

# **S t á v k a**

*Stručný informační a instruktážní text k volnému šíření*

**Co je to stávka?**

**Jaké druhy stávek známe?**

**Jak je právo na stávku upraveno v českých zákonech?**

**Jak prakticky organizovat stávku v podniku nebo závodě?**

**Na co si dát pozor a čeho se vyvarovat?**

**Jaké postihy a v jakých případech hrozí podle právních předpisů?**

**Čtěte dál a dozvíte se odpovědi na tyto otázky!**

# Co bychom měli vědět o stávce a stávkování

*Informační a instruktážní materiál, který se vám dostává do rukou, má přinést základní informaci o právních pravidlech stávky, stávkování a v druhé části pak obsahuje ze zkušenosti vyvozená pravidla a ponaučení, čerpající zejména z polských stávkových hnutí minulých desetiletí. Je totiž zbytečné opakovat chyby a hledání, když už je zde dostatek zkušeností z minula a odjinud.*

*Dále v textu je konstatováno, že zákon upravuje výslovně pouze stávku v kontextu neúspěšného kolektivního vyjednávání. Politická stávka bude tedy alespoň některými považována za nezákonnou. Pozorně si proto následující text přečtěte, abyste dovedli takovou akci obhájit před oponenty.*

*Prvá část textu se zabývá výkladem aktuální české právní úpravy. Byla převzata z webu <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/stavka/1068-3/pojem-stavka>. Druhá část se týká praktické organizace samotné stávky a vznikla v prostředí nezávislých občanských iniciativ.*

*Přejeme vám pevnou vůli a mnoho zdaru!*

## Pojem stávka

Stávka je starým a zejména v historii poměrně častým nástrojem určeným k prosazení kolektivních zájmů zaměstnanců. Jedná se o formu nátlaku, jehož výrazem je přerušení práce zaměstnanci. Tím vlastně dochází k ochromení realizace pracovněprávního vztahu, jehož podstatou je opakovaný výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, za nějž zaměstnanci přísluší mzda, plat nebo odměna. S ohledem na skutečnost, že právo na stávku je zaručeno i v ústavní rovině (viz dále), se ovšem v případě stávky při splnění případných souvisejících náležitostí jedná o legální formu nátlaku.

Podstatné je, že přerušení práce ze strany zaměstnanců není odůvodněno jejich vůlí skončit pracovní poměr. Zaměstnanci naopak počítají s tím, že po skončení stávky budou opět práci vykonávat. Důvody stávky vyplývají povětšinou z ekonomických a sociálních podmínek výkonu práce a jejím cílem je prostřednictvím této nátlakové akce dospět k jejich zlepšení.

O stávku se v našich podmínkách může jednat jedině tehdy, pokud práci přeruší skupina zaměstnanců. Právo stávkovat není pojato jako právo individuální, ale jako právo kolektivní. V souvislosti s tím platí, že případnými odpovědnostními nároky mohou být v souvislosti se stávkou stíhány pouze subjekty kolektivního práva, kterými nejsou samotní zaměstnanci, nýbrž odborové organizace.

Stávkou v pravém slova smyslu lze nazývat pouze akci, při níž dojde ať už k úplnému nebo k částečnému přerušení výkonu práce zaměstnanci. Jiné formy nátlaku, jako jsou shromáždění či demonstrace, případně další formy nátlaku, při nichž nedochází k zastavení práce, nebo symbolické formy podpory konané stávky nelze za stávku považovat. Stávkou není ani tzv. stávková pohotovost, která je formou nátlaku, jež je představována tím, že existuje reálné riziko vyhlášení stávky.

V souvislosti se stávkami rozlišujeme také některé jejich druhy či typy. V první řadě se nabízí **členění na stávky upravené v zákoně o kolektivním vyjednávání a stávky mimo tento zákon**. V dalším výkladu budou tyto relativně odlišné typy stávek popsány blíže. Podle okruhu stávkujících zaměstnanců pak stávky můžeme dělit na **stávky podnikové, kterých se účastní zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, a nadpodnikové**. Nadpodnikové stávky mohou nabývat podobu stávek **oborových, regionálních, případně až generálních**.

Dále lze rozlišovat stávky s ohledem na jejich intenzitu a délku trvání. **Vedle dlouhodobé, případně i časově neomezené stávky dochází i k vyhlášení tzv. stávek výstražných**. V průběhu těchto výstražných stávek dochází pouze k relativně krátkému přerušení výkonu práce a jejich prostřednictvím bývá vlastně zaměstnavatel varován před případnou stávkou delší.

Přímo v zákoně se dále objevuje **pojem stávky solidární** (§ 16 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání), kterou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

## Právo na stávku

Právo na stávku je v České republice vedle ústavních předpisů garantováno i řadou mezinárodních úmluv. Z nich je nutné upozornit na již výše zmiňovaný Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který svým smluvním stranám v čl. 8 ukládá zajistit právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony té které země.

V ústavní rovině pak právo na stávku zaručuje čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, kde se stanoví, že **právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem, přičemž toto právo nepřísluší soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Jediným zákonem**, který v současnosti stávku upravuje, je zákon o kolektivním vyjednávání, kde nalezneme **pravidla pro konání stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy**. Tento zákon obsahuje širší vymezení zaměstnanců, kteří stávkovat nesmějí, ovšem zákaz stávky se pro něj vztahuje právě jen ke stávce podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Otázkou je, zda stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy představuje jedinou možnou legální stávku, či zda se jedná pouze o jeden typ stávky, přičemž **typy jiné nejsou právem upraveny**. Převážná část názorů se kloní k poslední uvedenému názoru, tedy že vedle stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je možné uvažovat i o jiných typech stávky, které ovšem nejsou právem pozitivně upraveny.

K tomuto výkladu se přitom dlouhodobě kloní i soudní judikatura. **Nejvyšší soud České republiky** např. ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 jednoznačně konstatoval, že **právo na stávku lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele**. Pokud pak tato stávka nesouvisí se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být posuzována ani analogicky podle zákona o kolektivním vyjednávání.

**Podmínkou legálnosti stávky** mimo zákon o kolektivním vyjednávání vždy je, aby jejím **účelem byla obrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců**. Jestliže by stávka směřovala **k jinému účelu, jednalo by se o stávku nezákonnou** a účast na ní by bylo nutné považovat za porušení povinností zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru. Účastníci stávky by se v případě této stávky měli řídit určitými obecnými pravidly a zásadami, které vyplývají jak z platných ústavních a pracovněprávních předpisů, tak i z mezinárodních úmluv.

Nepochybně lze mezi uvedené principy řadit i **princip prevence vzniku škod, resp.**

**minimalizace škod.** To nakonec vyplývá i z dalšího významného rozhodnutí Nejvyššího soudu (sp. zn. 21 Cdo 2489/2000), kde je uvedeno, že právo na stávku zakotvené v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod **musí být vykonáváno způsobem, který šetří jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele.** Účast na stávce neopravňuje zúčastněného k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávku omezoval práva jiných osob.

## Subjekty a obsah práva na stávku

Jelikož stávka je institutem kolektivního pracovního práva, **subjektem práva na stávku může být jen subjekt kolektivního práva.** Nemůže jím být tedy jednotlivý zaměstnanec ani zástupce zaměstnanců, jako je rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nýbrž pouze odborová organizace.

Od práva na stávku, které lze s jistou mírou zjednodušení přirovnat k právu stávku vyhlásit, musíme ovšem odlišovat právo stávkovat, tedy právo se stávky zúčastnit. Toto právo pak přísluší všem zaměstnancům, kromě těch, kterým to zakazuje Listina základních práv a svobod nebo zákon o kolektivním vyjednávání. Tento předpis stanoví, že **nezákonná by byla stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, jíž by se účastnili:**

- zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, **pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,** zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů, soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu, příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany a členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku, a zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

Má-li zaměstnanec právo se stávky účastnit, má samozřejmě i plné právo se vyhlášené stávky nezúčastnit, resp. svou účast na ní kdykoli ukončit.

Pokud se týká obsahu práva na stávku, ten vyplývá ze samotného pojmového vymezení stávky učiněného výše. Jedná se tedy o právo přerušit výkon práce poté, co byla stávka řádným způsobem vyhlášena, při respektování případných zákonných požadavků. Toto přerušení výkonu práce pak nemůže být považováno za porušení zákona, resp. porušení povinností zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru.

**V době stávky dochází k dočasné suspenzi pracovněprávního závazku; účast na stávce je posuzována jako omluvená překážka v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel přitom v průběhu stávky nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné zaměstnance. Za dobu účasti na stávce nemá zaměstnanec právo na mzdu ani náhradu mzdy. Pokles v příjmu zaměstnanců může odborová organizace kompenzovat například vyplácením dávek ze svého stávkového fondu, pokud takovýto fond existuje.**

## Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání

Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání přichází v úvahu ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a ve sporu o změnu již platné kolektivní smlouvy, jestliže byla v kolektivní smlouvě možnost změny, případně její rozsah, dohodnuta. Stávka v rámci kolektivního vyjednávání

může být vyhlášena teprve poté, co strany neúspěšně absolvovaly řízení před zprostředkovatelem.

**Stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace.** Kdo konkrétně za odborovou organizaci rozhoduje a vyhláší stávku, vyplývá z jejích stanov, ve kterých je stanoveno, kdo je oprávněn jednat za odborovou organizaci. Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je možné vyhlásit, **jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat.**

V případech, kdy jde o **stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně**, je stávka zahajována u jednotlivých zaměstnavatelů. O zahájení stávky rozhoduje odborová organizace na podnikové úrovni. K rozhodnutí o stávce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je zapotřebí souhlasu stejného počtu zaměstnanců jako v případě stávky ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

Samotná procedura hlasování o souhlasu se stávkou v zákoně upravena není. Hlasování tedy může být provedeno jakýmkoli průkazným způsobem, např. zvednutím ruky na shromáždění zaměstnanců, odevzdáním lístků obsahujících projev souhlasu či nesouhlasu, podpisem listiny apod. Stanoveno je pouze to, že **o výsledku hlasování musí odborová organizace pořádat zápis. Hlasování o stávce se neúčastní zaměstnanci, kterým je zákonem o kolektivním vyjednávání zakázáno stávkovat.** K těmto zaměstnancům se ani nepřihlíží pro účely zjištění celkového počtu zaměstnanců.

**Odborová organizace je povinna sdělit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, jaké jsou důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky účastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.** Odborová organizace nicméně **nemusí zaměstnavateli předávat jmenný seznam účastníků stávky.**

Účast na stávce je výhradně osobním rozhodnutím zaměstnance, a proto **by neměl být žádný zaměstnanec k účasti na jakékoli stávce nucen.** Odborová organizace, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a **nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmou.** Odborová organizace může s těmito zaměstnanci o přerušení práce pouze jednat. Na druhé straně by zaměstnanci **nemělo být zaměstnavatelem či kýmkoli jiným v účasti na stávce bráněno**, pokud se sám svobodně rozhodne stávky zúčastnit.

Zaměstnanci, který nestávkuje, musí zaměstnavatel umožnit výkon práce. Pokud zaměstnanec v důsledku stávky nemůže práci vykonávat, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže by vykonával práce, které souvisí např. se zabezpečením nezbytných činností a provozu zařízení, za které mu přísluší nižší mzda, poskytne mu zaměstnavatel doplatek do výše průměrného výdělku.

**Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky** při zabezpečování nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel, s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

**Zákon taxativně stanoví, v kterých případech je stávka nezákonná.** Vedle případů, kdy by stávkovali zaměstnanci, kterým to zákon zakazuje (viz výše), by byla nezákonná **stávka, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (to neplatí v případě solidární stávky),** která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy, která **nebyla vyhlášena nebo zahájena za zákonem stanovených podmínek.**

**Nezákonná je dále stávka solidární**, jestliže zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou vázanost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

**Návrh na určení, že je stávka nezákonná, může podle § 21 zákona o kolektivním vyjednávání podat zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů, nebo státní zástupce, a to ke krajskému soudu**, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž návrh směřuje. Tento návrh ovšem nemá odkladný účinek. S odvoláním na ustálenou soudní judikaturu (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. Cdon 8/94) můžeme dovodit, že subjekty, které mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky, nejsou povinny prokazovat naléhavý právní zájem na tomto určení.

O ukončení stávky rozhoduje odborová organizace, která rozhodla o jejím zahájení. O ukončení stávky musí být bezodkladně informován zaměstnavatel. Stávka může skončit rovněž uplynutím doby, na kterou byla vyhlášena. Platí ovšem, že **již zahájenou stávku není možné pouze přerušit a později v ní zase pokračovat, pokud stále nejsou splněny požadavky stávkujících**. V takovém případě by stávka musela být znovu vyhlášena, samozřejmě za splnění všech výše popsanych podmínek.

Pokud by v průběhu stávky došlo ke škodě, odpovídá za ni účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníkovi stávky podle občanského zákoníku. Jde-li však o škodu vzniklou v souvislosti se zabezpečením nezbytných činností provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel, odpovídají podle zákoníku práce. **Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníkovi stávky neodpovídají**. Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodů neposkytnutí nezbytné součinnosti.

Jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná, odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, která mu takovou stávkou vznikla.

## **Důsledky stávky v pracovněprávním vztahu a v nemocenském a důchodovém pojištění**

Z hlediska případného porušování povinností souvisejících s pracovním poměrem zaměstnance se doba účasti na stávce a odpovědnost za škodu liší podle toho, zda dojde k rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, či nikoli. **Účast na stávce do jejího prohlášení soudem za nezákonnou je vždy omluvenou nepřítomností v práci**. Jestliže soud stávku prohlásí za nezákonnou, je účast na ní omluvenou nepřítomností v práci **až do právní moci tohoto rozhodnutí**, neboť do té doby lze věc považovat za spornou. Pokud by se však zaměstnanec účastnil stávky i **po právní moci soudního rozhodnutí o nezákonnosti stávky, šlo by již o neomluvenou absenci** s důsledky z toho plynoucími.

**Po dobu trvání stávky nenáleží jejím účastníkům nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny, pokud se podmínky** stanovené předpisy o nemocenském pojištění pro poskytování těchto dávek **splnily v době účasti na stávce**. Nárok na tyto dávky vzniká nejdříve dnem následujícím po ukončení účasti na stávce, trvají-li k tomuto dni stanovené podmínky, které byly splněny až v době stávky.

**Pro účely důchodového pojištění se stávka považuje za dobu pojištění**. Doba účasti na stávce se ovšem vylučuje při výpočtu tzv. výpočtového základu. Jestliže byla stávka prohlášena za nezákonnou, posuzuje se pro účely důchodového pojištění jako doba neomluvené absence.

## Jak tedy stávkovat ?

### Stávka musí být vidět! Proto

- vchody do stávkujících podniků (popř. okna, zdi i střechy ve směru do veřejného prostoru odkud jsou dobře vidět) musí být viditelně a výrazně označeny transparenty s nápisem STÁVKA. **Transparent musí být pokud možno doplněn základními-nejdůležitějšími body – požadavky, kvůli kterým byla stávka vyhlášena. Seznam všech požadavků a jejich zdůvodnění musí být vyvěšeno na těch místech, kde si je veřejnost může podrobně přečíst. Vyvěšeny musí být i vlajky a symboly organizací, které stávku vyhlásují, nebo jí podporují.** „Stávková výzdoba“ by měla být nápaditá, nesmí působit „oficiálně-komisním“ dojmem. Vítána je pružnost a nápaditost, vtip a elegantní nápady. Proto se **doporučuje vlastní ruční výroba transparentů.** Výzdobu je možné doplnit o vlastní hesla, aforismy, karikatury atd.,

- stejným způsobem, ale v menší intenzitě a rozsahu musí být označena už samotná stávková pohotovost,

- **osazenstva podniků by měla být aktivní sama od sebe a nečekat až jaký materiál obdrží z ústředí,** pakliže je akce organizována „shora“ některou odborovou organizací

- **v případě dopravních podniků a drah se doporučuje podobným způsobem označit i jednotlivá vozidla nebo soupravy, tramvaje, autobusy, lokomotivy, stanice metra. Důraz dávejte na jasné sdělení důvodů a požadavků!**

### Stávkové hlídky

V případě **okupační-déletrvajících stávků** je nutné stávkující zaměstnance rozdělit podle zdravotního stavu, věku, schopností atd. do stávkových hlídek a služeb.

**Členové stávkových hlídek v činné službě,** střídají se nejdéle po dvou hodinách rotačně tzn: **směna hlídá vchody a riziková místa podniku,** další směna je v záloze v pohotovosti připravena posílit první směnu tato směna odpočívá a je mobilizována v krizové situaci. Členové stávkových hlídek v činné službě **musí být označeni např. rukávovými páskami. Minimální počet členů stávkové hlídky na exponovaném místě jsou tři osoby.** Hlídka udržuje spojení s ostatními hlídkami a s pohotovostní druhou směnou.(mobily, spojky, vizuální kontakt). Hlídka by měla být **vybavena píšťalkou, fotoaparát - kamerou, pro případ konfrontace, ať už s přímými provokatéry, či negativně se projevující veřejností.** Musí mít **k ruce vysvětlující letáky s požadavky stávkujících a jejich zdůvodnění.** Pokud se členové hlídek necítí sami dostatečně fundovaní, či schopní vést odborné diskuse s novináři a veřejností o oprávněnosti a důvodech stávky – odkazují zájemce na **mluvčího stávkového výboru, nebo profesního svazu** a poskytují na ně příslušné kontakty. **Hlídky se chovají vstřícně, ale důstojně,** na verbální útoky nereagují a **nenechají se vyprovokovat.**

**V případě fyzického ohrožení, nebo napadení** (a může k nim dojít, vzpomeňme na tahanice u podpisových stánků iniciativy Ne základnám, Vajíčkovou bitvu u Anděla proti bývalému vedení Soc.dem., podpálení volebního stánku Soc.dem. atd.), **oznámí útok policii,** pokud jej nevede právě ona a **povolají stávkovou zálohu. Fyzickým střetům je potřeba se pokud možno vyhnout,** neboť pro média je to vítaná příležitost jak podstatu problému zamlžit a stávkující kompromitovat.(podobnou taktiku používají media s oblibou proti Antifašistické akci).

Doporučené rozdělení účastníků okupační stávky:

- **směna v činné službě,**
- **druhá směna** - pohotovostní záloha,
- **aktivní záloha** – připravuje a stará se o zázemí pro výkon služby stávkových hlídek, o prostor pro spánek, odpočinek, o zajištění stravování, hygienu, zajišťuje zdravotní službu, tam kde

je to nutné, udržuje výrobní prostředky v takovém technologickém režimu, aby nedošlo k jejich poškození v důsledku přerušení práce např.: čerpadla v dolech, pece v hutích, provoz zejména velkých tepelných zdrojů na technologicky daném minimálním výkonu apod.

- **podpůrně propagační skupina** – výroba transparentů, letáků, udržování stávkové výzdoby vně i uvnitř podniku, popř. se snaží o kulturní a informační činnost uvnitř podniku.

Jednotlivci mohou samozřejmě dle svého uvážení a schopností pomáhat, kde uznají za vhodné, pokud zrovna nejsou v aktivní službě na určeném úseku. Důležité je podporovat spontánní aktivitu a tvořivost, hledání dalších způsobů, jak pomoci a přispět ke zdaru akce.

### **Stávkový výbor**

Jeho úloha je důležitá zejména při delších stávkových akcích. Jeho **členové jsou voleni** veřejně, nebo tajně, podle rozhodnutí shromáždění zaměstnanců a **po svém zvolení určí své náhradníky**. Po dobu stávky **přebírá zodpovědnost za dění v podniku**. Při delší okupační stávce je nutné izolovat její odpůrce z řad vedení podniku a doporučit jim aby území podniku opustili. Totéž doporučit zaměstnancům, kteří se stávky nechtějí a nebo nemohou zúčastnit. (Vždy však záleží na konkrétní situaci a vzájemném poměru sil, v tom kterém podniku).

### **Skupiny pomáhající stávce**

**Pro každou formu stávky je důležitá podpora zvenčí.** To platí hlavně pro déletrvající stávkové akce. Přátelé, partneři, rodinní příslušníci mohou **vytvářet skupiny pro podporu stávkujících** a nebo je podporovat individuálně. **Každá forma podpory je důležitá!** Od morální – (psychické, zavolání, posláním vzkazu podpory), po shromáždování a donášku potravin a hygienických potřeb stávkujícím, až po aktivnější zapojení, třeba pomoci stávkujícím s výrobou transparentů, zajistit látky, papír, barvy. **Vítaná jsou i hudební, divadelní vystoupení, jak před vchodem do podniku, tak uvnitř, popř. filmové projekce se sociální tematikou.** Skupiny pomáhající stávce i jednotlivci mohou rovněž pomoci s kolportáží tiskovin stávkujících do dalších podniků, škol, nebo uspořádat na veřejném prostranství daného místa, nebo před podnikem solidarizační shromáždění. V případě ohrožení stávkujícího podniku - hrozba násilného vyklizení, se snaží blokovat jeho vchody zvenčí.

Stejným způsobem podporují stávkující závody i ti zaměstnanci, kteří se ze zdravotních, nebo rodinných důvodů nemohou stávky v podniku fyzicky zúčastnit.

### **Různé, ale důležité:**

- **hesel, transparentů a letáků se na území podniku dá využít i při formě divoké - zákonem neupravené, či jen krátkodobé stávky.** Pro zaměstnance je to signál, že je zde někdo, kdo není pasivní a celkově tak přispívají ke zvýšení akčního potenciálu zaměstnanců,

- je v zájmu zaměstnanců, aby o konfliktních situacích a atmosféře v jednotlivých podnicích, ale i školách a jinde, **informovali iniciativy, které se sociálními a společenskými konflikty a jejich řešením zabývají a dle svého uvážení s nimi navázali i osobní kontakty.**

- při jakémkoliv formě stávkového protestu, shromáždění, či demonstrace i v případě stávkové pohotovosti musí být bez výjimek **zakázána konzumace alkoholu a přístup k němu!** Vzpomeňme na úplnou prohibici zavedenou Mezipodnikovým stávkovým výborem v době velké stávky v srpnu 1980 v celém městě Gdaňsk.