

Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku

Srovnávací přehled

Zpráva 103



Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku

Srovnávací přehled

Wiebke Warneck

Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost a ochranu zdraví
při práci (ETUI-REHS)

Brusel, 2008

Tento dokument je volně ke stažení z webových stránek ETUI-REHS v anglickém, francouzském a českém jazyce, vydání v německém a italském jazyce se připravuje.

Přeloženo z angličtiny od I.L.T.S.

Brusel, 2008

© Vydavatel: ETUI-REHS aisbl, Brusel

Všechna práva vyhrazena

Tisk: ETUI-REHS Printshop, Brussels

D/2008/10.574/11

ISBN: 978-2-87452-110-2 (tištěná verze)

ISBN: 978-2-87452-111-9 (pdf verze)

Organizace ETUI-REHS využívá finanční podpory Evropského společenství. Evropské společenství nezodpovídá za použití informací z této publikace.

Obsah

Úvod	5
Srovnávací analýza	7
Glosář	13
1 Belgie	14
2 Bulharsko	16
3 Česká republika	18
4 Chorvatsko	20
5 Dánsko	22
6 Estonsko	24
7 Finsko	26
8 Francie	28
9 Irsko	30
10 Island	32
11 Itálie	34
12 Kypr	36
13 Litva	38
14 Lotyšsko	40
15 Lucembursko	42
16 Maďarsko	44
17 Malta	46
18 Německo	48
19 Nizozemsko	50
20 Norsko	52
21 Polsko	54
22 Portugalsko	56
23 Rakousko	58
24 Řecko	60
25 Rumunsko	62
26 Slovensko	64
27 Slovinsko	66
28 Španělsko	68
29 Spojené království	70
30 Švédsko	72
Seznam literatury	75

Úvod

V souvislosti s globalizací stále častěji dochází k přesunům kapitálu přes hranice států. Díky čím dál intenzivnějšímu využívání možností vnitřního trhu Evropské unie se mezinárodní transakce staly každodenní záležitostí.

Pokud chce evropské odborové hnutí čelit výzvám vyplývajícím z mobility a pohybu služeb a výroby na vnitřním trhu, pochopitelně se nabízí možnost přeshraničních kolektivních akcí v případě pracovněprávních sporů.

Kolektivní akce jsou v současné době stále úzce svázány se specifickou situací v oblasti pracovněprávních vztahů v jednotlivých státech. Jako takové se téměř výhradně řídí pravidly jednotlivých států (legislativa, kolektivní smlouvy, soudní rozhodnutí), což vede k tomu, že evropské odbory jednájí v první řadě v rámci limitů stanovených legislativou daného státu a snaží se akce v jednotlivých zemích koordinovat na mezinárodní úrovni tak, aby dosáhly celoevropského vlivu.

Za těchto podmínek je pochopitelné, že roste poptávka po informacích o tom, jaký typ kolektivní akce je možné uspořádat v souladu se specifickými pravidly jednotlivých států. Existující srovnávací studie na toto téma jsou nejméně deset let staré, takže nezahrnují nové členské státy. Cílem této publikace je shromáždit aktuální informace o pravidlech, jimiž se řídí kolektivní akce v jednotlivých státech EU.

Tento přehled však v žádném případě není vyčerpávající. Jedná se spíše o stručný popis situace v jednotlivých státech a odpovědi na otázky: Jaké typy kolektivních akcí existují v jednotlivých státech? Jsou legální? Jaká omezení či požadavky je třeba brát v úvahu při organizaci kolektivních akcí? Jaký je jejich dopad na zaměstnance v jednotlivých státech?

Naše zpráva přináší první stručnou srovnávací analýzu a je doplněna glosářem a informacemi o státním systému v 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a v Norsku.

Informace obsažené v této zprávě byly vybrány z široké škály písemných materiálů a zkontrolovány a doplněny právními experty pracujícími pro NETLEX. Kolegům za jejich rychlou a přínosnou práci děkujeme.

Wiebke Warneck

Výzkumná pracovnice ETUI-REHS

březen 2007

Srovnávací analýza

Právo na kolektivní akci je ve většině zemí *zakotveno v ústavě*. Výjimkou je Belgie, Irsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Rakousko a Spojené království. V Německu a ve Finsku se toto právo odvozuje od svobody sdružování.

Vzhledem k tomu, že v řadě zemí pro tuto oblast práva zatím neexistuje podrobná legislativa, jsou významným zdrojem pravidel *soudní rozhodnutí*. To platí pro Belgii, Dánsko, Francii, Irsko, Itálii, Lucembursko, Německo, Nizozemsko a Řecko.

V zemích EU 12 (nové členské státy) zatím neexistuje dostatečně rozsáhlý soubor soudních rozhodnutí. V těchto zemích je kolektivní akce upravena výhradně zákonem. Totéž platí pro Finsko, Island, Portugalsko, Spojené království a Španělsko. V Řecku a ve Finsku je tato oblast regulována jak zákony, tak soudními rozhodnutími. To platí do určité míry i pro Francii, zejména pokud jde o veřejný sektor.

Právní východiska pro právo na kolektivní akci				
Země	Ústava	Zákon	Soudní rozhodnutí	Kolektivní smlouva
Belgie	-	-	+	-
Bulharsko	+	+	-	-
Česká republika		+	-	-
Chorvatsko	+	+	-	-
Dánsko	+	-	+	+
Estonsko	+	+	-	-
Finsko	Není výslovně uvedeno	+		
Francie	+	+ (ve veřejném sektoru)	+	-
Irsko	+	+	-	-
Island	-	+	+	+
Itálie	+	-	+	-
Kypr	+			
Litva	+	+	-	-
Lotyšsko	+	+	-	-
Lucembursko	-	-	+	-
Maďarsko	+	+	-	-
Malta		+/-		
Německo	Není výslovně uvedeno	-	+	-
Nizozemsko	-	-	+	-
Norsko	+	-		
Polsko	+	+	-	-
Portugalsko	+	+		
Rakousko	-	-	-	-
Řecko	+	+	+	-
Rumunsko	+	+	-	-
Slovensko	+	+		
Slovinsko	+	+	-	-
Španělsko	+	+		
Spojené království	-	+		-
Švédsko	+	+	-	+

Regulace této oblasti pracovního práva *sociálními partnery* prostřednictvím kolektivních smluv je typická pro Dánsko, Finsko, Irsko a Švédsko.

V některých zemích – včetně Belgie, Itálie a Francie je právo na kolektivní akci považováno za *právo individuální*, zatímco jinde – v Německu, Řecku, Polsku, České republice, na Slovensku a ve Švédsku musí být vykonáváno prostřednictvím *odborů*.

Pokud jde o *různé typy kolektivních akcí*, je situace v zemích EU 27 velmi rozmanitá. Stejný typ kolektivní akce navíc není vždy označován stejným termínem. Některé typy kolektivních akcí jsou v některých právních systémech povoleny, zatímco v jiných nikoli.

Čistě politické stávky jsou ve většině zemí alespoň teoreticky zakázány. Výjimkou je Dánsko (povoleny jsou krátké politické stávky pořádané z „oprávněných důvodů“), Finsko, Irsko, Itálie a Norsko.

Solidární akce – podpora akce primárně pořádané jinými zaměstnanci - je v současné době v mnoha zemích za určitých podmínek považována za legální. Výjimku představuje Lotyšsko, Lucembursko, Nizozemsko a Spojené království. V Německu a Itálii jsou pravidla upravující právo na solidární akci poměrně složitá. Ve Španělsku je legálnost těchto akcí posuzována případ od případu.

Navádění ke stávce (picketing), je v tomto přehledu chápáno pouze jako slovní přesvědčování. V této formě je legální ve všech zemích, jejichž systém tuto metodu zmiňuje, s výjimkou Francie. Fyzické násilí je naopak ve všech zemích zakázáno.

Bojkot je povolen v Dánsku, Nizozemsku, Norsku, Portugalsku a Švédsku, *blokády* jsou povoleny v Dánsku, Finsku, Norsku a Švédsku.

Zpomalení práce (go-slow), je za legální formu kolektivní akce považováno ve Finsku, Německu, Řecku, Irsku, Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku, Norsku, Portugalsku, Švédsku a Spojeném království. V Belgii, Dánsku a ve Francii je zakázáno.

Práce podle smlouvy (work-to-rule) je nelegální v Dánsku, Francii a Norsku, ale lze ji použít na Kypru, ve Finsku, Německu, Řecku, Maďarsku, Irsku, Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku, Španělsku, ve Švédsku a Spojeném království.

Výstražná stávka je povolena v Bulharsku, na Kypru, v Estonsku, Německu, Maďarsku, Litvě, Polsku a Rumunsku. Ve většině z těchto zemích je omezena povolená doba trvání tohoto typu akcí.

Velmi specifická je situace v Irsku a Spojeném království, kde jsou kolektivní akce v zásadě nelegální, ale vzhledem k tomu, že za určitých okolností lze uplatnit ustanovení o imunitě, jsou dané typy akcí považovány za legální.

*Mezinárodní sekundární akce*¹ jsou považovány za legální v Belgii, v Irsku, Itálii, Lucembursku, Norsku, Řecku (za určitých podmínek) a ve Švédsku. Ve většině zemí musí být splněna podmínka, že primární akce probíhající v zahraničí musí být legální.

¹ Detaily viz Clauwaert 2002 a Aaltonen 1999.

Typy kolektivních akcí								
Země	Blokáda	Bojkot	Zpomalení výroby	Práce podle smlouvy	Navádění ke stávce	Politická	Solidární	Výstražná
Belgie			-		+	+/-	+	
Bulharsko					+	-	+	+
Česká republika					+		+	
Chorvatsko							+	
Dánsko	+	+	-	-	+	+/-	+	
Estonsko							+(3 dny)	+(1 hod)
Finsko	+		+	+		+	+	
Francie	-		-	-	-	-	+	
Irsko			+	+	+	+	+	
Itálie					+	+	+/-	
Kypr				+			+	+
Litva								+(2 hod)
Lotyšsko						-	-	
Lucembursko			+	+	+		-	
Maďarsko				+	+	-	+	+(2 hod)
Malta			+	+	+		+	
Německo	-		+	+	+	-	+/-	+
Nizozemsko	+	+	+	+		-	-	
Norsko	+	+	+	-	+	+	+	
Polsko							+(1/2 dne)	+
Portugalsko		+	+		+		+	
Rakousko								
Řecko			+	+		-	+	
Rumunsko						-	+	+(2 hod)
Slovensko					+		+	
Slovinsko						-		
Španělsko							+/-	
Spojené království			+	+	+	-	-	
Švédsko	+	+	+	+			+	

Omezení práva na kolektivní akci existují ve všech zkoumaných zemích. Patří mezi ně například povinnost zdržet se kolektivní akce, povinnost usilovat o smírné řešení sporů před zahájením kolektivní akce nebo povinnost poskytovat služby v minimálním rozsahu v některých sektorech. Některé skupiny zaměstnanců – např. státní úředníci nebo příslušníci ozbrojených složek – mohou být z práva na kolektivní akci zcela vyňaty, někde musí být kolektivní akce přiměřená nebo použita jako krajní řešení, může existovat povinnost akci oznámit v určené lhůtě nebo může být podmíněna hlasováním o stávce.

Omezení práva na kolektivní akci						
Země	Povinnost zdržet se kolektivní akce	Procesní požadavky		Stávkokazi	Řešení sporů	Krajní řešení
		Oznamovací lhůta	Hlasování			
Belgie	+ nelze právně vymáhat					
Bulharsko		+	+	+	+	+
Česká republika	+	+	+		+	+
Chorvatsko		+		+	+	+
Dánsko	+	+ (ks)	+ (ks)		+	
Estonsko		+	+	+		+
Finsko	+	+				
Francie	-	+ (veřejný sektor)		+		+
Irsko	+	+	+		+	
Island		+	+			
Itálie	+				+	
Kypr		+ (prodloužení ks)				
Litva	+	+	+	+	+	+
Lotyšsko	+	+	+		+	
Lucembursko	+			+	+	+
Maďarsko						+
Malta					+	
Německo	+	-	+ (o)	+		+
Nizozemsko	+	+/-	+ (o)	+		+
Norsko	+	+	-		+	
Polsko		+	+		+	
Portugalsko	+	+	+(pokud není organizována odbory)			
Rakousko	+					+
Řecko	+	+	+			
Rumunsko	+		+		+	
Slovensko	+	+	+	+		+
Slovinsko		+	+		+	
Španělsko	+	+				
Spojené království		+	+			
Švédsko	+	+				

ks: kolektivní smlouva

o: odbory

Téměř ve všech právních systémech regulujících pracovněprávní vztahy – s výjimkou Francie - najdeme **povinnost zdržet se kolektivní akce** vyplývající z kolektivních smluv, která zakazuje stávkou v době platnosti kolektivní smlouvy.

Procesní požadavky najdeme v zákonech nebo v kolektivních smlouvách a nejčastěji se týkají oznamovací lhůty, povinnosti hlasování před stávkou a smířčího řízení.

Povinné **oznamovací lhůty** jsou v různých zemích různě dlouhé, pohybují s v rozmezí od 24 hodin až po 7 až 14 dní.

Povinnost **hlasování** může být zakotvena v legislativě nebo, jako například v Dánsku, v kolektivní smlouvě. Také může být zakotvena ve stanovách odborů, jako je tomu například v Německu nebo v Nizozemsku.

Nějaká forma **smírného řešení sporu**² je před zahájením kolektivní akce vyžadována v Bulharsku, České republice, Dánsku, Chorvatsku, na Islandu, v Itálii, Litvě, Lotyšsku, Lucembursku, Maďarsku, na Maltě, v Norsku, Polsku, Rumunsku a Slovinsku.

V žádné ze zemí, jejichž systém zmiňuje **stávkokazy**, je není možné v žádném případě použít jako náhradu za stávkující zaměstnance.

V několika zemích je možné **kolektivní akci o určitý časový úsek odložit**. Tato možnost existuje v Estonsku, ve Finsku, v Norsku, Španělsku a Švédsku. Odklad může provést vláda, Ministerstvo práce nebo parlament, v závislosti na předpisech platných v daném státě. Doba, o kterou lze akci odložit, se pohybuje od 14 dní ve Švédsku a Finsku po 1 měsíc v Estonsku.

Ve většině zemích EU není přerušování práce kvůli účasti na kolektivní akci považováno za **porušení pracovní smlouvy**. Ve skutečnosti je smlouva pozastavena, stejně jako dvě hlavní povinnosti z ní vyplývající, tj. pracovat a pobírat za práci mzdu. Účast na kolektivní akci je považována za porušení pracovní smlouvy v Dánsku, Irsku, Rakousku a Spojeném království.

Nelegální stávka může být důvodem k propuštění zaměstnanců, kteří se akce zúčastnili, nebo může znamenat povinnost zaplatit náhradu škody (pro odbory, jednotlivce nebo obojí).

² Více viz Düvel *et al.* 2004.

Glosář

Tento glosář je pouze orientační a byl sestaven s vědomím, že neexistuje jednotná definice, která by vymezovala všechny situace, které mohou nastat v zemích EU 27 a dalších, a že ne ve všech zemích jsou tytéž termíny používány pro stejný typ akce.

Blokáda – přerušení práce ve společnosti, jíž se daný spor týká.

Bojkot – odmítání zaměstnání u určitého zaměstnavatele.

Částečná stávka – nepracují pouze některé skupiny zaměstnanců v podniku.

Divoká stávka (wildcat strike) – stávka, která není organizována obory, v zemích, kde je právo na kolektivní akci vyhrazeno odborům.

Hlasování o stávce – hlasování zaměstnanců o tom, zda zahájit stávku.

Navádění ke stávce – stávkující se před budovou společnosti snaží přesvědčit ostatní zaměstnance, aby přestali pracovat a připojili se ke stávce.

Okupační stávka – zaměstnanci zaberou prostory zaměstnavatele nebo jejich část. Při této akci může výroba plně nebo částečně pokračovat.

Oznámení stávky – formální oznámení podané skupinou zaměstnanců zaměstnavateli nebo příslušnému státnímu orgánu o tom, že k určitému datu bude zahájena stávka.

Podpora při stávce – částka, kterou odbory vyplácejí stávkujícím členům jako finanční podporu během stávky.

Politická stávka – je namířena proti vládě a zpravidla se týká záležitostí, které nesouvisejí s pracovněprávními vztahy.

Povinnost zdržet se kolektivní akce – pokud je v platnosti kolektivní smlouva, přistupující strany se zavazují po dobu platnosti smlouvy nepřistupovat ke kolektivní akci.

Práce podle smlouvy – zaměstnanci se přesně drží popisu práce uvedeného v pracovní smlouvě.

Rotující stávka – stávka organizovaná tak, že v každém okamžiku stávkuje pouze skupina zaměstnanců a skupiny se střídají.

Selektivní stávka – je zaměřena pouze na část určitého odvětví či společnosti.

Solidární akce – společné přerušení práce zaměstnanci zaměstnavatele A s cílem podpořit stávkující zaměstnance zaměstnavatele B nebo na zaměstnavatele B vyvinout nepřímý tlak.

Stávka – společné a trvalé odmítání zaměstnanců vykonávat práci.

Stávkokazi – zaměstnanci najímaní během stávky primárně za účelem jejího potlačení stávky.

Střídavá stávka – stávka organizovaná v krátkých časových úsecích po určité období.

Výstražná stávka – krátká stávka organizovaná před zahájením skutečné kolektivní akce.

Zpomalení práce (go-slow) – zpomalení pracovního tempa.

1. Belgie

Právní východiska

Právo na stávku v Belgii neupravuje žádný zákon, ale je zakotveno v soudních rozhodnutích. V roce 1981 belgický Nejvyšší soud rozhodl, že zaměstnanec má v případě stávky právo nevykonávat práci stanovenou v pracovní smlouvě. Účast ve stávce proto sama o sobě není protizákonná. Právo na stávku je chápáno jako individuální právo, což znamená, že stávkující se mohou účastnit i stávek, které nebyly schváleny odborovým svazem. Stávkující zaměstnanec vykonává své právo na svobodu sdružování a jeho čin je proto považován za oprávněné přerušení pracovní smlouvy.

Právo na stávku je považováno za jedno ze základních lidských práv a případné důsledky jsou upraveny legislativou.

Definice:

Stávka není v belgickém právním systému přesně definována. Stávka znamená dočasné a obvykle kolektivní zastavení práce s určitým cílem.

Definice stávky implikuje podmínky, které musí být splněny:

- zastavení práce (práce, kterou jsou zaměstnanci povinni vykonávat podle občanského práva nebo podle pracovní smlouvy)
- cílem musí být vyvíjení tlaku na zaměstnavatele nebo na třetí stranu. Stávka nemusí být zaměřena výhradně proti zaměstnavateli. Důvod stávky může být rozšířen na celé průmyslové odvětví nebo na ekonomické a průmyslové plánování státu.

Typy kolektivních akcí:

V Belgii jsou přípustné primární i sekundární stávky. Čistě politické stávky povoleny nejsou.

- stávka: týká se mezd a pracovních podmínek v určité společnosti, odvětví nebo v celém soukromém sektoru
- solidární stávka
- politická stávka: zaměřená proti vládě Belgie nebo jiné země; pokud nesouvisí s pracovníprávními otázkami, je nelegální, pokud ano, je legální
- navádění ke stávce: je legální, pokud probíhá klidnou formou a nezahrnuje např. fyzické bránění vstupu na pracoviště
- spontánní stávka: pokud byla porušena povinnost zdržet se kolektivní akce (nemusí být vždy nelegální)
- protestní pokračování v práci/obsazení: zaměstnanci obsadí prostory zaměstnavatele nebo jejich část, tato forma může znamenat částečné nebo úplné pokračování výroby.
- účast veškeré pracovní síly
- účast části pracovní síly
- nepřerušovaná stávka
- přerušovaná stávka

- práce podle smlouvy (nelegální)
- zpomalení výroby (nelegální)

Poslední dva typy jsou nelegální, protože je povoleno pouze úplné přerušení práce.

Omezení:

Pokud kolektivní smlouva obsahuje povinnost zdržet se kolektivní akce, musí být tato povinnost respektována. I v tomto případě je však povinnost zdržet se kolektivní akce právně vymahatelná pouze do určité míry, protože na odborech nelze vymáhat odpovědnost za škodu. To je dáno skutečností, že odbory nemají právní subjektivitu a tudíž proti nim nemůže být vedeno soudní řízení pro porušení podmínek. Ustanovení o povinnosti zdržet se kolektivní akce je proto založeno pouze na důvěře.

Zákon stanoví, že při výkonu práva na stávkou musí být chráněn majetek a vybavení společnosti. I v případě stávkou musí být poskytovány nezbytné veřejné služby a musí být vykonávána pohotovostní činnost.

Společná komise (složená ze zástupců zaměstnavatelů a odborů) rozhodne, které dodávky a služby musí být zachovány v případě stávkou nebo výluky a jakým způsobem budou zajišťovány. Soudní rozhodnutí z roku 1999 výslovně stanoví, že právo na stávkou musí být v rovnováze s ostatními legitimními právy a zájmy společnosti v širším slova smyslu.

Několik soudních postupů výkon práva na stávkou omezuje, protože se týkají samotné stávkou a jejich nezákonných důsledků a mohou stávkou zakázat. Taková rozhodnutí jsou vydávána obecnými soudy, nikoli soudy pracovními.

Důsledky:

Podle soudních rozhodnutí znamená stávkou pouze přerušení pracovní smlouvy. Proto není účast na stávce porušením smlouvy.

Stávkující zaměstnanci nemají právo na odměnu, ale odborový svaz jim může vyplácet podporu ve stávce.

Vzhledem k tomu, že odbory nemají právní subjektivitu, v případě nezákonné stávkou proti nim v principu nelze použít žádný opravný prostředek. Individuální zaměstnanci, kteří se účastní nezákonné stávkou, se dopouštějí nezákonného jednání, které může být důvodem k propuštění, a mohou být povoláni k odpovědnosti za škodu způsobenou stávkou.

Mezinárodní spory:

Belgičtí zaměstnanci mají velmi široké možnosti pro organizaci mezinárodních sekundárních stávek, protože sekundární akce jsou v Belgii obecně považovány za legální. Pro odbory podporující stávkující mimo Belgii proto existuje jen málo omezení.

Nelegálnost primární akce nemá žádný vliv na legálnost akce sekundární.

2. Bulharsko

Právní základ:

Právo na stávkou je zakotveno v článku 50 bulharské ústavy: „*Pracovníci a zaměstnanci mají právo stávkovat za účelem obrany svých kolektivních ekonomických a sociálních zájmů. Toto právo bude vykonáváno v souladu s zákonem stanovenými podmínkami a procesy.*“ Řídí se zákonem o narovnání kolektivních pracovních sporů.

Definice:

Stávka je definována jako spor mezi zaměstnanci a zaměstnavateli týkající se pracovních - právních vztahů, sociálního zabezpečení a životního standardu. Definice se vztahuje také na spory ohledně uzavírání nebo plnění kolektivní smlouvy.

Právo na stávkou není omezeno pouze na odborové organizace. Stávkovat mohou i skupiny zaměstnanců.

Typy kolektivních akcí:

- symbolická stávka
- výstražná stávka
- solidární stávka
- navádění ke stávce (pokud se jedná o nenásilné přesvědčování)
- politická stávka (nelegální)

Omezení:

Podle zákona o narovnání kolektivních pracovních sporů se právo na stávkou vztahuje na všechna ekonomická odvětví, ale zúčastněné strany jsou povinny nejméně tři dny předem uzavřít písemnou dohodu.

Dohoda musí obsahovat ujednání, že zaměstnanci a zaměstnavatelé v průběhu stávky zajistí podmínky pro výkon činností, jejichž zastavení by mohlo ohrozit následující oblasti nebo na nich způsobit nenapravitelné škody:

- život a zdraví lidí, kteří akutně potřebují lékařskou péči nebo byli hospitalizováni za účelem léčby;
- výroba, distribuce a dodávka plynu, elektřiny a tepla, veřejné a dopravní služby, rozhlasové a televizní vysílání a telekomunikační služby;
- veřejný nebo soukromý majetek nebo životní prostředí;
- veřejný pořádek.

V případě, že takové dohody nebylo dosaženo, může kterákoli ze stran podat k Národnímu úřadu pro smířování a arbitráž žádost o vyřešení sporu jedním rozhodcem nebo arbitrážní komisí.

Před zahájením stávky musí být vyčerpány všechny vyjednávací prostředky, stávka je krajním řešením. Aby byla stávka legální, musí být splněna řada podmínek. Musí proběhnout hlasování, ve kterém se pro stávkou musí vyslovit prostá většina zaměstnanců dané společnosti. Zaměstnavatel musí nejpozději sedm dní před zahájením stávky obdržet

písemné oznámení, i když toto ustanovení neplatí v případě stávky výstražné. Stávkující zaměstnanci musí být během stávky přítomni na pracovišti. Nejpozději tři dny před zahájením stávky se strany musí písemně dohodnout na rozsahu minimálních služeb, které budou poskytovány.

Státní zaměstnanci v Bulharsku se mohou účastnit pouze symbolických stávek.

Důsledky:

Stávkující zaměstnanci nedostávají plat, ale je za ně placeno pojistné na sociální zabezpečení a jsou chráněni před propuštěním.

3. Česká republika

Právní základ:

Stávky jsou upraveny v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod a v zákoně č. 2/1991 o kolektivním vyjednávání.

Definice:

Stávka je částečné nebo úplné přerušení práce ze strany zaměstnanců. Solidární stávka je definována jako akce na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících v rámci sporu, který se týká uzavření jiné kolektivní smlouvy.

Typy kolektivních akcí:

- solidární stávka (pokud se primární akce týká uzavření kolektivní smlouvy; může být nelegální, pokud postižený zaměstnavatel nemůže výsledek primárního sporu nijak ovlivnit)
- navádění ke stávce (pokud není použito fyzické násilí)

Omezení:

Kolektivní spor se musí týkat uzavření kolektivní smlouvy. Stávka není legálním způsobem vyvíjení tlaku za účelem plnění již platných kolektivních smluv. Stávky, které se týkají jiných záležitostí, než je kolektivní vyjednávání, jsou zákonné, ale zákon je nijak neupravuje.

Stávka je pouze krajním řešením v případě sporů ohledně uzavření kolektivní smlouvy, může být zahájena pouze poté, co proběhlo vyjednávací a arbitrážní řízení. Stávku může svolat pouze odborová organizace.

Stávka musí být oznámena tři dny předem s uvedením data zahájení, cíle stávky, počtu zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní a seznamu pracovišť, které v době stávky nebudou v provozu. Pro hlasování o stávce legislativa vyžaduje 50% kvórum, přičemž pro vyhlášení stávky musí hlasovat dvě třetiny. To znamená, že se stávkou musí souhlasit nejméně jedna třetina zaměstnanců, jichž se týká kolektivní smlouva.

Stávka je nelegální v následujících případech:

- nepředcházel jí formální návrh kolektivní smlouvy a pokus o řízení před zprostředkovatelem (není nutné v případě solidární stávky)
- nebyla dodržena povinnost zdržet se kolektivní akce
- stávka byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem
- stávka nemá podporu jedné třetiny zaměstnanců, kterých se týká daná kolektivní smlouva (viz výše)
- nebyly dodrženy podmínky pro oznámení

Některým profesím a pracovištím zákon o kolektivním vyjednávání stávku zakazuje. Patří mezi ně:

- zdravotnická zařízení a zařízení sociální péče, ve kterých by stávka nebo výluka mohla vést k ohrožení života nebo zdraví;
- zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren;
- zaměstnanci při obsluze zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů;
- příslušníci sborů požární ochrany a členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště;
- zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku;
- zaměstnanci pracující v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření;
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů.

Důsledky:

Zaměstnanec nesmí být z důvodu své účasti ve stávce propuštěn.

Účast v nezákonné stávce je posuzována jako nepovolená absence.

Účastníkům na stávce nepřísluší mzda ani nemocenská (pokud v ustanoveních o nemocenském pojištění není uvedeno, že se dávky nemocenského pojištění vztahují i na účastníky stávky) V případě výluky přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku. Pro účely důchodového zabezpečení se účast na stávce nebo doba výluky považuje za dobu řádného výkonu práce.

4. Chorvatsko

Právní základ:

Právo na stávkou je zakotveno v chorvatské ústavě a upraveno zákoníkem práce a dalšími zvláštními zákony.

Definice:

Odborové svazy nebo jejich konfederace jsou oprávněny svolat stávkou za účelem ochrany či vymáhání ekonomických a sociálních zájmů svých členů nebo v případě nevyplácení mezd (pokud mzdy nebyly vyplaceny do třiceti dnů od data splatnosti).

Stávkou lze svolat také v souvislosti s podpisem nebo implementací kolektivní smlouvy.

Typy kolektivních akcí:

Solidární stávkou: povolena, musí být oznámena zaměstnavateli, u kterého je organizována. Poté může být zahájena bez vyjednávání.

Omezení:

Stávkou musí být písemně oznámena s uvedením důvodu, místa, data a času zahájení. Před zahájením stávkou musí proběhnout řízení za účelem urovnání sporu.

Na návrh zaměstnavatele jsou ve spolupráci s odborovým svazem připravena a schválena pravidla pro zachování výroby a nezbytných činností, které během stávkou či výluky nesmějí být přerušeny.

V ozbrojených a policejních složkách, ve zdravotnictví, na chorvatských železnicích a poštách a v telekomunikačním sektoru je právo na stávkou na základě ústavy omezeno zvláštními zákony.

Důsledky:

Účast na stávkou není porušením pracovní smlouvy. Za předpokladu, že stávkou probíhá v souladu se zákonem, jsou zaměstnanci chráněni před diskriminací, která by vyplývala z organizování stávkou nebo účasti na stávkou, kolektivními smlouvami a odborovými pravidly.

Zaměstnanci mohou být za účast na stávkou propuštěni, pokud byla stávkou nelegální nebo pokud se během stávkou dopustili závažného porušení pracovní smlouvy. Zaměstnanci nemohou být k účasti na kolektivní akci žádným způsobem nuceni. Během stávkou může být zaměstnancům snížen plat.

5. Dánsko

Dánský trh práce je regulován smlouvami uzavíranými mezi sociálními partnery. Právo na kolektivní akci má zásadní důležitost, protože je nástrojem k uzavření kolektivní smlouvy.

Právní základ:

Svoboda sdružování a pokojného shromažďování je zakotvena ve člancích 78 a 79 ústavy. Pravidla pro kolektivní spory jsou stanovena v závazných kolektivních smlouvách a legislativa je nijak neupravuje, což odpovídá voluntaristické tradici v oblasti průmyslových vztahů v Dánsku. Jinými slovy, stát obvykle tuto oblast nijak nereguluje a ponechává ji plně v kompetenci sociálních partnerů.

Hlavní státní zaměstnavatel a odborové organizace se dohodli na principech, podle nichž se posuzuje zákonnost kolektivních smluv. Tyto principy byly poprvé stanoveny v roce 1908 a od té doby se příliš nezměnily (hlavní smlouva byla uzavřena mezi LO a DA).

Existují však i další pravidla, která vzešla z dlouhé tradice judikatury vytvořené dánskými soudy pro pracovní právní vztahy.

V širším slova smyslu regulují právo na stávkou dva zákony upravující pracovní právní spory (zákon o soudu pro pracovní právní vztahy a zákon o zprostředkování v případě pracovní právních sporů).

Definice:

Stávka začíná v okamžiku, kdy skupina zaměstnanců přestane pracovat nebo odmítne zahájit práci. Další podmínkou je, že stávkující skupina zaměstnanců musí mít společný cíl (na jeho povaze nezáleží). Cíl stávky se obvykle týká ekonomických aspektů, ale může být i politický.

Pro Dánsko je specifické, že pokud skupina zaměstnanců podá zaměstnavateli výpověď se společným cílem, je to rovněž považováno za typ kolektivní akce.

Typy kolektivních akcí:

- všeobecná stávka
- blokáda
- bojkot
- práce podle smlouvy (nezákonná)
- zpomalení práce (nezákonné)
- střídavá stávka (nezákonná)
- nesouvislé přerušování práce
- bojkot /odmítání
- navádění ke stávce (vyvíjení morálního nátlaku)
- politická stávka (nezákonná, pokud k ní dojde v době platnosti kolektivní smlouvy , nicméně krátkodobé politické stávky z „přiměřených důvodů“ byly soudním rozhodnutím označeny za zákonné)
- solidární stávka, v Dánsku označovaná jako sekundární navádění ke stávce (secondary picketing)
- odborová organizace nebo jiné orgány v rámci jedné centrální organizace podporují primární spor tím, že nabádají své členy ke stávce nebo odmítání práce, která se týká dané společnosti. Musí být splněny následující podmínky:

- primární spor musí být zákonný
- zúčastněné odbory musí mít společný zájem
- stávka musí být vedena odpovídajícím způsobem z hlediska vlivu na primární konflikt
- musí být přiměřená

Omezení:

Musí být dodržena povinnost zdržet se kolektivní akce obsažená v kolektivní smlouvě; to je stanoveno v Rámcové smlouvě a porušení této povinnosti je sankcionováno pokutou. Proto by stávky měly být omezeny na situace, kdy se jedná o nové kolektivní smlouvě. Zároveň je však legální zahájit stávku s cílem dosáhnout kolektivní smlouvy v oblasti, která je již pokryta jinou kolektivní smlouvou.

Lze říci, že zákonná kolektivní akce musí splňovat určitá kritéria, jako například:

- všechny pokusy o řízení před zprostředkovatelem se ukáží jako neúčinné
- strana, která se stávky účastní, musí mít zákonný a přiměřený zájem o uzavření kolektivní smlouvy
- cíl stávky musí být legální
- při organizaci stávky musí být dodrženy některé postupy.

Hlavní kolektivní smlouva stanoví, že stávku musí schválit 75 % hlasujících na pravomocné schůzi organizace, která stávku vyhláší. Dále stanoví, že první oznámení stávky musí být učiněno 14 dní před jejím zahájením a druhé 7 dní před jejím zahájením.

Důsledky:

Dánsko je jednou z mála zemí, kde účast na zákonné stávce znamená ukončení pracovního poměru. Za účelem ochrany zaměstnanců před tímto dopadem smlouva uzavřená mezi asociací zaměstnavatelů a odborovou organizací při ukončení stávky většinou obsahuje ustanovení, podle kterého mají zaměstnanci opět nastoupit do práce.

Pokud je stávka zaštitěna odborovou organizací, je stávkujícím zaměstnancům vyplácena odměna ze stávkových fondů odborové organizace.

Mezinárodní spory:

Sekundární stávka a další formy stávek na podporu sporů probíhajících mimo území Dánska jsou prima facie považovány za nelegální. Aby taková stávka byla považována za legální, musí být uznáno, že stávka organizovaná v Dánsku neporušuje povinnost zdržet se kolektivní akce stanovenou v hlavní kolektivní smlouvě a že primární stávka probíhající v zahraničí je legální podle právního řádu příslušného státu.

Mezinárodní sekundární akce je navzdory ustanovení o povinnosti zdržet se kolektivní akce povolena, avšak pouze ve velice omezeném rozsahu.

- primární stávka musí být legální
- musí skutečně proběhnout
- musí existovat dostatečný společný zájem

Zákonnost či nezákonnost primární stávky je posuzována buď na základě legislativy země, ve které probíhá, nebo, v případech, kde principy zahraničního práva odporují základním principům dánského pracovního práva nebo kde je výklad obsahu zahraničního pracovního práva nemožný či velmi obtížný, na základě dánského kolektivního pracovního práva.

6. Estonsko

Právní základ:

Ústava, článek 29:

Zaměstnavatelé a zaměstnanci mohou svobodně vstupovat do organizací a asociací. Na ochranu svých práv a oprávněných zájmů mohou organizace a asociace zaměstnanců a zaměstnavatelů použít jakékoli prostředky, které nejsou zákonem zakázány. Podmínky a postupy vykonávání práva na stávkou jsou stanoveny zákonem.

A zákon o řešení kolektivních sporů (5. května 1993 ve znění pozdějších předpisů).

Definice

Článek 2, odstavec 2 výše uvedeného zákona definuje stávkou jako přerušení práce z iniciativy zaměstnanců, odborové organizace či federace zaměstnanců s cílem dosáhnout ústupků ze strany zaměstnavatele nebo asociace či federace zaměstnavatelů ve vztahu k zákonným požadavkům týkajícím se pracovněprávních otázek.

Typy kolektivních akcí:

- (primární) stávka
- solidární stávka (nanejvýš 3 dny)
- výstražná stávka (nanejvýš 1 hodina)

Solidární stávka na podporu stávkujících zaměstnanců je povolena (čl.18(2)). Možnost organizace stávky na podporu zahraničních stávkujících závisí na interpretaci zákona.

Omezení:

Stávkou musí odsouhlasit valná hromada zaměstnanců, odborová organizace nebo federace zaměstnanců.

Stávka musí být písemně oznámena druhé straně, smírčímu orgánu a příslušnému obecnímu/městskému úřadu nejméně dva týdny předem. V oznámení musí být uveden důvod stávky, čas zahájení a předpokládaný rozsah. V případě solidární stávky je oznamovací lhůta zkrácena na tři dny.

Stávky, jimž nepředcházelo vyjednávání a smírčí řízení, jsou nezákonné (článek 22), stejně jako stávky, jejichž cílem je ovlivnit činnost soudů (článek 22, odst.1). Stávka svolaná nebo organizovaná v rozporu se zákonem stanoveným postupem nebo na podporu požadavků v oblasti, která není upravena pracovněprávní legislativou nebo kolektivní smlouvou, jsou rovněž nezákonné (článek 22, odst. 3). V případě výstražné stávky není potřeba, aby proběhlo předchozí řízení před rozhodcem. Výstražná stávka musí být oznámena tři dny předem a její trvání je omezeno na jednu hodinu.

Stávka je zakázána zaměstnancům vládních a jiných státních úřadů, orgánů místní samosprávy, ozbrojených sil, soudů, příslušníkům sborů požární ochrany a členům záchranných sborů (článek 21). Státní zaměstnanci právo na stávkou nemají. V těchto případech jsou kolektivní spory řešeny zprostředkovatelem, ve smírném řízení nebo před soudem.

Vláda vytvoří seznam podniků a úřadů, které zajišťují primární potřeby obyvatel. Na těchto pracovištích musí být během stávky zachovány základní služby nebo rozsah výroby. Strany se na tomto bodě musí dohodnout. V případě, že se dohodu nepodaří uzavřít, vydá závazné rozhodnutí smírčí orgán.

Vláda může stávku na návrh veřejného smírčího orgánu jednou odložit o jeden měsíc, okresní nebo městský úřad může stávku odložit na návrh místního smírčího orgánu o dva týdny.

Vláda má právo stávku přerušit v případě přírodní katastrofy, za účelem zastavení šíření infekčního onemocnění nebo v případě nouze (článek 19, odst. 2).

Důsledky:

Účast na zákonné stávce není považována za porušení smlouvy. Stávkujícím není vyplácena mzda.

7. Finsko

Právní základ

Právo na stávkou není ve finském právním systému výslovně uznáno. Svoboda sdružování je však zakotvena v ústavě a zahrnuje právo na účast na aktivitách sdružení. Toto právo podle zavedené praxe a převažujícího názoru právníků zahrnuje právo na kolektivní vyjednávání a účast na stávce.

Stávky a výluky se řídí zákonem o kolektivních smlouvách a zákonem o zprostředkování v pracovněprávních sporech, který upravuje oznamovací povinnost a odklad stávky.

Definice:

Stávka je definována jako akce, při které všichni nebo někteří zaměstnanci přerušují práci.

Typy kolektivních akcí:

Primární a sekundární stávky mohou být organizovány z řady důvodů a v řadě forem, např.:

- stávka vsedě (sit-down)
- odmítání práce přesčas
- práce podle smlouvy
- zpomalení práce
- blokáda
- protestní pokračování v práci
- politická stávka
- solidární stávka

V případě solidární stávky nehraje roli, zda je stávkující strana vázána platnou kolektivní smlouvou či nikoli a nemusí být dodržena povinnost zdržet se kolektivní akce. To je dáno skutečností, že sekundární stávka zaměstnanců není namířena proti jejich vlastní kolektivní smlouvě ani proti zákonu o kolektivních smlouvách z roku 1946.

Sekundární stávka je však legální pouze v případě, že byla legální stávka primární.

Omezení:

Ve všech kolektivních smlouvách je obsažena povinnost zdržet se kolektivní akce, která se však nevztahuje na kolektivní akce organizované kvůli záležitostem, jež kolektivní smlouva neupravuje. Povinnost zdržet se kolektivní akce se dále nevztahuje na zaměstnavatele, pro které platí prodloužená kolektivní smlouva, aniž by byli jednou z podepisujících stran.

Solidární stávky na podporu jiných skupin zaměstnanců nepředstavují porušení povinnosti zdržet se kolektivní akce, protože cílem takové stávky není ovlivnit kolektivní smlouvu stávkujících zaměstnanců. Totéž platí pro stávku na podporu politických cílů.

Strana, která má v úmyslu zahájit stávku, musí druhé straně a státnímu smířčímu orgánu nejméně čtrnáct dní předem předložit písemné oznámení s uvedením důvodů stávky, času zahájení a rozsahu. Ministerstvo práce může plánovanou stávku o čtrnáct dní odložit,

pokud je ohrožen veřejný zájem a je potřeba další čas pro řízení před zprostředkovatelem. Tento postup je jedinou legální formou ochrany minimálních služeb v případě stávky. Solidární stávka a stávky organizované v rámci politických demonstrací těmto požadavkům nepodléhají. Podle centrální smlouvy z roku 1993 (mezi EK-SAK-STTK-AKAVA), centrální smlouvy z roku 1997 (mezi SAK-EK) a centrální smlouvy z roku 2002 (mezi STTK-EK) musí být solidární a politická stávka oznámena čtyři dny předem.

Důsledky:

Zákonná stávka není porušením žádného z výše uvedených pravidel. Ve Finsku nesou primární odpovědnost za průběh pracovněprávních vztahů samotné organizace.

Za předpokladu, že byla dodržena ustanovení dvou výše uvedených zákonů, nebo pokud byla stávka vyhlášena odborovou organizací, není účast na stávce právním důvodem k propuštění zaměstnance.

Zaměstnanci, kteří se účastní nezákonné „divoké“ stávky mohou teoreticky být propuštěni a žalováni o náhradu škody. Odborová organizace, která podpoří nezákonnou stávku nebo takové stávce nezabrání, může být potrestána pokutou a žalována o náhradu škody.

8. Francie

Právní základ:

Základní právo na stávku je zakotveno v ústavě. Zákon upravuje pouze právo na stávku ve veřejném sektoru (zákon č. 31 z července 1963). V soukromém sektoru se tato oblast řídí především judikaturou.

Definice:

Francouzský právní systém neobsahuje žádnou definici stávky. Autoři stávku většinou definují následovně: společné přerušení práce, jehož cíle souvisí se zaměstnáním nebo povoláním.

V červenci 1986 Nejvyšší soud rozhodl, že stávka organizovaná na podporu „nepřiměřených“ nebo „přehnaných“ požadavků, jejichž splnění nelze od zaměstnavatele přiměřeně očekávat, může být posuzována jako nezákonná.

Vzhledem k tomu, že právo na stávku je právem individuálním a není vyhrazeno pouze odborovým organizacím, pojem „divoká“ stávka ve francouzském právním systému neexistuje.

Typy kolektivních akcí:

- zpomalení práce nebo práce podle smlouvy (nezákonné)
- opakovaná nebo přerušovaná stávka trvající krátkou dobu
- stávka vsedě nebo okupační stávka (nezákonná)
- rotující stávka
- solidární stávka (většinou nezákonná, s výjimkou stávky v rámci jednoho podniku nebo skupiny)
- politická (nezákonná)
- navádění ke stávce (nezákonné)
- výluka (nezákonná)

Omezení:

Stávka musí mít zákonný cíl. Za zneužití stávky jsou považovány dva případy – stávka organizovaná z politických důvodů a solidární stávka. Vzhledem k tomu, že cílem politických stávek není zlepšení platových nebo pracovních podmínek, soudy rozhodly, že tyto stávky nemají charakter aktivity na podporu požadavků souvisejících se zaměstnáním nebo povoláním, ale jsou chápány jako kritika vládní politiky. To je považováno za zneužití stávky a závažné porušení zákona ze strany stávkujících. Stávky namířené proti státu jakožto zaměstnavateli jsou však povoleny.

Stávky v soukromém sektoru, organizované například na protest proti sociální a ekonomické politice, byly dlouho posuzovány jako zneužití stávky, ale v současnosti jsou považovány za oprávněné.

Solidární stávky pořádané z politických důvodů jsou automaticky považovány za zneužití stávky.

Ustanovení o povinnosti zdržet se kolektivní akce ve francouzském právním systému neexistuje. Vzhledem k tomu, že je právo na stávkou zaručeno Ústavou, kolektivní smlouva nesmí toto právo žádným způsobem omezovat.

Najímání stávkokazů je ve Francii trestné. Zákon dále zakazuje krátkodobé nebo dočasné zaměstnávání zaměstnanců za účelem nahrazení stávkujících. Je však povoleno na místa stávkujících přidělovat jiné zaměstnance, vyžadovat po nich práci přesčas nebo práci na vedlejší smlouvu.

V sektoru veřejných služeb je právo na stávkou omezeno zvláštními ustanoveními:

- stávkou mohou iniciovat pouze zastupující odborové organizace
- stávkou je nutno oznámit 5 dnů předem
- rotující stávka je zakázána

V odůvodněných případech může vláda požadovat, aby některé veřejné služby byly „v minimálním rozsahu“ poskytovány i během stávky.

Státní zaměstnanci „citlivých“ profesí právo na stávkou nemají. Patří mezi ně prefekti, soudci, příslušníci ozbrojených sil, policejních sborů, strážci ve věznicích, atd.

Důsledky:

Pracovní smlouva je během stávky přerušena. Stávkou lze za porušení smlouvy považovat pouze v případě, že se zaměstnanec dopustí závažného porušení úřední povinnosti.

Mezinárodní stávka:

Právní ustanovení o sekundárních stávkách nestanoví žádné územní hranice. Solidární stávka francouzských zaměstnanců na podporu zaměstnanců v zahraničí by byla zákonná, stejně jako solidární stávka v rámci Francie, pouze v případě, že jsou stávkující zaměstnanci zaměstnáni u stejné společnosti nebo skupiny. Primární stávka probíhající v zahraničí musí být zákonná a musí se týkat profesních nebo zaměstnaneckých záležitostí. Sekundární stávka na podporu samostatné skupiny zahraničních zaměstnanců by pravděpodobně byla považována za nezákonnou.

9. Irsko

Právo na stávku není nikde explicitně uzákoněno. Pro pochopení situace v Irsku je třeba brát v úvahu, že odborové organizace a jejich funkcionáři, kteří se účastní stávky, jednají protizákonně, ale za určitých definovaných podmínek je jim při těchto aktivitách zaručena imunita.

Právní základ:

Právní rámec tvoří zákony (zákon o průmyslových vztazích, 1990), kolektivní smlouvy a judikatura.

Definice:

Kolektivní akce (definovaná zákonem o průmyslových vztazích, 1990, § 8) je “jakákoli akce, která ovlivňuje nebo pravděpodobně ovlivní výslovné či implikované podmínky stanovené ve smlouvě a které se účastní jakýkoli počet nebo jakákoli skupina zaměstnanců s cílem přinutit zaměstnavatele, aby přijal nebo odmítl podmínky smlouvy, nebo podmínky, které smlouvu ovlivňují.”

Stávka je “přerušování práce jakýmkoli počtem nebo jakoukoli skupinou zaměstnanců nebo společně odmítnutí pokračovat v práci nebo odmítnutí pokračovat v práci pro daného zaměstnavatele na základě společné dohody jakéhokoli počtu zaměstnanců s cílem přinutit zaměstnavatele, aby přijal nebo odmítl podmínky smlouvy, nebo podmínky, které smlouvu ovlivňují.”

Typy kolektivních akcí:

- zpomalení práce
- práce podle smlouvy
- odmítání práce přes čas
- okupační stávka
- odmítání práce se stroji
- stávka vsedě
- politická stávka
- navádění ke stávce (pokud probíhá klidnou formou)

Všechny tyto typy stávek jsou nelegální. Zákon poskytuje imunitu před trestním stíháním a občanskoprávní odpovědností autorizovaným odborovým organizacím a zaměstnancům v případech, kdy je kolektivní stávka „součástí kolektivního sporu“ a byly dodrženy předepsané postupy.

V roce 1994 vydal vrchní soud rozhodnutí, ve kterém považuje sekundární stávku za zákonnou. V případě Nolan Transport (Oaklands) Ltd versus Hallgan soud potvrdil, že zákon z roku 1990 zaměstnancům povoluje účast v kolektivní akci proti jejich zaměstnavateli na podporu jiných zaměstnanců, kteří se účastní kolektivního sporu. Důvodem pro toto rozhodnutí byla definice pojmů „stávka“ a „kolektivní akce“ ve výše uvedeném zákoně.

Sekundární navádění ke stávce – probíhající v prostorách zaměstnavatele, který se sporu přímo neúčastní – je zákonné pouze pokud mají jeho účastníci vážný důvod se domnívat, že zaměstnavatel, v jehož prostorách akce probíhá, přímo pomáhal nebo pomáhá jejich vlastnímu zaměstnavateli zmařit stávku nebo kolektivní akci.

Omezení:

Výše popsaná imunita bude uplatněna pouze ve vztahu k „odborovým organizacím, které jsou v současnosti držiteli licence pro vyjednávání podle zákona o odborech z roku 1941 a členům a funkcionářům těchto odborových organizací.“

Všechny odborové organizace musí před vyhlášením, sankcionováním či podporou stávky nebo před účastí na stávce uspořádat tajné hlasování. Odborové organizace, které povinnost hlasování nedodrží, přijdou o licenci pro vyjednávání.

Stávku je nutno oznámit zaměstnavateli týden předem.

Pokud chce být určitá odborová organizace podpořena jinými organizacemi, musí s nimi svůj záměr konzultovat a sejít se s nimi na schůzce, které se zúčastní i Komise pro průmyslové vztahy Irského kongresu odborových svazů (ICTU). Pokud Komise uzná, že je všeobecná stávka oprávněná a není v rozporu s politikou Kongresu, vydá povolení k všeobecné stávce s podporou Kongresu.

Důsledky:

Jakákoli kolektivní akce je v první řadě porušením pracovní smlouvy a podle zvykového práva může vést k propuštění zaměstnance.

Propuštění zaměstnance z důvodu účasti na stávce je považováno za neoprávněné, pokud jeden nebo více jiných zaměstnanců, kteří se stávky rovněž zúčastnili, propuštění nebyli nebo, v případě že propuštění byli, byli znovu přijati.

I když účast na stávce nepřerušuje kontinuitu práce, doba, kdy zaměstnanec stávkuje, se nezapočítává do odpracované doby.

V případě zaměstnanců městských úřadů a společností dodávajících plyn, vodu a elektřinu je porušení pracovní smlouvy, které by ohrozilo lidský život nebo způsobila závažné zranění, považována za trestný čin.

V případě, že je stávka považována za nezákonnou, může zaměstnavatel získat soudní příkaz, který stávku zakáže.

Mezinárodní spory:

Stejná omezení platí jak pro mezinárodní, tak pro čistě irské spory.

10. Island

Právní základ:

Základní právo na stávku je zakotveno v ústavě. Právo odborových organizací na vyhlášení stávky vychází ze zákona č. 80/1938, který zároveň stanoví procesní pravidla, která musí být dodržena, aby stávka byla legální.

Definice:

Podle zákona o oborových organizacích a kolektivních sporech č. 80/1938 jsou odborové organizace oprávněny vyhlásit stávku za účelem prosazení svých požadavků v kolektivních sporech a za účelem ochrany svých práv, a to za dodržení podmínek a omezení stanovených zákonem.

Zákon používá obecný pojem „přerušení práce“, který označuje jak stávku organizovanou odborovými orgány, tak výlukou vyhlášenou zaměstnavatelem.

Typy kolektivních akcí:

Odborová organizace může vyhlásit stávku na podporu jiné odborové organizace (solidární stávka) pouze v případě, že je první stávka zákonná.

Tytéž obecné podmínky platí jak pro mezinárodní spory, tak pro spory probíhající v rámci země.

Omezení:

Podle článku 17 zákona č. 80/1938 není přípustné vstoupit do stávky poté, co byla kolektivní smlouva podepsána. Vyjednávající odborová organizace se vzdává svého práva na stávku, pokud jsou plně respektovány podmínky stanovené v kolektivní smlouvě. Za normálních podmínek jsou proto stávky používány jako vyjednávací prostředek pouze při prodlužování nebo při uzavírání nové kolektivní smlouvy.

Musí být splněna podmínka, že proběhly neúspěšné pokusy o smíření stran před státním zprostředkovatelem.

Rozhodnutí o vyhlášení stávky musí být přijato na základě tajného hlasování, jehož se zúčastnilo nejméně 20 % osob uvedených na hlasovacím seznamu nebo seznamu členů, a návrh musí podpořit většina hlasujících. V návrhu na vyhlášení stávky musí být jasně uveden zamýšlený cíl stávky a datum zahájení. Pro vyhlášení stávky lze využít také tajné hlasování poštou. V tomto případě je výsledek považován za platný bez ohledu na účast. Pokud se má stávky zúčastnit pouze určitá skupina členů odborové organizace nebo zaměstnanců daného pracoviště, rozhodnutí o stávce mohou přijmout ti, kterých se má stávka týkat.

Formální oznámení stávky musí být doručeno státnímu zprostředkovateli a druhé straně 7 dní předem.

Odborové organizace musí definovat omezený počet výjimek ze stávky v případě zaměstnanců poskytujících základní služby, jako jsou příslušníci policie, sborů požární ochrany, zaměstnanci pohotovostních pracovišť v nemocnicích, atd.

Vyjednávací výbor nebo oprávnění zástupci smluvních stran mohou stávku kdykoli zrušit. Tytéž strany mohou svolanou stávku jednou či vícekrát odložit, celkem nanejvýš o 28 dní, bez schválení druhou stranou, za předpokladu, že druhá strana je o odkladu stávky informována nejméně s třídním předstihem. Svolanou i probíhající stávku je možné odvolat se souhlasem obou stran.

Pokud je stávka považována za nelegální, může zaměstnavatel získat soudní zákaz stávky.

Důsledky:

Základní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy jsou během stávky pozastaveny (povinnost zaměstnance vykonávat práci a povinnost zaměstnavatele vyplácet odměnu). Účast na stávce proto není považována za porušení smlouvy. Stávkující zaměstnanci nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale mohou být podporováni odborovou organizací. Stávka, která je legálně vyhlášená odborovou organizací, je závazná jak pro členy odborové organizace, tak pro nečleny, kterých se má týkat.

11. Itálie

Právní základ:

Článek 40 italské ústavy zaručuje „právo na stávkou v rámci omezení stanovených zákony, které toto právo omezují“. Ústava uznává pouze právo zaměstnanců na přerušení práce za účelem prosazování svých zájmů (právo na výluky uznáno není). Vzhledem k tomu, že v této oblasti zatím nebyl přijat žádný zákon, je právo na stávkou interpretováno prostřednictvím judikatury.

Zákonná stávkou musí splňovat následující podmínky:

- musí chránit přímé a oprávněné společné zájmy účastníků
- cílem musí být uzavření kolektivní smlouvy
- stávkou nesmí porušovat práva a zájmy třetích osob, jako jsou například majetková práva nebo právo na práci
- zaměstnanci se pro stávkou musí rozhodnout svobodně jako skupina jednajících samostatně nebo prostřednictvím odborové organizace
- cílem nesmí být změna italské ústavy nebo svržení demokratické vlády

Definice:

Právo na stávkou je jedním z prostředků, které mohou zaměstnanci použít k odstranění překážek, které narušují jejich rovnost a plnohodnotnou účast na ekonomickém, sociálním a politickém životě země (článek 3, odstavec druhý ústavy).

Typy kolektivních akcí:

- dělená (strategická kolektivní absence zaměstnanců z práce kombinovaná s obdobími práce)
- navádění ke stávce (nenásilné)
- politická stávkou
- solidární stávkou

Vzhledem k tomu, že v italském právu je právo na stávkou považováno za individuální právo zaměstnance (které je vykonáváno kolektivně), může být primární i sekundární stávkou svolána jakoukoli skupinou zaměstnanců, odborovou organizací nebo podnikovou radou.

V roce 1986 vydal Nejvyšší soud přelomové rozhodnutí, které stanoví, že jediná zcela legální forma stávky v Itálii je všeobecná stávkou, během které po dobu určitou nebo neurčitou žádný ze zaměstnanců nepracuje. To znamená, že zaměstnanci musí pracovat v plném rozsahu nebo vůbec.

Dva hlavní typy nelegální stávky jsou teoreticky politická a solidární stávkou.

Ústavní soud však samotný princip politické stávky uznává. Zároveň však dospěl k závěru, že politická stávkou může být zakázána, pokud je jejím cílem narušit demokratický systém definovaný ústavou.

Solidární stávka je podle článku 505 trestního zákona trestným činem. Ústavní soud ve vztahu k tomuto typu stávky rozhodl (rozhodnutí č. 123 z roku 1962), že toto ustanovení je legitimní, ale zároveň dospěl k závěru, že v případě skutečného společného zájmu by tyto stávky podle trestního práva trestány být neměly.

Solidární stávka může být považována za oprávněnou, pokud je svolána na protest proti propuštění jednoho nebo více zaměstnanců určité společnosti nebo určitého průmyslového odvětví.

Omezení:

Povinnost zdržet se kolektivní akce vyplývající z kolektivní smlouvy, stejně jako požadavek smířčího řízení, musí být respektovány.

Právo na stávku obecně nemají zaměstnanci policie a armády, aby nebyla ohrožena bezpečnost státu, fyzické zdraví či majetek občanů (článek 52 ústavy).

Ostatní zaměstnanci veřejného sektoru a státní zaměstnanci právo na stávku mají.

Vyhláška č.185 z roku 1964 přísně omezuje právo na stávku v případě zaměstnanců jaderných elektráren. Zákon č. 242 z roku 1980 a zákon č. 121 z roku 1981 podobně omezuje právo na stávku u dispečerů leteckého provozu a zakazuje stávku policistům.

Stávku zaměstnanců společností poskytujících základní služby (zákon č. 146 z roku 1990) je třeba oznámit deset dní předem. Podle téhož zákona musí být v kolektivní smlouvě stanoven rozsah minimálních služeb, které musí být ve veřejném zájmu poskytovány v celé řadě sektorů.

Důsledky:

Pokud stávka probíhá v rámci pravidel stanovených zákonem nebo soudy, účast na ní v zásadě nepředstavuje porušení smlouvy, ale pozastavuje její platnost. Proto zaměstnavatel nemůže propouštět zaměstnance v průběhu stávky.

Je zakázáno nahrazovat stávkující zaměstnance jinými zaměstnanci najatými zvenčí. Zaměstnavatelé nemohou nabízet finanční odměnu zaměstnancům, kteří se stávky nezúčastní. Stejně tak dočasné najímání stávkokazů může být podle článku 28 zákoníku práce považováno za nelegální aktivitu namířenou proti odborům.

Mezinárodní spory:

Solidární stávka na podporu zaměstnanců v zahraničí je legální za předpokladu, že existuje společný záměr italských zaměstnanců a ostatních zúčastněných a že stávka v Itálii je ve všech ohledech legální (rozhodnutí Nejvyššího soudu 03/10/1979).

12. Kypr

Právní základ:

Článek 27 ústavy zaručuje právo na stávkou na Kypru:

1.) Právo na stávkou je uznáváno a jeho výkon může být regulován zákonem pouze za účelem ochrany bezpečnosti republiky, ústavního nebo veřejného pořádku nebo veřejné bezpečnosti nebo za účelem zachování dodávek a služeb, které jsou nezbytné pro život občanů nebo za účelem ochrany práv a svobod, která tato ústava zaručuje všem jednotlivcům.

2.) Členové ozbrojených sil, policejních a četnických sborů právo na stávkou nemají. Tento zákaz může být zákonem rozšířen na další státní zaměstnance.

Zákony upravující právo na stávkou mohou být uplatňovány pouze v rámci vymezeném ústavou.

Typy kolektivních akcí:

- neomezená
- výstražná
- dvacetičtyřhodinová
- přerušování práce na několik hodin
- práce podle pracovní smlouvy
- solidární

Omezení:

Pokud se spor týká prodloužení kolektivní smlouvy, musí stávkou být oznámena v předstihu 10 dnů. Pokud se týká porušení stávající smlouvy, lhůta pro oznámení se nevyžaduje.

Důsledky:

Zaměstnanec nesmí být za účast ve stávce nijak potrestán.

13. Litva

Podle litevského pracovního práva je možnost účasti v kolektivní akci relativně omezená.

Právní základ:

Článek 51 ústavy:

1. Zaměstnanci mají právo na stávku za účelem ochrany svých ekonomických a sociálních zájmů.

2. Omezení tohoto práva a podmínky a procesy pro jeho implementaci stanoví zákon.

Tímto zákonem je zákoník práce, jehož ustanovení jsou značně podrobná, dlouhá a komplikovaná.

Definice:

Kolektivní spor znamená, že nebylo dosaženo shody mezi odborovou organizací daného podniku a zaměstnavatelem nebo mezi subjekty oprávněnými uzavírat kolektivní smlouvu ohledně nastavení nebo změny pracovních, sociálních a ekonomických podmínek v průběhu vyjednávání nebo při uzavírání a implementaci kolektivní smlouvy (konflikt zájmů) v případě, že nebylo možné splnit požadavky předložené stranami v souladu s procesem stanoveným zákoníkem práce.

Typy kolektivních akcí:

- výstražná stávka (2 hodiny)

Omezení:

Stávka je povolena pouze v případě, že nedošlo k narovnání kolektivního sporu nebo k implementaci rozhodnutí přijatého v rámci sporu.

Musí být dodržena následující procesní pravidla: subjekt oprávněný k uzavření kolektivní smlouvy předá své požadavky zaměstnavateli nebo organizaci zaměstnavatelů. Zaměstnavatel nebo organizace zaměstnavatelů do sedmi dnů písemně sdělí své rozhodnutí odborové organizaci nebo podnikové radě. Pokud zaměstnavatel nebo organizace zaměstnavatelů odmítnou požadavky odborů splnit, strany kolektivního vyjednávání musí zahájit smířčí řízení nebo řízení před zprostředkovatelem.

Stávka může být vyhlášena pouze ve vztahu k požadavkům, které nebyly splněny v průběhu smířčího řízení.

Právo přijmout rozhodnutí o vyhlášení stávky (včetně stávky výstražné) má odborová organizace v souladu s postupem stanoveným v jejích pravidlech. Pokud podnik nemá fungující odborovou organizaci a pokud zaměstnanecký sněm nesvěřil funkce související se zastupováním a obhajobou zaměstnanců odborové organizaci pro příslušný obor podnikání, právo přijmout rozhodnutí o vyhlášení stávky v dané společnosti nebo její organizační složce přísluší podnikové radě.

Stávku lze vyhlásit, pokud je rozhodnutí o jejím vyhlášení přijato v tajném hlasování, tak že:

- pro hlasují 2/3 zaměstnanců podniku
- pro hlasují 2/3 zaměstnanců organizační jednotky podniku a nejméně 1/2 zaměstnanců celého podniku.

Tento požadavek je v praxi obtížné splnit.

Písemné oznámení musí být podáno nejméně 7 dní před zahájením stávky – to platí i pro stávku výstražnou. V některých odvětvích, jako jsou železnice, městská hromadná doprava, civilní letectví, komunikace, elektrické sítě, podniky s nepřetržitým provozem, atd., musí být dodržena čtrnáctidenní oznamovací lhůta.

Podle článku 81, odst. 2 zákoníku práce soud stávku prohlásí za nezákonnou, pokud jsou její cíle v rozporu s ústavou, jinými zákony, nebo pokud byl při vyhlášení stávky porušen postup a požadavky stanovené v zákoníku práce.

Zákoník práce obsahuje rovněž ustanovení o povinnosti zdržet se kolektivní akce.

Stávka je zakázána v orgánech ministerstva vnitra, obrany a bezpečnosti státu a ve zdravotnických zařízeních poskytujících první pomoc. Požadavky těchto skupin zaměstnanců řeší vláda, přičemž bere v úvahu názor tripartitní rady.

Zaměstnavatel nesmí najímat nové zaměstnance jako náhradu za stávkující s výjimkou případů, kdy není zajištěn minimální rozsah služeb.

Důsledky:

Platnost pracovní smlouvy je po dobu stávky pozastavena.

V případě nelegální stávky musí být škoda vzniklá zaměstnavateli nahrazena odborovou organizací z jejích vlastních fondů. Pokud odborová organizace nemá dostatečné prostředky k tomu, aby škodu nahradila, může zaměstnavatel na základě vlastního rozhodnutí pro tyto účely použít prostředky, které byly podle kolektivní smlouvy vyhrazeny na výplatu zaměstnaneckých bonusů, dalších zaměstnaneckých výhod a kompenzačních plateb, které nejsou stanoveny zákonem. To platí i pro nezákonné stávky a pro stávky organizované a řízené podnikovou radou.

14. Lotyšsko

Právní základ:

Článek 108 ústavy:

Zaměstnanci mají právo na kolektivní smlouvu a na stávku. Stát má povinnost chránit svobodu odborových organizací.

Základními zákony upravujícími otázku stávek jsou zákon o stávce ve znění pozdějších předpisů, který stanoví práva a povinnosti všech zúčastněných stran, postup pro kontrolu stávky, odpovědnost za porušení práva na stávku, atd., a dále zákon o kolektivních pracovních sporech. Dále existuje několik dalších zákonů, ve kterých jsou stanovena omezení práva na stávku ve vztahu k určitým kategoriím zaměstnanců.

Definice:

Stávka je dobrovolné částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci s cílem dosáhnout svých požadavků.

Typy kolektivních akcí:

- solidární stávka (nelegální, pokud se netýká uzavření nebo implementace generální smlouvy)
- politická stávka (nelegální)

Omezení:

Stávka je nelegální v následujících případech:

- nebyla dodržena povinnost zdržet se kolektivní akce
- stávka probíhá ohledně záležitostí, o kterých se strany dříve dohodly během vyjednávání o stávce.

Stávku je možné vyhlásit v následujících případech:

- smírčí komise nedospěje ke smírnému řešení
- nelze se obrátit na rozhodce
- do deseti dnů nebyly splněny procesní požadavky na alternativní řešení sporu
- zaměstnavatel poruší dohodu

Vzhledem k tomu, že stávka je krajním opatřením, musí před zahájením stávky proběhnout smírčí řízení. Zaměstnanci musí předložit své požadavky zaměstnavateli, který jim musí písemně odpovědět do tří dnů.

Rozhodnutí o stávce musí přijmout tří čtvrtinová většina na schůzi, které se účastní nejméně ¾ zaměstnanců nebo členů.

Úmysl zorganizovat stávku je nutno písemně oznámit nejméně deset dní předem zaměstnavateli, pracovní inspekci a tajemníkovi Lotyšské rady pro tripartitní spolupráci. Oznámení musí obsahovat následující informace: čas zahájení stávky, místo, důvody, požadavky, jména vedoucích stávkového výboru a rozhodnutí schůze o oznámení stávky.

Právo na stávku nemají soudci, státní zástupci, příslušníci policie, sborů požární ochrany, příhraniční stráže, zaměstnanci státních bezpečnostních orgánů, ostraha ve věznicích a příslušníci ozbrojených sil. Zaměstnanci poskytující „základní služby“ mají omezené právo na stávku, které musí být v rovnováze s veřejným zájmem.

Důsledky:

Zaměstnanec se účastí na stávce nedopouští porušení pracovní smlouvy.

15. Lucembursko

Právní základ:

Právo zaměstnanců na stávkou není výslovně zakotveno ani v ústavě, ani v zákonech. *Cour de Cassation* dne 24. července 1952 rozhodl, že právo na „účast v profesionální, oprávněné a zákonné stávce je právo každého zaměstnance, které je implicitně obsaženo v článku 11, odstavci 5 ústavy“ (svoboda sdružování).

Definice:

Stávka ani výluky není zákonem definována. Ve svém rozhodnutí ze dne 15. prosince 1959 však *Cour de Cassation* definuje stávku jako „kolektivní přerušování práce na podporu sociálních požadavků“. Důvod stávky musí souviset se zaměstnáním a příslušný spor se musí týkat záležitostí mezi zúčastněnými stranami.

Typy kolektivních akcí:

Mezi různými typy akcí není z právního hlediska de facto žádný rozdíl:

- částečné nebo ojedinělé přerušování práce
- zpomalení práce
- práce podle smlouvy
- navádění ke stávce (poklidné)
- politická stávka (nelegální)
- sekundární stávka (nelegální)

Omezení:

Zákon stanoví povinnost zdržet se kolektivní akce následujícím způsobem. „Smluvní strany jsou povinny dodržovat kolektivní smlouvu po dobu její platnosti; musí zajistit její řádné plnění a nesmějí vyhrožovat stávkou či výlukou nebo stávku či výlukou realizovat“ (zákon ze dne 12. června 1965).

Všechny kolektivní spory týkající se pracovních podmínek musí být před zahájením jakékoli akce postoupeny národnímu smířčímu orgánu, aby daná akce mohla proběhnout legálně (článek L.163-2). Pokud byly všechny možnosti pro dosažení smíru vyčerpány (článek L.164-5 a L.164-9), společná smířčí komise (*commission paritaire*, článek L.163-3) vytvořená během řízení sepiše memorandum obsahující body, které jsou nadále předmětem sporu. Během dvou týdnů následujících po odmítnutí smíru (článek L.164-9) může jedna ze stran postoupit spor rozhodci jmenovanému vládou a navrženému oběma organizacím. Pokud organizace se jmenováním rozhodce souhlasí, zavazují se tím zároveň k tomu, že budou akceptovat výsledek rozhodčího řízení. Proto je výsledek rozhodčího řízení ekvivalentem k uzavření kolektivní smlouvy. Pokud jsou pokusy o smírné řešení či rozhodčí řízení neúspěšné, je možné legálně zahájit stávku.

Ve veřejném sektoru je výslovně zakázána rotující a střídavá stávka. Pro řadu státních zaměstnanců je stávka zcela zakázána. Patří mezi ně členové diplomatických sborů, zaměstnanci soudních orgánů, ředitelé vzdělávacích zařízení, příslušníci policejních sborů, atd.

Důsledky:

„Neplnění povinností zaměstnancem z titulu zákonné stávky pořádané z legitimních důvodů není porušením pracovní smlouvy ani závažným přestupkem, který by zaměstnavatele opravňoval k propuštění zaměstnance“ (zákon ze dne 20. dubna 1962 a 24. června 1970).

„Čas strávený účastí na zákonné stávce nepředstavuje nepovolenou absenci ve smyslu zákona upravujícího nárok na dovolenou“ (zákon ze dne 26. července 1975).

Mezinárodní spory:

Mezinárodní spory legislativa nijak neupravuje. Vzhledem k tomu, že sekundární akce jsou v Lucembursku zpravidla nezákonné, většina mezinárodních akcí by pravděpodobně byla posuzována stejně.

16. Maďarsko

Právní základ:

Článek 70/C ústavy:

2. Právo na stávku může být vykonáváno v rámci podmínek stanovených v zákoně, který toto právo upravuje.

Zmíněným zákonem upravujícím právo na stávku je zákon č. VII přijatý v dubnu 1989.

Definice:

Zaměstnanci mohou zákonně stávkovat za účelem zajištění svých ekonomických a sociálních zájmů.

Typy kolektivních akcí:

Maďarský právní systém nestanoví žádná omezení, pokud jde o typ stávky, což znamená, že všechny typy stávek jsou legální.

- přerušení práce
- práce podle smlouvy
- stávka vsedě
- rotující stávka
- výstražná stávka (nanejvýš dvě hodiny)
- solidární stávka
- politická (nelegální)

Výstražná a solidární stávka jsou v zákoně pouze zmíněny a řídí se zvláštními předpisy.

Výstražná stávka smí trvat nanejvýš dvě hodiny. Během sedmi dní, kdy probíhá smířčí řízení, smí proběhnout jedna výstražná stávka. Je jediným typem stávky, která může být zorganizována v průběhu smířčího řízení.

Solidární stávku může zorganizovat pouze odborová organizace. Tento typ stávky je legální, i když jí nepředchází pokus o smířčí řízení.

Omezení:

Zákonnou stávku mohou vyhlásit zaměstnanci a odborové organizace jakožto zástupci zaměstnanců.

Podnikové rady nejsou podle zákoníku práce oprávněny vyhlásit stávku. Funkce člena rady, který se účastní stávky, je po dobu trvání stávky pozastavena.

Stávka je nezákonná v následujících případech:

- cílem je protiústavní požadavek
- požadavek je předmětem právního sporu
- požadavek je upraven platnou kolektivní smlouvou
- stávce nepředcházelo smířčí řízení (trvajícím sedm dní)

- stávka by závažným způsobem přímo ohrozila lidské životy nebo zdraví, fyzickou integritu a životní prostředí nebo by bránila odstraňování následků přírodní katastrofy.

Ve společnostech, které poskytují základní služby (např. doprava, telekomunikace, dodávka elektřiny, plynu a vody), musí být během smířčího řízení domluvena opatření na zajištění dostatečného objemu služeb.

V oblasti veřejných služeb podléhá právo na stávku řadě omezení. Stávky se nemohou účastnit zaměstnanci pracující v soudnictví, v ozbrojených silách a v orgánech odpovědných za vymáhání práva.

V orgánech státní správy podléhá právo na stávku zvláštním pravidlům stanoveným ve smlouvě uzavřené mezi vládou a příslušnou odborovou organizací.

Důsledky:

Vyhlášení stávky nebo účast na stávce nemůže být považována za porušení pracovní smlouvy. Zaměstnanci účastníci se stávky nemají nárok na mzdu a další související požitky, ale pro účely pojistného na sociální zabezpečení se doba stávky počítá jako běžné zaměstnání a je zahrnuta do délky trvání pracovního poměru.

17. Malta

Právní základ:

O kolektivní akci se nepřímo zmiňuje zákon o pracovních a průmyslových vztazích, který uzákoňuje imunitu odborových organizací a asociací zaměstnavatelů v případě občansko-právních žalob podaných v důsledku konání kolektivní akce.

Maltské pracovní právo do značné míry kopíruje právo aplikované v Británii do roku 1982, ale obsahuje některé rozhodující principy odvozené z kontinentálního smluvního práva.

Definice:

Imunita je zaručena v případě, že se akce koná na podporu průmyslového sporu. Ten je definován jako spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebo zaměstnanci a zaměstnanci v souvislosti s jednou nebo více z následujících otázek:

- (a) pracovní podmínky nebo fyzické podmínky, za kterých musí zaměstnanci pracovat;
- (b) přijetí či nepřijetí nebo ukončení či pozastavení zaměstnání nebo zaměstnaneckých povinností jedním nebo více zaměstnanci;
- (c) přidělování práce nebo pracovních povinností zaměstnancům nebo skupinám zaměstnanců;
- (d) otázky pracovní disciplíny;
- (e) zařízení pro funkcionáře odborů;
- (f) nástroje pro vyjednávání a konzultaci a jiné postupy týkající se výše uvedených záležitostí včetně uznání, ze strany zaměstnavatelů nebo asociací zaměstnavatelů, práva odborových organizací zastupovat zaměstnance při těchto jednáních či konzultacích nebo při vykonávání těchto postupů;
- (g) členství či nečlenství zaměstnance v odborové organizaci;

Typy kolektivních akcí:

- všeobecná stávka
- částečná stávka
- zpomalení práce nebo práce podle smlouvy
- neuposlechnutí určitého pokynu vydaného zaměstnavatelem
- navádění ke stávce
- solidární stávka

Omezení:

Stávku může vyhlásit pouze registrovaná odborová organizace. Je nutné oznámit existenci kolektivního sporu a poté následuje smířčí řízení. Stávka je legální, pokud neporušuje procesní podmínky stanovené v kolektivní smlouvě.

Stávky se nesmějí účastnit následující skupiny zaměstnanců – pracujících v oblasti základních služeb a bezpečnostních sborech:

- dispečeři leteckého provozu a letištní sbory požární ochrany
- členové záchranné služby
- příslušníci ozbrojených sil a policejních sborů.

Pokud je spor postoupen k rozhodčímu řízení nebo jinému řízení před soudem, kolektivní akce nemusí být přerušena.

Důsledky:

Platnost pracovní smlouvy je během stávky pozastavena. Stávkujícím zaměstnancům není vyplácena mzda. Zaměstnanci, kteří se stávky neúčastní a pokračují v práci, nadále dostávají mzdu, na kterou mají nárok i v případě, že kvůli probíhající stávce svou práci vykonávat nemohou.

V případech, že kolektivní akce probíhá v souladu se zákonem, mají odborové organizace imunitu vůči občanskoprávním žalobám. Pokud však kolektivní akce neprobíhá na podporu kolektivního sporu nebo pokud probíhá v rozporu s postupy stanovenými v kolektivní smlouvě, může být odborová organizace žalována o náhradu škody.

18. Německo

Právní základ

Právo na stávkou není v německé ústavě výslovně zmíněno, ale je odvozováno od svobody sdružování, která v ústavě zakotvena je (článek 9 III). Německá úprava pracovněprávních sporů vychází téměř výhradně z judikatury, přičemž se řeší především otázka, zda daný pracovněprávní spor je či není legální.

Definice:

Stávka je definována jako společně plánované a realizované přerušení práce ze strany podstatného počtu zaměstnanců určitého odvětví či závodu s cílem urovnat pracovněprávní spor. Stávka se navíc musí týkat kolektivní smlouvy a musí být iniciována odborovou organizací.

Typy kolektivních akcí:

- všeobecná
- účastní se pouze některé skupiny zaměstnanců daného podniku nebo odvětví, stávka částečná nebo soustředěná
- zpomalení práce nebo práce podle smlouvy
- výstražná stávka
- navádění ke stávce (bez použití fyzického násilí)
- politická (nezákonná)
- divoká stávka (nezákonná)
- sekundární stávka

Lze říci, že sekundární stávka je obecně vzato nezákonná, stejně jako stávka politická. Aby byla sekundární stávka považována za zákonnou, musí splňovat následující podmínky:

- jejím cílem nesmí být prosazování zájmů účastníků
- musí mít dopad na stranu účastníků se primárního sporu
- musí být nutná, spravedlivá a přiměřená svému cíli
- primární stávka musí být zákonná

Další podmínky, za kterých může být sekundární stávka legální, jsou:

- zaměstnavatel účastníků se sekundárního sporu není vůči primárnímu sporu neutrální nebo
- zaměstnavatelé v primárním i sekundárním sporu představují jeden ekonomický subjekt (např. V rámci skupiny společností nebo v případě velmi úzké spolupráce se subdodavateli).

Argumentem pro výše uvedené je, že zaměstnavatel v sekundárním sporu musí mít možnost ovlivnit zaměstnavatele v primárním sporu.

Omezení:

Federální soud pro pracovněprávní spory stanovil podmínky, za kterých je stávka „obecně přijatelná“:

- stávku mohou svolat pouze strany, které mají pravomoc uzavírat kolektivní smlouvy – např. Odborové organizace
- cílem stávky musí být zajištění nebo zlepšení pracovních podmínek prostřednictvím vyjednávané kolektivní smlouvy
- musí být dodržena povinnost zdržet se kolektivní akce
- stávka nesmí porušovat základní ustanovení pracovního práva
- stávka musí být použita pouze jako krajní řešení
- stávka musí respektovat pravidla fair play.

Právo na stávku a výluku je omezeno smluvní povinností zdržet se stávky. Stávky týkající se záležitostí, které jsou předmětem platné smlouvy, jsou zakázány. Záležitosti, které kolektivní smlouva neupravuje, nebo jejichž úprava v kolektivní smlouvě již neplatí, mohou být předmětem stávky.

Uplatňování „principu krajního řešení“ znamená, že byly vyčerpány všechny možnosti smírného řešení sporu, pokud tak bylo dojednáno v kolektivní smlouvě. Kolektivní spory, které tento princip nerespektují, jsou zpravidla považovány za nezákonné, s výjimkou krátkých a selektivních výstražných stávek, jejichž cílem je ovlivnit výsledek jednání.

Zaměstnavatelé mohou stávkující zaměstnance nahrazovat jinými zaměstnanci pouze tehdy, pokud se k výkonu práce stávkujících sami přihlásí (stávkokazi).

Němečtí státní zaměstnanci právo na stávku nemají.

Důsledky:

Platnost pracovní smlouvy je po dobu stávky přerušena. Zaměstnancům není vyplácena mzda, ale odborové organizace zakládají fondy, ze kterých je stávkujícím vyplácena náhrada mzdy. Zaměstnanci, kteří se stávky neúčastní a pokračují v práci, nadále pobírají plat. V případě, že kvůli stávce nemohou pracovat, jim však mzda vyplácena není.

V případě nezákonné stávky nesou odborové organizace odpovědnost a mohou být žalovány o náhradu škody.

Mezinárodní spory:

Vzhledem k tomu, že sekundární stávka je v Německu zákonná pouze za úzce vymezených podmínek, byla by sekundární stávka německých zaměstnanců s cílem podpořit zahraniční zaměstnance na základě stejných pravidel pravděpodobně považována za nelegální.

19. Nizozemsko

Právní základ:

Vzhledem k tomu, že zákonné právo na stávkou v Nizozemsku neexistuje, pravidla, jimiž se kolektivní akce řídí, jsou určována na základě judikatury.

V roce 1986 Nejvyšší soud rozhodl, že článek 6, odst. 4 Evropské sociální charty Rady Evropy z roku 1961 (právo na účast v kolektivním vyjednávání a právo na stávkou) je přímo aplikovatelný, čímž uznal právo zaměstnanců na stávkou (s výjimkou státních zaměstnanců). Charta nerozlišuje mezi stávkou oficiální a neoficiální a uznává právo zaměstnanců vyhlásit kolektivní akci v případě kolektivního sporu.

Definice:

Stávkou je kolektivní přerušení pracovních činností zaměstnanci s cílem přinutit zaměstnavatele nebo třetí strany k tomu, aby učinili určité kroky nebo se určitých kroků zdrželi, se záměrem práci opět zahájit, jakmile je dosaženo požadovaných výsledků. Stávky mohou být konány z různých důvodů, z nichž nejčastější je změna pracovních podmínek.

Typy kolektivních akcí:

- organizovaná stávkou (s podporou odborové organizace)
- divoká stávkou (bez podpory odborové organizace)
- zpomalení práce a práce podle smlouvy (může být považováno za nepřiměřené)
- bojkot
- bojkot/odmítání výrobků
- politická (nelegální)
- solidární (nelegální)

Omezení:

Kolektivní akce je považována za legální, pokud soud nerozhodne jinak.

Soud může kolektivní akci zakázat, pokud, na základě zhodnocení všech specifických podmínek a okolností konání dané akce a souvislostí mezi těmito podmínkami a okolnostmi, dospěje k závěru, že by odborová organizace neměla k tak extrémní akci přistoupit (nizozemský Nejvyšší soud, výše uvedené rozhodnutí z roku 1986).

To platí zejména v případech, kdy by škody způsobené stávkou byly ve vztahu k zájmům stávkujících příliš vysoké. V dalších rozhodnutích Nejvyšší soud potvrdil, že stávkou je možné považovat za oprávněnou pouze v případě, že nepřiměřeně nezasahuje do práv ostatních.

Ke kolektivní akci lze přistoupit pouze jako ke krajnímu řešení (*ultima ratio*). Z hlediska trvání a rozsahu musí být stávkou přiměřená předloženým požadavkům. Jejím cílem nesmí být změna platné kolektivní smlouvy, což znamená, že v Nizozemsku je uplatňována relativní či absolutní povinnost zdržet se kolektivní akce.

Pravidla odborových organizací většinou obsahují ustanovení o hlasování, ve kterém se pro stávkou musí vyslovit významná většina.

Pro oznámení stávky není stanovena přesná lhůta ani požadovaný obsah, je však nutné dodržet určité obecné postupy. Předpokládá se, že zaměstnavatel před zahájením stávky obdrží detailní seznam požadavků a časový limit pro vyjádření souhlasu s těmito požadavky.

Stejně tak nemají zákonné právo na stávku státní zaměstnanci, přičemž právní základ představuje i v tomto případě Evropská sociální charta. Vynětí státních zaměstnanců z práva na stávku má relativně omezené důsledky, protože není explicitně stanoveno v žádném zákoně. Soudy bylo právo státních zaměstnanců na stávku de facto uznáno, protože v roce 1980 byl zrušen výslovný zákaz stávky těchto zaměstnanců jakožto trestného činu (z roku 1903). Zákon, jak je aplikován v současné době, je odvozen z judikatury.

Důsledky:

Povinnost zaměstnanců vykonávat úkoly vyplývající z jejich funkce je během stávky přerušena. Období přerušení je ukončeno, pokud soud rozhodne, že odborová organizace postupovala v rozporu se zákonem nebo kolektivní smlouvou. Zaměstnanci, kteří ve stávce pokračují i po tomto rozhodnutí, se dopouštějí porušení platného soudního nařízení a budou posuzováni jako účastníci „divoké“ stávky.

Stávkujícím zaměstnancům není vyplácena mzda ani podpora v nezaměstnanosti, ale v některých případech mohou pobírat podporu ze stávkových fondů odborové organizace.

20. Norsko

Právní základ:

Ústava právo na kolektivní akci nezaručuje.

Do norského právního systému bylo transponováno několik mezinárodních úmluv, které právo na stávku zaručují (dvě úmluvy OSN z roku 1966 a Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod). Příslušná pravidla jsou stanovena v základní smlouvě mezi sociálními partnery. V posledních 100 letech bylo právo na stávku akceptováno.

Definice:

Stávka je kolektivní přerušování práce zaměstnanci na základě společného souhlasu (odborová organizace) s cílem donutit zaměstnavatele nebo organizaci zaměstnavatelů, aby přistoupili na dohodu o mzdě a pracovních podmínkách.

Typy kolektivních akcí:

- stávka (veškerá pracovní síla nebo její část)
- blokáda
- bojkot
- politická stávka (krátkodobé politické stávky byly tolerovány)
- solidární stávka (za předpokladu, že primární spor je legální, musí být realizována v souladu s hlavní kolektivní smlouvou poté, co proběhlo vyjednávání, a oznámena s dostatečným předstihem, se souhlasem centrální organizace iniciátora)
- práce podle smlouvy (nelegální)
- zpomalení práce (podle některých smluv legální)
- navádění ke stávce (poklidné)
- výluka

Omezení:

Musí být splněna povinnost zdržet se kolektivní akce v době trvání kolektivní smlouvy. Před vyhlášením stávky nemusí proběhnout hlasování. Rozhodnutí vyhlásit stávku zpravidla přijímá ústřední odborová organizace. Minimální rozsah služeb ve veřejném sektoru není stanoven.

Nejméně 14 dní před zahájením stávky je nutné předložit písemné oznámení druhé straně a zprostředkovatelskému orgánu. Zprostředkovatelský orgán může nařídit dočasné pozastavení práva na zahájení stávky a zahájit mediační řízení trvající nejméně 16 dní. Musí být vyčerpány všechny pokusy o smírné řešení.

Stávku, která by narušila poskytování základních služeb nebo vážně poškodila klíčové zájmy (včetně ekonomických), parlament (nebo vláda, pokud parlament nezasedá) zpravidla zakáže.

Důsledky:

Vzhledem k tomu, že účastníci stávky mají po skončení stávky právo pokračovat v práci, lze říci, že pracovní smlouva je po dobu stávky pozastavena.

Odborová organizace stávkujícím vyplácí podporu ve stávce.

Zaměstnanci a odborové organizace, které se účastní nelegální stávky nebo ji organizují, jsou odpovědní za náhradu škody vzniklé ekonomickou ztrátou.

Účast zaměstnance na nelegální stávce může být důvodem k propuštění.

Mezinárodní spory:

Solidární stávka na podporu zaměstnanců mimo území Norska je povolena. Zpravidla platí, že primární stávka musí být legální a musí být podáno oznámení. V některých případech může být solidární akce zahájena až po určité době (14 až 21) dní od přijetí příslušného rozhodnutí.

21. Polsko

Právní základ:

- Článek 59 III ústavy:

Odborové organizace mají právo organizovat stávky zaměstnanců nebo jiné formy protestních akcí v rámci omezení stanovaných zákonem. Za účelem ochrany veřejného zájmu může být ze zákona zakázána stávka určitých kategorií zaměstnanců nebo zaměstnanců určitých odvětví.

- Zákon o řešení kolektivních pracovních sporů (23. května 1991).

Definice:

Stávka je definována jako organizované přerušení práce s cílem vyřešit pracovní spor týkající se ekonomických, profesních, sociálních a odborových zájmů.

Typy kolektivních akcí:

- běžná stávka
- výstražná stávka
- solidární stávka na jiném pracovišti (legální, pokud probíhá na podporu zaměstnanců, kteří nemají právo na stávku)

Omezení:

Pokud dojde ke kolektivnímu sporu, je zaměstnavatel povinen okamžitě zahájit vyjednávání se zaměstnanci. Stávka může být vyhlášena, pokud jsou tato vyjednávání neúčinná nebo pokud nebyla zahájena do 14 dnů od začátku sporu. Stávku lze vyhlásit v případě, že fáze mediačního řízení neskončila vzájemnou dohodou.

Stávka může rovněž být zahájena, aniž by byla dodržena tato pravidla, pokud z důvodu nelegálního postupu zaměstnavatele neproběhlo vyjednávání nebo mediační řízení nebo pokud zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zástupcem odborové organizace odpovědným za vedení sporu (článek 17.2).

Stávka musí být použita jako krajní řešení.

Výstražnou stávku lze vyhlásit v případě, že se na základě průběhu mediačního řízení oprávněně předpokládá, že nedojde k urovnání sporu ve lhůtách stanovených v článku 7, bodě 2 a článku 13 bodě 3 (14 dní po zahájení mediačního řízení nebo lhůta stanovená zprostředkovatelem). Organizace, která spor iniciovala, může vyhlásit výstražnou stávku pouze jednou a nanejvýš na dvě hodiny (článek 12).

Právo na vyhlášení stávky mají výhradně odborové organizace.

Před vyhlášením stávky odborovou organizací musí být dodrženy následující hlasovací postupy:

- podniková stávka: hlasování se musí zúčastnit 50 % všech zaměstnanců a většina se musí vyslovit pro stávku
- stávka v určitém průmyslovém odvětví: hlasování se musí zúčastnit 50 % zaměstnanců podniků, jichž se navrhovaná stávka týká, a pro stávku se i tomto případě musí vyslovit většina.

V tomto případě musí navíc stávku vyhlásit odborová organizace, která je k tomu oprávněná.

Stávka musí být oznámena pět dní předem.

Stávka je zakázána zaměstnancům Úřadu pro vnitřní bezpečnost (ABW), Národní zpravodajské služby (AW), Vojenské zpravodajské služby (SKW a SWW), Centrálního protikorupčního úřadu (CBA), policejních a armádních sborů, ostrahy ve věznicích, pohraniční služby a sborů požární ochrany. Právo na stávku dále nemají zaměstnanci státních a vládních úřadů, soudů a prokuratury. Na ochranu práv či na podporu zaměstnanců, kteří právo na stávku nemají, může vyhlásit sekundární stávku odborový svaz jiné organizace. Je třeba zdůraznit, že toto je jediný případ, kdy je povolena sekundární stávka.

Důsledky:

Účast na stávce organizované v souladu s právními předpisy není porušením pracovních povinností zaměstnance (článek 23).

Zaměstnanci mají právo na sociální dávky i ostatní práva vyplývající z pracovněprávního poměru s výjimkou práva na mzdu. Doba trvání stávky se neodečítá z celkové délky trvání zaměstnání v dané organizaci.

To znamená, že pracovní vztah trvá i v průběhu stávky, ale zaměstnanec nemá nárok na výplatu mzdy, protože nevykonává práci. (článek 23)

Pokud jde o pokuty a sankce, stanoví článek 26 následující:

1. Osoba, která z titulu své profesní nebo úřední pravomoci:
 - a) zabrání zahájení nebo vedení kolektivního sporu, který je v souladu se zákonem,
 - b) nesplní povinnosti stanovené tímto zákonem, může být potrestána pokutou nebo omezením svobody.
2. Stejně sankce budou uplatněny v případě osoby, která řídí stávku nebo jinou protestní akci v rozporu s ustanoveními tohoto zákona.
3. Organizátor stávky je v souladu s pravidly stanovenými v občanském zákoníku odpovědný za jakoukoli škodu způsobenou stávkou nebo jinou protestní akcí organizovanou v rozporu se zákonem.

22. Portugalsko

Právní základ:

Základní právo na stávku zaručuje článek 57 ústavy z roku 1976:

1. *Právo na stávku je zaměstnancům zaručeno.*
2. *Zaměstnanci mají právo se rozhodnout, jaké zájmy budou prostřednictvím stávky chránit. Oblast těchto zájmů není zákonem omezena.*
3. *Výluka je zakázána.*

A upravuje ho podrobná legislativa.

Stávka nesmí být legálně omezována, ale musí probíhat v rámci podmínek stanovených zákonem.

Definice:

Stávka je společné přerušení práce ze strany zaměstnanců s cílem vyvinout tlak za účelem dosažení rozhodnutí ve prospěch kolektivního zájmu stávkujících zaměstnanců.

Typy kolektivních akcí:

- navádění ke stávce (bez použití násilí)
- bojkot
- zpomalení práce

Solidární stávka je právními teoretiky i soudy považována za zákonnou, což je dáno velice širokým vymezením práva na stávku v portugalské ústavě. Proto není možné, aby zaměstnavatelé bránili svým zaměstnancům v uplatňování tohoto práva. Jedinou podmínkou je, že primární akce musí být legitimní a zákonná.

Omezení:

Povinnost zdržet se kolektivní akce vyplývající z kolektivní smlouvy musí být v Portugalsku dodržována.

Naopak ustanovení omezující právo na stávku v jednotlivých pracovních smlouvách jsou nezákonná.

Pokud stávka probíhá bez účasti odborové organizace, mohou být stávkující zastoupeni voleným stávkovým výborem. V tomto případě musí být rozhodnutí o vyhlášení stávky přijato tajným hlasováním na schůzi svolané nejméně 20 % zaměstnanců, nebo nejméně 200 zaměstnanci. Rozhodnutí je platné v případě, že se schůze zúčastnilo 51 % zaměstnanců a pro stávku se vyslovila většina.

Oznámení o stávce musí být podáno pět dní předem s výjimkou veřejných služeb, kde je lhůta pro oznámení 10 dní.

Zaměstnavatel během stávky nesmí přijímat nové zaměstnance nebo nahrazovat zaměstnance, kteří se účastní stávky.

Ustanovení zákona „*Lei da Greve*“ platí pro všechny portugalské zaměstnance s výjimkou zaměstnanců armády a pomocného armádního personálu a civilistů pracujících ve vojenských zařízeních a v civilní službě.

Organizátoři stávky v následujících sektorech jsou ze zákona povinni zajistit poskytování služeb v minimálním rozsahu:

- poštovní a telekomunikační služby
- zdravotnické služby
- veřejné zdravotnictví a pohřební služba
- dodávka energií a paliv, doly
- dodávka vody
- protipožární ochrana
- veřejná přeprava dobytka, potravin podléhajících zkáze a základního zboží.

Definice požadovaného minimálního rozsahu služeb může být stanovena nebo měněna kolektivní smlouvou.

V obzvláště závažných situacích může vláda zajistit poskytování veřejných služeb během stávky prostřednictvím postupu nazývaného „občanská výzva“. Vláda může vydat ministerské nařízení, kterým učiní dočasně povinnou veřejnou službu kteroukoli ze širokého spektra služeb, jako je například výroba a distribuce potravin, veřejná doprava, výroba farmaceutických látek, konstrukce a opravy lodí, bankovní služby a výroba prostředků sloužících k obraně státu.

Důsledky:

Během stávky jsou pozastavena práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

23. Rakousko

Právní východiska:

V Rakousku není právo na stávkou uzákoněno. V ústavě ani v rakouské legislativě není stanoveno, zda a za jakých podmínek mohou rakouští zaměstnanci stávkovat a jaké právní důsledky pro ně může účast ve stávce mít. V Rakousku navíc na toto téma neexistuje ani judikatura Nejvyššího soudu. Nicméně platí, že od roku 1870 jsou kolektivní akce tolerovány.

Definice:

Přerušení práce organizované podle určeného plánu značně rozsáhlým počtem zaměstnanců daného odvětví nebo profese nebo určitého podniku za účelem dosažení určitého cíle s tím, že se předpokládá obnovení práce poté, co bude dosaženo daného cíle nebo ukončen daný spor.

Typy kolektivních akcí:

- úplné zastavení práce
- částečná stávka
- selektivní stávka zaměřená na určité části daného odvětví nebo firmy
- výstražná stávka
- bojkot
- stávka, která není zaměřena proti zaměstnavateli, ale na jiné cíle, např. politická nebo solidární stávka (nelegální).

Omezení:

V Rakousku existuje jen málo právních ustanovení, která by pracovní spory výslovně zakazovala.

Kolektivní smlouvy implikují smluvní povinnost zdržet se kolektivní akce ve vztahu ke všem záležitostem upraveným pracovní smlouvou. To znamená, že v době platnosti kolektivní smlouvy by strany smlouvy neměly použít žádnou z forem kolektivní akce za účelem dosažení změny ustanovení, na nichž se při uzavírání kolektivní smlouvy dohodly.

Kolektivní akce je nezákonná také v případě, že pro ni neexistuje přiměřený důvod.

Solidární akce pořádané za účelem vyjádření solidarity s jinými zaměstnanci jsou většinou považovány za nezákonné, a to i v případě, že podporují kolektivní akci organizovanou z ekonomických důvodů.

Stávka je považována za krajní řešení a musí při ní být respektován princip proporcionality.

V průběhu stávky není možné nahrazovat zaměstnance zaměstnanci agentur zprostředkovávajících dočasnou práci nebo osobami registrovanými na úřadech práce. Dále není možné si zaměstnance „půjčovat“ od jiných firem. Cizincům, kteří by měli zastávat práci stávkujících zaměstnanců, je zakázáno vydávat pracovní povolení.

Důsledky:

Bez ohledu nato, zda je stávka legální či nikoli, může mít pro stávkující zaměstnance účast na stávce právní důsledky podle obecných ustanovení občanského a trestního zákoníku, tj. trestní stíhání (v případě nelegální stávky), nebo propuštění, protože účast na stávce znamená porušení pracovní smlouvy. Odborový svaz však při sjednávání konečného řešení může, v případě, že stávku inicioval nebo podporoval, dojednat zákaz negativních dopadů na stávkující a znovupřijetí propuštěných stávkujících zaměstnanců.

Ve státním sektoru již právní omezení kolektivních akcí neexistují, ale v praxi mohou vyplývat z povinnosti loajálnosti vůči zaměstnavateli.

Mezinárodní spory:

Nebylo nalezeno žádné právní ustanovení, které by se tohoto tématu přímo týkalo. Obecné principy platí i pro akce organizované s cílem ovlivnit zahraničního zaměstnavatele nebo na podporu zahraničních zaměstnanců.

24. Řecko

Právní základ:

Primární i sekundární stávky v Řecku upravuje ústava, občanský zákoník, zákon č. 1264 z roku 1982 a judikatura.

Článek 23 ústavy:

2. Právo na stávku může být vykonáváno zákonně ustavenými odborovými organizacemi s cílem chránit a prosazovat ekonomické a obecné pracovní právní zájmy pracujících.

Zákaz jakékoli formy stávky platí pro soudní úředníky a příslušníky bezpečnostních sil. Právo na stávku podléhá zvláštním omezením příslušného zákona v případě státních zaměstnanců, zaměstnanců úřadů místní samosprávy, veřejnoprávních společností a zaměstnanců podniků poskytujících služby veřejné povahy, jejichž provoz je nezbytný pro zajištění základních potřeb občanů. Tato omezení nemohou být takové povahy, že by zcela rušila právo na stávku nebo bránila legálnímu výkonu tohoto práva.

Definice:

Kolektivní akce znamená kolektivní odmítání práce s cílem vyvinout tlak na zaměstnavatele za účelem „ochrany a prosazování ekonomických a obecných pracovních zájmů zaměstnanců“.

Typy kolektivních akcí:

Rozdíl mezi primární a sekundární stávkou není vymezen.

- generální stávka
- částečná stávka
- zpomalení práce
- práce podle pracovní smlouvy
- solidární stávka
- divoká stávka (nelegální)
- čistě politická stávka (nelegální)

Omezení:

Zákonná stávka musí být vyhlášena uznanou odborovou organizací. Stávky organizované jednotlivci nebo neorganizovanými skupinami zaměstnanců jsou nezákonné.

Povinnost zdržet se kolektivní akce musí být dodržena v době platnosti kolektivní smlouvy, avšak pouze ve vztahu k otázkám, které jsou ve smlouvě upraveny.

Rozhodnutí o zahájení stávky musí být přijato na valném shromáždění odborové organizace. Rozhodnutí výkonného výboru odborové organizace je dostačující v případě krátkých několikahodinových stávek, které nesmějí být opakovány častěji než jednou týdně.

Oznámení o stávce musí být zaměstnavateli předloženo 24 hodin před začátkem stávky; tato lhůta musí poskytovat příležitost k okamžitému zahájení vyjednávání.

Při organizaci stávky musí odborová organizace poskytnout nezbytné minimum zaměstnanců pro zajištění bezpečnosti instalací a ochranu před poškozením a nehodami.

Právo na stávku je omezeno v případě státních zaměstnanců a zaměstnanců orgánů místní samosprávy, veřejnoprávních společností a některých „veřejně prospěšných společností“, jejichž činnost má zásadní význam pro společnost jako celek. Zaměstnancům soudních orgánů, bezpečnostních složek a policie je stávka zakázána.

Během prvních dvou lednových týdnů každého roku musí každá společnost uveřejnit seznam zaměstnanců, kteří budou v následujícím roce povinni nastoupit do práce v případě stávky (rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1987). Pokud takový seznam není zveřejněn nebo pokud se zaměstnanci na něm uvedení stávky zúčastní, je stávka nezákonná.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat nové zaměstnance s cílem nahradit zaměstnance, kteří se účastní stávky.

Důsledky:

Představitelům odborové organizace, kteří hlasovali pro nezákonnou stávku, která porušuje stanovená pravidla, není poskytována žádná ochrana.

Pracovní smlouva zaměstnance, který se zúčastnil stávky, jež nebyla vyhlášena legálně ustavenou odborovou organizací, je automaticky vypovězena, aniž by zaměstnavatel nesl jakékoli náklady.

Pokud soud rozhodne, že probíhající stávka je „zneužíváním práv odborových organizací“, mohou být zaměstnanci, kteří ve stávce přesto pokračují, propuštěni.

Stávkující zaměstnanci veřejného sektoru mohou být propuštěni.

Mezinárodní spory:

Zákon č.1264 z roku 1982 povoluje solidární stávku řeckých zaměstnanců sdružených v odborové organizaci na podporu jiných zaměstnanců v zahraničí za následujících podmínek:

- zaměstnanci obou skupin pracují pro podniky, které kontroluje jedna nadnárodní organizace
- výsledek zahraničního sporu bude mít pro zúčastněné řecké zaměstnance přímé důsledky
- solidární akce konaná v Řecku je předem schválena národní konfederací, ke které jsou řeckí zaměstnanci přidruženi prostřednictvím svých odborových organizací.

25. Rumunsko

Právní základ:

- Článek 40 ústavy:
 1. Zaměstnanci mají právo stávkovat na obranu svých profesních, ekonomických a sociálních zájmů.
 2. Zákon stanoví podmínky a omezení pro výkon tohoto práva a záruky nezbytné pro zajištění poskytování základních služeb.
- Zákon č. 168/1999 o řešení pracovních sporů.

Definice:

Stávka je kolektivní a dobrovolné přerušení práce zaměstnanci po dobu trvání sporu.

Typy kolektivních akcí:

Předmětem kolektivního sporu musí být ekonomické a sociální zájmy zaměstnanců.

- výstražná stávka (nesmí být delší než 2 hodiny a musí proběhnout 5 dní před zahájením „regulérní“ stávky)
- solidární stávka (může být vyhlášena odboráři, kteří jsou členy stejné federace nebo konfederace, nesmí trvat déle než 24 hodin, zaměstnavatel musí být informován 48 hodin před zahájením akce)
- politická stávka (nelegální)

Omezení:

V rumunských kolektivních smlouvách je implicitně obsažena povinnost zdržet se kolektivní akce.

Oznámení o stávce musí být podáno nejméně s dvoudenním předstihem.

Stávka může být vyhlášena pouze v případě, že byly vyčerpány všechny ostatní možnosti řešení sporu.

Mediační a rozhodčí řízení lze využít pouze se souhlasem obou stran.

Rozhodnutí o zahájení stávky musí přijmout polovina členů odborové organizace. Pokud v daném podniku odborová organizace neexistuje, musí se stávkou souhlasit čtvrtina všech zaměstnanců.

V některých oblastech služeb (zdravotnictví, distribuce energií, dodávka vody, výroba jaderné energie a veřejná doprava) musí zaměstnanci během stávky zajistit povinný rozsah služeb, který odpovídá práci jedné třetiny pracovní síly.

Soudcům, vojákům, armádním funkcionářům a státním zástupcům je účast na stávce zakázána.

Pokud není splněna některá z výše uvedených podmínek, může soud stávku na žádost zaměstnavatele odložit, a to nanejvýš o 30 dní. Tentýž zaměstnavatel může soud požádat, aby stávku prohlásil za nezákonnou a nařídil zaměstnancům neprodlené zahájení práce.

Neuposlechnutí v tomto případě může být sankcionováno a zaměstnavatel může požadovat náhradu škody.

Pokud stávka trvá déle než 20 dní, aniž by bylo dosaženo řešení, a zaměstnavatel se domnívá, že jsou ohroženy humanitární zájmy, může spor postoupit rozhodčí komisi, která vydá konečné a závazné rozhodnutí. (toto ustanovení nabízí různé interpretace a poskytuje značný prostor pro případné zneužití).

26. Slovensko

Právní základ:

- Článek 37 odst. 4 ústavy:

Zaměstnancům se zaručuje právo na stávku. Podmínky jejího konání stanoví zákon. Soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a členové sborů požární ochrany jsou z výkonu tohoto práva vyňati.

Zákon č. 2 z roku 1991 o kolektivním vyjednávání.

Definice:

Stávka je definována jako částečné nebo úplné přerušení práce ze strany zaměstnanců.

Typy kolektivních akcí:

Solidární stávka je povolena, pokud probíhá na podporu zaměstnanců, kteří se účastní sporu ohledně uzavření kolektivní smlouvy. Solidární stávka je však nezákonná v případě, že zaměstnavatel, u kterého probíhá, nemá možnost průběh nebo výsledek primárního sporu ovlivnit.

Navádění ke stávce je legální, pokud probíhá pouze formou morálního přesvědčování.

Omezení:

Kolektivní spor se musí vztahovat k uzavření kolektivní smlouvy nebo k plnění podmínek existující kolektivní smlouvy. Musí být splněna povinnost zdržet se kolektivní akce stanovená kolektivní smlouvou. Stávka je akceptována pouze jako krajní řešení a jejímu vyhlášení musí předcházet pokus o řízení před zprostředkovatelem.

Právo vyhlásit stávku mají výhradně odborové organizace.

Podle zákona musí být rozhodnutí o vyhlášení stávky přijato tajným hlasováním. Hlasování je platné v případě, že je přítomna nejméně polovina zaměstnanců, jichž se stávka týká. Pro vyhlášení stávky je nutné, aby se pro stávku vyslovila většina hlasujících.

Stávka musí být písemně oznámena nejméně tři dny před jejím zahájením. V oznámení musí být uvedeno datum zahájení, cíle stávky a jména vedoucích stávky.

Zaměstnavatel nesmí najímat nové zaměstnance za účelem nahrazení stávkujících.

Stávka je zakázána zaměstnancům na pracovištích, jako jsou jaderné elektrárny, závody zpracovávající surovou ropu a ropovody a pracoviště, kde může dojít k přímému ohrožení života či zdraví. V případě státních zaměstnanců na manažerských pozicích je právo na stávku omezené.

Důsledky:

Účast na nelegální stávce je posuzována jako nepovolená pracovní absence.

Stávkující zaměstnanci nemají nárok na výplatu mzdy, podpory v nezaměstnanosti ani nemocenské.

27. Slovinsko

Právní základ:

Právo na stávkou je zakotveno v článku 77 slovinské ústavy.

Zaměstnanci mají právo na stávkou. Pokud to vyžaduje veřejný zájem, může být právo na stávkou omezeno zákonem s přihlédnutím k typu a povaze daného pracoviště.

Právo na stávkou se řídí stávkovým zákonem.

Definice:

Stávkou je definována jako organizované přerušení práce na obranu ekonomických a sociálních práv a zájmů souvisejících s prací.

Zaměstnanci se mohou svobodně rozhodnout, zda se chtějí stávkou zúčastnit či nikoli.

Typy kolektivních akcí:

Čistě politická stávkou je nezákonná.

Omezení:

Rozhodnutí o zahájení stávkou musí přijmout buď příslušná odborová organizace, nebo většina zaměstnanců, jichž se stávkou týká.

Stávkou musí být oznámena nejméně pět dní předem předložením písemného rozhodnutí o vyhlášení stávkou s uvedením požadavků, data zahájení a místa konání stávkou a informace o složení stávkového výboru.

Strany sporu se nejprve musí pokusit o narovnání sporu dohodou.

Stávkou musí být zorganizována způsobem, který neohrožuje bezpečnost a zdraví osob a majetku a umožňuje pokračování pracovního procesu po skončení stávkou.

Stávkou je ukončena dohodou mezi stranami sporu nebo rozhodnutím strany, která rozhodla o zahájení stávkou.

V organizacích poskytujících služby, které mají pro veřejnost zvláštní důležitost nebo jsou významné pro vojenskou obranu státu, je právo na stávkou omezeno podmínkami stanovenými zákonem nebo nařízením:

- Musí být zachován minimální provoz dostatečný k zajištění bezpečnosti osob a majetku nebo základních požadavků pro život a práci občanů nebo pro fungování jiných organizací.
- Musí být zajištěno plnění mezinárodních povinností ze strany Slovinska.

Práce a povinnosti, které je nutno zajistit, jsou stanoveny obecným právním nástrojem nebo kolektivní smlouvou.

Stávkou v oblastech, které mají pro veřejnost zvláštní důležitost, musí být oznámena nejméně deset dní předem. Rozhodnutí o stávce a prohlášení o tom, jakým způsobem bude zajištěn minimální rozsah práce, musí být předloženo:

- řídicímu orgánu zaměstnavatelské organizace nebo zaměstnavatele;
- příslušnému odborovému svazu, pokud není organizátorem stávky;
- odpovědnému sociálně-politickému orgánu.

Strany sporu musí v době mezi oznámením stávky a jejím plánovaným zahájením předložit návrhy na řešení sporu. O těchto návrzích musí informovat zúčastněné zaměstnance a veřejnost.

Právo na stávku ve státní správě a úřadech místní samosprávy je upraveno podobně jako právo na stávku ve službách se zvláštním významem pro veřejnost, jak je popsáno výše.

Nově přijatý zákon o státních zaměstnancích stanoví, jakým způsobem mohou vykonávat právo na stávku tito zaměstnanci. Omezení stávek zaměřená na ochranu veřejného zájmu jsou stanovena ve zvláštním zákoně.

V případě zaměstnanců vojenských a policejních složek je právo na stávku vykonáváno za podmínek stanovených zvláštními zákony. Například zákon o obraně stanoví, že armádní zaměstnanci ve výkonu služby právo na stávku nemají.

Zaměstnavatel nesmí najímat nové zaměstnance jako náhradu zaměstnanců stávkujících.

Důsledky:

Podle stávkového zákona ovlivňuje organizace stávky nebo účast na stávce zaměstnanecký poměr následujícím způsobem:

- nesmí být důvodem pro hodnocení disciplinární a finanční odpovědnosti zaměstnance
- nesmí být důvodem pro ukončení zaměstnaneckého poměru
- základní práva vyplývající ze zaměstnaneckého poměru jsou zachována, s výjimkou práva na výplatu mzdy.

28. Španělsko

Právní základ:

Právo na stávkou je zakotveno v článku 28, odst. 2 ústavy z roku 1978.

Zaměstnanci mají zaručeno právo na stávkou za účelem obrany svých zájmů. Zákon upravující výkon tohoto práva stanoví přesná opatření pro zajištění základních služeb.

Detailní pravidla jsou obsažena v nařízení o pracovních vztazích z roku 1977.

Definice:

Stávkou je kolektivní přerušení práce, které se přímo týká pracovních zájmů zaměstnanců.

Typy kolektivních akcí:

Za stávkou je považováno úplné přerušení práce. Následující formy stávkou jsou považovány za nezákonné:

- práce podle smlouvy
- stávkou vsedě
- obsazení pracoviště
- střídavá stávkou
- stávkou zaměřená na strategické části podniku
- selektivní stávkou
- rotující stávkou

Solidární stávkou je podle zákona nelegální, ale ústavní soud prohlásil solidární stávkou za legální v případech, kde se zájmy zúčastněných skupin zaměstnanců v minimální míře shodují. Zákonnost solidární stávkou je stanovována případ od případu.

Omezení:

I když kolektivní smlouva může obsahovat ustanovení o povinnosti zdržet se kolektivní akce, jakékoli omezení práva na stávkou v individuální pracovní smlouvě je nezákonné.

Stávkou může vyhlásit odborová organizace, zaměstnanci, zástupci odborů nebo skupina zaměstnanců. Zaměstnanci jsou povinni založit stávkový výbor složený nanejvýš ze 12 zástupců zaměstnanců.

Stávkou je nutné písemně oznámit druhé straně a ministerstvu práce nejméně pět dní předem (nebo deset dní předem v případě veřejných služeb). Ode dne oznámení jsou obě strany ze zákona povinny vyjednávat. Pro ukončení stávkou je nutné, aby byla uzavřena dohoda, která má stejnou právní hodnotu jako kolektivní smlouva.

Ministerstvo práce může v oprávněných případech nařídit stávkujícím, aby opět zahájili práci. Toto nařízení může trvat nanejvýš dva měsíce.

Zaměstnavatelé nesmějí využívat stávkokazy s výjimkou případů, kdy stávkový výbor nesplní svou povinnost zajistit údržbu výrobních prostor a přístrojového vybavení.

Během všech stávek platí povinnost zajistit bezpečnost osob a ochranu majetku společnosti.

Pokud stávka probíhá v oblasti základních veřejných služeb, je nutné zajistit poskytování těchto služeb v minimálním rozsahu. Výjimečně, v případě možného ohrožení ekonomiky státu, může vláda stávku ukončit nařízením povinného rozhodčího řízení.

Právo na stávku nemají soudci, soudci nižších soudů, státní zástupci, policisté a příslušníci vojenských sil.

29. Spojené království

V Británii není právo na stávkou základním občanským právem.

Podle zvykového práva mohou být organizátoři a účastníci kolektivní akce vyzváni k odpovědnosti za škodu, pokud akce není chráněna imunitou. V tom případě je kolektivní akce také porušením pracovní smlouvy a důvodem pro propuštění zaměstnance po uplynutí zákonné ochranné lhůty.

Právní základ:

Právní úprava stávkového práva je obsažena v zákoně o odborech a pracovních vztazích (konsolidační zákon) z roku 1992.

Definice:

Kolektivní pracovní spor, pro který může být udělena imunita, je spor mezi zaměstnanci a zaměstnavateli týkající se výhradně nebo především specifických záležitostí na pracovišti (zákon stanoví, které otázky mohou být předmětem pracovního sporu).

Typy kolektivních akcí:

Kolektivní akce může spočívat v kolektivním přerušení práce (stávka), ale existují i jiné formy kolektivní akce, které stávku nezahrnují, např. odmítání práce přesčas.

- politická stávka (nelegální)
- solidární stávka (nelegální)
- práce podle smlouvy
- zpomalení práce
- navádění ke stávce (zákonné, pokud probíhá klidnou formou pouze na pracovišti zúčastněných zaměstnanců)

Omezení:

Aby byla zajištěna ochrana před požadavkem náhrady škody a aby zaměstnavatel nemohl požádat soud o nařízení k zákazu akce, musí být dodrženy předepsané postupy, jako je hlasování o stávce a informování zaměstnavatele.

Před zahájením hlasování o kolektivní akci musí být zahájen kolektivní pracovní spor.

Odborová organizace musí před zahájením kolektivní akce uspořádat tajné hlasování. Podle zákona musí tajné hlasování proběhnout poštou. Hlasování se musí zúčastnit všichni zaměstnanci, o kterých odborová organizace přiměřeně předpokládá, že budou vyzváni k účasti na stávce. Pro stávku se musí vyjádřit většina odevzdaných hlasů.

Pokud se akce týká více než 50 zaměstnanců, musí odborová organizace jmenovat nezávislou osobu, která bude pověřena organizací hlasování.

Zaměstnavatel musí být informován ve dvou fázích, nejprve o vyhlášení hlasování zaměstnanců (písemně se sedmidenním předstihem), a poté o výsledku hlasování.

Nejpozději 7 dní před začátkem akce musí zaměstnavatel obdržet písemné oznámení, v němž budou uvedeny kategorie zaměstnanců, kteří se zúčastní, jejich pracoviště, zda

bude akce nepřetržitá nebo přerušovaná, datum nebo data zahájení, a zda se jedná o stávku nebo jiný typ akce.

Důsledky:

Ochrana poskytovaná osobám organizujícím legální stávku nebo jinou kolektivní akci podle výše uvedeného zákona z roku 1992 je omezená na činy, které by za normálních okolností byly považovány za následující přestupky a občanskoprávní delikty:

- navádění jiné osoby k porušení smlouvy nebo bránění jejímu plnění
- výhružné porušení smlouvy
- zasahování do obchodních či podnikatelských aktivit nebo do zaměstnání třetích osob
- konspirace.

Zákon o pracovních vztazích z roku 1999 (účinný od dubna 2000) stanoví, že propuštění zaměstnanců, kteří se účastní chráněné kolektivní akce, bude automaticky považováno za neoprávněné, pokud je důvodem nebo hlavním důvodem propuštění skutečnost, že se zaměstnanec zúčastnil chráněné kolektivní akce a

- zaměstnanec je propuštěn do 12 týdnů od začátku chráněné průmyslové akce nebo
- zaměstnanec je propuštěn po 12 týdnech, pokud zaměstnanec svou účast na kolektivní akci ukončil do 12 týdnů nebo
- pokud byl zaměstnanec propuštěn po 12 týdnech, neukončil svou účast na kolektivní akci do 12 týdnů a zaměstnavatel neučinil přiměřené procedurální kroky za účelem vyřešení sporu.

V případě, že odborová organizace neodmítne nezákonnou kolektivní akci, jsou její funkcionáři nebo členové za takovou akci odpovědní podle výše uvedeného zákona z roku 1999.

30. Švédsko

Právní základ:

Právo na stávkou je základním občanským právem, které odborovým organizacím zaručuje ústava – 2:17

Jakákoli odborová organizace a jakýkoli zaměstnavatel nebo asociace zaměstnavatelů mají právo na stávkou či vyluku nebo jiná podobná opatření, není-li zákonem stanoveno nebo nevyplývá-li ze smlouvy jinak.

Pravidla regulující výkon práva na stávkou jsou stanovena v dohodě uzavřené v roce 1938 mezi sociálními partnery a v zákoně o spolurozhodování z roku 1976.

Definice:

Kolektivní akce musí být organizována kolektivně společným úsilím a musí vyvíjet tlak na protistranu v pracovním sporu.

Typy kolektivních akcí:

Kolektivní akce je zákonná, pokud není výslovně zakázána. Spektrum možných akcí je velice široké a patří do něj např.:

- stávkou
- bojkot
- blokáda
- solidární akce
- odmítání práce přesčas
- zpomalení práce
- práce podle smlouvy

Solidární stávkou:

Právo na sekundární stávkou je ve švédském právním systému vymezeno velmi široce. Nejsou stanoveny žádné explicitní požadavky jako:

- přiměřený poměr mezi primární a sekundární akcí
- právní nebo ekonomický vztah mezi stranami, na něž je akce zaměřena.

Pokud je primární akce zákonná, nevztahuje se na sekundární akci povinnost zdržet se kolektivní akce.

Omezení:

Aby byla stávkou považována za zákonnou, musí proběhnout organizovaně na základě rozhodnutí učiněného v souladu s pravidly organizace oprávněné k podpisu kolektivní smlouvy. V praxi toto rozhodnutí přijímá rada odborového svazu pro daný sektor.

Povinnost zdržet se kolektivní akce je obsažena v každé kolektivní smlouvě s výjimkou následujících případů:

- cíl akce není kolektivní smlouvou upraven

- důvodem stávky je požadavek na vyplacení dosud nezaplacených mezd
- jde o sekundární stávku na podporu stávky primární

V ostatních případech je stávka přípustná, pouze pokud byla kolektivní smlouva ukončena nebo vypršela její platnost a pokud byly vyčerpány všechny možnosti mediačního řízení stanovené v kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě, která je pro obě strany závazná.

Nejméně sedm pracovních dní před zahájením stávky musí být doručeno oznámení druhé straně a zprostředkovatelskému orgánu. V oznámení musí být uveden důvod a rozsah stávky. Samotný fakt, že nebylo podáno oznámení, však neznamena, že je stávka automaticky považována za nelegální.

Zprostředkovatelský orgán může stávku nebo vyluku odložit až o 14 dní, pokud má důvod se domnívat, že by takové opatření mohlo napomoci urovnání sporu.

Zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, nemůže zaměstnavatel nařídít, aby vykonávali práci stávkujících zaměstnanců.

Ve veřejném sektoru je právo na stávku také velmi rozsáhlé a za nezákonné jsou považovány pouze čistě politické stávky. Právo na stávku mají téměř všichni zaměstnanci veřejného sektoru. Za zákonnou je považována i stávka zaměstnanců poskytujících základní služby. Právo na sekundární stávku je omezeno v případě zaměstnanců s funkcí veřejné autority.

Cílem stávky nesmí být uzavření kolektivní smlouvy se společností, která nemá žádné zaměstnance nebo jejímiž zaměstnanci jsou pouze majitel a jeho rodinní příslušníci. Odborová organizace však může nutit své členy a jiné osoby, aby nevstupovaly do zaměstnaneckého poměru v dané společnosti.

Smlouva uzavřená v roce 1938 mezi sociálními partnery omezuje stávky, které by narušily normální fungování země. Smlouva navíc chrání nezúčastněné třetí strany řadou nepřijatelných důvodů pro vyhlášení stávky. Obecně platí zákaz stávky namířené proti neutrální třetí straně. Výjimka je povolena v případě sekundární stávky na podporu zákonného primárního sporu.

Důsledky:

Účast na zákonné stávce přerušuje platnost pracovní smlouvy. Po dobu trvání jakékoli kolektivní akce je stávkujícím vyplácena podpora z fondů odborové organizace. Nezákonné porušení povinnosti zdržet se stávky může být důvodem pro požadavek nahrazení škody odborovou organizací. Odborová organizace je povinna zaplatit finanční náhradu škody. Zaplacení finančních sankcí nelze požadovat po individuálních zaměstnancích v případě, že nezákonnou akci schválila odborová organizace. Individuální účastníci „divoké“ stávky mohou být pokutováni nebo propuštěni, v případě že se dopustili závažných přestupků. Odborová organizace nesmí „divokou“ stávku podpořit.

Mezinárodní spory:

Jak bylo uvedeno výše, za předpokladu, že je primární akce legální, není nutno dodržet povinnost zdržet se kolektivní akce vyplývající z kolektivní smlouvy. Zákonnost primární akce se vždy posuzuje podle legislativy země, kde probíhá, s výjimkou případů, kdy pracovní právo platné v cizí zemi odporuje švédské právní úpravě.

Seznam literatury

Aaltonen, J. (1999) *International secondary industrial action in the EU Member States*, Espoo: Metalli

Blanpain, R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Deventer: Kluwer Law International

Carley, M. (1989) *The regulation of industrial conflict in Europe. Strikes and lock-outs in 15 European countries*, EIRR, London: Eclipse Group

Clauwaert, S. (2002), *International/transnational primary and secondary collective action – An overview of international, European and national legislation*, DWP, ETUI, Brussels

Clauwaert, S., Düvel, W., Schömann, I., Wörgötter, C., (2003) *Fundamental Social Rights in the European Union – Comparative Tables and Documents – Revised and updated version*; ETUI Report 82; Brussels

Düvel, W., Schömann, I., Gradev, G., Clauwaert, S., (2004) *Labour dispute settlement – A comparative overview of extra-judicial and judicial procedures in the EU, Switzerland and the countries of South East Europe*, ETUI Report 86; Brussels

Strikes and secondary industrial action in the EU Member States; European Parliament, Directorate General for Research, Working Paper W-8; 5-1996; 1996, Luxembourg

Watson Wyatt (2005), *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 1, 2005*, Brussels: Watson Wyatt Worldwide,

Watson Wyatt (2005) *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 2, 2005*; Brussels: Watson Wyatt Worldwide,

Comparative overview of industrial relations in 2001
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/tn0203103f.html>

2001 Annual Review for the European Union level
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/eu0203203f.html>

EMIRE: http://www.eurofound.eu.int/servlet/emire_search_results.php

ILO International Observatory of Labour Law:
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/11/observatory/>