

BF

právny obzor

TEORETICKÝ ČASOPIS PRE OTÁZKY ŠTÁTU A PRÁVA

2

Z OBSAHU

ROČNÍK 101 | 2018

Hľadanie pravdy v histórii práva
(Inauguračná prednáška)

Dvadsiate výročie prijatia rozsudku
Medzinárodného súdneho dvora vo
veci Sústavy vodných diel Gabčíkovo –
Nagymaros

Osobitosti záväzkových vzťahov verejných
výskumných inštitúcií

ÚšaP

Ústav štátu a práva Slovenskej akadémie vied, Bratislava – vydavateľ



Wolters Kluwer – tlač a distribúcia

právny obzor

THEORETICKÝ ČASOPIS PRE OTÁZKY
ŠTÁTU A PRÁVA. VYDÁVA ÚSTAV ŠTÁTU
A PRÁVA SLOVENSKEJ AKADEMIE VIED

THEORETICAL REVIEW FOR ISSUES OF
STATE AND LAW. PUBLISHED BY THE
INSTITUTE OF STATE AND LAW OF THE
SLOVAK ACADEMY OF SCIENCES

REVUE THEORIQUE CONSACREE AUX
QUESTIONS DE L'ÉTAT ET DU DROIT.
PUBLIEE PAR L'INSTITUT DE L'ÉTAT ET
DU DROIT DE L'ACADEMIE SLOVAQUE
DES SCIENCES

THEORETISCHE ZEITSCHRIFT FÜR
DIE FRAGEN ÜBER DEN STAAT UND
RECHT. HERAUSGEGEBEN VON
INSTITUT FÜR STAAT UND RECHTS DER
SLOWAKISCHEN AKADEMIE DER
WISSENSCHAFTEN

Hlavná redaktorka | Editor-in-Chief:
prof. JUDr. Oľga Ovečková, DrSc.

Výkonný redaktor | Executive Editor:
JUDr. Viliam Janáč

Redakčná rada | Editorial Board:
JUDr. Eduard Bárány, DrSc.
JUDr. Jan Bárta, CSc. (*Praha*)
Prof. JUDr. Alexander Bröstl, CSc.
Doc. JUDr. Kristián Csach, PhD. LL.M.
Prof. JUDr. Karel Eliáš, Dr. (*Praha*)
JUDr. Ľudmila Gajdošíková, CSc.
Doc. Dr. Ivan Halász, PhD. (*Budapešť*)
Doc. JUDr. Katarína Kalesná, CSc.
Prof. JUDr. Jozef Klimko, DrSc.
Doc. JUDr. Peter Kresák, CSc.
JUDr. Peter Kukliš, CSc.
Prof. dr. hab. Krzysztof Skotnicki (*Łódź*)
Prof. JUDr. Ján Svák, DrSc.
Mgr. Adrián Tokár, LL.M., PhD. (*Brusel*)
Doc. JUDr. Jozef Vozár, CSc.

Obsah

Články

Gábriš, T.: Hľadanie pravdy v histórii práva (Inauguračná prednáška).....	113
Vršanský, P.: Dvadsať výročie prijatia rozsudku Medzinárodného súdneho dvora vo veci Sústavy vodných diel Gabčíkovo – Nagymaros.....	128
Lapšanský, L.: Osobitosti záväzkových vzťahov verejných výskumných inštitúcií	142
Bednár, D.: Teoretické východiská medzinárodnej justičnej spolupráce v trestných veciach	165
Švec, M. – Žuľová, J. – Madleňák, A.: Účasť zamestnanca na štrajku ako prekážka v práci	181

Z vedeckého života

Fabian, D. – Kučerová, D. – Martišková, M.: Jesenná škola práva 2017.....	193
Šeliga, J.: Výber ústavných sudcov	197
XXVI. konferencie Karlovarské právnické dny	199

Recenzie a anotácie

Domini, M.: Volebné právo a volebné systémy (<i>Mészáros, L.</i>).....	203
Rampášek, M.: Advokát Vojtech „Tatenko“ Rampášek – nestor slovenskej advokácie (<i>Gajdošová, M.</i>).....	205

Účast' zamestnanca na štrajku ako prekážka v práci

Švec, M. – Žulová, J. – Madleňák, A.*

ŠVEC, M. – ŽULOVÁ, J. – MADLEŇÁK, A.: Účast' zamestnanca na štrajku ako prekážka v práci. Právny obzor, 101, 2018, č. 2, s. 181 – 192.

The Participation of Employee in A strike as Obstacle to work. The scientific contribution deals with the most relevant practical question related to the excuse an employee's absence from work due to his or her participation in a strike under the Collective Bargaining Act, respectively Constitutions of the Slovak Republic. We interpret the conditions that an employee participating in the strike should or have to fulfil with regard to the notification of obstacle to work on his/her part, and also the employer's possibilities to determine whether and from which moment the employee actually has an objective reason to realize obstacle to work under Section 141 (8) of Labour Code, if there is none, what form of labour sanctions can be used in such a case. Secondary part of the contribution is also the clarification of the term "strike participant" as the basic parameter for assessing this obstacle to work on the part of the employee.

Key words: obstacle to work, strike participant, employee's duty to inform and proof of obstacle to work, sanctions

I. Štrajk ako prekážka v práci

Prekážky v práci na strane zamestnanca predstavujú právom predvídané skutočnosti, ktoré dočasne, na kratšiu, ale aj dlhšiu dobu, zasahujú do pracovného času zamestnanca, a tým mu bránia vo faktickom výkone dohodnutého druhu práce. Definujú mieru prípustnej absencie výkonu práce pri zachovaní pracovnoprávneho vzťahu, ak činnosť v súvislosti s prekážkou v práci nebolo možné vykonať mimo pracovného času a aj z tohto dôvodu sú v praxi zamestnancami v plnej miere (nad)užívané. Svojou povahou je takou prekážkou v práci aj účasť zamestnanca na štrajku. Zo systematického hľadiska ide o tzv. dôležitú osobnú prekážku v práci. V súlade s ustanovením § 141 ods. 8 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, ďalej len *Zákonník práce*) 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*. V zmysle citovaného ustanovenia nejde len o povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca počas štrajku v rámci sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy (ako jediný druh štraj-

* JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., je generálny tajomník Labour Law Association / Asociácia pracovného práva a súčasne pôsobí ako odborný asistent, Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave. JUDr. Jana Žulová, PhD., je členkou Labour Law Association / Asociácia pracovného práva a súčasne pôsobí ako odborná asistentka, Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach. PhDr. Adam Madleňák, PhD., je podpredseda Nezávislého inštitútu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a súčasne pôsobí ako odborný asistent, Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

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*.

ku upravený v podmienkach Slovenskej republiky zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v rámci prebiehajúceho procesu kolektívneho vyjednávania; ďalej len *zákon o kolektívnom vyjednávaní*),¹ 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. V prípade štrajku v rámci sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, ako aj „iného“ štrajku bude táto prekážka v práci prioritne zasahovať do pracovného času zamestnanca, pretože podstata štrajku vyžaduje čiastočné alebo úplné zastavenie práce. Tým sa štrajk odlišuje od štrajkovej pohotovosti² či iných kolektívnych akcií, ktorých explicitné zaradenie medzi prekážky v práci na strane zamestnanca nenájdeme. Nevylučujeme však, že by činnosť zamestnanca v rámci štrajkovej pohotovosti mohla byť vyhodnotená ako iný úkon vo všeobecnom záujme podľa § 137 ods. 5 Zákonníka práce (citované ustanovenia uvádza demonštratívny výpočet tzv. iných úkonov vo všeobecnom záujme zaradených medzi prekážky v práci na strane zamestnanca z dôvodov všeobecného záujmu), a pokiaľ túto činnosť nebolo možné vykonať mimo pracovného času, je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

Čerpanie prekážok v práci na strane zamestnanca je neraz príčinou nezhody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Objektívne i subjektívne okolnosti spôsobujúce suspenziu pracovného výkonu zamestnanca sú v prirodzenej tenzii so záujmom zamestnávateľa na riadnom a nerušenom výkone práce. Odborná literatúra poukazuje na viaceré prípady zneužívania tohto pracovnoprávneho inštitútu zo strany zamestnancov i pokusy zamestnávateľov obchádzať poskytovanie pracovného voľna pri prekážke v práci.³ Do konfliktu sa strany pracovnoprávneho vzťahu dostávajú najmä pri rešpektovaní pravidiel na uplatňovanie a čerpanie prekážok v práci podľa § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. V súlade s citovaným ustanovením, 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 za-

¹ 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 pracovnoprávnych vzťahoch (pracovnoprávne a trestnoprávne aspekty štrajku). In *Societas et Iurisprudentia*, 2016, roč. IV., č. 4, s. 134-159 a tam citovaní autori.

² Ide o stav, keď zamestnanci ešte priamo neštrajujú, ale vyvíjajú jednotlivé aktivity smerujúce k štrajku, pričom sú okamžite schopní a ochotní v prípade neplnenia ich podmienok do štrajku vstúpiť. Bližšie: ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Právo na štrajk*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013, s. 72-73.

³ Pozri napríklad: KOSTRABOVÁ, J. Lekárske vyšetrenia ako prekážky v práci a choroby z povolania: praktické a aplikačné problémy. In ŠVEC, M. (ed.) *Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 41-52. Dostupné na: www.labourlaw.sk; BARINKOVÁ, M. Právna povaha prekážok v práci na strane zamestnanca. In *Justičná revue*, roč. 50, č. 12/1998, s. 8-15., OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. Zdravotný stav zamestnanca v pracovnom práve. In *Právo a manažment v zdravotníctve*, roč. 6, č. 3/2014, s. 16-18.

mestnanca v súvislosti s každou prekážkou v práci na jeho strane s tým, že ustanovenie § 144 Zákonníka práce nepozná žiadne výnimky vylúčenia svojej pôsobnosti. Výrazy „včas“ i „bez zbytočného odkladu“ sú relatívne, a je potrebné ich vykladať s ohľadom na druh prekážky. Všeobecne možno akceptovať, že včasné informovanie je také, ktoré bude realizované v dostatočnom časovom predstihu, a plnenie informačnej povinnosti bez zbytočného odkladu znamená jej plnenie prakticky hneď, ako to bude možné.⁴ Súčasne je zamestnanec prekážku v práci a jej trvanie povinný zamestnávateľovi preukázať. Z tohto dôvodu sú príslušné zariadenia povinné zamestnancovi potvrdiť doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní (ust. § 144 ods. 2 Zákonníka práce). 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 tak vyvstáva, doposiaľ odbornou literatúrou do dôsledkov neriešená, korelácia plnenia informačnej a preukaznej povinnosti podľa § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo vzťahu k takej osobnej prekážke v práci na strane zamestnanca, akou je jeho účasť na štrajku. Je zamestnanec povinný vopred informovať zamestnávateľa o svojej účasti na štrajku? Ak áno, v ktorom okamihu mu táto informačná povinnosť vzniká (sporným je totiž okamih, v ktorom sa sám zamestnanec stáva účastníkom štrajku)? Ak nie, aké legálne možnosti sú ponúknuté zamestnávateľovi na zisteniu toho, kto je v určitý deň účastníkom štrajku a kto nevykonáva prácu pre čerpanie prekážky v práci z iného dôvodu? A v nadväznosti na to, aké pracovnoprávne sankcie má zamestnávateľ k dispozícii v prípade nesplnenia informačnej povinnosti zo strany zamestnanca, resp. ak zamestnanec nedokáže prekážku v práci na svojej strane preukázať?

II. Účasť na štrajku⁵ – informovať či neinformovať?

Použitie ustanovenia § 144 ods. 1 Zákonníka práce je v kontexte 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;

⁴ Pozri napríklad rozhodnutie NS ČR 21 sp. zn. Cdo 3533/2009 z 12. októbra 2010.

⁵ 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.

5) a v praxi aj tak komunikuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou v priebehu štrajku.⁶ 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 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 nevypovedá 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 na štrajku a budú teda považovaní za účastníkov štrajku (pôvodné znenie § 17 ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní). 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 vypustená⁷ 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, keď 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, na ktorej uplatnenie 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.

Povinnosť odborovej organizácie poskytovať zamestnávateľovi menný zoznam účastníkov štrajku pred jeho konaním bola zrušená pre jej protištrajkový charakter.⁸ Pod-

⁶ TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 210.

⁷ 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.

⁸ Zaujímavosť 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 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.

Pa 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 narúšalo 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, zastrašovanie, 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 na účely vysporiadania mzdových nárokov zamestnancov zúčastňujúcich sa štrajku, či pre posúdenie ich nárokov zo zdravotného a sociálneho poistenia.⁹ 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*. Avšak 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, ak o nej vie (ďalej pozri časť III.). Zamestnávateľ je aj v tomto prípade oprávnený zisťovať, či sa na strane zamestnanca vyskytuje prekážka v práci a či jeho neprítomnosť v práci je založená na dôvode, ktorý Zákonník práce pozná a poskytuje mu osobitnú ochranu spočívajúcu aj v povinnosti zamestnávateľa ospravedlniť neúčasť zamestnanca, alebo či ide o svojvôľu zamestnanca a porušovanie pracovnej disciplíny, pričom takémuto konaniu sa ochrana zo strany Zákonníka práce neposkytuje. 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

⁹ Bližšie: ŠVEC, M., ŽULOVÁ, J., MADLEŇÁK, A. Platenie zdravotného poistenia počas štrajku ako obmedzenie práva na združovanie fyzických osôb. In *Justičná revue*, 2017, roč. 59, (v tlači).

v rámci každého dňa jeho trvania,¹⁰ 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.

III. Účasť na štrajku – kedy informovať?

Povinnosť splnenia informačnej povinnosti podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce sa odvíja od momentu, keď zamestnanec nadobúda vedomosť o tom, že je účastníkom štrajku. Kľúčovým sa teda stáva vysvetlenie právneho termínu účastník štrajku.

V súlade s ust. § 16 ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní sa za účastníka štrajku po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia k štrajku. V praxi sa možno stretnúť s dvomi rozdielnymi právnymi pohľadmi, na ktorých základe môžeme identifikovať aj odlišný okamih, ktorým sa stáva zamestnanec účastníkom štrajku a od ktorého sa teda začne u neho uplatňovať prekážka v práci na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 8 Zákonníka práce. Ak chýba jednoznačné porozumenie tohto termínu, je to ďalšia indícia k tomu, že právnej istote účastníkov pracovnoprávných vzťahov nemôže uškodiť rešpektovanie vyššie identifikovanej informačnej povinnosti zamestnanca.

Prvý názorový prúd vychádza z predpokladu, že zamestnanec sa účastníkom štrajku stáva v okamihu vyhlásenia štrajku, po tom, čo s vyhlásením štrajku súhlasil v hlasovaní. Za účastníka štrajku, ako vyplýva aj z logiky veci, považujeme zamestnanca až od okamihu, keď prišlo k vyhláseniu štrajku, a nie od okamihu, keď sa fyzicky zúčastnil hlasovania, keďže napriek úspešnému hlasovaniu nemusí odborová organizácia v konečnom dôsledku pristúpiť k vyhláseniu štrajku (napr. sa počas obdobia hlasovania o štrajku už dohodla so zamestnávateľom na uzatvorení kolektívnej zmluvy, čím pominuli dôvody na vyhlásenie a neskoršiu realizáciu štrajku a kolektívny spor v zmysle § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní sa týmto spôsobom vyriešil). Štrajk v zmysle § 16 a § 17 zákona o kolektívnom vyjednávaní vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.¹¹ Pri hlasovaní sa vyhotovuje tzv. listina účastníkov hlasovania, pričom sa spomedzi jednotlivých účastníkov hlasovania rozlišuje, ktorí z nich súhlasili s vyhlásením štrajku a možno ich teda od okamihu vyhlásenia štrajku považovať za účastníkov štrajku. Z dikcie § 16 ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní je zjavné, že odborová organizácia musí zabezpečiť takú formu hlasovania, aby z nej bolo možné

¹⁰ Takýto zoznam slúži na internú potrebu odborovej organizácie pre možnosť poskytnutia náhrady mzdy zamestnancom, ktorí sú súčasne aj členmi odborovej organizácie (až do výšky 60 %), resp. na možnosť poskytnutia stravného lístka ako kompenzácie nezabezpečenia stravovania zo strany zamestnávateľa.

¹¹ VLADÁROVÁ, M. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. In *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa*, č. 5/1996, s. 7.

objektívne zistiť, kto je účastníkom štrajku, t. j. ktorý konkrétny zamestnanec vyjadril súhlasné stanovisko k vyhláseniu štrajku. To vylučuje možnosť tajného hlasovania formou hlasovacích lístkov, ktoré sa vhadzujú do schránky. Vyžaduje sa hlasovanie verejnú (aklamačne) alebo písomnou formou (per rollam).¹²

Zamestnanci zapojení do hlasovania o štrajku (tí, ktorí sa zúčastnili hlasovania, pričom vôbec nemusia byť členmi odborovej organizácie) sa považujú za účastníkov štrajku počas celej doby jeho trvania a ako prejav ich súhlasu so štrajkom prichádza z ich strany od okamihu vyhlásenia štrajku k prerušeniu výkonu práce ako základnej podmienky realizácie práva na štrajk. Zamestnanec zostáva účastníkom štrajku až do okamihu rozhodnutia o jeho skončení zo strany príslušného výboru základnej odborovej organizácie. O ukončení štrajku rozhoduje len príslušný kolektívny orgán (výbor základnej odborovej organizácie, ktorý štrajk u zamestnávateľa vyhlásil), a teda nie účastník štrajku, ktorý sa už štrajku musí zúčastňovať až do jeho skončenia. Dosiahnuté percento účastníkov štrajku (tzv. kvórum zistené pri hlasovaní o štrajku a formálne podmieňujúce jeho vyhlásenie) by malo byť zachované počas celého obdobia trvania štrajku u zamestnávateľa.¹³ Opačný výklad by totiž smeroval k absurdnej situácii, keď by sa na hlasovaní o štrajku síce zúčastnili zamestnanci, ktorí síce s vyhlásením štrajku súhlasili, ale v čase jeho trvania by vykonávali prácu pre zamestnávateľa, čo je popretie nielen účelu samotného inštitútu práva na štrajk v podobe prerušenia práce zamestnancami, ale aj vlastnej právnej úpravy sociálneho zabezpečenia zamestnancov počas trvania štrajku, keď by sa mohli ako účastníci štrajku v podstate domáhať mzdy alebo náhrady mzdy od zamestnávateľa, keďže pracovali, hoci boli účastníkmi štrajku.

Účastníkom štrajku je po celý čas trvania štrajku rovnako zamestnanec, ktorý za jeho vyhlásenie nehlasoval, ale sa k nemu pripojil, pričom účastníkom je iba odo dňa pripojenia sa k štrajku.¹⁴

Druhý názorový prúd, ktorý reprezentujú aj niektorí zamestnávateľia a pomerne často sa objavuje aj v aplikačnej praxi, vychádza z predpokladu, že za účastníka štrajku sa považuje až zamestnanec, ktorý v okamihu začatia štrajku fyzicky preruší výkon práce pre zamestnávateľa (v súlade s definíciou § 16 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní, keď sa za štrajk považuje úplné alebo čiastočné prerušenie práce zamestnancami). Poukazuje sa na situáciu v praxi, keď sa zamestnanci síce zúčastnia hlasovania o štrajku, v okamihu začatia štrajku však môžu ešte vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Ak by sa prijali argumenty prvého názorového prúdu, vznikol by zásadný nepomer, keď účastník štrajku reálne vykonáva prácu, čo by predstavovalo popretie účelu samotného štrajku v podobe prerušenia práce zamestnancami. Z tohto dôvodu má byť za účastníka štrajku považovaný len zamestnanec, ktorý skutočne preruší výkon práce v dobe trvania štrajku bez ohľadu na jeho účasť na hlasovaní o štrajku. Na

¹² TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016, s. 140 a nasl.

¹³ Obdobný právny názor aj tu: ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnávateľ a právo*. Karviná : Nakladateľstvi Paris, 1995, s. 165.

¹⁴ VLADÁROVÁ, M. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava : Odborárske spektrum, 1993, s. 57.

rozdiel od prvého názorového prúdu, účasť zamestnanca na hlasovaní o štrajku teda nezakladá domnienku, že sa stáva účastníkom štrajku a nemá v zásade žiadny právotvorný charakter s výnimkou splnenia požadovaného kvóra v zmysle § 17 zákona o kolektívnom vyjednávaní pre vyhlásenie štrajku. Zamestnanec sa môže preto ešte v medziobdobí od hlasovania po vyhlásenie štrajku rozhodnúť nezúčastniť sa štrajku, hoci sa zúčastnil na hlasovaní o ňom a súhlasil s jeho vyhlásením. Dosiahnuté kvórum súhlasu zamestnancov s vyhlásením štrajku (uvádzaná nadpolovičná väčšina v zmysle § 17 zákona o kolektívnom vyjednávaní) je tak len fiktívna, keďže v konečnom dôsledku sa na štrajku môže zúčastniť nižšie percento zamestnancov, ako je založený deklarovaný predpoklad v podobe výsledkov hlasovania o štrajku.

Aj keď druhému názorovému prúdu na výklad termínu účastník štrajku nemožno uprieť vnútornú logiku, z nášho pohľadu takýto výklad narúša samotné princípy právnej úpravy práva na štrajk v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Stanovenie podmienky kvóra zamestnancov v hlasovaní o štrajku by potom bolo irelevantné, keďže skutočná podpora zamestnancov by sa ukázala až po začatí štrajku okamihom, keď sa rozhodli prerušiť prácu. Teoreticky by tak mohla podpora štrajku aj s ohľadom na nezáväzný charakter hlasovania dosiahnuť 70 %, následne by prácu prerušilo len 30 % zamestnancov, čím by vznikla zásadná disproporcja. Podľa nášho názoru účel kvóra ako zásadnej podmienky na vyhlásenie štrajku, čo dosvedčujú aj odborné výklady v literatúre,¹⁵ smeruje k preukázateľnému vymedzeniu rozsahu podpory na vyhlásenie štrajku zo strany samotných zamestnancov, najmä s ohľadom, aby využitie práva na štrajk aj pri zohľadnení negatívnych hospodárskych dosahov na zamestnávateľa, predstavovalo skutočne prostriedok *ultima ratio*. Realizácia štrajku malou skupinou zamestnancov, ktorá môže byť potenciálne menšia, ako je počet ostatných zamestnancov, ktorí nesúhlasia s vyhlásením štrajku, má práve zabrániť zneužitiu tohto práva proti zamestnávateľovi (napríklad účelovým použitím štrajku na riešenie problémov odborovej organizácie, ktoré sa netýka ostatných (väčšiny) zamestnancov). Zohľadňujeme i skutočnosť, že hlasovanie o štrajku sa neviaže na členov odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, ale že na hlasovaní o štrajku sa zúčastňujú všetci zamestnanci zamestnávateľa bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť. Vyhlásenie štrajku (po splnení formálnych podmienok v zmysle § 16 a § 17 zákona o kolektívnom vyjednávaní) má predstavovať konsenzuálne rozhodnutie väčšiny zamestnancov, a aj preto má byť vymedzenie účastníka štrajku naviazané práve na konštitutívny prvok účasti na hlasovaní o štrajku a vyjadrenie súhlasu s ním. Na podklade tejto skutočnosti sa následne aj predpokladá, že s vyhlásením štrajku súhlasil dostatočný počet zamestnancov a že nejde v skutočnosti o zneužitie práva a krok namierený proti zamestnávateľovi, ale prichádza k využitiu ústavného práva na štrajk zamestnancov u zamestnávateľa v procese kolektívneho vyjednávania. Legitímnosť využitia práva na štrajk sa zabezpečí dosiahnutím potrebného (v demokratickej spoločnosti stanovená minimálna nadpolovičná väčšina z určitej skupiny) počtu zamestnancov, čo súčasne predstavuje právotvorný prvok pre príslušný odborový orgán na to, aby mohol využiť právo na štrajk.

¹⁵ ŠUBRT, B. *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. 1. vyd. Bratislava : Práca, 1991, s. 160.

V nadväznosti na uvedené musíme pripomenúť ešte jeden moment dotýkajúci sa realizácie štrajku zo strany odborovej organizácie a jej príslušného odborového orgánu. Za predpokladu, že je hlasovanie o štrajku neúspešné, resp. je síce úspešné, ale s nízkou podporou zamestnancov, príslušný odborový orgán sa s ohľadom na aplikačnú prax spravidla nerozhodne pre vyhlásenie štrajku. Rozhodovanie zamestnancov a ich podpora štrajku je totiž zohľadnená už vo výsledkoch hlasovania o štrajku a predstavuje pomerne silný signál pre odborovú organizáciu, ako postupovať v kolektívnom vyjednávaní a či sa radšej nerozhodnúť pre využitie inštitútu rozhodcu v zmysle § 13 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Ak pripustíme použitie druhého názorového prúdu, stáva sa podpora štrajku zo strany zamestnancov neistá, keďže hlasovanie o štrajku ich nezáväzuje a oni sa môžu rozhodovať až do okamihu začatia štrajku, resp. aj po jeho začiatku. V tomto prípade príslušný odborový orgán síce vyhlási štrajk a bude sa odôvodnene domnievať, že má dostatočne silnú podporu, aby bol jeho priebeh úspešný. V skutočnosti bude však štrajk neúspešný, keďže zamestnanci sa v poslednej chvíli rozhodnú ho nepodporiť z rôznych dôvodov (spravidla subjektívnych, napr. uvedenie si straty mzdy za obdobie jeho trvania). Vyhlásený štrajk tak nebude mať žiadnu podporu (alebo výrazne nižšiu) a bude neúspešný. Do akej miery bude následne odborová organizácia predstavovať dôveryhodného partnera pre zamestnávateľa s možnosťou ďalšieho výkonu zastupovania zamestnancov a do akej miery bol naplnený účel uplatnenia práva na štrajk? V oboch prípadoch možno konštatovať negatívne stanovisko a odborová organizácia sa bude stretávať v podstate v ďalšom priebehu svojej činnosti s podceňovaním zo strany zamestnávateľa, resp. s nepriateľským prístupom. Vyhlásenie štrajku tak bolo zjavne kontraproduktívne a keď by odborová organizácia vedela, že popísaná situácia nastane, nikdy by štrajk nevyhlásila. V nadväznosti na uvedené preto považujeme druhý názorový prúd týkajúci sa výkladu účastníka štrajku za rozporný s účelom nastavenia spoločenských a právnych vzťahov medzi zamestnancami, odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Ak sa vrátíme k riadnemu plneniu informačnej povinnosti zamestnanca podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce, to je potom závislé od toho, ku ktorému výkladu účastníka štrajku sa aplikačná prax prikloní. Zamestnanec, ktorý sa zúčastnil hlasovania o štrajku a jeho identifikácia ako účastníka štrajku, je jednoznačne možná od okamihu jeho účasti na hlasovaní o štrajku, má od tohto okamihu objektívne (i subjektívne) založenú jednoznačnú domnienku o vzniku prekážky v práci na strane zamestnanca. Takýto zamestnanec má záväzok splniť si informačnú povinnosť voči zamestnávateľovi v zmysle § 144 ods. 1 Zákonníka práce, keďže o vzniku prekážky v práci na svojej strane vie vopred a v jeho prípade určite príde k suspenzii pracovného výkonu z dôvodu účasti na štrajku. Ak sa napriek uvedeným argumentom aplikačná prax prikloní k výkladu účastníka štrajku od okamihu prerušenia práce zo strany zamestnanca (druhý názorový prúd), informačnú povinnosť v súlade s ust. § 144 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnanec povinný si plniť voči zamestnávateľovi až po začatí štrajku, bezodkladne po samotnom prerušení výkonu práce z jeho strany. Objektivizujúcim prvkom je tu až okamih samotného prerušenia práce zo strany zamestnanca, na rozdiel od prvého prípadu, v ktorom to bolo práve jeho

zavedenie do zoznamu listiny zamestnancov zúčastňujúcich sa na hlasovaní o štrajku vrátane listiny súhlasiacich zamestnancov s vyhlásením štrajku. Úmysel zamestnanca je pre vonkajšieho pozorovateľa vnímateľný až po prejave jeho vôle, a keďže účasť na hlasovaní nemá konštitutívny charakter zakladajúci domnienku o účastníkovi štrajku, musí byť týmto objektivizujúcim prvkom až samotné prerušenie výkonu práce zamestnanca.

IV. Sankčné mechanizmy pri neplnení informačnej a preukaznej povinnosti

Rešpektovanie ustanovenia § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je zabezpečené všeobecnými sankčnými mechanizmami uplatniteľnými v pracovnoprávných vzťahoch. Osobitne je potrebné rozlišovať dôsledky nesplnenia informačnej povinnosti a dôsledky nesplnenia preukaznej povinnosti. Zavinené nesplnenie včasnej informačnej povinnosti môže byť posúdené ako porušenie pracovnej disciplíny, ale pokiaľ bude existencia prekážky v práci preukázaná, nemôže byť nesplnenie informačnej povinnosti dôvodom pre vznik neospravednenej absencie zamestnanca v práci.¹⁶ Ak zamestnanec teda neinformuje zamestnávateľa vopred o svojej účasti na štrajku, nie je prípustné, aby zamestnávateľ účasť zamestnanca na zákonom štrajku hodnotil ako neospravedlненú absenciu v práci. Vyhodnotenie porušenia informačnej povinnosti zo strany zamestnanca ako neospravednenej absencie v práci predstavuje porušenie § 141 ods. 8 Zákonníka práce, keďže ten sa viaže len na fyzickú účasť zamestnanca na štrajku (jeho reálny právny status ako účastníka štrajku), nie na splnenie informačnej povinnosti podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce. Porušenie informačnej povinnosti môže zamestnávateľ vyhodnotiť najvyššie ako porušenie pracovnej disciplíny s príslušnými následkami.

V prípade, ak zamestnanec nedokáže preukázať prekážku v práci a jej trvanie, zamestnávateľ nemusí (aj keď môže) ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci. Ak neprítomnosť zamestnanca v práci neospravedlní, môže jeho konanie kvalifikovať ako porušenie pracovnej disciplíny, alebo za každú neospravedlненenú zameškanú zmenu (pracovný deň) krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni (§ 109 ods. 3 Zákonníka práce). Obdobné následky má účasť zamestnanca na nezákonom štrajku, keďže sa v súlade s § 141 ods. 8 in fine Zákonníka práce účasť zamestnanca na štrajku po právoplatnom rozhodnutí súdu o nezákonnosti štrajku považuje (obligatórne) za neospravedlненú neprítomnosť zamestnanca v práci. Nevylučuje sa ani kumulácia dvoch postihov (napr. upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny aj krátenie dovolenky) za porušenie tej istej povinnosti zamestnanca.¹⁷

Sankcie za porušenie pracovnej disciplíny nie sú natoľko rozmanité, ako by si niektorí zamestnávateľia želali. V závislosti od vyhodnotenia stupňa porušenia pracovnej disciplíny môže konanie zamestnávateľa smerovať od slovného pokarhania zamestnan-

¹⁶ Z rozhodnutia NS ČR 21 sp. zn. Cdo 4275/2009 z 3. novembra 2010.

¹⁷ K dovoleniu „dvojitého trestu“ v pracovnom práve pozri stanovisko č. 152 In BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviská AKV*. Praha : Wolters Kluwer, 2015, s. 146.

ca, cez krátenie dovolenky či rôznych nenáročných zložiek mzdy, až po skončenie pracovného pomeru (výpoveďou alebo okamžitým skončením). Za porušenie informačnej či preukaznej povinnosti podľa § 144 ods. 1 a 2 sa nepripúšťa možnosť ukladať jednostranne zamestnancom žiadne peňažné postihy, či zmluvne dohodnúť nejaké pokuty.

ZÁVER

Problematika prekážok v práci na strane zamestnanca predstavuje neustále opakujúci sa predmet záujmu pracovného práva, a to najmä z pohľadu plnenia informačnej a preukaznej povinnosti zamestnanca podľa § 144 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Hoci mnohé sporné otázky boli už aj s ohľadom na dostatok odbornej literatúry vyriešené, nevyriešenou sa ukázala otázka uplatnenia a preukazovania prekážky v práci na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 8 Zákonníka práce, t. j. účasť zamestnanca na štrajku. Sporné je plnenie samotnej informačnej povinnosti, ktoré nesie potenciál ohrozenia podstaty práva na štrajk rovnako ako zrušená povinnosť odborových organizácií predkladať menné zoznamy účastníkov štrajku najmenej jeden deň pred začatím štrajku. V stave de lege lata je však účasť na štrajku prekážka ako každá iná a aplikácia ustanovenia § 144 Zákonníka práce nie je vo vzťahu k tejto prekážke obmedzená ani vylúčená. A kým sa pre zamestnávateľa nenájdu iné legálne možnosti, ako sa má dozvedieť o existencii tejto prekážky v práci na strane zamestnanca, trváme na plnení informačnej a preukaznej povinnosti zo strany zamestnanca ako na zákonom pravidle morálneho a slušného správania. Druhým problematickým aspektom je však potom „správny“ moment plnenia tejto informačnej povinnosti naviazaný na vymedzenie termínu účastníka štrajku. V kontexte uvádzanej právnej argumentácie by mal byť za účastníka štrajku považovaný zamestnanec, ktorý sa zúčastnil hlasovania o štrajku a súčasne s ním vyslovil súhlas. Vyslovený súhlas ho zaväzuje k tomu, že dňom vyhlásenia štrajku preruší prácu. Súčasne záväznosť súhlasu indikuje jeho vedomosť o existencii tejto prekážky v práci a následnú povinnosť o tejto prekážke v práci informovať zamestnávateľa.

Literatúra

1. BARANCOVÁ, H. Právna úprava štrajku vo svete. In *Justičná revue*, č. 11/1991, s. 32-40. ISSN 1335-4641
2. BARINKOVÁ, M. Právna povaha prekážok v práci na strane zamestnanca. In *Justičná revue*, roč. 50, č. 12/1998, s. 8-15. ISSN 1335-4641
3. BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviská AKV*. Praha : Wolters Kluwer, 2015, s. 146. ISBN 978-80-7478-825-3
4. KOSTRABOVÁ, J. Lekárske vyšetrenia ako prekážky v práci a choroby z povolania: praktické a aplikáčné problémy. In ŠVEC, M. (ed.) *Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2014, s. 41-52. Dostupné na: www.labourlaw.sk
5. LACKO, M. Právo na štrajk. In *Studia iuridica Cassoviensia*, č. 2/2014, s. 12-25, ISSN 1339-3995
6. OLŠOVSKÁ, A., HODÁLOVÁ, I. 2007. Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In *Zborník z príspevkov medzinárodnej konferencie Dni verejného práva*. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 140-150, ISBN 978-80-210-4430-2

7. 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
8. OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. Zdravotný stav zamestnanca v pracovnom práve. In *Právo a manažment v zdravotníctve*, roč. 6, č. 3/2014, s. 16-18
9. ŠVEC, M. a kol.: *Kultúra sveta práce. Právo na štrajk*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013, s. 72-73. ISBN 978-80-89149-29-2
10. ŠVEC, M., ŽUĽOVÁ, J., MADLEŇÁK, A. Platenie zdravotného poistenia počas štrajku ako obmedzenie práva na združovanie fyzických osôb. In *Justičná revue*, 2017, roč. 59, (v tlači). ISSN 1335-4641
11. ŠUBRT, B. *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. 1. vyd. Bratislava : Práca, 1991, s. 160, ISBN 80-7094-124-3
12. ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnávateľé a právo*. Karviná : Nakladatelství PARIS, 1995, s. 165.
13. TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : vydavateľstvo Eduard Szatzler PressPrint, 2004, s. 220, ISBN 978-80-8908-413-5
14. TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016, s. 210. ISBN 978-80-8166-456-2
15. TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smluvy. Teorie, praxe, modely*. Praha : Prospektrum, 1993, s. 86. ISBN 80-85431-66-1
16. VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : Epos, 2001, s. 79, ISBN 80-8881-056-6
17. VLADÁROVÁ, M. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava : Odborárske spektrum, 1993, s. 57. ISBN 80-8869-105-2
18. VLADÁROVÁ, M. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. In *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa*, č. 5/1996, s. 7. ISSN 1335-7115