



VYSOKOŠKOLSKÝ ODBOROVÝ SVAZ

www.vysokoskolskeodbory.cz

Senovážné náměstí 978/23, 110 00 Praha 1

tel.: 731 430 531

IČ: 006 77 094

Právní výklad stávky, organizace stávky

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

Právo na stávku je zakotveno v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina), která je součástí ústavního pořádku České republiky. Právo na stávku zaručují i mezinárodní smlouvy, které jsou součástí českého právního řádu.

Podle citovaného článku Listiny je právo na stávku zaručeno za podmínek stanovených zákonem. Zákonné podmínky pro uplatnění práva na stávku jsou uvedeny v § 16 až § 26 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava stávky provedená tímto zákonem je ovšem přímo použitelná jen pro stávky, které jsou vyhlášeny ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Právo na stávku za jiné hospodářské a sociální zájmy zaručuje Listina v čl. 27 odst. 4 a neexistence zákona, který by stanovil podmínky výkonu tohoto práva, toto **ústavní právo nezpochybňuje**. Ke stejnému závěru dospěl Nejvyšší soud v rozsudku čj. 21 Cdo 2104/2001.

Účast zaměstnance na stávce je realizací ústavního práva a je **omluvenou nepřítomností v práci** a zároveň překážkou v práci. Na stávkujícím zaměstnanci nelze, při respektování práva na stávku, požadovat dodržování všech povinností, jak vyplývají z pracovní smlouvy a z ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce. Nedodržování těchto povinností **není porušením povinností vyplývajících z pracovního poměru a zaměstnanec nelze z těchto důvodů postihovat**. Po dobu účasti ve stávce **nenáleží zaměstnanci mzda** vzhledem k ustanovení § 109 odst. 1 zák. práce, dle kterého zaměstnanci náleží mzda, plat nebo odměna z dohody za vykonanou práci. Z toho lze vyvodit, že budou vypracovány seznamy účastníků stávky, které budou předány zaměstnavateli.

Z platné právní úpravy nevyplývá, že právo na stávkou je omezeno jen na členy odborových organizací a že stávkou mohou organizovat jenom odborové organizace. Je tedy možné stávkovat i u zaměstnavatelů (na vysokých školách, součástech VŠ), u nichž nepůsobí odborová organizace. Záleží na vůli zaměstnanců, zda svoje právo na stávkou využijí či nikoliv. Žádný právní předpis neupírá právo na stávkou ani osobám, které jsou ve své pracovní pozici vedoucími zaměstnanci včetně statutárních orgánů právnických osob.

Organizace stávky

Celostátní hodinovou výstražnou stávkou na den 17. října 2023 v čase 14:00 – 15:00 hodin vyhláší Vysokoškolský odborový svaz (VOS). **Jednotlivé ZO VOS tedy nemusí samy stávkou na tento termín a čas vyhlášovat.** Pokud se však konkrétní ZO VOS rozhodne, že bude na dané vysoké škole či její části stávkovat déle než po dobu stávky vyhlášené VOS a rozhodne např. o konání celodenní stávky, je třeba, aby ZO VOS vyhlásila stávkou na dané vysoké škole či její části v jí schválených parametrech, a to postupem dle čl. 10 odst. 3 písm. j) stanov VOS, dle kterého stávkou vyhláší členská schůze nebo konference ZO VOS. Důvody a cíle takovéto stávky vyhlášené ZO VOS se mohou lišit od cílů stávky vyhlášené VOS, vždy se však musí jednat o důvody a cíle směřující k ochraně hospodářských a sociálních zájmů pracovníků dané vysoké školy či její části.

Pro stávkou za jiné hospodářské a sociální zájmy, jak bylo uvedeno výše, nejsou stanovena žádná pravidla. Aby se předešlo případným škodám a nedošlo nad nezbytnou míru k omezování práv jiných osob, doporučujeme při organizování stávky, ať už hodinové výstražné stávky vyhlášené VOS či jiné stávky vyhlášené ZO VOS, tento postup:

- svolat členskou schůzi odborové organizace s možnou účastí všech zaměstnanců (nejen členů odborového svazu) a projednat zapojení zaměstnanců vysoké školy (části VŠ) do stávky,
- pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, svolá iniciátor stávky shromáždění všech zaměstnanců, kde bude projednáno zapojení do stávky,
- ustanovit stávkový výbor (tuto funkci může plnit výbor ZO VOS) nebo kontaktní osobu; ti budou mimo jiné podávat potřebné informace zaměstnavateli i účastníkům stávky,
- oznámit písemně co nejdříve zaměstnavateli kdy bude stávkou zahájena a dobu jejího předpokládaného trvání, důvody a cíle stávky,

- oznámit počet zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu,
- oznámit písemně bez zbytečného odkladu zaměstnavateli ukončení stávky,
- předat zaměstnavateli pro účely řádné výplaty mzdy jmenný seznam zaměstnanců, kteří se zúčastnili stávky.

Zaměstnancům nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucováni k účasti na stávce. V případě, že se stávky nezúčastní všichni zaměstnanci, je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda ponechá vysokou školu (její část) v provozu, případně provoz omezí tak, že nebude zajištěn plný rozsah činnosti. Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce a pokud zaměstnanec nemůže v důsledku stávky práci konat, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci, který je účastníkem stávky, nepřísluší za dobu účasti na stávce mzda ani náhrada mzdy.

Zdravotní pojištění

Stávka je překážkou v práci, za kterou zaměstnanci nenáleží mzda ani její náhrada. Přesto, že zaměstnanci nenáleží po dobu stávky příjem, je zaměstnavatel povinen platit pojistné na zdravotní pojištění i za dobu stávky. O dobu stávky se snižuje měsíční hrubý příjem zaměstnance, který je jeho započitatelným příjmem pro účely zdravotního pojištění. Zdravotní pojištění za měsíc, kdy proběhla stávka, se počítá z dosaženého hrubého příjmu, pokud tento příjem převyšuje minimální vyměřovací základ. Minimální vyměřovací základ je stanoven ve výši minimální mzdy, která pro rok 2023 činí 17 300,- Kč. V případě, že by hrubý příjem zaměstnance v důsledku stávky byl nižší než minimální mzda, je zaměstnavatel povinen provést povinný dopočet do minimální mzdy tak, aby odvedená částka za zaměstnance odpovídala minimální mzdě i sazbě zdravotního pojištění. Na tomto odvodu by se podílel i zaměstnanec. Tato situace může nastat např. u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, u kterých je hrubý příjem nižší než minimální mzda. Vzhledem k tomu, že **stávka bude výstražná, hodinová**, nemůže prakticky nastat situace, kdy by účastník stávky byl povinen doplatit pojistné na zdravotní pojištění, protože hrubý příjem účastníka stávky zpravidla nepoklesne pod minimální vyměřovací základ.

Sociální pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení se určí za měsíc, v němž proběhne stávka, a to z výše dosaženého měsíčního příjmu zaměstnance. Účast na stávce má pouze vliv na výši příjmu, z něhož se odvozuje výše pojistného stanoveného pro zaměstnavatele a zaměstnance. Žádný minimální vyměřovací základ pro účely pojistného na sociální zabezpečení není stanoven.