sup>9</sup> Ústava Slovenskej republiky, ako aj Zákon o kolektívnom vyjednávaní taxatívnym spôsobom určujú kategórie osôb, ktoré nemajú právo na štrajk a ktoré môžu uplatniť právo na štrajk len za určitých podmienok.<sup>10</sup>

Vyvstáva otázka, či iný štrajk ako v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy je dovolený. Ak by sme vychádzali z vyššie uvedeného, dalo by sa uvažovať o tom, že iné štrajky dovolené sú (hoci ich nepozná platné zákonodarstvo), ale nepoživajú ústavnú alebo zákonnú ochranu. V prípade, ak nebol prijatý osobitný zákon o štrajku, len na základe tejto skutočnosti by nemalo byť jednoznačne konštatované, že by bolo právo na štrajk v iných prípadoch ako v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy popreté – v takomto prípade by bolo právo na iný štrajk upreté a fakticky by došlo k nenaplneniu podstaty a zmyslu ústavného práva na štrajk.<sup>11</sup> Právna úprava štrajkového práva rieši totiž iba jeden prípad z množiny predpokladaných druhov štrajkov – štrajk pre prípad sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.<sup>12</sup>

### Pracovnoprávne aspekty vyhlásenia a realizácie štrajku

Štrajk (najmä v minulosti) bol a stále je vnímaný ako nástroj presadzovania sociálnych a ekonomických záujmov zamestnancov. Za štrajk sa považuje dočasné čiastočné alebo úplné prerušenie práce určitou skupinou zamestnancov, nie však jednotlivca. Štrajk je totiž prejavom konfliktu skupinových záujmov, je prostriedkom pracovného boja v rámci koalície slobody a súčasne určitým legalizovaným nátlakom zamestnancov na zamestnávateľa.<sup>13</sup>

Podľa § 18 Zákona o kolektívnom vyjednávaní sa zamestnancovi nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku, ani sa nesmie donucovať k účasti na

<sup>9</sup> Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A. a M. MASLEN. Právo slobodne sa združovať na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. In: *Verejná správa: Základné práva a slobody*. 1. vyd. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015, s. 267 a nasl. ISBN 978-83-7490-906-8.

<sup>10</sup> Bližšie pozri článok 37 ods. 4 a článok 54 Ústavy Slovenskej republiky a § 20 Zákona o kolektívnom vyjednávaní. *Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov*; a *Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov*.

<sup>11</sup> Bližšie pozri KLÍMA, K. et al. *Komentár k Ústavě a Listině*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, s. 811. ISBN 80-86898-44-X.

<sup>12</sup> Bližšie pozri ČIČ, M. et al. *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. 1. vyd. Martin: Matica slovenská, 1997, s. 196. ISBN 80-7090-444-5.

<sup>13</sup> Bližšie pozri GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopln. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004, s. 655-657. ISBN 80-210-3558-7.

štrajku. Na jednej strane, právo zamestnanca zúčastniť sa na štrajku nie je viazané na členstvo v odborovej organizácii, na strane druhej, právo organizovať a vyhlásovať štrajk prislúcha výlučne odborovým orgánom. Právo na účasť na štrajku je individuálnym právom zamestnanca; subjektom práva na vyhlásenie štrajku je výlučne odborový orgán príslušný podľa stanov odborovej organizácie.<sup>14</sup>

Štrajk vyhlasuje príslušný odborový orgán za predpokladu, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa počítaná zo všetkých zamestnancov. O výsledku hlasovania vyhotovuje príslušný odborový orgán zápisnicu.<sup>15</sup> Subjektom oprávneným vyhlásiť štrajk je odborová organizácia, v mene ktorej odborový orgán koná, a účastníkom štrajku je zamestnanec (ktorý môže, ale aj nemusí byť členom odborovej organizácie; z pohľadu hlasovania vo veci štrajku ním môže byť tiež zamestnanec, ktorý sa zúčastnil hlasovania o štrajku, ako aj zamestnanec, ktorý sa len pripojil k štrajku).<sup>16</sup>

Príslušný odborový orgán podľa § 17 ods. 8 Zákona o kolektívnom vyjednávaní *písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku* deň začatia štrajku, dôvody a ciele štrajku a menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku (ako aj zmeny v zozname). Ďalej je príslušný odborový orgán *povinný poskytnúť písomne zamestnávateľovi najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku informácie vo vzťahu k štrajku*, ktoré sú mu známe a ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku podľa § 17 ods. 9 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

<sup>14</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 4. aktualiz. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8.

<sup>15</sup> Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A. a I. HODÁLOVÁ. Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In: P. KANDALEC, L. KYNCL, M. RADVAN, et al. eds. *Days of Public Law/Dny veřejného práva* [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2007, s. 141 [cit. 2016-11-30]. ISBN 978-80-210-4430-2. Dostupné na: [https://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/Souhrn\\_Final.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/Souhrn_Final.pdf).

<sup>16</sup> Bližšie pozri TOMAN, J., M. ŠVEC a S. SCHUSZTEKOVÁ. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 187 a nasl. ISBN 978-80-8168-456-2.

Za nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sa podľa vyššie uvedené ustanovenia považujú také činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a ku škode na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňujú, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, sú povinní počas štrajku umožniť bezpečný a primeraný prístup na pracovisko a nesmú brániť zamestnancom pracovať; môžu s nimi len rokovať (§ 18 Zákona o kolektívnom vyjednávaní).

Okrem informačnej povinnosti má príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, podľa § 19 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní aj *povinnosť poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzky zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach*. Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce pri zabezpečovaní činností uvedených vyššie, sa spravujú podľa § 19 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní pokynmi zamestnávateľa.

Vzhľadom na zaujímavosť a rozsiahlosť problematiky budeme venovať pozornosť len niektorým situáciám, kedy by mohlo dôjsť, respektíve došlo k narušeniu alebo ohrozeniu bezpečnosti a zdravia, prípadne ku vzniku škody a súvisiacich problémov. Zjednodušene uvedené, môžeme hovoriť o hraničných situáciách, za ktorých by mohlo dôjsť k realizácii štrajku, a to jednak z pohľadu Zákona o kolektívnom vyjednávaní, a jednak optikou trestného práva (právny stav účinný ku dňu 1. december 2016).

V praxi sa v súvislosti s vyhlásením štrajku objavujú situácie, kedy by prerušenie či zastavenie prevádzky u zamestnávateľa spôsobilo *veľkú materiálnu škodu*, pretože zastavením strojových zariadení sa tieto natolko poškodia, že už nemožno pokračovať vo výrobe po prípadnom skončení štrajku (prípadne, ak by sa vo výrobe malo pokračovať, bola by nevyhnutná oprava či úprava strojových zariadení, ktorá by bola natolko finančne náročná, že by zamestnávateľ uvažoval skôr o ukončení pôsobenia, ako o obnove prevádzky). Ako problematické sa ďalej môže javiť, že nie je zákonom stanovené, aká škoda má hroziť, aby bolo možné uvažovať o neprerušení prevádzky. Otázne však je, či možno zákonnou nor-



mou stanovit', aká výška škody (stanovenie konkrétnej sumy, prípadne percenta z hodnoty) by mala hroziť, aby nemohlo dôjsť k realizácii štrajku. Stanovenie konkrétnej výšky škody je totiž relatívne, pretože inak je vnímaná výška škody u veľkého zamestnávateľa a inak u menšieho zamestnávateľa.

K potrebe zachovania prevádzky i činností u zamestnávateľa treba pristupovať citlivo najmä v tých prípadoch, kedy by prerušením prevádzky (časti prevádzky) u zamestnávateľa došlo *k ohrozeniu, poškodeniu zdravia zamestnancov, či dokonca k smrti, prípadne k ohrozeniu prostredia a osôb nachádzajúcich sa v okolí prevádzky zamestnávateľa*. Môže ísť o prípady, kedy by neuváženým, nedostatočne pripraveným prerušením prevádzky došlo k výbuchu alebo požiaru. V takomto prípade by bolo možné hovoriť o tom, že povinná súčinnosť príslušnej odborovej organizácie bude spočívať v tom, že nedôjde k zastaveniu či prerušeniu prevádzky preto, že existuje možnosť vzniku škody na zariadeniach zamestnávateľa, prípadne sú ohrozené zdravie a bezpečnosť, a teda sa bude v prevádzke pokračovať; nedôjde k prerušeniu práce a fakticky sa v týchto prevádzkach nebude štrajkovať. Posúdenie každej situácie bude iné, preto je potrebné, aby zamestnávateľ vymedzil tie procesy i prevádzky, ktoré je potrebné zachovať, aby nedošlo ku škodám. Práve v tomto bode môžu nastať medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom polemiky či nezhody, osobitne v prípadoch, ak by zamestnávateľ vyhodnotil, že je potrebné ponechať väčšinu prevádzok, činností u zamestnávateľa. Vystáva tak otázka, či v takomto prípade je vôbec možné uvažovať o štrajku, ak by sa napríklad mohlo štrajkovať len v tých prevádzkach zamestnávateľa, v ktorých pôsobí administratíva; či sa vôbec naplní cieľ štrajku. V prípade, ak dôjde k nedorozumeniam ohľadne vymedzenia prevádzok, ktorých činnosť musí zostať zachovaná, nie je v Zákone o kolektívnom vyjednávaní upravené, ako postupovať a, prípadne, akú súdnu ochranu uplatniť.

Závažnejším problémom bude, ak už k realizácii štrajku dôjde, a to aj napriek tomu, že zamestnávateľ upozornil príslušný odborový orgán, že hrozia škody, je ohrozené zdravie či životy zamestnancov (prípadne aj osôb nachádzajúcich sa v okolí prevádzky zamestnávateľa). Opäť vystáva otázka, či by mohol zamestnávateľ žiadať o začatie vykonávania prác, respektíve zastavenie štrajku a či možno využiť súdnu ochranu. S prihliadnutím na situáciu, kedy by bola priam nevyhnutná rýchla súdna ochrana, dalo by sa uvažovať o uplatnení *neodkladných opatrení* v zmysle § 324 a nasl. Zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len

„Civilný sporový poriadok“), o ktorých by mal súd rozhodnúť do 30 dní (konanie vo veci samej môže totiž trvať aj niekoľko rokov). Podľa § 325 ods. 1 Civilného sporového poriadku neodkladné opatrenie môže súd nariadiť, ak je *potrebné bezodkladne upraviť pomery* alebo ak je obava, že exekúcia bude ohrozená. Podľa odseku 2 uvedeného ustanovenia neodkladným opatrením možno strane uložiť najmä, aby *nenakladala s určitými vecami alebo právami, alebo niečo vykonala, niečoho sa zdržala alebo niečo znášala*.

V konaní o neodkladné opatrenie ide o konanie, kde súd nemusí nariadiť pojednávanie a postačia listinné dôkazy, preto je potrebné nárok v návrhu dôkladne osvedčiť a presvedčiť súd o dôvodnosti nároku. Do úvahy by mohol prichádzať návrh na nariadenie neodkladného opatrenia, ktorým súd zakáže výkon štrajku, respektíve prikáže zastavenie štrajku, respektíve prikáže zdržať sa výkonu štrajku, prípadne nariadi, aby sa štrajk konal len v časti prevádzky alebo, naopak, aby sa nekonal v určitej časti prevádzky. Zamestnávateľ by sa mohol prípadne i domáhať konkrétnych činností na odvrátenie škody, napríklad zabezpečenia prevádzky strojov počas trvania štrajku na náklady odborovej organizácie. Návrh zamestnávateľa by však mal byť jasný, konkrétny, aby bol aj vykonateľný.

Trvanie neodkladného opatrenia môže byť (ale nemusí byť) časovo obmedzené (napríklad po dobu trvania štrajku), ale nie je to nevyhnutné. Súd môže, ale nemusí navrhovateľovi uložiť povinnosť podať žalobu vo veci samej (§ 336 Civilného sporového poriadku), ak je predpoklad, že sa účel dosiahne už samotným neodkladným opatrením.

S prihliadnutím na rozsiahlosť problematiky budeme venovať pozornosť len situácii, kedy by neposkytnutím nevyhnutnej súčinnosti vznikla zamestnávateľovi škoda.

V prípade, ak by v priebehu štrajku došlo ku škode podľa § 23 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku, zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka (odkaz na § 420 a nasl. ustanovenia). Ak však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 19 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, zodpovedajú podľa Zákonníka práce (odkaz na ustanovenia § 177 až § 217 Zákonníka práce, čo predstavuje celú časť Zákonníka práce týkajúcu sa zodpovednosti).

Hoci § 23 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní ustanovuje, že za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú, máme za to, že ustanovenie uvedeného odseku sa týka „klasického“ prerušenia práce štrajkovaním, kedy zamestnávateľ musí počítať so stratami a podobne.

V prípade zabezpečenia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 19 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, t.j. v prípadoch, kedy by prerušením, zastavením prevádzky hrozila či vznikla škoda, bolo by ohrozené zdravie alebo život, postupuje sa podľa predchádzajúceho odseku 1.

Vo vzťahu k poskytnutiu nevyhnutnej súčinnosti v zmysle § 19 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní je ešte osobitná úprava obsiahnutá v § 23 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní vo vzťahu k odborovej organizácii. Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá podľa osobitných predpisov (odkaz na § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka a § 373 a nasl. Obchodného zákonníka) zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 19 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Ak by došlo ku štrajku napriek tomu, že tak zamestnanci, ako aj príslušný odborový orgán vedeli (boli informovaní zamestnávateľom), že prerušením či zastavením činnosti vymedzených prevádzok dôjde k veľkej škode na strojových zariadeniach, prípadne došlo aj k požiaru, havárii, zo strany zamestnancov nedošlo k zabezpečeniu prevádzky tak, ako to vyžaduje § 19 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní a vzniká otázka, či možno ohľadne náhrady škody vychádzať z ustanovenia § 23 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní a postupovať v zmysle Zákonníka práce; keďže vôbec nedošlo k aktivitám smerujúcim k zabezpečeniu nevyhnutnej súčinnosti zo strany zamestnancov, dalo by sa vyvodiť, že nebude možné uvedené ustanovenie o náhrade škody aplikovať.

Možno pripomenúť, že zabezpečenie nevyhnutnej súčinnosti je úlohou príslušného odborového orgánu, nie individuálnych zamestnancov. Zjednodušene by bolo možné položiť otázky, či celá ťarcha neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti spadá na príslušnú odborovú organizáciu a či celú škodu by mala nahradiť odborová organizácia v rámci občianskoprávnej zodpovednosti. Ak by sme vychádzali z § 19 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, za škodu vzniknutú neposkytnutím nevyhnutnej súčinnosti (takýmto konaním môže dôjsť aj k ohrozeniu zdravia, životov alebo ku vzniku škody na strojoch či výrobných zariadeniach), by mala

zodpovedať ako subjekt odborová organizácia, v mene ktorej vyhlásil a realizuje štrajk príslušný odborový orgán. Otázne je, či je pre takéto situácie odborová organizácia poistená, prípadne, či je v takej finančnej kondícii, že by bolo reálne náhradu škody aj vymôcť. V danej súvislosti tak možno hovoriť o „slabšej“ pozícii zamestnávateľa, ktorý by v prípade, ak mu vznikla škoda (môže ísť o škodu veľkého rozsahu), s prihliadnutím na finančnú situáciu odborovej organizácie pravdepodobne nemal reálnu šancu získať náhradu škody.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje podmienky vyhlásenia štrajku; v prípade, ak sa zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor domnievajú, že štrajk je nezákonný (§ 20 Zákona o kolektívnom vyjednávaní), môžu podľa § 21 Zákona o kolektívnom vyjednávaní podať návrh (nemá odkladný účinok) na určenie nezákonnosti štrajku na súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému návrh smeruje. Súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Civilného sporového poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni. V § 23 ods. 4 Zákona o kolektívnom vyjednávaní je osobitne riešená náhrada škody. Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá podľa osobitných predpisov (odkaz na § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka a § 373 a nasl. Obchodného zákonníka) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

### **Trestnoprávne aspekty vyhlásenia a realizácie štrajku**

Ako bolo naznačené vyššie, vyhlásenie a následná realizácia štrajku vyvoláva nielen dôsledky vykazujúce pracovnoprávny charakter, ale rovnako tiež dôsledky, ktoré možno podradiť pod ďalšie odvetvie slovenského právneho poriadku, konkrétne pod odvetvie trestného práva hmotného. V danej súvislosti je nevyhnutné primárne poukázať na skutočnosť, že vyššie naznačená nečinnosť slovenského zákonodarcu v oblasti právnej úpravy štrajku nachádza svoje odzrkadlenie aj vo sfére trestného práva hmotného. Povedané inými slovami, pokiaľ nazrieme do aktuálne platných trestnoprávných kódexov, respektíve do obsahu Trestného zákona de lege lata (Zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov, ďalej len „Trestný zákon“), musíme nevyhnutne dospieť ku konštatovaniu absencie akejkoľvek zmienky dotýkajúcej sa trestnoprávných aspektov realizovaného/vykonaného štrajku. Zákonodarca sa totiž v jeho rámci absolútne opomenul zaoberať myšlienkou trestnej zodpovednosti za následky spôsobené zamestnancom, prípadne odborovou or-

ganizáciou v rámci výkonu ústavou garantovaného práva na štrajk. Uvedená skutočnosť pritom vyznieva zásadnejšie, pokiaľ zoberieme do úvahy aktuálny trend slovenského normotvorcu smerujúci k pomerne širokej kriminalizácii protiprávných konaní, výsledkom ktorej je už na prvý pohľad enormný, neustále sa zvyšujúci počet skutkových podstát trestných činov obsiahnutých v osobitnej časti Trestného zákona. V nadväznosti na uvedené pokladáme za osobitne dôležité poukázať na skutočnosť vypovedajúcu o tom, že naznačený prístup slovenského normotvorcu vykazuje atribút jednostrannosti. K opomenutiu takej povahy, aké skloňujeme v kontexte trestnoprávných dôsledkov štrajku spôsobených osobami zapojenými do jeho realizácie, totiž už v inej otázke previazanej s úpravou pracovnoprávných vzťahov nedochádza. Máme tým na mysli otázku dotýkajúcu sa konania spočívajúceho v nevyplatení mzdy a odstupného, teda konania, ktoré spôsobuje škodu zamestnancovi a ktorého sa ako páchatel' dopúšťa zamestnávateľ. Uvedený typ protiprávneho konania už zo strany zákonodarcu kriminalizovaný je, a to v podobe samostatnej skutkovej podstaty trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného. Okrem toho je v tejto súvislosti potrebné osobitne poukázať na skutočnosť, že základná skutková podstata predmetného trestného činu obsiahnutá v ustanovení § 214 ods. 1 Trestného zákona neobsahuje znak spôsobenia malej škody, tak, ako je to u väčšiny majetkových trestných činov. Z hľadiska formálnych znakov skutkovej podstaty daného trestného činu tak dochádza k trestnému postihu zamestnávateľov aj v prípadoch nevyplatenia miezd vo veľmi nízkych čiastkach. V uvedenej súvislosti tak možno vysloviť konštatovanie o značnej, až neúmernej striktnosti slovenského zákonodarcu, pokiaľ ide o kvalifikáciu daného konania ako konania postihnutelného prostriedkami trestného práva hmotného.




V nadväznosti na uvedené sa zákonite natíska myšlienka o pomerne jednostrannom prístupe zvolenom zo strany normotvorcu, pokiaľ ide o poskytovanie trestnoprávnej ochrany vo sfére pracovnoprávných vzťahov – v trestnom kódexe (Trestnom zákone) totiž rieši výlučne otázku škody spôsobenej zamestnancovi zo strany zamestnávateľa formou nevyplatenia mzdy, no absolútne opomína fakt, že status poškodeného subjektu môže veľmi jednoducho nadobudnúť aj samotný zamestnávateľ, a to práve na základe konania zamestnanca či odborovej organizácie, spočívajúceho v realizácii ústavou garantovaného práva na štrajk. Osobitne zásadne pritom vyznieva skutočnosť, že škoda vzišla z popísaného konania zamestnancov neraz nadobúda atribút značného rozsahu.

Na podklade všetkých vyššie špecifikovaných skutočností automaticky vyvstáva niekoľko „trestnoprávnych problémov“, previazaných s inštitútom štrajku:

1. Prvý problém vykazujúci naznačený charakter nadobúda podobu spornosti ohľadom skutočnosti, či v súvislosti s ústavou garantovaným právom na štrajk možno hovoriť o následkoch trestnoprávnej povahy;
2. Ak by sme pripustili kladnú odpoveď na vyššie uvedený problém, musíme sa zaoberať otázkou, akú konkrétnu podobu budú vykazovať dôsledky trestnoprávneho charakteru, ktoré možno v kontexte vykonaného štrajku skloňovať v zmysle právnej úpravy *de lege lata*;
3. V nadväznosti na koncipovanie odpovede vzťahujúcej sa k trestnoprávnym následkom uskutočneného štrajku je nevyhnutné vysporiadať sa s otázkou, ktorá v rámci skúmanej problematiky vyказuje najspornejší charakter – kto a v akom rozsahu bude niesť trestnú zodpovednosť za vzniknuté nepriaznivé následky realizovaného štrajku.

### **Prípustnosť vyvodenia trestnoprávnych dôsledkov realizácie štrajku**

Pokiaľ chceme hovoriť o konkrétnych trestnoprávnych dôsledkoch realizácie štrajku, musíme sa na prvom mieste nevyhnutne vysporiadať s úlohou v podobe vyriešenia prvého z vyššie identifikovaných problémov – problému prípustnosti vyvodzovania trestnoprávnych dôsledkov z vykonaného štrajku. Zodpovedanie danej otázky nevyказuje atribút zásadnej zložitosti. Za účelom jej správneho vyriešenia je totiž postačujúce nahliadnuť do ustanovení Trestného zákona obsiahnutých v jeho všeobecnej časti, konkrétne do ustanovení § 24 až § 30. Predmetná časť trestného kódexu je totiž venovaná úprave špecifických okolností, ktoré majú za následok, že skutok, ktorý inak vyказuje znaky trestného činu (čin inak trestný), nie je trestným činom, pretože mu chýba protiprávnosť.<sup>17</sup> V uvedenej súvislosti hovoríme o tzv. okolnostiach vylučujúcich protiprávnosť činu. Do tejto kategórie okolností *de lege lata* zaradíme nasledovné:

-  krajná núdza (§ 24 Trestného zákona),
-  nutná obrana (§ 25 Trestného zákona),
-  oprávnené použitie zbrane (§ 26 Trestného zákona),

---

<sup>17</sup> Bližšie pozri IVOR, J. et al. *Trestné právo hmotné: Všeobecná časť*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2006, s. 195. ISBN 80-8078-099-4.

- ✚ dovolené riziko (§ 27 Trestného zákona),
- ✚ výkon práva a povinnosti (§ 28 Trestného zákona),
- ✚ súhlas poškodeného (§ 29 Trestného zákona) a
- ✚ plnenie úlohy agenta (§ 30 Trestného zákona).

Zákonodarca zvolil v rámci koncipovania uvedených skutočností taxatívny prístup. Inak povedané, naznačenému výpočtu je potrebné prísúdiť prívlastok uzatvorený – jeho rozšírenie o okolnosť presahujúcu rámec explicitne formulovaný v Trestnom zákone je de facto, ako aj de iure absolútne vylúčené. Pokiaľ na výpočet okolností vedúcich k odstráneniu protiprávnosti skutku nazrieme v kontexte štrajku, musíme vysloviť konštatovanie, že normotvorca uvedený inštitút neponíma ako samostatnú okolnosť zakladajúcu imunitu voči trestnoprávnemu postihu dôsledkov plynúcich z jeho uskutočnenia. Na strane druhej, pri opätovnom nahliadnutí na vyššie formulovaný výpočet vystupuje v súvislosti s uskutočnením štrajku do popredia skutočnosť uvedená v jeho rámci na piatom mieste – okolnosť v podobe výkonu práv a povinností. Z ustanovenia § 28 ods. 1 Trestného zákona, ktoré predmetnú okolnosť zakotvuje, možno v danej súvislosti vyvodiť, že odstránenie trestnosti skutku spôsobuje (okrem iného) taký výkon práva, ktorého existencia vychádza z právneho predpisu všeobecne záväznej povahy. Ako už bolo naznačené vyššie, právo na štrajk síce nie je predmetom samostatného zákona, no jeho zakotvenie možno identifikovať v rámci Ústavy Slovenskej republiky (článok 36), ktorá v zmysle ustanovenia § 1 ods. 1 Zákona č. 1/1993 Z.z. o Zbierke zákonov napĺňa atribúty všeobecne záväzného právneho predpisu. Z uvedeného je zjavné, že inštitút štrajku, respektíve právo na jeho uskutočnenie možno subsumovať pod trestnoprávnu okolnosť vylučujúcu protiprávnosť, ktorá na seba berie podobu výkonu práv a povinností. Platnosť uvedeného konštatovania však nie je absolútna. Existencia predmetnej okolnosti totiž vykazuje atribút podmienenosti – k jej „zrodu“ dochádza výlučne v takom prípade, kedy výkon konkrétneho práva, práva na štrajk nevynímajúc, nie je v rozpore so všetkými všeobecne záväznými právnymi predpismi previazanými so spôsobom jeho realizácie. V kontexte štrajku pritom možno za dané predpisy označiť predovšetkým Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Zákonník práce, ako aj všeobecnejšie ustanovenie § 415 Občianskeho zákonníka, v zmysle ktorého každý je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo ku škodám na zdraví, majetku, prírode a životnom prostredí.

Na podklade všetkých vyššie uvedených skutočností je možné vysloviť konštatovanie, že výkon štrajku síce nie je v zmysle právnej úpravy de

lege lata kvalifikovateľný ako samostatná okolnosť vylučujúca protiprávnosť, no za predpokladu, že jeho vykonanie napĺňa predpoklad súladnosti s príslušnými právnymi predpismi, možno v súvislosti s ním hovoriť o nemožnosti vyvodzovania dôsledkov trestnoprávneho charakteru, respektíve o odmietnutí vzniku trestnoprávnej zodpovednosti ako takej. Pokiaľ však nahliadneme na dané konštatovanie prostredníctvom aplikácie výkladu argumentum a contrario, dospejeme nevyhnutne k ďalšiemu zisteniu zásadného významu – porušenie niektorého z právnych predpisov dotýkajúcich sa spôsobu uskutočnenia štrajku zákonite vedie k nemožnosti uplatnenia § 28 ods. 1 Trestného zákona a súčasne k založeniu trestnoprávnej zodpovednosti za nezákonný štrajk, respektíve trestnoprávnej zodpovednosti za dôsledky plynúce z jeho vykonania. Zjednodušene povedané, odpoveď na prvú otázku dotýkajúcu sa trestnoprávnych dôsledkov štrajku má jednoznačne kladný charakter.

### Konkretizácia podoby trestnoprávnych dôsledkov štrajku

Ako bolo uvedené vo vyššie formulovanom výpočte trestnoprávnych problémov plynúcich z výkonu štrajkového práva, musíme sa na druhom mieste nevyhnutne zaoberať aj vyriešením úlohy v podobe špecifikácie dôsledkov realizovaného štrajku, vykazujúcich trestnoprávny charakter. Hľadanie odpovede na predmetný problém už nie je úlohou tak jednoduchou, ako tomu bolo v prípade otázky analyzovanej na prvom mieste. Berúc do úvahy skutočnosť, že normotvorca nevenoval v rámci osobitnej časti Trestného zákona naznačenému problému žiadny špecifický priestor, je nevyhnutné v súvislosti s ním siahnuť po analýze skutkových podstát takých trestných činov, ktoré vykazujú v oblasti „štrajkového protiprávneho konania“ najvyššiu mieru použiteľnosti. V nadväznosti na uvedené si dovoľujeme formulovať domnienku o aplikovateľnosti troch kľúčových trestných činov, naplnenie znakov ktorých možno spozorovať predovšetkým v štrajkovom konaní nesúcom atribút nezákonnosti. Ide o nasledovné trestné činy:

- a) trestný čin vydierania (§ 189 Trestného zákona),
- b) trestný čin nátlaku (§ 192 Trestného zákona) a
- c) trestný čin všeobecného ohrozenia (§ 284 Trestného zákona).

Pokiaľ ide o trestný čin vydierania, zákonodarca vymedzuje toto protiprávne konanie takým spôsobom, že páchatel' naplní jednotlivé znaky jeho skutkovej podstaty za predpokladu, že inú osobu núti, aby niečo konala, opomenula alebo trpela, a to prostredníctvom použitia násillia, hrozby násillia alebo hrozby inej ťažkej ujmy. Takýmto spôsobom pritom



páchateľ napĺňa znaky skutkovej podstaty nesúcej prívlastok „základná“. V kontexte štrajku však možno uvažovať nielen o naplnení znakov skutkovej podstaty základnej, ale tiež skutkovej podstaty prísnejšie trestnej (kvalifikovanej). Domnievame sa, že s ohľadom na podstatu a povahu štrajkového konania si možno jeho prísnejšiu trestnoprávnu kvalifikáciu predstaviť predovšetkým v prípade danosti takého scenára, v rámci ktorého bude spôsobená škoda majúca charakter väčšieho rozsahu, konkrétnejšie tzv. škoda väčšia,<sup>18</sup> škoda značná<sup>19</sup> alebo škoda veľkého rozsahu.<sup>20</sup>

Pokiaľ ide o trestný čin nátlaku, konanie páchatel'a spočíva v tom, že iného núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, čo by inak napadnutý bez donútenia neurobil, zneužívajúc pritom také okolnosti existujúce na strane poškodeného, akými sú hmotná núdza, naliehavá nemajetková potreba alebo tieseň vyvolaná nepriaznivými osobnými pomermi. V porovnaní s trestným činom vydierania páchatel' v tomto prípade nepoužíva násilie, ani jeho hrozbu, ale obmedzuje sa iba na stav, v ktorom sa poškodený nachádza.

Pokiaľ opätovne nazrieme na vymedzenie trestného činu nátlaku v kontexte štrajkového konania, bolo by možné na teoretickej úrovni uvažovať nad tým, že k naplneniu znakov jeho skutkovej podstaty príde predovšetkým takým konaním štrajkujúcich, ktorí zneužijú tieseň existujúcu na strane zamestnávateľa, respektíve subjektu, vo vzťahu ku ktorému bol štrajk vyhlásený. V nadväznosti na uvedené sa však automaticky natíska otázka, či takýto trestnoprávny pohľad na konanie štrajkujúcich nie je v rozpore so samotnou podstatou inštitútu štrajku. Pokiaľ sa totiž zamyslíme nad dôvodmi, pre ktoré zamestnanci k výkonu štrajku pristupujú, a osobitne nad cieľmi, ktoré jeho výkonom sledujú, dospejeme zákonite k myšlienke, že kvalifikácia konania štrajkujúcich ako trestného

---

<sup>18</sup> Uvedená kvalifikovaná skutková podstata je upravená v ustanovení § 189 ods. 2 písm. d) Trestného zákona, ktoré v prípade naplnenia všetkých príslušných znakov predpokladá uloženie trestu odňatia slobody v rozmedzí štyri roky až desať rokov. *Zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.*

<sup>19</sup> Uvedená kvalifikovaná skutková podstata je upravená v ustanovení § 189 ods. 3 písm. d) Trestného zákona, ktoré v prípade naplnenia všetkých príslušných znakov predpokladá uloženie trestu odňatia slobody v rozmedzí desať rokov až dvadsať rokov. *Zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.*

<sup>20</sup> Uvedená kvalifikovaná skutková podstata je upravená v ustanovení § 189 ods. 4 písm. b) Trestného zákona, ktoré v prípade naplnenia všetkých príslušných znakov predpokladá uloženie trestu odňatia slobody v rozmedzí dvadsať rokov až dvadsaťpäť rokov. *Zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.*

činu nátlaku by de facto prichádzala do úvahy v každom jednom prípade realizovania práva na štrajk. Predmetnú domnienku je možné ilustrovať na popise konkrétneho scenára, v rámci ktorého príde k vyhláseniu štrajku z dôvodu neúspešného kolektívneho vyjednávania dotýkajúceho sa uzatvorenia kolektívnej zmluvy, obsahom ktorej je najmä zvýšenie miezd. Pokiaľ pripustíme, že do predmetného štrajku vyhláseného zákonným spôsobom vstúpia hromadne všetci zamestnanci dotknutej spoločnosti, vyvolajú tým nevyhnutne na strane zamestnávateľa stav tiesne – ich konaním totiž dochádza k pozastaveniu produkcie spoločnosti a ku z toho plynúcim stratám finančného charakteru. Navyše je potrebné brať na zreteľ cieľ vykonania daného štrajku, ktorým je snaha o zvýšenie miezd, teda snaha o vyvolanie aktívneho konania na strane zamestnávateľa. Pri nahliadnutí na popísaný praktický príklad možno vysloviť konštatovanie o pravdivosti vyššie načrtnutej domnienky o identifikovateľnosti trestného činu nátlaku prakticky v každom prípade vykonania štrajku. V rámci nami naznačeného praktického scenára možno totiž veľmi jednoducho spozorovať znaky skutkovej podstaty trestného činu nátlaku definované zákonom – v jeho rámci prichádza jednak k naplneniu znaku v podobe donútenia poškodeného (zamestnávateľa) smerujúceho k vyvolaniu konkrétneho konania, a jednak k naplneniu znaku vo forme prostriedku použitého na jeho docelenie, konkrétne prostriedku v podobe využitia tiesne existujúcej na strane zamestnávateľa. Kvalifikovanie takéhoto konania ako konania zakladajúceho trestnú zodpovednosť pre spáchanie trestného činu nátlaku podľa § 192 Trestného zákona tak fakticky odporuje podstate samotného štrajku. Vychádzajúc z uvedeného sa domnievame, že v prípade, keď štrajk neprekračuje rovinu súladnosti so všeobecne záväznými právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na spôsob jeho výkonu, nie je možné hovoriť o naplnení znakov predmetného trestného činu. O takomto trestnoprávnom posúdení štrajku preto možno uvažovať, na rozdiel od trestného činu vydierania, iba v kontexte štrajku uskutočneného nezákonným spôsobom. Ako totiž bolo uvedené vyššie, trestný čin vydierania predpokladá existenciu znaku vo forme použitia násilia či hrozby násilím, pričom konanie vykazujúce takéto atribúty už nie je v žiadnom prípade možné spájať so samotnou podstatou inštitútu štrajku.

Pokiaľ ide o možnosť identifikovať v štrajkovom konaní trestný čin nachádzajúci sa vo vyššie uvedenom výpočte na treťom mieste, teda trestný čin všeobecného ohrozenia, v tomto prípade už nastáva situácia odlišná od tej, ktorá bola previazaná s trestným činom nátlaku. V prvom

rade je potrebné ozrejmiť, že v zmysle ustanovenia § 284 Trestného zákona spočíva konanie páchatel'a trestného činu všeobecného ohrozenia v tom, že buď:

- a) úmyselne vydá ľuďí do nebezpečenstva smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví alebo cudzí majetok do nebezpečenstva škody veľkého rozsahu, a to konkrétne tým, že spôsobí požiar alebo povodeň, alebo poruchu či haváriu prostriedku hromadnej prepravy, alebo škodlivý účinnok výbušnín, plynu, elektriny, rádioaktivity alebo iných podobne nebezpečných látok alebo síl, alebo sa dopustí iného podobného nebezpečného konania (všeobecné nebezpečenstvo), alebo
- b) všeobecné nebezpečenstvo úmyselne zvýši alebo úmyselne sťaží jeho odvrátenie alebo zmiernenie.

V kontexte štrajku možno zvažovať spáchanie predmetného trestného činu dvomi konkrétnymi formami, a to formou spojenou s vydaním cudzieho majetku do nebezpečenstva škody veľkého rozsahu, a rovnako tiež formou v podobe vydania iných osôb do nebezpečenstva smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví. Podradenie štrajkového konania pod uvedené formy spáchania trestného činu všeobecného ohrozenia pritom možno odôvodniť predovšetkým skutočnosťou, že konaním, ku ktorému prichádza v rámci, respektíve v dôsledku vykonaného štrajku, môže byť veľmi jednoducho naplnený znak v podobe spôsobenia všeobecného nebezpečenstva. O existencii predmetného znaku totiž hovoríme vtedy, keď konkrétnym konaním nastala situácia, ktorá svojou povahou, rozsahom a intenzitou ohrozenia predstavovala nebezpečenstvo vzniku následkov spočívajúcich v ohrození chránených záujmov. V danom kontexte je dôležité uviesť, že pre zhodnotenie konania páchatel'a ako konania naplňajúceho uvedený znak je postačujúce vyvolanie samotného nebezpečenstva; ku vzniku konkrétnej poruchy tak nemusí vôbec dôjsť. Pre stav všeobecného nebezpečenstva je pritom typická živelnosť a neovládateľnosť priebehu udalosti, pri ktorej vznik poruchy je závislý na náhodných udalostiach, ktoré sa vymykajú vplyvu páchatel'a i ohrozených osôb.<sup>21</sup>

S cieľom ozrejmenia uvedeného výkladu je opätovne vhodné predstrieť konkrétny scenár, na ktorom možno demonštrovať naplnenie hypotézy o použiteľnosti uvedených foriem trestného činu všeobecného ohrozenia na konanie súvisiace s výkonom štrajku. Za týmto účelom možno rozvinúť prípad predostretý v rámci analýzy trestného činu ná-

<sup>21</sup> Bližšie pozri ČENTĚŠ, J. et al. *Trestný zákon: Veľký komentár*. 1. vyd. Bratislava: Eurokódex. 2013, s. 535-536. ISBN 978-80-8155-020-1.

tlaku. Pokiaľ by sme uvedený skutkový stav doplnili skutočnosťou, že spoločnosť, vo vzťahu ku ktorej prišlo k zákonnému vyhláseniu štrajku, využíva v rámci svojej činnosti zariadenia vyžadujúce si osobitnú a ne-pretržitú obsluhu, vyhlásenie hromadného štrajku všetkých jej zamestnancov môže veľmi jednoducho spôsobiť dôsledok v podobe neodvratnej škody na spomenutých zariadeniach. V uvedenej súvislosti je však potrebné zvažovať aj naplnenie takého scenára, v rámci ktorého sa v priestoroch zamestnávateľa nachádzajú technické zariadenia, ktorých neobsluhovanie môže viesť k výbuchu či spôsobeniu požiaru – v tomto prípade by totiž bolo možné zvažovať, že dôsledkom popísanej nečinnosti zamestnancov bude nielen trvalé poškodenie predmetných zariadení, ale rovnako tiež spôsobenie smrti, prípadne ťažkej ujmy na zdraví osôb nachádzajúcich sa v priestoroch zamestnávateľa (továreň, fabrika), ako aj v ich blízkom okolí (blízka obec, mesto). Popísaný hypotetický scenár nás ale nevyhnutne privádza k návratu k otázke dotýkajúcej sa právnych predpisov upravujúcich spôsob výkonu štrajku, konkrétne k všeobecnému ustanoveniu § 415 Občianskeho zákonníka. Predmetné ustanovenie totiž od každého, účastníkov štrajku nevynímajúc, vyžaduje uskutočňovanie konania takým spôsobom, aby neprichádzalo ku škodám na zdraví, majetku, prírode či životnom prostredí. Nahliadnuc na nami naznačený scenár však rešpektovanie uvedenej zákonnej požiadavky vysloviť nemožno. U zamestnancov vykonávajúcich činnosť v spoločnosti využívajúcej popísané zariadenia sa totiž dá prezumovať vedomosť o dôsledkoch, ktoré sa spájajú s prerušením ich obsluhy či činnosti. Povedané inými slovami, prípad, keď zamestnanci aj napriek uvedenej skutočnosti pristúpia k hromadnému štrajku, možno posúdiť ako porušenie ustanovenia § 415 Občianskeho zákonníka, a teda takýto štrajk možno posúdiť ako štrajk vykazujúci atribút nezákonnosti jeho vykonania.

Na podklade uvedeného si dovoľujeme vysloviť konštatovanie, že možnosť vyhodnotenia štrajkového konania ako konania naplňajúceho znaky trestného činu všeobecného ohrozenia je možnosťou reálnou, no zároveň značne limitovanou. Daný scenár totiž síce nemožno absolútne vylúčiť, no, na strane druhej, prípad, v rámci ktorého by bolo konanie štrajkujúcich kvalifikovateľné ako trestný čin všeobecného ohrozenia zo strany príslušných orgánov činných v trestnom konaní, a nielen zo strany zamestnávateľa, možno označiť priam za raritný a atypický. K uvedenej kvalifikácii štrajkového konania pristupujú totiž väčšmi samotní zamestnávateľa, pričom takýto postup vzbudzuje skôr dojem akéhosi zastrašenia zamestnancov smerujúceho k zrušeniu ohláseného štrajku, ako dojem

reálnej uplatniteľnosti predmetnej kvalifikácie v rámci trestného konania.

### **Vyvodenie zodpovednosti za trestnoprávne dôsledky vykonaného štrajku**

Zo všetkých formulovaných problémov trestnoprávnej povahy, ktoré súvisia s výkonom štrajkového práva, najspornejšiu povahu vykazuje problém označený na poslednom mieste vyššie načrtnutého výpočtu. Ide o problém identifikácie konkrétneho subjektu, ktorý bude niesť trestnú zodpovednosť za trestnoprávne dôsledky vykonaného štrajku. V danej súvislosti je vhodné na prvom mieste poukázať na skutočnosť, že v prípade vzniku škody zamestnávateľovi pri neposkytnutí nevyhnutnej súčinnosti, ktorá by spočívala práve v tom, že by nebola prerušená či pozastavená prevádzka tých úsekov a zariadení, ktorá by mohla spôsobiť škodu (prípadne aj ohroziť životy a zdravie), a zamestnanci na týchto úsekoch by neštrajkovali, ale pracovali, vzniká polemika, kto je zodpovedný za škodu – každý zamestnanec, ktorý mal pracovať a štrajkoval, alebo odborová organizácia, ktorej príslušný orgán vyhlásil štrajk? Ak by sme brali do úvahy súkromnoprávny charakter pracovnoprávnych vzťahov a vychádzali zo Zákona o kolektívnom vyjednávaní, zodpovednostným subjektom by mala byť odborová organizácia ako subjekt práva a účastník kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.

Pokiaľ však zoberieme do úvahy, že dôsledkom vykonávaného štrajku môže byť, na úrovni hypotetickej, nielen vyvolanie vzniku škody materiálneho charakteru, ale tiež spôsobenie smrti či ťažkej ujmy na zdraví, tak, ako to vyplýva z analýzy trestnoprávneho problému formulovaného ako druhého v poradí, považujeme za osobitne potrebné nahliadnuť na otázku vyvodenia zodpovednosti za následky uskutočneného štrajku aj z pohľadu trestného práva hmotného. V uvedenej súvislosti je nevyhnutné nadviazať na konštatovanie vyslovené v spojitosti s riešením druhého analyzovaného problému, konkrétne konštatovanie, v zmysle ktorého nie je možné prisúdiť atribút zákonnosti takému štrajku, v rámci ktorého štrajkujúci zamestnanci disponujú vedomosťou o potrebe nepretržitého obsluhovania technických zariadení umiestnených v priestoroch zamestnávateľa. V prípade, že by štrajkové konanie mohlo viesť k spôsobeniu materiálnej škody, respektíve škody vo forme smrti či ublíženia na zdraví, vzniká zákonite problém s označením konkrétneho jednotlivca, vo vzťahu ku ktorému by bolo možné v zmysle príslušných noriem trestné-

ho práva vyvodit' trestnoprávnú zodpovednosť a začať trestné stíhanie za spáchanie trestného činu všeobecného ohrozenia.

V naznačenej súvislosti je potrebné prvorado uviesť, že vykonanie trestnoprávneho náhľadu na štrajkové konanie vykazuje atribút značnej zložitosti. Problematickým, a de facto až nereálnym je označenie konkrétneho jednotlivca, ktorému by bolo možné pripísať trestnoprávnú zodpovednosť za dôsledok konania, na ktorom sa fakticky podieľalo niekoľko osôb. Domnievame sa preto, že vyvodenie individuálnej trestnej zodpovednosti za následky nezákonne vykonaného štrajku do úvahy neprichádza. Z uvedeného konštatovania však nemožno vyvodit' záver o absolútnej beztrestnosti konania, ktoré napĺňa znaky skutkovej podstaty trestného činu všeobecného ohrozenia. Na realizácii štrajku sa totiž nepodieľajú iba štrajkujúci zamestnanci, ale zásadnú rolu v tomto ohľade zohráva tiež odborová organizácia, čo bolo zdôraznené v časti príspevku venovanej pracovnoprávnym aspektom výkonu štrajku. Odborovú organizáciu je pritom potrebné v zmysle ustanovenia § 9a Zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov chápať ako právnickú osobu. Práve tento charakter odborovej organizácie je osobitne zásadný v kontexte vyvodzovania zodpovednosti za trestnoprávne dôsledky štrajku. Dňa 1. júla 2016 totiž nadobudol účinnosť zákon, ktorý na území Slovenskej republiky zavádza inštitút priamej trestnej zodpovednosti právnických osôb, konkrétne Zákon č. 96/2016 Z.z. o trestnej zodpovednosti právnických osôb a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej iba „Zákon o trestnej zodpovednosti právnických osôb“). Predmetný inštitút spôsobil prelomenie zásady individuálnej trestnej zodpovednosti doposiaľ uplatňovanej vo sfére slovenského trestného práva, v zmysle ktorej páchatel'om trestného činu mohla byť výlučne osoba fyzická. Zákon o trestnej zodpovednosti právnických osôb pozmenil v tomto smere zásadným spôsobom ustanovenie § 19 ods. 2 Trestného zákona. Predmetné pozmenenie spočíva v doplnení § 19 ods. 2 o právnickú osobu ako páchatel'a trestného činu, samozrejme, za predpokladu splnenia podmienok špecifikovaných Zákonom o trestnej zodpovednosti právnických osôb. V danej súvislosti je však potrebné zdôrazniť, že predmetný zákon nevychádza zo zodpovednosti právnickej osoby za všetky trestné činy, ako tomu bolo v prípade pôvodne vypracovaného návrhu zákona. Aktuálne platný zákon uvádza taxatívny výpočet trestných činov upravených v osobitnej časti Trestného zákona, v prípade spáchania ktorých možno hovoriť o vzniku trestnej zodpovednosti na strane dotknutej právnickej osoby. Presnejšie povedané, ide o taxatívny výpočet 57 trest-

ných činov, ktorý je obsiahnutý v ustanovení § 3 daného zákona. Pokiaľ ide o trestný čin relevantný pre nami načrtnutý a riešený prípad nezákonne vykonaného štrajku, teda o trestný čin všeobecného ohrozenia, v súvislosti s predmetným výpočtom je potrebné konštatovať zaradenie uvedeného trestného činu do jeho rámca. Povedané inými slovami, právnická osoba, odborovú organizáciu nevynímajúc, je spôsobilá niest' trestnú zodpovednosť za spáchanie trestného činu všeobecného ohrozenia.

V uvedenej súvislosti však vzniká na prvý pohľad nepatrný, no pomerne zásadný problém dotýkajúci sa naplnenia skutkovej podstaty predmetného trestného činu. Podľa ustálenej súdnej praxe totiž možno hovoriť o všeobecnom ohrození len vtedy, pokiaľ je do nebezpečenstva smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví vydaných najmenej sedem osôb. Na podklade uvedenej informácie tak zákonite vyvstáva problém, pokiaľ príde ku vzniku takej situácie, kedy na mieste určitej tragickej udalosti bude vykonávať práce menej ako sedem osôb, teda napríklad osôb šesť, z ktorých jedna bude následkom konkrétnej udalosti (napríklad výbuchu zariadenia v továrni) usmrtená. Vychádzajúc z právneho názoru plynúceho z ustálenej súdnej praxe musíme konštatovať, že takéto konanie nebude naplňovať znaky skutkovej podstaty trestného činu všeobecného ohrozenia, a súčasne nebude možné vo vzťahu k príslušnej odborovej organizácii vyvodit' ani trestnú zodpovednosť za trestný čin usmrtenia, a to z dôvodu jeho nezaradenia do vyššie spomenutého výpočtu trestných činov, obsiahnutého v Zákone o trestnej zodpovednosti právnických osôb. Povedané inými slovami, naznačený scenár by de facto viedol k nemožnosti vyvodenia akejkoľvek trestnej zodpovednosti, a to aj napriek zásadnosti dôsledkov z neho plynúcich. Na podklade uvedeného tak možno zhrnúť, že zavedenie trestnej zodpovednosti právnických osôb je bezpochyby potrebné vnímať ako krok zásadný a významný, no ani prostredníctvom neho nemožno pokryť všetky formy protiprávneho konania, ktoré sa môžu v jednotlivých sférach života, oblasť výkonu štrajku nevynímajúc, vyskytnúť.

Vychádzajúc zo všetkých vyššie popísaných skutočností možno v závere vysloviť konštatovanie, že v situácii nezákonne vykonaného štrajku bude nositeľom trestnoprávnej zodpovednosti za následky z neho plynúce odborová organizácia, avšak iba za predpokladu, že konanie realizované v rámci predmetného štrajku bude naplňovať všetky predpoklady predvídané Zákomom o trestnej zodpovednosti právnických osôb, primárne predpoklad v podobe možnosti jeho podradenia pod niektorú zo

skutkových podstát obsiahnutých v ustanovení § 3 tohto osobitného zákona.

## Záver

Vzhľadom na skutočnosť, že právna úprava nie je schopná (objektívne) pokryť všetky situácie, ktoré môžu nastať v každodennej aplikačnej praxi, je potrebné pri riešení problémov vychádzať z úpravy, ktorá sa v určitom kontexte dotýka predmetného problému.

V prípade vyhlásenia štrajku u zamestnávateľa v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (podobne, ako aj v prípade ústavného štrajku), kedy úplné či čiastočné zastavenie prevádzky môže spôsobiť nielen materiálne škody, ale i ujmy na živote, zdraví zamestnancov, Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje všeobecnú povinnosť participácie odborového orgánu, spočívajúcu jednak v informačnej povinnosti a jednak v povinnosti poskytnutia nevyhnutnej súčinnosti po celú dobu trvania štrajku pri hraničných situáciách. Cieľom príspevku bolo poukázať nielen na pracovno-právne aspekty vyhlásenia štrajku, ale upriamiť pozornosť aj na možnú trestnoprávnu rovinu realizácie práva na štrajk.

V danej súvislosti možno v závere vysloviť konštatovanie, že štrajkové konanie možno na podklade znakov preň typických subsumovať predovšetkým pod trestný čin všeobecného ohrozenia. Na strane druhej je však potrebné uviesť, že možnosť vyhodnotenia štrajkového konania ako konania naplňajúceho znaky predmetného trestného činu je možnosťou zásadne limitovanou. Predstava naplnenia uvedeného scenára totiž vyznieva značne nereálne, predovšetkým z dôvodu veľmi slabého využívania inštitútu trestnej zodpovednosti právnických osôb v podmienkach Slovenskej republiky.

## Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.
- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 4. aktualiz. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 814 s. ISBN 978-80-89085-95-8.
- BARANCOVÁ, H. Právna úprava štrajku vo svete. *Justičná revue*. 1991, roč. 43, č. 11, s. 32-40. ISSN 1335-6461.
- BARANCOVÁ, H. Štrajk len podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní?. *Právny obzor*. 2008, roč. 91, č. 2, s. 94-108. ISSN 0032-6984.



- ČENTĚŠ, J. et al. *Trestný zákon: Veľký komentár*. 1. vyd. Bratislava: Eurokódex. 2013. 880 s. ISBN 978-80-8155-020-1.
- ČIČ, M. et al. *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. 1. vyd. Martin: Matica slovenská, 1997. 598 s. ISBN 80-7090-444-5.
- DRGONEC, J. Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky. *Justičná revue*. 2007, roč. 59, č. 6-7, s. 759-780. ISSN 1335-6461.
- GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopln. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, M. K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 1, s. 9-17. ISSN 1211-1139.
- IVOR, J. et al. *Trestné právo hmotné: Všeobecná časť*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2006. 530 s. ISBN 80-8078-099-4.
- KLÍMA, K. et al. *Komentář k Ústavě a Listině*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005. 1019 s. ISBN 80-86898-44-X.
- ĽALÍK, M. Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. *Podnikateľ a právo*. 2003, č. 6, s. 8. ISSN 1336-0280.
- OLŠOVSKÁ, A. a I. HODÁLOVÁ. Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In: P. KANDALEC, L. KYNCL, M. RADVAN, et al. eds. *Days of Public Law/Dny veřejného práva* [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2007, s. 140-150 [cit. 2016-11-30]. ISBN 978-80-210-4430-2. Dostupné na: [https://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/Souhrn\\_Final.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/Days-of-public-law/files/pdf/Souhrn_Final.pdf).
- OLŠOVSKÁ, A. a M. MASLEN. Právo slobodne sa združovať na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. In: *Verejná správa: Základné práva a slobody*. 1. vyd. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015, s. 267-272. ISBN 978-83-7490-906-8.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Co 10/98* [1998-01-01].
- ŠUBRT, B. a M. KLIMŠA. Věcný záměr právní úpravy stávky v novém zákoníku práce. In: *Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů* [online]. 2002-02-11. 12 s. [cit. 2016-11-30]. Dostupné na: <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042117/>.
- ŠUBRT, B. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 17-25. ISSN 0032-6208.

TEJKAL, J. Platnosť výpovedi pri účasti na stávke nesouvisející s kolektívním vyjednávaním. *Práce a mzda*. 2003, roč. 51, č. 6, s. 21-22. ISSN 0032-6208.

TOMAN, J., M. ŠVEC a S. SCHUSZTEKOVÁ. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

*Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.*

*Zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.*

*Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.*

Doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
aolsovska@gmail.com

JUDr. Eva Szabová, PhD.

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
eva.szabova@truni.sk