

ÚČASŤ NA ŠTRAJKU – PROBLÉMOVÁ PREKÁŽKA V PRÁCI¹

PARTICIPATION IN A STRIKE – PROBLEMATIC OBSTACLE TO WORK

Jana Žuľová, Marek Švec, Adam Madleňák

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave

ABSTRAKT

Predkladaný príspevok je štúdiou troch navzájom previazaných právnych problémov vznikajúcich pri uplatňovaní takej dôležitej osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca akou je jeho účasť na štrajku. Vo väzbe na spôsobené aplikačné problémy analyzujeme spor, či plniť alebo neplniť oznamovaciu a preukaznú povinnosť pri účasti na štrajku (väzby ust. § 144 a § 141 ods. 8 Zákonníka práce), problém samoplatenia zdravotného poistenia počas štrajku a pripravované legislatívne zmeny, a napokon korelácie účasti zamestnanca na štrajku a čerpania dovolenky, ktoré sú z laického pohľadu spôsobilé eliminovať prvý aj druhý problém.

ABSTRACT

The presented contribution is a study of three interconnected legal problems arising from the application of such an important personal obstacle to work of the employee as is his participation in a strike. In connection with the causes of application problems we analyse the issue of whether or not to fulfil the notification and proof of obligation to participate in the strike (the link between § 144 and § 141 section 8 of the Labour Code), the problem of self-payment of health insurance during the strike and upcoming legislative changes and the next correlations of the employee's participation in the strike and taking a leave, which are capable of eliminating the first and second problem from a layman's point of view.

I. ÚVOD

Vzájomná úzka previazanosť situácie na trhu práce s existujúcou právnou úpravou pracovného práva v Slovenskej republike je premisa, z ktorej sa pravidelne vychádza pri akejkoľvek novelizácii relevantných pracovnoprávných predpisov. O to zaujímavejšie je zistenie, že podobnú previazanosť možno identifikovať aj pri vzájomnom vzťahu medzi situáciou na trhu práce a záujmom odbornej, najmä však laickej verejnosti o hlbšie pochopenie niektorých pracovno-právnych inštitútov v širších súvislostiach, v ktorých sú v danej konkrétnej chvíli zainteresovaní. Empirickým potvrdením uvedenej premisy je absolútny nárast záujmu o všetko, čo súvisí s realizáciou práva na štrajk ako súčasťou celospoločenskej diskusie o mzdovej úrovni zamestnancov v Slovenskej republike a možnostiach zvýšenia miezd. Hlavným prostriedkom, ktorý právny poriadok pre tento účel garantuje zamestnancom, predstavuje proces kolektívneho vyjednávania a využitie práva na štrajk. Zamestnanci sa prestávajú ostýchať využívať tento

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 “Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca” a v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0526/17 “Lingvistické a sankčné mechanizmy pri tvorbe a pôsobení noriem pracovného práva”.

pracovnoprávny inštitút a domáhať sa štrajkom toho, na čo majú podľa ich názoru nárok. V tejto súvislosti sa však objavujú viaceré sporné otázky, bezprostredne nadväzujúce na praktické uplatnenie práva na štrajk zo strany zamestnancov, ktoré napriek relatívne ustálenej právnej úprave nemajú jednoznačné ustálené právne riešenie. V nadväznosti na opakujúce sa dotazy z aplikačnej praxe je cieľom autorského kolektívu poskytnúť výklad k trom navzájom súvisiacim pracovnoprávnym problémom počas realizácie štrajku. Sporná je aplikácia § 144 v spojitosti s § 141 ods. 8 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce), keď zamestnávateľ trvá na tom, že má právo byť vopred informovaný o neprítomnosti zamestnanca v práci a odborová organizácia tvrdí, že ustanovenia § 144 sa pre protištrajkový charakter na prekážku v práci akou je štrajk neuplatní. Druhým analyzovaným a vyhodnocovaným problémom je povinnosť zamestnanca platiť si svoje zdravotné poistenie počas štrajku a pripravovaná, bohužiaľ do dôsledkov nepremyslená, zmena relevantnej legislatívy. V treťom prípade sa zamýšľame nad koreláciami štrajku a inštitútu dovolenky, čím reagujeme na dotazy právne možnej existencie „dovolenkujúceho“ štrajkujúceho zamestnanca i oprávnenosti zamestnávateľa určiť (hromadné) čerpanie dovolenky zamestnancom počas trvania štrajku.

II. ŠTRAJK - PREKÁŽKA AKO KAŽDÁ INÁ?

V súlade s ustanovením § 141 ods. 8 Zákonníka práce upravujúcim jednotlivé druhy prekážok v práci na strane zamestnanca má zamestnávateľ povinnosť ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv, pričom za toto obdobie zamestnancovi nepatrí mzda a ani náhrada mzdy. Žiada sa doplniť, že v zmysle citovaného ustanovenia pritom nejde len o povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca počas štrajku v rámci sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy (ako jediný druh štrajku upravený v podmienkach Slovenskej republiky zákonom o kolektívnom vyjednávaní),² ale aj počas akéhokoľvek iného štrajku (dovoleného v súlade s článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky, no bez podrobnejšej realizačnej zákonnej úpravy; ďalej tiež ako „iný“ štrajk), ktorého sa zamestnanec zúčastní za účelom ochrany svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

Vo vzťahu k uplatňovaniu a čerpaniu prekážok v práci platia pravidlá ustanovené v § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Ak je zamestnancovi prekážka v práci vopred známa, má povinnosť včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Ak mu nie je vopred známa, je povinný zamestnávateľa upovedomiť o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Ide o tzv. informačnú povinnosť zamestnanca v súvislosti s každou prekážkou v práci na jeho strane bez výnimky. Súčasne je zamestnanec prekážku v práci a jej trvanie povinný zamestnávateľovi preukázať. Zamestnanec, ktorý prekážku v práci včas oznámil, riadne preukázal, prípadne splnil ďalšie zákonné podmienky, má právo na ospravedlnenie svojej neprítomnosti v práci a prípadné poskytnutie náhrady mzdy. Uvedenému potom zodpovedá oprávnenie zamestnávateľa preskúmať, či konkrétna skutočnosť je alebo nie je prekážkou v práci podľa platných právnych predpisov i posudzovať, či zamestnanec prekážku včas oznámil a riadne ju preukázal.

V súvislosti s naznačenými okolnosťami plnenia informačnej a preukaznej povinnosti podľa § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo vzťahu k účasti na štrajku vyvstávajú tri podmienené otázky. Je zamestnanec povinný vopred informovať zamestnávateľa o svojej účasti na štraj-

² Štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania možno považovať len za jeden z možných druhov štrajku. K tomu bližšie: BARANCOVÁ, H. Právna úprava štrajku vo svete. In: *Justičná revue*, č. 11/1991, s. 32 – 40, I, ďalej: LACKO, M. Právo na štrajk. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*, č. 2/2014, s. 12-25; OLŠOVSKÁ, A., SZABOVÁ, E. Ochranná funkcia pracovného práva v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (pracovnoprávne a trestnoprávne aspekty štrajku). In: *Societas et Iurisprudentia*, 2016, roč. IV., č. 4, s.134-159 a tam citovaní autori.

ku? V prípade kladnej odpovede, v ktorom okamihu sa zamestnanec stáva účastníkom štrajku, a teda od ktorého okamihu mu vzniká predmetná informačná povinnosť? V prípade zápornej odpovede, ako sa zamestnávateľ inak dozvie, kto je v určitý deň účastníkom štrajku a kto nevykonáva prácu pre čerpanie prekážky v práci z iného dôvodu?

1. Účasť na štrajku³ – informovať či neinformovať?

Použitie ustanovenia § 144 ods. 1 Zákonníka práce je v kontexte účasti na štrajku relativizované z nasledujúcich dôvodov: 1) zamestnanec má právo účasti na štrajku, t. j. žiadať o pracovné voľno je v tomto prípade zbytočné; 2) záporné stanovisko zamestnávateľa je bezpredmetné; 3) zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku; 4) zamestnanec sa stáva účastníkom štrajku vyjadrením súhlasu s ním alebo pripojením sa k nemu; 5) a v praxi aj tak komunikuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou v priebehu štrajku.⁴ Dôvody uvedené v bodoch 1) až 3) možno použiť na relativizovanie plnenia informačnej povinnosti aj vo vzťahu k iným dôležitým osobným prekážkam v práci, preto podľa nášho názoru nezohrávajú významnejšiu argumentačnú úlohu, ak by sme chceli obhájiť záver, že práve zamestnanec zúčastňujúci sa štrajku nemá informačnú povinnosť. Zamestnanec nežiada o pracovné voľno ani pri materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, i v týchto prípadoch je nesúhlas zamestnávateľa bezpredmetný, no aj tak o čerpaní týchto prekážok v práci zamestnanec zamestnávateľa vopred informuje. Štvrtý bod nevytvára o tom, či vôbec a kedy zamestnávateľ nadobúda vedomosť o absencii zamestnanca z dôvodu účasti na štrajku, čo je vlastne zmysel informačnej povinnosti, rovnako ako piaty bod, keďže odborová organizácia nemá zákonnú povinnosť informovať zamestnávateľa menovite o tom, kto bude/je účastník štrajku.

Pôvodná právna úprava v zákone o kolektívnom vyjednávaní predpokladala, že výbor základnej odborovej organizácie ako príslušný odborový orgán poskytne zamestnávateľovi aspoň jeden deň vopred menný zoznam zamestnancov, ktorí sa zúčastnia štrajku a budú teda považovaní za účastníkov štrajku (pôvodné znenie § 17 ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní).⁵ Zamestnávateľ tak vopred vedel, u ktorých zamestnancov prichádza k realizácii ich ústavného práva na štrajk a u ktorých je povinný ospravedlniť ich neprítomnosť v práci z dôvodu účasti na štrajku. Predmetná povinnosť príslušného odborového orgánu bola z právnej úpravy vypustená⁶ bez náhrady a bola ponechaná iba povinnosť oznámiť zamestnávateľovi menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku. Takýto právny stav vytvoril právne vákuum, kedy zamestnávateľ v podstate nevie, že sa konkrétny zamestnanec zúčastní na štrajku a vznikne u neho prekážka v práci na strane zamestnanca. Nedokáže vopred identifikovať zamestnanca ako účastníka štrajku, a to ani po jeho skutočnom začiatku, hoci má ospravedlniť jeho neprítomnosť v práci. Zamestnávateľ nevie, či sa zamestnanec zúčastňuje štrajku a nastáva u neho prekážka v práci podľa § 141 ods. 8 Zákonníka práce, resp. u zamestnanca nastáva iná osobná prekážka v práci, pre uplatnenie ktorej stanovuje Zákonník práce odlišné kritériá alebo zamestnanec len jednoducho porušuje pracovnú disciplínu a do práce nepríde z rôznych iných subjektívnych dôvodov, pričom svoje porušenie pracovnej disciplíny sa snaží zakryť domnelou účasťou na štrajku.

³ V ďalšom texte príspevku sú rozoberané problematické aspekty naviazané na štrajk v rámci sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, pričom sme toho názoru, že chýbajúca zákonná úprava „iného“ štrajku odôvodňuje v týchto prípadoch použitie analógie.

⁴ TOMAN, J. - ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 210.

⁵ Porovnaj: TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smlouvy. Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektum, 1993, s. 86.

⁶ Ustanovenie § 17 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení účinnom do 31.12.2001. K vypusteniu uvedenej informačnej povinnosti príslušného odborového orgánu voči zamestnávateľovi prišlo novelou zákona č. 209/2001 Z. z. s účinnosťou od 1.1.2002.

Povinnosť odborovej organizácie poskytovať zamestnávateľovi menný zoznam účastníkov štrajku pred jeho konaním bola zrušená pre jej protištrajkový charakter.⁷ Podľa názoru odborových organizácií sa týmto spôsobom umožňovalo zamestnávateľovi pôsobiť na zúčastnených zamestnancov a vyvíjať na nich nátlak, aby od svojho úmyslu zúčastniť sa štrajku upustili, a vo svojich dôsledkoch sa tak narušalo právo na štrajk. Uvedomujeme si, že rovnako tendenčne môže byť vyhodnotená aj povinnosť zamestnanca informovať vopred zamestnávateľa o svojej účasti na štrajku (podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce). V obavách pred možnými dôsledkami (vyhrážky, zastrasovanie, diskriminácia, prepustenie zo zamestnania) sa zamestnanec radšej vzdá svojho práva na štrajk, než by sa zoči-voči zamestnávateľovi postavil a oznámil mu svoj úmysel zúčastniť sa štrajku. Je však potrebné mať na zreteli, že aj zamestnávateľ sa potrebuje zariadiť a zabezpečiť prevádzku svojho podniku počas štrajku, najmä vo vzťahu k neštrajkujúcim zamestnancom, ale aj pre účely vysporiadania mzdových nárokov zamestnancov zúčastňujúcich sa štrajku, či pre posúdenie ich nárokov zo zdravotného a sociálneho poistenia (viď časť 3). Tiež si uvedomujeme, že legitímne požiadavky zamestnávateľa v tomto smere chráni ustanovenie § 17 ods. 9 zákona o kolektívnom vyjednávaní, podľa ktorého príslušný odborový orgán poskytne písomne zamestnávateľovi najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe a ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku. Ale vedomosť zamestnávateľa o skutočnosti, kto je účastníkom štrajku a kto prerušenie práce len zneužíva, stále absentuje, čo napätú situáciu, akou je zastavenie práce z dôvodu štrajku, nijako nezmiernuje. Za súčasného stavu de lege lata sme toho názoru, že účasť na štrajku je v kontexte ustanovenia § 144 Zákonníka práce prekážka v práci ako každá iná, čo následne predpokladá, že zamestnanec je povinný informovať zamestnávateľa vopred o tejto prekážke v práci. Z ustanovenia § 144 Zákonníka práce nevyplýva žiadna výnimka, ktorá by vylučovala použitie tohto ustanovenia vo vzťahu k účasti na štrajku. Cieľ, ktorý požiadavka plnenia informačnej povinnosti sleduje, t. j. ochrana právnej istoty vyplývajúcej z uzatvorených pracovnoprávných vzťahov, ako aj vyváženie protichodných záujmov účastníkov tých vzťahov, je iste legitímna. Uznávame však, že v kontexte naznačených úvah o možnom narušení podstaty samotného práva na štrajk (tak ako to bolo pri zrušení povinnosti predkladať menné zoznamy účastníkov štrajku) nemusí ísť o najrozumnejší a jediný možný prostriedok ochrany záujmov zamestnávateľa. Je vecou zákonodarcu, aby sa ďalej zaoberal existujúcou koreláciou informačnej povinnosti zamestnanca vo vzťahu k jeho účasti na štrajku z pohľadu ohrozenia práva na štrajk a uvažoval o jej nahradení napríklad ex post kontrolou čerpania tejto prekážky. Príslušná odborová organizácia aj tak spravidla vyhotovuje zoznam účastníkov štrajku v rámci každého dňa jeho trvania,⁸ zákonná povinnosť sprístupnenia takého zoznamu zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu po ukončení štrajku by vyriešila aj problém s rešpektovaním dikcie § 144 ods. 2 Zákonníka práce, t. j. povinnosť preukázať prekážku v práci na strane zamestnanca a jej trvanie.

Zaujímavo v tomto kontexte vyznievajú závery z nálezu Ústavného súdu Českej republiky Pl. ÚS 61/04 zo dňa 5. októbra 2006, ktorý posudzoval ústavnosť povinnosti odborovej organizácie predkladať menný zoznam účastníkov štrajku zamestnávateľovi najmenej jeden deň vopred pred začatím štrajku. Vo svojich záveroch (s tromi odlišnými stanoviskami sudcov) nevyhodnotil Ústavný súd ČR povinnosť predkladať menný zoznam účastníkov štrajku ako protiústavnú, no aj napriek tomu bola z českého zákona o kolektívnom vyjednávaní táto povinnosť vypustená.

⁸ Takýto zoznam slúži pre internú potrebu odborovej organizácie pre možnosť poskytnutia náhrady mzdy zamestnancom, ktorí sú súčasne aj členmi odborovej organizácie (až do výšky 60%), resp. pre možnosť poskytnutia stravného lístka ako kompenzácie nezabezpečenia stravovania zo strany zamestnávateľa.

III. ÚČASŤ NA ŠTRAJKU VO VÄZBE NA ZDRAVOTNÉ POISTENIE

Fyzické zapojenie zamestnanca do štrajku okrem problému plnenia, či neplnenia informačnej a preukaznej povinnosti vyvoláva ešte jeden pozoruhodný⁹ aspekt s dopadom do oblasti zdravotno-poistných vzťahov. Zo zamestnanca sa počas dní účasti na štrajku stáva tzv. samoplatiteľ,¹⁰ ak nie je platiteľom poistného na zdravotné poistenie z iného dôvodu. V súlade s § 141 ods. 8 Zákonníka práce zamestnancovi za čas jeho účasti na štrajku nepatrí mzda ani náhrada mzdy, a preto sa vo väzbe na § 11 ods. 3 druhá veta zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o zdravotnom poistení) nepovažuje za zamestnanca, pretože nepoberá príjem z tejto zárobkovej (závislej) činnosti. Ak zamestnanec uplatňuje svoje právo na štrajk, zamestnávateľ ohlási zmenu platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie príslušnej zdravotnej poisťovni. Zamestnanca potom príslušná zdravotná poisťovňa vyzve, ak sa už skôr neprihlásil ako samoplatiteľ, na splnenie oznamovacej povinnosti, upovedomí ho o výške preddavku poistného a vyzve ho na jeho úhradu.¹¹ Použitie práva na štrajk ako prostriedku *ultima ratio* na dosiahnutie výhodnejšej úpravy pracovných podmienok zamestnancov v stave de lege lata tak determinuje komplikovaný administratívny a niekedy i chaotický proces spojený s účasťou zamestnanca v systéme zdravotného poistenia počas jeho účasti na štrajku i neskoršia potreba doplatenia potrebnej sumy zdravotného poistenia.

1. Pripravované legislatívne zmeny a prebiehajúca diskusia

Vzájomná väzba realizácie práva na štrajk u zamestnanca a jeho účasti v systéme zdravotného poistenia je podľa nášho názoru v podmienkach Slovenskej republiky nastavená komplikovane, administratívne zaťažujúco a neproporcionálne obmedzuje výkon práva na štrajk. Postoj štátnych orgánov, keď odlišným mechanizmom zavádzajú povinnú účasť zamestnancov na sociálnom poistení a zdravotnom poistení za obdobie totožnej prekážky v práci, nie je vôbec principiálny. A nevidíme dôvod prečo by nemal byť. Ak chce štát obmedziť výkon práva na štrajk v súlade s určitou preferenciou ekonomických záujmov zamestnávateľa (s predpokladom prípadného rozporu s medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky), jeho postup bude všeobecne odôvodniteľný, len ak v rovnakých prípadoch bude postupovať rovnako.

Za neodôvodnený považujeme stav, keď bez ohľadu na to, či je štrajk zákonný alebo nezákonný, sa na účely zdravotného poistenia zamestnanec nepovažuje za zamestnanca. Zamestnávateľ na deň/dni účasti na štrajku zamestnanca zo zdravotnej poisťovne odhlási a na konci štrajku prihlási späť. Ak zamestnanec nespadá do okruhu fyzických osôb – poistencov štátu (§ 11 ods. 7 písm. m) a s) zákona o zdravotnom poistení), je povinný sa na deň účasti prihlásiť na zdravotné poistenie ako samoplatiteľ a rovnako po skončení štrajku je povinný sa zo zdravotnej poisťovne odhlásiť. Situácia v sociálnom poistení je diametrálne odlišná. V súlade s § 26 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov je účasť zamestnanca na zákonom štrajku ospravedlnenou neprítomnosťou zamestnanca v práci, počas ktorej sa nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestna-

⁹ Pozoruhodný na pomery v Slovenskej republike. V príspevku ŠVEC, M. - ŽUĽOVÁ, J. - MADLEŇÁK, A. Platenie zdravotného poistenia počas štrajku ako obmedzenie práva na združovanie fyzických osôb. IN: *Justičná revue*, 2017, roč. 59, č. 8-9 sme analyzovali povinnosť obligatórneho samoplatenia zdravotného poistenia zamestnanca počas štrajku v 17 európskych krajinách. Žiadna národná právna úprava štátov, ktoré reagovali na otázky v prieskume (okrem slovenskej) nenútila zamestnancov, aby sa stali samoplatiteľmi zdravotného poistenia.

¹⁰ S výnimkou, ak by bol poistencom štátu podľa ust. § 11 ods. 7 písm. m) a s) zákona o zdravotnom poistení.

¹¹ Ak zamestnanec bude štrajkovať v roku 2017 v mesiaci s 31 dňami jeden deň výška preddavku na poistené samoplatiteľa predstavuje sumu 1,99 €, ak v mesiaci s 30 dňami výška preddavku predstavuje 2,06 €. Ak evidencia samoplatiteľa trvá viac ako jeden deň, výška preddavku sa vypočítava vždy podľa vzorca: 61,81 €/ počet dní v mesiaci x počet dní evidencie samoplatiteľa. Výsledok preddavku za jeden deň sa nenásobí počtom dní, kedy neplatené voľno zamestnanca trvá.

nosti zamestnanca neprerušuje. Ak sa ale zamestnanec zúčastňuje nezákonného štrajku, ide o neospravedlnenú neprítomnosť v práci, počas ktorej sa sociálne poistenie prerušuje. Poistné na sociálne poistenie neplatí ani zamestnanec, ani zamestnávateľ. Existujúci model účasti zamestnanca v systéme sociálneho poistenia počas štrajku je teda značne odlišný v porovnaní so systémom zdravotného poistenia a ten istý nositeľ verejnej moci postupuje vo svojich dvoch vlastných verejných systémoch nepochopiteľne odlišne. Aj napriek tomu, že pracovnoprávny vzťah zamestnanca počas štrajku trvá, ust. § 11 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení konštruje fikciu, že štrajkujúci zamestnanec sa za zamestnanca nepovažuje. Zavádza snád zákon o zdravotnom poistení „nový“ spôsob skončenia pracovnoprávneho vzťahu? Určite nie, a preto nám ustanovenie § 11 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení príde rozporné s pravidlami vzniku a zániku pracovnoprávných vzťahov, resp. nadobúdaním statusu zamestnanca podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce, a ako sme už konštatovali vykazuje rozpornosť aj s právnou ochranou organizovania sa v odborovej organizácii a možnosti prostredníctvom nej realizovať právo na štrajk ako prostriedok dosiahnutia spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.

Diskusia o vyriešení nepomeru medzi postavením zamestnanca v systéme zdravotného poistenia a sociálneho poistenia počas jeho účasti na štrajku prebieha už pomerne dlhé obdobie a konečne sa dostala aj do legislatívneho procesu.¹² Navrhuje sa, aby zamestnanec v systéme zdravotného poistenia rovnako ako v systéme sociálneho poistenia ostal zdravotne poistený počas celého obdobia trvania štrajku, a teda v § 11 ods. 3 zákona o zdravotnom poistení sa za prvú vetu navrhuje vložiť nová druhá veta, ktorá znie: „Zamestnancom na účely tohto zákona je aj zamestnanec v dňoch, kedy má ospravedlnenú neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv.“

S takýmto návrhom nemožno nesúhlasiť, ale pomerne emotívna diskusia prebieha v súvislosti s úhradou zdravotného poistenia počas dní štrajku. Navrhovaná sadzba poistného za dni účasti zamestnanca na štrajku má pre zamestnávateľa predstavovať 14% z vymeriavacieho základu,¹³ resp. 7%, ak by šlo o zamestnanca so zdravotným postihnutím. Zamestnanec by neplatil žiadne odvody na zdravotné poistenie. Zamestnávateľia odmietajú tieto zvýšené náklady znášať, a tak citovaný legislatívny návrh počíta s ich refundáciou od odborovej organizácie, ktorá štrajk vyhlásila. Doplnením § 22a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní) sa odborová organizácia, ktorá bola vyhlasovateľom štrajku zaväzuje k povinnosti prepлатiť zamestnávateľovi zaplatené poistné na verejné zdravotné poistenie za zamestnanca, ktorý sa zúčastnil na štrajku, a to bez ohľadu na to, či je členom odborovej organizácie, najneskôr do 30 dní od oznámenia jeho výšky zdravotnou poisťovňou.

Napriek oceneniu prístupu zákonodarcu k snahe o riešenie postavenia štrajkujúceho zamestnanca v systéme zdravotného poistenia, však musíme časť legislatívneho návrhu týkajúcu sa úhrady poistného na zdravotné poistenie odmietnuť, pre jej zásadné nedostatky, ktoré celú situáciu ešte viac skomplikujú a budú skôr ďalšou prekážkou uplatnenia práva na štrajk. Primárny problém spočíva už v samotnom presune povinnosti úhrady zaplateného zdravotného poistenia za zamestnancov zúčastňujúcich sa na štrajku na odborovú organizáciu. Principiálne je takýto presun možný výlučne pri štrajku v rámci sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, keďže jedine v tomto prípade je vyhlasovateľom štrajku v zmysle § 17 zákona o kolektívnom vyjednávaní odborová organizácia. Na koho bude povinnosť refundácie zaplateného poistné-

¹² Prostredníctvom návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, č. LP/2017/610. Vychádzame z informácií dostupných na: www.slovlex.sk ku dňu 10. októbra 2017.

¹³ Vymeriavací základ zamestnávateľa pre platbu poistného za dni účasti zamestnanca na štrajku má predstavovať 50% priemernej mesačnej mzdy.

ho na zdravotné poistenie prenesená v prípade „iného“ štrajku (podľa čl. 37 ods. 4 Ústavy SR)? Ten nevyhlasuje odborová organizácia. Má zamestnávateľ vymáhať uhradené poistné jednotlivo od každého jedného štrajkujúceho?

Významné negatívne dopady má predmetný legislatívny zámer aj na samotnú odborovú organizáciu. Odborové organizácie nedisponujú dostatočnými finančnými zdrojmi, aby dokázali uhradiť poistné na zdravotné poistenie za všetkých štrajkujúcich zamestnancov. Pochopiteľne sa povinnosť úhrady poistného na zdravotné poistenie preniesla na odborové organizácie aj za neodborovo organizovaných zamestnancov, pretože personálne a mzdové systémy zamestnávateľa, ktorých výstupy budú podkladom pre preukázanie výšky zaplatenej sumy na poistnom, nemôžu obsahovať osobitné informácie o odborovej organizovanosti zamestnancov, keďže ide o osobný údaj osobitnej kategórie podliehajúci zákazu spracúvania. Nikto nemôže spochybníť, že nárast nákladov súvisiacich s realizáciou štrajku, predstavuje „ekonomické“ obmedzenie pri rozhodovaní sa, či sa štrajk nakoniec vyhlási. Napokon, mnohé odborové organizácie ani nedisponujú vlastným materiálnym a hmotným zabezpečením poskytovaným podľa § 240 Zákonníka práce a ich finančné hotovostné rezervy sú minimálne. Ako si zamestnávateľ zabezpečí a vymôže zákonom mu priznanú refundáciu v týchto prípadoch? Exekúciami? Posilní to, či negatívne ovplyvní vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi v rámci ich sociálneho dialógu?

Máme za to, že uvádzané nedostatky legislatívneho návrhu nemožno prehliadnuť.¹⁴ Správny je prístup kvalifikujúci štrajkujúceho zamestnanca naďalej ako zamestnanca na účely zdravotného poistenia. Rámec tohto príspevku však už presahuje riešenie, kto má prevziať povinnosť úhrady poistného na zdravotné poistenie. Má to byť zamestnávateľ? Štát? Alebo pripustíme výnimku z pravidla, že každému jednému dňu života zodpovedá deň platenia poistného na verejné zdravotné poistenie?¹⁵

IV. ÚČASŤ ZAMESTNANCA NA ŠTRAJKU A ČERPANIE DOVOLENKY

Tretím právne zaujímavým aspektom súvisiacim s účasťou zamestnanca na štrajku, je čerpanie dovolenky na deň/dni účasti na štrajku. Vidíme dve možné situácie, s ktorými sa je potrebné vysporiadať. Prvou situáciou je žiadosť zamestnanca o čerpanie dovolenky na čas svojej účasti na štrajku. Zamestnanec si uvedomuje, že čerpaním dovolenky by sa razom z neplatného voľna počas štrajku stalo pracovné voľno s náhradou mzdy a odpadla by mu aj administrácia spojená so samoplatením zdravotného poistenia. Svoju žiadosť právne opiera o ustanovenie § 112 ods. 2 Zákonníka práce, keď zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže určiť čerpanie dovolenky počas prekážok v práci.¹⁶ Druhou situáciou je kolízne uplatňovanie práva na štrajk v období, ktoré bolo vopred dohodnuté ako obdobie určené pre (hromadné) čerpanie dovolenky zamestnancami.

V prvej situácii, keď si zamestnanec požiada neplánovane o dovolenku na deň/dni účasti na štrajku, je vecou zamestnávateľa ako využije svoje výsostné právo nariadovať čerpanie dovolenky. Je v plnej miere oprávnený žiadosti vyhovieť, aj žiadosť zamietnuť. Sme toho

¹⁴ V čase písania tohto príspevku nebolo ešte dostupné vyhodnotenie medzirezortného pripomienkového konania, no Ministerstvo zdravotníctva SR ako predkladateľ návrhu v tlači avizovalo, že bude akceptovať pripomienky odborov. Bude preto zaujímavé sledovať, či sa zachová nepriaznivý *status quo* a štrajkujúci zamestnanec ostane samoplatiteľom zdravotného poistenia, alebo sa zákonodarcia rozhodne pre iný, skutočne vylepšujúci návrh zákonnej úpravy platenia zdravotného poistenia počas štrajku.

¹⁵ Inšpirácie možno nájsť v iných národných úpravách. Rôzne prístupy niektorých európskych krajín k plateniu zdravotného poistenia zamestnanca počas štrajku sme analyzovali v príspevku ŠVEC, M. - ŽUĽOVÁ, J. - MADLEŇÁK, A. Platenie zdravotného poistenia počas štrajku ako obmedzenie práva na združovanie fyzických osôb. IN: *Justičná revue*, 2017, roč. 59, č. 8-9.

¹⁶ Výnimka ust. § 112 ods. 2 prvá veta Zákonníka práce: Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

názoru, že zamestnanec, ktorý si od zamestnávateľa vyžiada dovolenku s úmyslom jej poskytnutie využiť na účasť na štrajku koná v rozpore s dobrými mravmi, a ani odborová organizácia takéhoto zamestnanca nesmie považovať za účastníka štrajku. Podstata a účel štrajku je v rozpore s podstatou a účelom dovolenky, a zamestnanec nemôže súčasne čerpať dovolenku a byť účastníkom štrajku proti zamestnávateľovi, ktorý mu dovolenku na jeho žiadosť nariadil. Poskytovanie náhrady mzdy za čerpanie dovolenky je v rozpore s logickým princípom štrajku „žiadna práca, žiadna mzda.“

V druhej situácii ide o kolíziu termínu už naplánovanej dovolenky (napríklad v kolektívnej zmluve je vopred dohodnutý termín hromadného čerpania dovolenky) a termínu vyhlásenia štrajku. Keďže štrajkujúci zamestnanec nemôže súčasne čerpať dovolenku, je potrebné rozhodnúť, čo bude mať prednosť. Právo zamestnávateľa nariadiť čerpanie dovolenky alebo právo zamestnancov štrajkovať? Je potrebné si uvedomiť, že povaha týchto práv nie je vôbec rovnocenná. Právo na štrajk, i právo na dovolenku sú práva garantované ústavou.¹⁷ Právo zamestnávateľa nariadovať čerpanie dovolenky, je právo „organizačnej“ zákonnej povahy a jeho výkon nesmie narušiť podstatu ústavného práva, ale ani negovať iné ústavné právo. Ak by sme zamestnávateľovi priznali absolútnu kompetenciu nariadovať čerpanie dovolenky zamestnancom,¹⁸ ten by mohol zabrániť realizácii práva na štrajk práve tým spôsobom, že na rovnaký termín ako by bol vyhlásený štrajk, by nariadil čerpanie dovolenky. Pokračujúc do absurdností, by zamestnávateľ mohol nariadením čerpania dovolenky zablokovať už aj vyhlásený štrajk, keď by štrajkujúcim zamestnancom postupne nariadoval čerpanie dovolenky a eliminoval tak počty štrajkujúcich.

Vo vzťahu k plánovanej dovolenke teda možno zhrnúť, že zamestnávateľ nemôže nariadiť čerpanie plánovanej dovolenky takému zamestnancovi, ktorý sa rozhodol štrajkovať a brániť mu týmto spôsobom v realizácii ústavou garantovaného práva na štrajk. Sme tiež toho názoru, že z rovnakého dôvodu má zamestnanec právo prerušiť dovolenku a pripojiť sa k štrajku, napriek tomu, že taký dôvod prerušenia dovolenky Zákonník práce explicitne neustanovuje.

K právnomu rozboru čerpania a nariadovania čerpania dovolenky v súvislosti so štrajkom nás viedol konkrétny prípad odborovej organizácie, ktorá vyhlásila štrajk práve na obdobie, ktoré bolo vopred dohodnuté v kolektívnej zmluve ako obdobie hromadného čerpania dovolenky zamestnancov. Aj keď, ako sme uviedli vyššie, prednosť sme priznali právu zamestnancov na štrajk a konanie odborovej organizácie pre konečné posúdenie nezohralo právnu relevanciu, nepríde nám takéto konanie odborovej organizácie voči sociálnemu partnerovi korektné.¹⁹ Aj tu rámec tohto príspevku presahuje ďalší právny spor, či sa odborová organizácia sama nedopustila porušenia záväzku z kolektívnej zmluvy, ak nerešpektovala a nezohľadnila dohodnutý termín hromadného čerpania dovolenky a vyhlásila v tomto termíne štrajk.

IV. ZÁVER

Už ako naznačili čiastkové závery k jednotlivým častiam príspevku, sporné otázky týkajúce sa uplatňovania práva na štrajk sme nedokázali vyčerpať. V snahe o objektívny pohľad na celú problematiku musíme dospieť k záveru, že príčinou mnohých problémov je práve chýbajúca jednotná, jednoznačná a vyčerpávajúca právna úprava štrajku, ktorá by skončila s diferenciáciou rôznych druhov štrajku a s odlišnými podmienkami ich uplatnenia. Kým sa tak stane, slovenského zákonodarcu „tlačí topánka“ k nevyhnutnej právnej úprave príslušných

¹⁷ Pozri tiež: BULLA, M. Právo na štrajk a jeho ukotvenie v európskom pracovnom práve. In: *Právo v európskej perspektíve*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 942 – 956.

¹⁸ Žiada sa doplniť, že aj samotný Zákonník práce predvída výnimku z absolútnej kompetencie zamestnávateľa nariadovať čerpanie dovolenky. Za rešpektovania pravidiel ust. § 113 ods. 5 Zákonníka práce si zamestnanec môže čerpanie dovolenky určiť sám.

¹⁹ Pozri bližšie: VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : Epos, 2001, s. 79.

ustanovení Zákonníka práce a súvisiacich právnych predpisov minimálne v troch veciach. Je jeho úlohou eliminovať právnu neistotu štrajkujúcich zamestnancov, či sú alebo nie sú povinní zamestnávateľovi oznamovať svoj úmysel zúčastniť sa štrajku a na druhej strane právnu neistotu zamestnávateľa, čo je skutočným dôvodom neprítomnosti zamestnanca v práci počas štrajku. Je potrebné zmeniť status štrajkujúceho zamestnanca na účely zdravotného poistenia a upustiť od jeho samoplatenia. A napokon, aj keď nie v neposlednom rade, vzájomným vzťahom zamestnávateľa a zamestnanca by prospela aj explicitná úprava korelácie čerpania dovolenky a štrajku bez neustáleho spochybňovania rôznymi viac či menej právnymi názormi.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

prekážka v práci, účastník štrajku, zdravotné poistenie, samoplatiteľ, čerpanie dovolenky.

KEY WORDS

obstacle to work, participant in a strike, health insurance, self-payer, taking a leave.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. Právna úprava štrajku vo svete. In: *Justičná revue*, č. 11/1991, s. 32 – 40. ISSN 1335-4641.
2. BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: *Právo a zamestnaní*, roč. 8, č. 2/2002, s. 14-19. a pod.. ISSN 1801-6014.
3. BULLA, M. Právo na štrajk a jeho ukotvenie v európskom pracovnom práve. In: *Právo v európskej perspektíve*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s. 942 – 956. ISBN 978-80-8082-460-0.
4. LACKO, M. Právo na štrajk. In *Studia iuridica Cassoviensia*, č. 2/2014, s. 12-25, ISSN 1339-3995.
5. OLŠOVSKÁ, A., SZABOVÁ, E. Ochranná funkcia pracovného práva v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (pracovnoprávne a trestnoprávne aspekty štrajku). IN: *Societas et Iurisprudentia*, 2016, roč. IV., č. 4, s. 134-159. ISSN 1339-5467.
6. ŠVEC, M. - ŽULOVÁ, J. - MADLEŇÁK, A. Platenie zdravotného poistenia počas štrajku ako obmedzenie práva na združovanie fyzických osôb. IN: *Justičná revue*, 2017, roč. 59, č. 8-9. ISSN 1335-4641.
7. TOMAN, J.-ŠVEC, M.-SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 210. ISBN 978-80-8166-456-2.
8. TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávaní a kolektivní smlouvy. Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 86. ISBN 80-85431-66-1.
9. VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : Epos, 2001, s. 79, ISBN 80-8881-056-6.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

Jana Žulová, JUDr., PhD.

odborná asistentka

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Kováčska 30, 04075 Košice

E-mail: jana.zulova@upjs.sk

Marek Švec, doc., JUDr., PhD., LL.M.

odborný asistent

Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Nám. J. Herdu
2, 917 01 Trnava

E-mail: marek.svec@ucm.sk

Adam Madleňák, PhDr., PhD.

odborný asistent

Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Nám. J. Herdu
2, 917 01 Trnava

E-mail: adam.madlenak@ucm.sk