

21. 1. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Stávka mimo kolektivní vyjednávání

Právo na stávku je významným právem zaměstnanců, důsledky jeho uplatnění nese v první řadě zaměstnavatel. Zaměstnavatelé by tedy měli být obeznámeni s tím, kdy a za jakých podmínek může být stávka vedena. S ohledem na situaci na trhu práce lze navíc očekávat, že se zaměstnavatelé budou v budoucnosti s (hrozící) stávkou setkávat častěji, než tomu bylo dosud.



Právo na stávku je zaručeno Listinou základních práv a svobod[1] a mezinárodními úmluvami - Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech[2], Úmluvou o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat[3] a Úmluvou o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat[4]. Dle Listiny je právo na stávku zaručeno „za podmínek stanovených zákonem“.

**Jediným zákonem, který podmínky stávek upravuje, je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání[5].** Ze zákona o kolektivním vyjednávání plyne, že stávka je až krajním řešením sporu o uzavření kolektivní smlouvy, zákon jasně stanoví, že jí povinně musí předcházet neúspěšné řízení mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci vedené před zprostředkovatelem[6], upravuje minimální požadavky na vyhlášení stávky[7], pravidla jejího vedení, průběhu a ukončení.

Neexistuje jiný vnitrostátní právní předpis, který by právo na stávku upravoval. **To však neznamená, že by nebylo možné stávku vést i v jiných případech, než je kolektivní vyjednávání.** Dle Nejvyššího soudu lze právo na stávku vykonávat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i **za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců** u jejich zaměstnavatele[8]. Vymezení oprávněných důvodů stávky („obrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců“) je velmi široké a judikatury, z níž by vyplývaly konkrétní mantinely, existuje minimum. Vyššími soudy bylo judikováno[9], že prosazování personálních požadavků stávkujících (konkrétně se jednalo o stávku vedenou některými zaměstnanci školy na podporu odvolané ředitelky školy) není důvodem pro vyhlášení stávky. Určení nezákonnosti stávky by se zaměstnavatel musel domáhat soudní cestou (určovací žalobou s povinností prokázat právní zájem na určení).

Subjektem realizujícím právo na stávku bude především[10] (nikoliv tedy výlučně!) kolektiv zaměstnanců v organizaci hájící jejich hospodářská a sociální práva. Primárně samozřejmě půjde o odborovou organizaci, ale vyloučena není ani stávka vyhlášená kolektivem[11] zaměstnanců, kteří nejsou odborově sdruženi.

Vedle chybějící zákonné úpravy legitimních důvodů pro vedení stávky se jeví jako nejzásadnější problém **absence úpravy, která by stanovila předpoklady a pravidla pro vedení stávky mimo kolektivní vyjednávání.** Jak bylo uvedeno výše, neexistuje právní předpis regulující stávku mimo kolektivní vyjednávání, Nejvyšší soud[12] navíc pro tyto případy dovedl zákaz analogického použití zákona o kolektivním vyjednávání.

Za této situace tedy může stávkou mimo kolektivní vyjednávání vyhlásit i jen jedna z několika odborových organizací působících u zaměstnavatele, nezbytný není ani souhlas většiny zaměstnanců se stávkou a neuplatní se ani další pravidla dle zákona o kolektivním vyjednávání.

Judikatura Nejvyššího soudu dovozuje následující (velmi obecné) omezení: „Právo na stávku musí být vykonáváno způsobem, který šetří jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele; ani skutečnost, že se někdo zúčastní stávky, jej neopravňuje k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávku omezoval práva jiných osob.“[13] Jediným korektivem práva na vedení stávky (mimo spory o uzavření kolektivní smlouvy) je tedy **povinnost stávkujících zaměstnanců šetřit práva ostatních osob včetně zaměstnavatele.**

Českomoravská konfederace odborových svazů vypracovala dokument Právní výklad stávky[14] obsahující doporučení odborovým organizacím ohledně základních pravidel vedení stávek vč. stávek mimo rámec kolektivního vyjednávání. Pochopitelně se nejedná o právně závazný dokument, ale s ohledem na postavení ČMKOS by zásady obsažené v jeho výkladovém stanovisku měly být organizátorem stávky respektovány jako postup „dobré praxe“.

S přihlédnutím k obsahu tohoto výkladu ČMKOS lze mít za to, že stávka mimo kolektivní vyjednávání je vyhlášena a vedena v souladu s právem, pokud jsou splněny následující předpoklady:

- existuje legitimní důvod stávky (požadavek směřující k ochraně konkrétních hospodářských nebo sociálních práv zaměstnanců),
- ke stávce bylo přistoupeno až jako ke krajnímu řešení (tj. předcházela jí neúspěšná jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci přiměřeného trvání a průběhu),
- počet zaměstnanců, kteří se hodlají stávky zúčastnit, musí být dostatečný k tomu, aby organizátor stávky (odborová organizace nebo jiný kolektiv zaměstnanců) mohl dosáhnout splnění cíle stávky,
- organizátor stávky a stávkující zaměstnanci jsou povinni při informování veřejnosti o stávce a vysvětlování smyslu a cíle stávky šetřit práva zaměstnavatele - neinformovat nepravdivým či zavádějícím způsobem, respektovat obchodní tajemství zaměstnavatele atd.,
- organizátor stávky s přiměřeným předstihem (např. tři pracovní dny) před plánovaným zahájením stávky zaměstnavateli písemně oznámí:

- kdy bude stávka zahájena,  
- dobu jejího předpokládaného trvání,  
- důvody a cíle stávky,  
- jména zástupců stávkového výboru nebo kontaktní osoby, které jsou oprávněny zastupovat účastníky stávky,

- organizátor stávky předá zaměstnavateli jmenný seznam zaměstnanců, kteří se zúčastní stávky (pro účely výpočtu mzdy),
- stávkující zaměstnanci nesmí nad nezbytnou míru omezovat práva ostatních osob vč. zaměstnavatele, tj. nesmí např.:

- donucovat ostatní zaměstnance k účasti na stávce,  
- bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na pracoviště, ve výkonu práce a v odchodu z pracoviště,  
- poškozovat či zneužívat majetek zaměstnavatele,

- organizátor stávky informuje subjekty, které informoval o vyhlášení stávky (zejm.

zaměstnavatel, stávkující i nestávkující zaměstnanci, média), o jejím ukončení.

Stávka vedená mimo rámec sporů o uzavření kolektivní smlouvy nemá právními předpisy stanovená žádná pevná pravidla. **Přijetí příslušné právní úpravy, která by obdobně jako pro stávku při kolektivním vyjednávání stanovila limity práva na stávku vedenou mimo kolektivní vyjednávání, by beze sporu práva a povinnosti odborů, zaměstnanců i zaměstnavatele vyjasnilo.** Do doby, než příslušný zákon vznikne, bohužel nezbude, než se spoléhat na výklad judikaturou založené povinnosti stávkujících odborových organizací a zaměstnanců šetřit během stávky práva ostatních osob včetně zaměstnavatele.



**Mgr. Ing. Ondřej Beneš,**  
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500  
e-mail: [paha@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

[1] Čl. 27 odst. 4 LZPS

[2] Zveřejněný vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí č. [120/1976](#) Sb.

[3] Přijaté Mezinárodní organizací práce dne 9. 7. 1948 pod č. 87, uveřejněné sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.

[4] Přijaté dne 1. 7. 1949 pod č. 98, uveřejněné sdělením Federálního ministerstva zahraničních věcí č. [470/1990](#) Sb.

[5] Viz §§ 16 - 26 zákona č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

[6] Ust. § 16 odst. 1 zákona č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

[7] Souhlas alespoň dvou třetin zaměstnanců zaměstnavatele, kteří o stávce hlasovali, a účast alespoň poloviny zaměstnanců (ust. § 17 zákona č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů)

[8] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

[9] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001, k obdobnému závěru dospěl již dříve Vrchní soud v Praze v usnesení ze dne 27. 2. 1998 sp. zn. 2 Co 157/97

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

[11] Přičemž není jasné, o jak početný kolektiv by se mělo jednat.

[12] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000

[14] K dispozici >>> [zde](#), zpracováno Odborovým svazem státních orgánů a organizací

## Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)