

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁRSKE KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM**

2010 – 2013

**BAKALÁRSKA PRÁCA**

Zuzana Lacová

**Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy**

**Praha 2013**

**Vedúci bakalárskej práce:**  
prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

**2010 - 2013**

**BACHELOR THESIS**

Zuzana Lacová

**Collective Bargaining and Collective Agreements**

**Prague 2013**

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:**  
prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

## **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetkú literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovávaní čerpala, v práci riadne citujem a uvádzam ich v zozname použitej literatury.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením mojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 20. 02. 2013.

Zuzana Lacová

## **Pod'akovanie**

Touto cestou si dovoľujem vyjadriť pod'akovanie vedúcemu mojej bakalárskej práce prof. JUDr. Vojtechovi Tkáčovi, CSc. za odborné vedenie a poskytnutie cenných rád a pripomienok pri vypracovávaní tejto práce.

## **Anotácia**

Bakalárska práca sa zaoberá inštitútom kolektívneho vyjednávania a jeho výsledkom – kolektívnymi zmluvami. Nakoľko hlavným cieľom práce je priblížiť čitateľovi právnu úpravu inštitútu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike a kolektívnej zmluvy ako takej, jadrom práce je práve analýza kolektívnej zmluvy z hľadiska jej základných a najdôležitejších prvkov v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní, ktoré musí obsahovať, aby k jej uzavretiu mohlo dôjsť. Práca vysvetľuje rozdiel medzi jednotlivými druhmi kolektívnych zmlúv a taktiež upozorňuje, tam kde je to vhodné, na odlišnosti v postupe uzatvárania kolektívnych zmlúv, v závislosti od ich konkrétneho druhu. Práca pojednáva aj o subjektoch, ktoré vedú rokovania, ako aj o subjektoch, ktoré sú oprávnené kolektívnu zmluvu podpísať, o priebehu kolektívneho vyjednávania. Čitateľ sa v jadre tejto práce tiež dozvie o prípadoch, kedy bolo možné v kolektívnej zmluve dohodnúť pracovné, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnanca nevýhodnejšie, čo bolo špecifikum právnej úpravy kolektívneho vyjednávania na Slovensku platnej do konca roku 2012. Nakoľko pred uzavretím kolektívnej zmluvy, ako aj počas jej účinnosti, môže dôjsť ku kolektívnym sporom, v závere sa práca venuje tomuto inštitútu a stručne prezentuje ich právne základy v Slovenskej republike.

## **Kľúčové pojmy**

kolektívna zmluva, kolektívne vyjednávania, kolektívny spor, odborový orgán, odborová organizácia, organizácia zamestnávateľov, zákon o kolektívnom vyjednaní. Zákonník práce.

## **Annotation**

Bachelor's thesis elaborates on topic of collective bargaining and its result – collective agreements. Due to the fact that the main aim of the thesis is to present to the reader the legislation on collective bargaining in the Slovak Republic and collective agreement itself, the core of the thesis is a legal analysis of collective agreement with regards to its basic and most important characteristics in terms of the act on collective bargaining that it must encompass in order to complete its conclusion. The thesis explains the difference between types of collective agreements and also points out, when appropriate, to those differences in process of conclusion of collective agreements, depending on their specific type. The thesis elaborates on subjects that conduct negotiations, as well as subjects that are authorized to sign the collective agreement and during the collective bargaining. The reader shall find out in the body of this thesis the cases when it was possible to agree on the disadvantageous working, salary conditions and conditions of employing for employee. This was applicable within the legislation on collective bargaining in Slovakia till the end of 2012. Due to the fact that before the conclusion of the collective agreement, as well as during its effectiveness, there might be some collective disputes, the last part of this thesis elaborates on this institute and briefly presents their legal basis in the Slovak Republic.

## **Key words**

Collective agreement, collective bargaining, collective dispute, trade union body, trade union, organization of employers, act on collective bargaining, the Labour Code.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	8
<b>1 PRÁVNA ÚPRAVA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA</b> .....	11
<b>2 HISTÓRIA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA</b>	
<b>A KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV</b> .....	17
<b>3 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE</b> .....	21
3.1 Pojem kolektívne vyjednávanie.....	21
3.2 Subjekty kolektívneho vyjednávania.....	22
3.3 Priebeh kolektívneho vyjednávania.....	27
<b>4 KOLEKTÍVNA ZMLUVA</b> .....	31
4.1 Pojem kolektívna zmluva a právna povaha kolektívnych zmlúv.....	31
4.2 Obsah kolektívnych zmlúv.....	34
4.3 Druhy kolektívnych zmlúv.....	37
4.3.1 Podniková kolektívna zmluva.....	38
4.3.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.....	39
4.4 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv.....	40
4.5 Rozsah platnosti kolektívnych zmlúv.....	41
4.5.1 Osobný rozsah platnosti kolektívnych zmlúv.....	42
4.5.2 Územný rozsah platnosti kolektívnych zmlúv.....	42
4.6 Uloženie a publikovanie kolektívnych zmlúv.....	42
4.7 Záväznosť a rozšírenie záväznosti (extenzia) kolektívnych zmlúv.....	43
4.8 Prechod práv a povinností zmluvných strán.....	44
<b>5 KOLEKTÍVNE SPORY A ICH RIEŠENIE</b> .....	46
5.1 Konanie pred sprostredkovateľom.....	46
5.2 Konanie pred rozhodcom.....	47
5.3 Štrajk.....	48
5.4 Vylúka.....	50
<b>ZÁVER</b> .....	52
<b>ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV</b> .....	55

# ÚVOD

Neodmysliteľnou súčasťou každej modernej demokratickej spoločnosti je ovplyvňovanie a spoluvytváranie sociálnej politiky prostredníctvom sociálneho dialógu, sociálneho partnerstva, tripartizmu, resp. kolektívneho vyjednávanía. Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo ako demokratizačný prvok prenikol do všetkých oblastí spoločenského života od mikroštruktúr až po makroúroveň spoločenského systému a inštitucionalizuje tu občiansku i zamestnaneckú participáciu. Uplatnením sociálneho dialógu v praxi je kolektívne vyjednávanie, ako nástroj na dosiahnutie dôstojných pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov.

„Existencia kvalitného právneho ochranného mechanizmu pre zamestnancov nie je možnosťou, ale nevyhnutnosťou pracovného práva 21. storočia.“<sup>1</sup>

V mojej práci som sa snažila objasniť inštitút kolektívneho vyjednávanía, jeho pojem, proces a zákonné požiadavky, ktoré musia byť dodržané v tomto procese, ako aj požiadavky kladené príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi na obsah a formu kolektívnych zmlúv ako dôležitého prameňa pracovného práva.

V prvej kapitole uvádzam všeobecnú úpravu kolektívneho vyjednávanía na úrovni Slovenskej republiky z hľadiska zákonných požiadaviek naň kladených všeobecne záväznými právnymi predpismi, najmä však tými najdôležitejšími: Ústavou SR, Zákonníkom práce a zákonom o kolektívnom vyjednávaní.

Súčasťou tejto kapitoly je aj právna úprava tohto inštitútu na európskej a medzinárodnej úrovni. Z primárnych európskych dokumentov možno k najdôležitejším radiť zakladateľské zmluvy - Zmluvu o fungovaní Európskej únie a Zmluvu Európskej únie. V oblasti medzinárodného pracovného práva významnú úlohu zohrávajú medzinárodné pakty Organizácie spojených národov a dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce. Pokiaľ ide o jednotlivé štáty, každý upravuje proces kolektívneho vyjednávanía svojou vlastnou legislatívou na národnej

---

<sup>1</sup> ŠVEC et al. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s. 9. ISBN 978-80-7380-308-7.



úrovni a preto v súčasnosti existujú viaceré rozdiely v procese kolektívneho vyjednávania v rôznych štátoch.

V súvislosti s rozvojom nadnárodných korporácií sa čoraz častejšie spomína aj termín „nadnárodný model kolektívneho vyjednávania.“

Pre lepšie chápanie účelu a podstaty inštitútu kolektívneho vyjednávania som v druhej kapitole uviedla stručný vývoj kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv v čase, na pozadí rôznych historických míľnikov. Začiatky jeho vývoja siahajú až do obdobia priemyselnej revolúcie, kedy sa zamestnanci začali združovať a rokovať so zamestnávateľmi o výhodnejších mzdových a pracovných podmienkach, ako tých, ktoré im zaručovalo vtedajšie zákonodarstvo. Plynutím času sa kolektívnym zmluvám pripisovala čoraz väčšia dôležitosť, až sa stali významným prameňom pracovného práva. Obdobie socializmu vnímanie inštitútu kolektívnych zmlúv posunulo čisto len na formálnu úroveň. Pôvodné postavenie ako prameňa práva tieto znovu nadobudli až v roku 1991, kedy bol prijatý zákon o kolektívnom vyjednaní.

Predmetom tretej kapitoly mojej práce je samotný pojem kolektívneho vyjednávania, ktorý síce nie je v žiadnom všeobecne záväznom právnom predpise Slovenskej republiky definovaný, avšak k jeho definícii je možné dospieť za pomoci definovania jeho cieľa, obsahu a strán podieľajúcich sa na ňom.

Súčasťou tretej kapitoly je aj popis subjektov, zúčastňujúcich sa kolektívneho vyjednávania. V zmysle právnych noriem sú nimi zamestnávateľ, ktorým môže byť fyzická alebo právnická osoba, alebo skupina zamestnávateľov na jednej strane a na strane druhej je to odborová organizácia, resp. odborový zväz. Subjektom kolektívneho vyjednávania môže byť aj štát, ale iba za predpokladu, že je v pozícii zamestnávateľa. V iných prípadoch plní funkciu zákonodarcu a sudcu.

Pokiaľ ide o samotný priebeh kolektívneho vyjednávania, ten je popísaný v kapitole 3.3 mojej práce. Tento proces môže prebiehať rôzne v závislosti od veľkosti podniku. V malých podnikoch bude kolektívne vyjednanie prebiehať skôr menej formálne, zatiaľ čo vo väčších korporáciách bude nutné pridržať sa vopred dohodnutých pravidiel. Priebeh kolektívneho vyjednávania v praxi bude zväčša začínat' zostavením pracovných skupín ako zo stany zamestnávateľa, tak aj zo strany zamestnancov, špecializujúcich sa

spravidla na riešenie čiastkových otázok, akými sú mzdy, pracovná doba, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, sociálna politika.

Efektívne organizovanie a vedenie kolektívneho vyjednávania v súlade so záujmami oboch strán je mimoriadne dôležité, avšak najdôležitejším aspektom v rámci kolektívneho vyjednávania je presné definovanie záväzkov v jednotlivých ustanoveniach kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva ako výsledok často niekoľkomesačných rokovaní je ťažiskom štvrtej kapitoly. V nej vysvetľujem obsah pojmu kolektívna zmluva, uvádzam základnú diferenciáciu druhov kolektívnych zmlúv. Cieľom tejto časti je uvedenie obsahových a formálnych náležitostí kolektívnej zmluvy, možnosti dohodnúť rozdielnu účinnosť jednotlivých ustanovení kolektívnej zmluvy, ako aj možnosť požiadať o rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Pokiaľ ide o postup uzatvárania kolektívnych zmlúv, štvrtá kapitola tiež ponúka prehľad o zákonných požiadavkách kladených na tento postup, v závere ktorých nesmie chýbať povinnosť uloženia, publikovania a rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Nakoľko pred uzavretím kolektívnej zmluvy môže v praxi dôjsť k rozporom, a to pokiaľ ide o odborovú organizáciu oprávnenú vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu, ako aj k sporom o samotné uzavretie kolektívnej zmluvy, alebo o jej plnenie, piata kapitola stručne načrtáva právnu úpravu riešenia kolektívnych sporov.

Jasným a zákonu konformným spôsobom definovania jednotlivých práv a záväzkov v kolektívnej zmluve je možné predísť mnohým problémom s jej aplikáciou a výkladom, ktoré môžu vzniknúť počas jej účinnosti a mohli by tak viesť až ku kolektívnym sporom.

# 1 PRÁVNA ÚPRAVA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Kolektívne vyjednávanie predstavuje dôležitú formu sociálneho dialógu , ktorý zabezpečuje na jednej strane zamestnancom vhodné pracovné a sociálne podmienky a na strane druhej zabezpečuje zamestnávateľom stabilitu, ktorá je hlavne v dnešnej dobe z hľadiska konkurenčného prostredia mimoriadne potrebná.

Kolektívne vyjednávanie je upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, právnymi aktmi Európskej únie, ale aj medzinárodnými dohovormi, ako aj tzv. *soft law* na medzinárodnej úrovni.

Medzi najvýznamnejšie slovenské právne predpisy upravujúce kolektívne vyjednávanie zaradujeme najmä:

- zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „Ústava SR“),
- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
- zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o združovaní občanov“),
- zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

Pri dojednávaní obsahu záväzkov kolektívnej zmluvy vychádzajú zmluvné strany aj z iných právnych predpisov.

Z hľadiska procesného sú to právne predpisy a súvisiace predpisy :

- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

Z hmotnoprávneho hľadiska sú to právne predpisy:

- zákon č. 152/2004 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 663/2007 o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Osobitnú časť tvoria zákony pre špeciálne skupiny zamestnancov. Jedná sa prevažne o zamestnancov v štátnej a vo verejnej službe.

K základným prameňom pracovnoprávnych vzťahov v Slovenskej republike patrí predovšetkým Ústava SR a Listina základných práv a slobôd. Ústava SR ustanovuje v článku 36 právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom zákon im zabezpečuje, okrem iného, aj právo na kolektívne vyjednávanie. Kolektívnemu vyjednávaniu sa ďalej nepriamo venuje aj článok 29 ods. 1 Ústavy SR, upravujúci politické právo týkajúce sa slobody združovať sa (ide o jedno zo základných ľudských práv a slobôd) ako aj článok 37 ods. 1 Ústavy SR upravujúci hospodárske a sociálne právo - slobodu združovať sa, výkon ktorého je podrobnejšie upravený v zákone o združovaní občanov.

Základné zásady Zákonníka práce vyjadrujú princípy právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov a sú zakotvené v článkoch 1 až 11. Tieto zásady predstavujú základné myšlienky, ktorými sa majú riadiť pracovnoprávne vzťahy. Sú v nich premietnuté významné ústavné práva občanov. Kolektívne vyjednávanie konkrétne upravuje článok 10, ktorý všeobecne deklaruje právo zamestnancov a zamestnávateľov na kolektívne vyjednávanie. Tento článok ďalej uvádza, že „v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk, zamestnávatelia majú právo na výluku“<sup>2</sup>. Článok 10 taktiež deklaruje právo odborových orgánov zúčastňovať sa na kolektívnom

---

<sup>2</sup> Zákon č. 311/2001 zo dňa 02.07.2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2001, čiastka 130, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-130-2001>.

vyjednávaniu, zatiaľ čo zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa na ňom zúčastňujú iba za podmienok ustanovených zákonom.

Kolektívne vyjednávanie, vrátane právnej úpravy kolektívnej zmluvy, je ďalej predmetom úpravy Zákonníka práce v jeho ďalších ustanoveniach, ktorých obsahu sa budem bližšie venovať v nasledujúcich častiach tejto práce.

Odborná literatúra pripisuje zákonu o kolektívnom vyjednávaní v doterajšom historickom vývoji pracovného práva mimoriadny význam, nakoľko tento vytvára možnosti pre vznik a následné vytváranie kolektívneho pracovného práva.<sup>3</sup> „Zákon vznikol v čase, keď sa bývalá Československá Federatívna republika prihlásila k princípom trhového hospodárstva. Pri tvorbe zákona sa vychádzalo z medzinárodných dokumentov, ktorými je naša republika viazaná.“<sup>4</sup> Zákon o kolektívnom vyjednávaní nadobudol účinnosť dňa 1. februára 1991. Tento zákon však neupravuje kolektívne vyjednávanie v jeho najširšom význame, ale upravuje len tú jeho časť, ktorej účelom je uzavretie kolektívnej zmluvy. V súlade s ustanovením § 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy. Zákon o kolektívnom vyjednávaní obsahuje 33 paragrafov, ktorých predmetom úpravy sú kolektívne zmluvy (§ 2 až 9), kolektívne spory (§ 10), výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti (§ 10a), konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 až 12), konanie pred rozhodcom (§ 13 až 15), štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy (§ 16 až 26), výluka (§ 27 až 31) a spoločné a prechodné ustanovenia (§ 32 až 32b). Z vyššie uvedeného je zrejmé, že predmetom úpravy zákona o kolektívnom vyjednávaní nie sú len procesnoprávne predpisy, ale aj hmotnoprávne aspekty pokiaľ ide o predmet a obsah kolektívneho vyjednávania.<sup>5</sup>

Problematika kolektívneho vyjednávania a právo kolektívnych zmlúv je riešená v európskom práve, ktoré je tvorené legislatívnymi aktmi Rady Európy a Európskej

---

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Vydavateľstvo Sprint 2, 2012. 604 s. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>4</sup> JENDRALOVÁ, A. *Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2005. č. 13-14, s. 154-176 s. ISSN 1335-1508 . © 2005. [ Online ] [ cit. 2012 -20-12] Dostupné z

<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=228&phContent=~/EDL/ShowArticleJ.ascx&ArticleId=9093>

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Vydavateľstvo Sprint 2, 2012. 604 s. ISBN 978-80-89393-82-4.

únie len veľmi okrajovo. Podľa odbornej literatúry je kolektívne pracovné právo na úrovni Európskej únie málo vyvinuté, čo pramení najmä z rozdielnosti národných úprav kolektívneho pracovného práva<sup>6</sup>. „Preto kolektívne pracovné právo primárne ostáva, a vo väčšej miere ako individuálne pracovné právo, upravené národnými právnymi poriadkami.“<sup>7</sup>

Priestor pre istú právnu úpravu kolektívneho vyjednávania poskytujú primárne právne dokumenty Európskej únie. K najvýznamnejším primárnym dokumentom možno radiť zakladateľské zmluvy - Zmluvu o fungovaní Európskej únie a Zmluvu Európskej únie. Avšak, takáto jednotná úprava pokiaľ ide o kolektívne zmluvy ešte neexistuje. I napriek tejto skutočnosti možno konštatovať, že základným stavebným prvkom európskej kolektívnej zmluvy môžu byť tzv. dohody európskych sociálnych partnerov, ktorým poskytuje právnu oporu aj primárne právo EÚ.<sup>8</sup>

Článok 153 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie je základným právnym rámcom pre kolektívne vyjednanie ako také, pričom tento článok deklaruje, že právo združovať sa a právo pracovného boja zostáva vyhradené národným štátom. Európska únia má preto len obmedzené kompetencie harmonizácie na poli kolektívnych pracovných práv. Podľa odbornej literatúry sa „vývoj európskeho práva týkajúci sa kolektívnych zmlúv môže podľa súčasného stavu európskeho práva uskutočňovať len prostredníctvom samotných sociálnych partnerov, zatiaľ bez právnej regulácie.“<sup>9</sup> Napokon, zložitosť a nejednotnosť celej právnej úpravy sa ukázala aj v právnej veci Albany, kde judikatúra Súdneho dvora Európskej únie (bývalého Európskeho súdneho dvora) potvrdila, že z primárneho práva európskej únie nevyplýva žiadne základné právo na koalíčnú slobodu a slobodu pri uzatváraní kolektívnych zmlúv.<sup>10</sup>

Taktiež Zmluva o Európskej únii v článku 11 ods. 2 dáva priestor na istú možnosť kolektívneho vyjednávania. Podľa prof. Barancovej však podstatnú zmenu v rozvoji

---

<sup>6</sup> BIRK, R. In.: BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. Storočie*. Bratislava: Sprint, 2010. s. 531. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. Storočie*. Bratislava: Sprint, 2010. s. 531. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>8</sup> ŠVEC et al.: *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. s. 131. ISBN 978-80-7380-308-7.

<sup>9</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. Storočie*. Bratislava: Sprint, 2010. s. 532. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>10</sup> C-67/76 (Albany) zo dňa 21.9.1999. In: BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. Storočie*. Bratislava: Sprint, 2010. s. 532. ISBN 978-80-89393-42-8.

kolektívneho pracovného práva na úrovni Európskej únie zaviedlo až prijatie Lisabonskej zmluvy, súčasťou obsahu ktorej bola aj Charta základných práv Európskej únie, konkrétne jej článok 28, ktorý ustanovuje právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv, v súlade s právom Únie a vnútroštátnym právom jednotlivých členských štátov.<sup>11</sup> A v prípade konfliktov určuje možnosť uskutočňovať kolektívne akcie.

Pokiaľ ide o praktickú stránku vedenia sociálneho dialógu na úrovni Európskej únie, tento prebieha už dlhšiu dobu medzi Zväzom európskych priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), zastupujúcim zamestnávateľov, a Európskou odborovou konfederáciou (ETUC), zastupujúcou odborové zväzy v krajinách Európy. UNICE však, na rozdiel od ETUC nie je naklonená k harmonizácii kolektívneho pracovného práva pomocou rámcových dohôd, ani kolektívnych, resp. tarifných zmlúv.

Z medzinárodného hľadiska právnymi prameňmi upravujúcimi oblasť kolektívneho práva, i keď len okrajovo, sú: Dohovory Medzinárodnej organizácie práce, deklarácie a medzinárodné pakty Organizácie spojených národov, resp. nástroje nezáväzného charakteru tzv. *soft law* na medzinárodnej úrovni, ako sú odporúčania Medzinárodnej organizácie práce. „Na rozdiel od právnych dokumentov Európskej únie, tieto dokumenty sú pre členské štáty záväzne len v prípade, ak ich príslušným spôsobom ratifikovali.“<sup>12</sup>

K najdôležitejším patria tieto dokumenty:

- Všeobecná deklarácia ľudských práv
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať

---

<sup>11</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. Storočie*. Bratislava: Sprint 2010. s. 533. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 97. ISBN 978-80-89393-82-4.

- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania. Tento dohovor je významný práve tým, že ako jeden z prvých obsahuje všeobecnú charakteristiku kolektívneho vyjednávania.
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 135 o zástupcoch zamestnancov:
- Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 91 o kolektívnych zmluvách
- Európska sociálna charta
- Revidovaná Európska sociálna charta

V dôsledku globalizácie na vývoj sociálneho dialógu, sociálneho partnerstva a kolektívnych zmlúv na národnej, priemyselnej a podnikovej úrovni, začínajú mať čoraz väčší vplyv nadnárodné rámcové zmluvy medzi veľkými globálnymi priemyselnými podnikmi a zástupcami zamestnancov.

V súvislosti s rozvojom nadnárodných korporácií sa tiež spomína aj termín „nadnárodný model kolektívneho vyjednávania“. Podľa odbornej literatúry je pre európsky nadnárodný model charakteristický dôraz na nadpodnikové vyjednanie ( u nás kolektívne zmluvy vyššieho stupňa), zatiaľ čo americký model je orientovaný skôr na vyjednanie na podnikovej úrovni. Kórejská republika a Japonsko používajú ázijský model, kladúci akcent na vytváranie podmienok pre sociálny zmier a snažiaci sa predovšetkým predísť štrajkom.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> BĚLINA, M et al. *Pracovní právo*. 4 vyd. Praha: C.H.BECK, 2010. s. 479. ISBN 978-807400-186-4.



## 2 HISTÓRIA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA A KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV

Odborná literatúra nedefinuje presné obdobie vzniku kolektívneho vyjednávania. Prvé náznaky kolektívneho vyjednávania je možné pozorovať už v staroveku. V tom čase malo akúsi podobu vyjednávania medzi slobodnými remeselníkmi a ich zamestnancami.

V stredoveku sa vyjednávanie sústredilo medzi tovarišmi a cechmi remeselníkov. Väčšina autorov sa zhoduje, že kolektívne vyjednávanie úzko súvisí s rozvojom pracovného práva, ktoré je spojené s obdobím priemyselnej revolúcie z 2. polovice

18. storočia vo Veľkej Británii, ako prostriedok boja robotníkov za lepšie pracovné podmienky a vyššie mzdy. V Nemecku a v rakúskych štátoch sa datuje od prvej tretiny 19. storočia. Podľa Prof. Barancovej „má slovenský historický vývoj kolektívneho vyjednávania svoje korene v tradícii uzatvárania kolektívnych zmlúv v západnej Európe spojenej s priemyselnou revolúciou.“<sup>14</sup>

Pre zaujímavosť, pojem kolektívne vyjednávanie (po anglicky Collective bargaining) ako taký, bol prvýkrát použitý v roku 1891 v knihe Beatrice Webbovej s názvom „The Cooperative Movement in Great Britain.“<sup>15</sup>

S rozvojom priemyselnej výroby a s ňou spojenými sociálnymi dôsledkami dochádzalo k spájaniu robotníkov, a tak začali vznikať robotnícke spolky a odborové organizácie, ktoré sa snažili domôcť u zamestnávateľov lepšie pracovné podmienky (zabezpečenie pri práceneschopnosti, lepšie podmienky ochrany zdravia pri práci, stanovenie maximálnej pracovnej doby ). Tieto snahy viedli k jednaniu medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, t.j. kolektívnemu vyjednávaniu, účelom ktorého bolo uzatvorenie hromadných (kolektívnych pracovných zmlúv) definujúcich pracovnoprávne vzťahy medzi jednajúcimi.

---

<sup>14</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo..* Bratislava: Sprint, 2012. s. 605. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>15</sup> Družstevné hnutie vo Veľkej Británii.

Prvé kolektívne zmluvy boli uzatvorené vo Veľkej Británii v 19. storočí a neskôr aj vo Francúzsku a Nemecku. Boli hlavne prostriedkom boja za vyššie mzdy a označovali sa ako hromadné pracovné zmluvy, tarifné zmluvy, cenníky, cenníkové zmluvy, hromadné dohody.

Pokiaľ ide o Rakúsko-Uhorsko, koalíčná sloboda, a teda právo združovať sa na strane zamestnancov, ale aj zamestnávateľov, bolo uznané októbrovou ústavou z roku 1867. V období pred rokom 1867 bolo združovanie za účelom dosiahnutia určitých pracovných podmienok zakázané a trestalo sa v zmysle trestných zákonníkov z roku 1803 a 1852. Zákaz združovania bol zrušený až v roku 1870 koalíčným zákonníkom. Tento zákon bol významný tým, že aj keď priamo nehovoril o kolektívnych zmluvách, kodifikoval okrem iného aj právo robotníkov odborovo sa združovať na hospodárske ciele, teda na dosiahnutie lepších pracovných podmienok a vyšších miezd a právo robotníckych akcií na dosiahnutie týchto cieľov.

Významným pre kolektívne vyjednávanie bolo obdobie 20. storočia, kedy kolektívne zmluvy boli často využívaným inštitútom, nakoľko poskytovali optimálny základ riešenia sociálnych problémov trhového hospodárstva v priemyselovo rozvinutých krajinách s demokratickými formami vlády.

Hlavne po druhej svetovej vojne sa výrazne začalo formovať európske pracovné právo. „Pod vplyvom názoru, že zabezpečenie trvalého mieru nedokážu garantovať národné štáty samostatne, ale len zjednotená Európa, dochádza k postupnému zjednocovaniu Európy. Európske štáty, uvedomujúc si výhody spoločného postupu pri jeho zaistení, otvorili viaceré integračné procesy. Tieto procesy priniesli so sebou aj výhody hospodárskej spolupráce, boli nápomocné pri zvyšovaní sociálnej, kultúrnej a občianskej úrovne života európskej spoločnosti. Najrozsiahlejšiu normotvorbu, dotýkajúcu sa pracovnej a sociálnej sféry nachádzame na pôde Rady Európy a Európskej únie.“<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> KURIL, M. et al. *Základy pracovného práva*. Bratislava: MERKURY s. r. o., 2009. s. 411. ISBN 978-80-89143-97-9.

„V oblasti medzinárodného pracovného práva sa postupom času vyprofilovali normotvorne aktivity Organizácie spojených národov a Dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce.“<sup>17</sup>

V krajinách s totalitnými režimami, akými bol komunizmus alebo fašizmus však došlo k významnému oslabeniu účelu kolektívnych zmlúv a kolektívneho vyjednávania ako takého.

Po prvej svetovej vojne, hlavne v prvých rokoch existencie Československej republiky zaznamenalo kolektívne vyjednanie rozvoj aj na území Slovenska. Začínajú sa vytvárať a aktivizovať prvé odborové organizácie, a týmto sa vytvárajú podmienky pre kolektívne vyjednanie. Odbory vznikali z potreby zamestnancov mať organizácie, zamerané na zlepšenie podmienok práce a na spravodlivé odmeňovanie za vykonanú prácu. Prvé kolektívne zmluvy upravovali pracovné podmienky pre zamestnancov výhodnejšie, ako boli garantované zákonodarstvom.

Veľký význam malo prijatie zákona č. 24/1922 Zb., ktorý upravoval právne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Tento zákon zakotvil na našom území právnu záväznosť kolektívnej zmluvy v súvislosti s niektorými mzdovými nárokmi. Nevýhodou tejto právnej úpravy bol fakt, že kolektívna zmluva sa vzťahovala iba na zamestnancov, ktorí boli odborovo organizovaní. Toto mnohí zamestnávatelia zneužívali a zamestnávali výlučne zamestnancov, ktorí neboli členmi odborov.

Obzvlášť významným sa stalo vydanie vládneho nariadenia č. 141/1937 Zb. o záväznosti hromadných zmlúv pracovných, ktorým sa kolektívne zmluvy stali právne záväzné a nevýlučné pre všetkých zamestnancov, teda nielen odborovo organizovaných, a pracovná zmluva nemohla obsahovať nároky pod úroveň kolektívnej zmluvy. Ak takéto ustanovenia obsahovala, boli neplatné. Aby sa zabránilo poklesu miezd zamestnancov v dôsledku veľkej hospodárskej krízy, predlžovala sa platnosť kolektívnych zmlúv od roku 1934 do roku 1938. V období druhej svetovej vojny dochádza k útlmu priemyselnej výroby a kolektívne zmluvy sa neuzatvárali.

Aj po roku 1945 boli kolektívne zmluvy prameňom práva a zákon im priznával právnu účinnosť. K zásadnému obratu v ďalšom vývoji štátu a právneho poriadku prišlo po

---

<sup>17</sup> KURIL, M. et al. *Základy pracovného práva*. Bratislava: MERKURY s.r.o., 2009. s. 386. ISBN 978-80-89143-97-9.

roku 1948, keby sa k moci dostala komunistická strana. Od tohto obdobia bola úloha kolektívnych zmlúv len čisto formálna, nakoľko zákon veľmi kognentne upravoval pracovné podmienky a kolektívna zmluva preto na nich nemala čo výhodnejšie upravovať.<sup>18</sup>

Po roku 1989 dochádza k reforme a k významným úpravám v oblasti pracovnoprávnej legislatívy. Zlomovým sa stáva rok 1991, kedy bol prijatý zákon o kolektívnom vyjednávaní. Podľa jedného z autorov tohto zákona, prof. Tkáča, „filozofia právnej úpravy v pôvodnom ponímaní zákona o kolektívnom vyjednávaní spolu s novelizovaným Zákonníkom práce spočívala v možnosti sociálnych partnerov dojednať mzdové, pracovné a ostatné pracovnoprávne nároky v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi.“<sup>19</sup>

Ďalší vývoj pracovného práva už smeroval k jeho väčšej flexibilitate a k posilneniu inštitútu kolektívneho vyjednávania. Za súčasného právneho stavu sa kolektívne vyjednávanie považuje za najdôležitejší spôsob a prejav sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva. Kolektívne vyjednávanie je „skutočným negociačným procesom medzi sociálnymi partnermi.“<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2012. s. 606. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>19</sup> TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice: PressPrint 2004. s. 254. ISBN 80-89084-13-3.

<sup>20</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 606. ISBN 978-80-89393-82-4.

## 3 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

### 3.1 Pojem kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie predstavuje demokratický spôsob riešenia vzájomných vzťahov na úrovni medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorého výsledkom je uzavretie kolektívnej zmluvy. Je to proces, ktorého význam neklesá ani dnes, v podmienkach trhovej ekonomiky. Práve v podmienkach trhovej ekonomiky plní kolektívna zmluva, ktorá je zavŕšením tohto procesu, nenahraditeľnú funkciu pri ochrane hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov.

„Kolektívne vyjednávanie ako ťažisková súčasť účasti zamestnancov na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania“<sup>21</sup> nie je pojmovo v žiadnom zo slovenských všeobecne záväzných právnych predpisov definovaný. Zákon o kolektívnom vyjednávaní ani bližšie nešpecifikuje obsah tohto pojmu. Podľa odbornej literatúry zákon o kolektívnom vyjednávaní „ vychádza z tzv. úzkeho vymedzenia pojmu kolektívne vyjednávanie, ktorý je daný jeho základným cieľom, t.j. uzavretím kolektívnej zmluvy.“<sup>22</sup>

Pojem kolektívne vyjednávanie najvšeobecnejšie definuje článok 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154, na účely ktorého sa výraz „ kolektívne vyjednávanie“ rozširuje na všetky rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, resp. viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na druhej strane, ktorých účelom je :

- vymedzenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania alebo,
- úprava vzťahov medzi zamestnávateľmi, alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov, alebo organizáciami pracovníkov.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra. Judikatúra európskych súdov*. Bratislava: Poradca podnikateľa spol. s r.o. 2004, s.785-786 s. ISBN 80-88931-32-0.

<sup>22</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012 s. 603. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>23</sup> KURIL, M, et al. *Základy pracovného práva*. Bratislava: MERKURY s.r.o., 2009. s. 378-379. ISBN 928-80-89133-97-9.

V zmysle tohto dohovoru možno konštatovať, že tento pojem je vymedzený nielen prostredníctvom jeho základného cieľa, ktorým je uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ale aj prostredníctvom :

- jeho obsahu, ktorý je predmetom úpravy podľa článku 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154,
- subjektov , ktoré sa na ňom zúčastňujú, ktorými sú v súlade s článkom 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154 - zamestnávateľ, skupina zamestnávateľov, jedna alebo viaceré organizácie zamestnávateľov na strane jednej a na strane druhej jedna alebo viacero organizácii pracovníkov.

Štát vystupuje v kolektívnom vyjednávaní v postavení sudcu a zákonodarcu. Inak sa na ňom zúčastňuje len v rozsahu, v akom je sám zamestnávateľom.

### 3.2 Subjekty kolektívneho vyjednávania

V právnej teórii rozlišujeme subjekty kolektívnej zmluvy v užšom slova zmysle a v širšom slova zmysle. Za subjekty v užšom slova zmysle sa považujú strany samotnej kolektívnej zmluvy ako právneho úkonu,<sup>24</sup> t.j. subjekty ako zmluvné strany kolektívnej zmluvy. Pod pojmom subjekty v širšom slova zmysle chápeme subjekty právnych vzťahov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, ktorými sú na jednej strane popri príslušnom odborovom orgáne aj samotná odborová organizácia a všetci zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, ktorí však nemusia byť odborovo organizovaní.

Zmluvné strany kolektívnej zmluvy v užšom slova zmysle a ich právne postavenie upravuje § 2, zákona o kolektívnom vyjednávaní . Tento rozlišuje tri skupiny zmluvných strán kolektívnej zmluvy v užšom slova zmysle:

- príslušný odborový orgán, príslušný vyšší odborový orgán,
- zamestnávateľ a organizácia zamestnávateľov,
- štát ako zamestnávateľ.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> BĚLINA, M et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. BECK, 2010. s. 487. ISBN 978-80-7400-186-4.

<sup>25</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 611. ISBN 978-80-89393-82-4.

Nad rámec pojmov subjekt kolektívnej zmluvy v užšom a širšom zmysle, zákon o kolektívnom vyjednávaní v § 3 rozlišuje aj subjekty, ktoré sú oprávnené v mene zmluvnej strany kolektívnej zmluvy v užšom zmysle rokovať (vyjednávať, viesť sociálny dialóg) a uzavierať (podpisovať) kolektívnu zmluvu. Týmito subjektmi sú:

- ako zástupcovia na strane zamestnancov:
  - zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu;
- ako zástupcovia na strane zamestnávateľa
  - štatutárny orgán alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,
  - fyzická osoba, ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov,
  - zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,
  - zástupca poverený vládou, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona o kolektívnom vyjednávaní (tzv. kolektívne zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe),
  - zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona o kolektívnom vyjednávaní (tzv. kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre oblasť verejnej služby).

Ako som už vyššie uviedla, rozoznávame nasledujúce zmluvné strany kolektívnej zmluvy :

- *Odborová organizácia*

Jednou zo zmluvných strán kolektívneho vyjednávania je odborová organizácia. Základom umožňujúcim existenciu odborovej organizácie je článok 37 Ústavy SR, zaručujúci slobodu združovať sa. Tento článok Ústavy v ods. 2 vyslovene ustanovuje, že odborové organizácie vznikajú „nezávisle od štátu“, od zamestnávateľa, od jeho vôle

obmedziť ich počet, „ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví je neprípustné.“<sup>26</sup>

Jednotlivé odborové organizácie ako subjekt práva vznikajú na základe zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov . Tento zákon upravuje obsahové náležitosti ako aj fungovanie odborovej organizácie. Právnu subjektivitu ako právnická osoba, odborová organizácia v zmysle zákona získava evidenciou na Ministerstve vnútra SR dňom , ktorý nasleduje po dni, keď bol ministerstvu doručený návrh na jej evidenciu. Práva a povinnosti jej členov upravujú stanovy odborovej organizácie.

„Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 zákona o združovaní občanov môžu odborovú organizáciu založiť najmenej traja zamestnanci, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov.“<sup>27</sup>

Zákonník práce určuje v § 229 ods. 6 zamestnancom právo kolektívne vyjednávať jedine prostredníctvom odborovej organizácie. Odborová organizácia má okrem práva na kolektívne vyjednávanie aj právo na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie. Následne § 230 až § 232 upravujú podmienky jej postavenia a vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi. Za odborovú organizáciu kolektívne vyjednáva a kolektívnu zmluvu uzatvára príslušný odborový orgán. V prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy môžu konať spoločne a v zhode. Ak sa však nedohodnú, v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní možno kolektívnu zmluvu uzavrieť s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov je vyšší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. Toto pravidlo platí primerane aj pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s tou obmenou, že tam sú zmluvnými stranami na jednej strane organizácia zamestnávateľov a na strane druhej príslušný vyšší odborový orgán odborovej organizácie. Zákon o kolektívnom vyjednávaní pamätá aj na prípad, ak zamestnávateľ, prípadne organizácia zamestnávateľov, a príslušný odborový orgán odborovej organizácie, resp. príslušný

---

<sup>26</sup> Zákon č. 460/1992 zo dňa 01.09. 1992 Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*, 1992, čiastka 92, s.2658-2675. Dostupné z: <http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-92-1992>.

<sup>27</sup> KOMPANÍKOVÁ, M. *Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2004, č. 11-12, s. 89-102. ISSN 1335-1508 [ online ]. © 2004 [ cit. 2012 -20-12]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~Main/TPrintWithHeader.ascx&phContent=~EDL/ShowArticlePrint.ascx&ArticleId=7248>



vyšší odborový orgán odborovej organizácie sa nedohodnú, kto je oprávnený na strane odborových organizácií uzatvoriť kolektívnu zmluvu. V takomto prípade ide o tzv. spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ktorého rozhodnutím je poverený rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Výsledkom rozhodovania v spore o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy je rozhodcom vydaný doklad podľa § 3a ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie. Ak zamestnanec nie je odborovo organizovaný, v kolektívnom vyjednávaní ho zastupuje ním zvolená odborová organizácia, ak na pracovisku pôsobí viacero odborových organizácií, alebo ak si nezvolí, tak ho zastupuje organizácia s najväčším počtom členov.

Odborové organizácie zastupujúce zamestnancov na podnikovej úrovni sa združujú do odborových zväzov na princípe odvetia, z ktorého zamestnancov zastupujú. Väčšina odborových zväzov na Slovensku sú členmi Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ SR).

- *Zamestnávateľ*

Druhou stranou kolektívneho vyjednávania je zamestnávateľ. „Zákoník práce priznáva status zamestnávateľa právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak zamestnáva aspoň jedného zamestnanca.“<sup>28</sup> Podľa § 7 ods. 2 Zákoníka práce nim môže byť aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to vyplýva z osobitného predpisu alebo stanov podľa osobitného predpisu. Pracovné právo teda umožňuje byť zamestnávateľom aj organizačnej zložke, ktorá v zmysle občianskoprávných predpisov nemá vlastnú právnu subjektivitu, tú má len právnická osoba, ktorej súčasťou je táto organizačná zložka, a preto nie je považovaná za samostatnú právnickú osobu.

Osobitnú zamestnávateľskú skupinu predstavujú zamestnávatelia, ktorí postupujú pri odmeňovaní zamestnancov podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom

---

<sup>28</sup> RYBÁROVÁ, M., A. VOJNÁROVÁ a M. MACUHA. *Novelizovaný Zákoník práce. Komentár s príkladmi*. Bratislava: EPOS, 2007. s. 44. ISBN 978-80-8057-725-4.

záujme a podľa zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

V mene zamestnávateľa – právnickej osoby kolektívne vyjednáva a kolektívnu zmluvu uzatvára jej štatutárny orgán. Toto sa však v zmysle § 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní týka len podnikových kolektívnych zmlúv.

Zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní organizácia zamestnávateľov. Táto je teda subjektom, ktorý vedie na strane zamestnávateľa kolektívne vyjednávanie o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V jej mene je oprávnený kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podpisovať jej zástupca podľa § 3 písm. d) zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorým je zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorý má oprávnenie podpísať kolektívnu zmluvu na základe vnútorného predpisu organizácie zamestnávateľov. Organizácie zamestnávateľov vznikajú tiež tak, ako je to v prípade odborových organizácií, na základe zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Medzi najväčšie zamestnávateľské zväzy pôsobiace na Slovensku patria Republiková únia zamestnávateľov (RUZ) a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ SR)

Ak je zamestnávateľom fyzická osoba, táto fyzická osoba ako zamestnávateľ je priamo oprávnená vyjednávať, ako aj uzatvárať kolektívnu zmluvu.

Zamestnávateľom môže byť aj štát. Jeho postaveniu, ako aj iným činnostiam, ktoré tento zastáva v rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, sa venujem v nasledujúcom bode.

- *Štát*

„Štát v kolektívnom vyjednávaní vytvára právne podmienky na jeho realizáciu.“<sup>29</sup> Ako možný subjekt kolektívneho vyjednávania vstupuje do kolektívneho vyjednávania len v prípade, ak je zamestnávateľom t.j. pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa z oblasti výkonu prác vo verejnom záujme a kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre oblasť štátnej správy.

Štát participuje ako sociálny partner na tzv. tripartitných rokovaníach v zmysle zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o doplnení

---

<sup>29</sup> TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax)*. Košice: PressPrint, 2004. s. 250. ISBN 80-89084-13-3.

niektorých zákonov. Podľa odbornej literatúry je v tomto prípade štát „ účastníkom kolektívneho pracovného práva na platforme tripartity.“<sup>30</sup> Tripartitné rokovania sú vyjednávania troch strán:

- zástupcov štátu, predstavovaných vládou,
- zamestnancov , zastúpených Konfederáciou odborových zväzov (KOZ SR),
- zamestnávateľov, zastúpených organizáciami zamestnávateľov (RUZ, AZZZ SR) .

Pri kolektívnom vyjednávaní plní štát funkciu zákonodarcu a sudcu. V prípade individuálnych pracovnoprávných sporov sú to súdy a v prípade kolektívnych sporov sú to sprostredkovatelia a rozhodcovia.

### **3.3 Priebeh kolektívneho vyjednávania**

Hlavnou úlohou kolektívneho vyjednávania je uzavretie kolektívnej zmluvy, v ktorej by sa dojednali mzdové, pracovné a sociálne podmienky pre zamestnancov výhodnejšie, ako ustanovujú platné pracovnoprávne predpisy. Aká je postupovať zmluvných strán po stránke procesnej, upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní, ustanovenie § 8. Priebeh vyjednávania, vrátane jeho prípravy, záleží na vzájomnej dohode vyjednávajúcich strán.

Vzhľadom na zásadné rozdiely medzi požiadavkami zamestnávateľov a požiadavkami zástupcov zamestnancov, ide o pomerne náročný časový postup.

Za začiatok kolektívneho vyjednávania možno považovať predloženie písomného návrhu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej, tak, ako to ukladá ustanovenie § 8 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Adresovaná zmluvná strana je povinná odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa musí písomne vyjadriť iba k tým ustanoveniam, s ktorými nesúhlasí, ostatné časti, ku ktorým sa nevyjadrí, sa týmto považujú za návrhy, ku ktorým nemá adresovaná zmluvná strana výhrady.

---

<sup>30</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 614. ISBN 978-80-89393-82-4.

„Povinnosť zmluvných strán , ktorá vyplýva priamo zo zákona, že obe zmluvné strany začnú o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy rokovať najmenej 60 dní pred ukončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy, je istým nástrojom nepriameho nátlaku na druhého partnera ako prostriedok riešenia kolektívnych pracovných sporov.“<sup>31</sup>

V praxi býva priebeh kolektívneho vyjednávania rozdelený na niekoľko etáp. Zákon neurčuje presnú dĺžku vyjednávacieho obdobia. Predloženiu samotného návrhu zmluvy predchádza prípravná etapa, kde sa formulujú základné ciele. Pripravujú sa fakty a argumenty na presadzovanie požiadaviek, určujú sa východiská, na ktorých budú partneri bezpodmienečne trvať, rozsah, v ktorom sa vyjednanie bude viesť, študuje sa platná legislatíva a jej prípadný dopad na kolektívne vyjednanie, analyzuje sa hospodársko – finančná situácia zamestnávateľa v predchádzajúcom období, očakávaný vývoj budúceho obdobia, dosiahnutá produktivita práce. Nasleduje etapa získavania návrhov z jednotlivých zložiek, výber a zosúladovanie návrhov a kreovanie vyjednávacích tímov. Okrem stálych členov jednotlivých tímov sa niektorých rokovaní môžu zúčastniť špecialisti z jednotlivých oblastí.

Ďalej nastupuje etapa samotného vyjednávania. Hneď na začiatku si zmluvné strany dohodnú predbežný časový harmonogram stretnutí, technické záležitosti, ako je miesto konania, technika, spôsob vyjednávania, určenie zapisovateľov zápisníc, overovateľov, prizývanie expertov, informovanie o čiastkových výsledkoch. Ak budú partneri kolektívne vyjednávať po prvýkrát, je potrebné, aby sa preukázala a overila legitimita vyjednávajúcich. Po splnení týchto formálnych náležitostí sa pristúpi k samotnému procesu vyjednávania o predložennom návrhu kolektívnej zmluvy. Pri vyjednaní je potrebné dbať na to, aby kolektívna zmluva nebola v rozpore so všeobecne záväznými predpismi, resp. dohodnuté nároky pre zamestnancov neboli nižšie, ako ukladá uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa v príslušnom odvetví alebo príslušná právna norma.

Stáva sa, že počas kolektívneho vyjednávania dôjde k situácii, kedy jedna zo zmluvných strán požiadava o jeho prerušenie, alebo si vyžiada krátku prestávku , počas ktorej si prehodnotí doterajší priebeh, pripraví si stanoviská k návrhu náprotivnej strany, resp. navrhne riešenie sporných otázok.

---

<sup>31</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 604. ISBN 978-80-89393-82-4.

Vyjednávacie tímy vstupujú do vyjednávania s určitými kompetenciami pre vyjednanie. Ide o vymedzenie rozpätí, v ktorých môžu vyjednávači vyjednávať kolektívnu zmluvu, hlavne v oblasti hmotnoprávných požiadaviek s cieľom dosiahnuť dohodu a stanovenie priorít vo vyjednávaní.

Pokiaľ nie je možné pri vyjednávaní dospieť k zhode, kompetencie sa môžu podľa závažnosti situácie meniť. Z úrovne vyjednávačov je snaha urobiť maximum na dosiahnutie vytýčených cieľov, preto môže dôjsť k situácii, že ani jedna zo zmluvných strán nie je ochotná ustúpiť zo svojich požiadaviek. V prípade, ak by sa zmluvné strany na niektorom z ustanovení nedohodli, je možné použiť inštitút sprostredkovateľa, v kajnom prípade konanie pred rozhodcom.

Záverečná etapa predstavuje doladovanie a kontrolu finálnej verzie a ukončenie kolektívneho vyjednávania podpisom kolektívnej zmluvy oboma zmluvnými stranami.

Proces kolektívneho vyjednávania môže prebiehať rôzne v závislosti od veľkosti podniku. V malých podnikoch vyznačujúcich sa osobným kontaktom zamestnávateľa so zamestnancom bude kolektívne vyjednanie menej formálne, zatiaľ čo vo väčších korporáciách bude nutné pridržať sa vopred dohodnutých pravidiel. Kolektívne vyjednanie bude inak prebiehať v štátnej sfére a inak v súkromnej sfére. Tento rozdiel je spôsobený odlišnou legislatívou, rozdielnymi subjektmi zúčastňujúcimi sa kolektívneho vyjednávania, ale predovšetkým ekonomickým prostredím, kde hlavne súkromná sféra je zameraná na dosiahnutie čo najvyššieho zisku aj na úkor uspokojovania potrieb svojich zamestnancov a zachovania sociálneho zmieru.

„Kolektívne vyjednanie prebieha v priestore a v čase, jeho dôsledky sú iné v čase krízy, v transformačných procesoch, v období reforiem, v reštriktívnom alebo v investičnom prostredí, v období sociálneho mieru a sociálneho zmieru, v štrajkovom období, a v sociálnej nestabilite, v recesii či v kríze, v období štrukturálnych premien, v hospodárskej konjunktúre, v období depresie, v období konfrontačnej taktiky v plnej alebo vysokej zamestnanosti alebo v období nezamestnanosti, v prudkých zmenách parametrov v čase uplatňovania záväzkov z dohodnutej, platnej a účinnej kolektívnej

zmluvy, v období dohôd o pakte stability, dohôd o „mierovej klauzule“, ktorá nepovoľuje štrajk v čase platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy atď.“<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax)*. Košice: PressPrint, 2004. s. 251-252. ISBN 80-89084-13-3.

## 4 KOLEKTÍVNA ZMLUVA

### 4.1 Pojem kolektívna zmluva a právna povaha kolektívnych zmlúv.

Úspešným zakončením celého procesu kolektívneho vyjednávania je podpísanie kolektívnej zmluvy. Charakterom, subjektmi a priebehom vyjednávania o jej uzavretie som sa zaoberala v predchádzajúcej kapitole. V nasledujúcej kapitole sa venujem jej podrobnejšiemu popisu. Význam tohto dokumentu spočíva v tom, že je hlavným nástrojom realizácie sociálnej politiky organizácie.

Rovnako ako v prípade pojmu kolektívneho vyjednávania, tak aj v prípade kolektívnej zmluvy Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednaní, ani iné pracovnoprávne predpisy neobsahujú výslovnú definíciu pojmu kolektívna zmluva, preto sa môže vychádzať z určitej zmluvnej voľnosti. Ustanovenie § 2 zákona o kolektívnom vyjednaní sa obmedzuje len na definovanie predmetu kolektívnej zmluvy, ktorým je úprava kolektívnych a individuálnych pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Odborná literatúra ustanovuje, že kolektívna zmluva je:

- dvojstranná zmluva medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, prípadne organizáciami zamestnávateľov a vyšším odborovým orgánom,
- normatívna zmluva, nakoľko zákon o kolektívnom vyjednaní stavia podnikovú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva, čo znamená, že po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon; kolektívna zmluva je teda pre zmluvné strany záväzná v zmysle § 5 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednaní a nároky, ktoré z nej vzniknú jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou,
- súkromnoprávna zmluva, a to nielen pokiaľ ide o subjekt ale aj čo sa týka jej obsahu,
- korporatívna normatívna zmluva, nakoľko minimálne na jednej strane je kolektívny subjekt,

- zmluva, ktorá bez ohľadu na vôľu kontrahujúcich strán zaväzuje aj tretie subjekty, a to bezprostredne, donucujúco, kogentne,
- písomná zmluva – v súlade s § 4 ods. 1 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní,
- pracovnoprávnym úkonom, ktorý upravuje pracovnoprávne práva a povinnosti zmluvných strán a na ktorý sa vzťahujú všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka o právnych úkonoch, a to najmä o ich neplatnosti; odchýlna úprava v Zákone o kolektívnom vyjednávaní má však prednosť.<sup>33</sup>

Inštitút kolektívnej zmluvy je aj jednou z právnych foriem, ktorou sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní svojich zamestnávateľských subjektov, či už z výrobnjej alebo nevýrobnjej oblasti, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to prostredníctvom príslušných odborových orgánov a organizácií ako aj zástupcov zamestnancov, takže právo uzatvoriť kolektívnu zmluvu má jedine príslušná odborová organizácia. Je považovaná za prameň pracovného práva s rovnakými právnymi následkami ako má zákon.

„Kolektívna zmluva má aj významný etický rozmer, keď medzi jej účastníkmi zakladá sociálny zmier a určuje tak charakter i obsah príslušných právnych vzťahov v ich individuálnej i kolektívnej dimenzii.“<sup>34</sup> Dôležitou charakteristikou kolektívnej zmluvy je v neposlednom rade aj princíp výhodnosti pre zamestnanca, keď právna legislatíva umožňuje v kolektívnej zmluve dojednať pracovné podmienky, mzdové podmienky alebo vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis ak to tento výslovne nezakazuje alebo z ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemôže odchýliť. Hospodársky a sociálny význam kolektívnych zmlúv pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov je nepochybný hlavne z dôvodu ich prednosti pred pracovnoprávnou úpravou vyplývajúcou z pracovnej zmluvy, dispozitívnych ustanovení Zákonníka práce ako aj ďalších pracovnoprávnych predpisov.<sup>35</sup> V prípade, ak pracovná zmluva obsahuje nároky

<sup>33</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 606-607. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>34</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012..s. 606. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>35</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 606. ISBN 978-80-89393-82-4.



zamestnancov nižšie ako kolektívna zmluva, pracovná zmluva je v tej časti neplatná. Tieto záväzky je možné vymáhať súdnou cestou.

Prof. Barancová sa zmieňuje aj o výhodách kolektívnych zmlúv pre zamestnávateľa, keďže tomuto umožňuje vykonávať nevyhnutné kalkulácie mzdových podmienok jeho zamestnancov pre obdobie blízkej budúcnosti (tzv. kartelový účinok kolektívnych zmlúv).<sup>36</sup>

Podľa prof. Tkáča „kolektívne zmluvy plnia funkciu jednak stabilizačnú, keď svojou prednosťou pred pracovnou zmluvou stabilizujú a typizujú pracovné zmluvy a jednak ochrannú a to vo vzťahu k zamestnancom ale aj zamestnávateľom.“<sup>37</sup>

Kolektívna zmluva má charakter normatívneho právneho aktu, pretože upravuje práva a povinnosti týkajúce sa pracovných, mzdových podmienok zamestnancov, vzniku a zániku pracovného pomeru. Normatívna časť pôsobí voči zmluvným stranám ako autonómny prameň práva. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Možno ich vymáhať súdnou cestou.

Okrem normatívneho obsahu, obsahuje kolektívna zmluva záväzkovú časť, upravujúca práva a povinnosti medzi zmluvnými stranami, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivcom. Tieto záväzky sa dotýkajú kolektívu zamestnancov alebo jednotlivých skupín. Neplnenie týchto záväzkov nie je možné uplatňovať súdnou cestou, možno ich riešiť prostredníctvom konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom. Okrem normatívneho obsahu a záväzkov zmluvno-právneho charakteru možno dohodnúť aj úpravu niektorých neprávnych inštitútov, ako je napríklad rozsah informácií. Medzi ďalšie ustanovenia, ktoré klasicky kolektívna zmluva obsahuje, patria aj ustanovenia procesného charakteru, ako sú platnosť a účinnosť a pravidlá riešenia prípadných sporov.

Pre komplexnosť tejto problematiky je v závere potrebné spomenúť aj § 231 ods. 7 Zákonníka práce, podľa ktorého kolektívnu zmluvu v družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, nahrádza uznesenie členskej schôdze.

---

<sup>36</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 606. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>37</sup> TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax)*. Košice: PressPrint, 2004. s. 264. ISBN 80-89084-13-3.

## 4.2 Obsah kolektívnych zmlúv

Čo má byť obsahom kolektívnej zmluvy neurčuje žiadny právny predpis. Odborový orgán sa môže dohodnúť so zamestnávateľom na čomkoľvek, čo zákon vyslovene nezakazuje, v určitej miere je obsah limitovaný len v prípade štátnej služby a v rozpočtovej a príspevkovej sfére. Zameranie obsahu kolektívnych zmlúv je veľmi všeobecne definované v ustanoveniach § 231 Zákonníka práce a v § 2 ods.1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, podľa ktorého kolektívne zmluvy upravujú:

- a) individuálne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami (individuálne záväzky),
- b) kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami (kolektívne záväzky),
- c) práva a povinnosti zmluvných strán.<sup>38</sup>

Obsahom kolektívnych zmlúv je úprava priaznivejších pracovných, mzdových a sociálnych podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov nad rámec Zákonníka práce alebo iných pracovnoprávných predpisov. Takáto možnosť dojednať výhodnejšie podmienky umožňuje zamestnávateľom naplňať jeden z cieľov, ktorým je skvalitniť pracovný výkon a motivovať zamestnancov k rozvoju spoločnosti.

Výhodnejšie podmienky možno dojednať podľa Zákonníka práce v týchto oblastiach:

- vyjednávanie o mzdách, mzdové zvýhodnenia, príplatky, mzdové formy,
- hromadná úprava pracovného času, skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy, (týždenný pracovný čas je všeobecne ustanovený v Zákonníku práce v maximálnej dĺžke a je diferencovaný podľa charakteru pracoviska, a zmennosti), určenie podielu nadčasovej práce, pracovnej pohotovosti, zavedenie pružného pracovného času,
- predĺženie dovolenky na zotavenie o ďalšie týždne nad zákonnú výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1-3 Zákonníka práce,

---

<sup>38</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 614. ISBN 978-80-89393-82-4.

- stanovenie výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca,
- poskytovanie voľna, prípadne finančných prostriedkov na vzdelávanie zamestnancov,
- poskytovanie príspevkov na regeneráciu zamestnancov na športové a kultúrne aktivity,
- bližšie vymedzenie okruhu zamestnancov prípadne i bývalých zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytuje stravovanie, výhodnejšie podmienky poskytovania stravovania,
- vyššie odstupné ( § 76 ods. 1 až 3 Zákonníka práce) alebo odchodné (§ 76a) nad úroveň ustanovenú v Zákonníku práce,
- vytváranie priaznivejších podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa iných právnych predpisov možno dojednať:

- zvýšenie dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (§ 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti),
- účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (§ 2 ods. 3 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení) a ďalšie plnenia,
- zvýšenú tvorbu sociálneho fondu (§ 4 ods. 3 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde Z. z.),
- vyššie náhrady pri pracovnej ceste (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).

Nemožnosť výhodnejšej úpravy je daná v prípadoch, kde to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne zakazuje, alebo pokiaľ z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Novelou Zákonníka práce, zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov ,ktorý nadobudol účinnosť 1. septembra 2011, pribudlo do Zákonníka práce, že nevýhodnejšie možno pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania

upraviť v § 45 ods. 5 a 6, § 62 ods. 9, § 63 ods. 3, § 97 ods. 12 a §141 a ods. 1. Táto novelizácia ustanovením § 321 ods. 2 umožňovala kolektívnym vyjednávaním niektoré pracovné a mzdové podmienky zamestnancov zhoršiť, čo predstavovalo istý rozpor s účelom a poslaním kolektívneho vyjednávania, ktorý sa formoval historickým vývojom.

Novela konkrétne umožňovala dohodnúť dlhšiu skúšobnú dobu ako určoval Zákonník práce, zvýšiť rozsah peňažnej náhrady za nedodržanie výpovednej doby, umožňovala znížiť rozsah povinností zamestnávateľov pri výpovedi zo strany zamestnávateľa, zvýšiť rozsah nariadenej práce až na 250 hodín ročne, u vybraného okruhu zamestnancov až na 550 hodín ročne a uplatniť dočasné prerušenie výkonu práce už aj pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny. Podľa Konfederácie odborových zväzov SR „nevýhodnejšie pracovné podmienky, predovšetkým zvýšenie týždenného limitu nariadenej práce nadčas ako aj rozšírenie možnosti nadčasovej práce bolo v rozpore s požiadavkou na zosúladenie pracovného a rodinného života.“<sup>39</sup>

V tomto smere je potrebné upozorniť na zákon č. 361/2012, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, schválený Národnou radou Slovenskej republiky dňa 25. októbra 2012, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. januára 2013. Zákon sa vracia ku konceptu kolektívnej zmluvy v Zákonníku práce pred účinnosťou Novely a síce zo Zákonníka práce vypúšťa § 231 ods. 2 a s ním aj možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve nevýhodnejšie pracovné podmienky. V nadväznosti na túto zmenu vypúšťajú sa zo Zákonníka práce taktiež všetky vyššie taxatívne uvedené prípady, pre ktoré bola táto nevýhodnejšia úprava možná.

Ďalšie časti kolektívnej zmluvy predstavujú voľnejšiu úpravu zmluvných záväzkov, na ktorých sa zmluvné strany dohodli, sú to záväzkové časti a časti upravujúce vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, identifikáciu zmluvných strán, určenie doby účinnosti kolektívnej zmluvy.

---

<sup>39</sup> Stanovisko KOZ SR k podpísaniu novely Zákonníka práce . Stanoviská . [online]. [cit.2012-20-01] Dostupné z: [http://www.kozsr.sk/?page=/.stanoviska/stanovisko\\_18](http://www.kozsr.sk/?page=/.stanoviska/stanovisko_18).

Aj napriek istej zmluvnej voľnosti kolektívnej zmluvy, na to, aby bola platná, musí spĺňať isté náležitosti :

- písomná forma,
- musia byť označené subjekty uzatvárajúce kolektívnu zmluvu,
- musí byť podpísaná oprávnenými zástupcami zmluvných strán na tej istej strane,
- musí obsahovať údaj o jej platnosti a účinnosti.

Kolektívna zmluva môže byť však uzatvorená aj postupom podľa § 13 ods. 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní, v zmysle ktorého je kolektívna zmluva uzavretá doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o jej uzatvorenie.

Aj počas platnosti kolektívnej zmluvy môže dôjsť k jej zmene, ale iba v tom prípade, ak sa zmluvné strany na tejto možnosti výslovne dohodli, tak, ako to ukladá § 8 ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Ak toto ustanovenie kolektívna zmluva neobsahuje, o možnosti zmeny nemožno rokovať. Zmeny kolektívnej zmluvy umožňujú reagovať na nové ekonomické, sociálne alebo legislatívne súvislosti, ktoré v čase uzatvorenia kolektívnej zmluvy neboli ešte známe.

Akékoľvek zmeny v kolektívnej zmluve sa riešia dodatkom ku kolektívnej zmluve, pri uzatváraní ktorého sa postupuje obdobne ako pri uzatváraní samotnej kolektívnej zmluvy.

### **4.3 Druhy kolektívnych zmlúv**

Zákon o kolektívnom vyjednávaní v § 2 ods. 3 písm. a) až d) upravuje štyri druhy zmlúv. Po obsahovej stránke môžeme kolektívne zmluvy rozdeliť na dve skupiny a to: *podniková kolektívna zmluva a kolektívna zmluva vyššieho stupňa*. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, definované v zákone o kolektívnom vyjednávaní, v § 2 ods.3 písm. c) a d), sú po obsahovej stránke zhodné, rozdielne sú iba zmluvné strany, ktoré zmluvu uzatvárajú. Ide o kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, kde na strane zamestnávateľa vystupuje štát (tzv. *kolektívne zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe*), a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárané pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní

postupujú podľa osobitného predpisu<sup>40</sup> (napr. orgány štátnej správy, vyššie územné celky, obce, rozpočtové organizácie obce a štátu, Slovenský pozemkový fond, Slovenská akadémia vied<sup>41</sup>), (tzv. *kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre oblasť verejnej služby*).

#### 4.3.1 Podniková kolektívna zmluva

Podniková kolektívna zmluva sa spravidla uzatvára medzi príslušnou odborovou organizáciou a zamestnávateľom, ktorým môže byť i služobný úrad. Podľa odbornej literatúry „takýto typ zmlúv tvorí absolútnu väčšinu kolektívnych zmlúv.“<sup>42</sup> V tejto zmluve je možné dojednať nároky v rovnakom alebo väčšom rozsahu, ako upravujú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa alebo zákon, ak to tento výslovne nezakazuje. I keď zákon výslovne neustanovuje prednosť podnikových kolektívnych zmlúv pred kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa, nároky, ktoré sú dojednané pod úroveň vyššej kolektívnej zmluvy, sú v tom bode neplatné. Toto však neplatí pre podnikové kolektívne zmluvy v štátnej službe. V prípade takej podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorú uzatvára služobný úrad a príslušný odborový orgán, možno pracovné podmienky štátnych zamestnancov upraviť len v rozsahu ustanovenom kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá je vlastne limitáciou ich rozsahu.

Mohli by sme povedať, že význam podnikovej kolektívnej zmluvy spočíva v tom, že plní niekoľko dôležitých funkcií:

- je dôležitým nástrojom realizácie podnikovej sociálnej politiky, pretože v nej možno dojednať lepšie pracovné, sociálne a životné podmienky zamestnancov,
- je vnútropodnikovým riadiacim aktom,
- je významným právnym nástrojom spolupráce medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom a nástrojom na udržanie sociálneho zmiernu.

---

<sup>40</sup> Zákon č. 553/2003 zo dňa 07.11.2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. In : *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2003, čiastka 226, s. 4220-4247. Dostupné z <http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-226-2003>.

<sup>41</sup> JENDRALOVÁ, A. *Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2005, č. 13-14, s. 154-176. ISSN 1335-1508 . © 2005. [ online ] [ cit. 2012 -20-12]. Dostupné z: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=228&phContent=~/EDL/ShowArticleJ.ascx&ArticleId=9093>.

<sup>42</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 610. ISBN 978-80-89393-82-4.

### 4.3.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa na rozdiel od podnikových kolektívnych zmlúv uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov, ktorí sú členmi organizácie zamestnávateľov ( ide o kolektívne zmluvy pre jednotlivé hospodárske odvetvia v celoštátnom alebo regionálnom meradle). Kolektívnu zmluvu uzatvára vyšší odborový orgán so zväzom zamestnávateľov alebo združením. Rozšírenie normatívnej funkcie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je výsledkom posilnenia právomoci sociálnych partnerov. Zmluva je záväzná pre zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu, ktorý je subjektom zmluvnej strany. Pre jedného zamestnávateľa môže platiť iba jedna kolektívna zmluva vyššieho stupňa. „Táto zmluva pôsobí na právne úkony priamo, nie sprostredkované cez podnikovú kolektívnu zmluvu.“<sup>43</sup> „Uzatvorením kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa dochádza nielen k vytváraniu priaznivejších pracovných podmienok, ale súčasne sa vytvára predpoklad dobrého fungovania kolektívneho vyjednávania za účelom uzatvárania nadnárodných kolektívnych zmlúv v krajinách Európskej únie, preto možno konštatovať, že kolektívne zmluvy vyššieho stupňa tvoria akýsi pilier trhového hospodárstva.“<sup>44</sup>

Za špecifické možno považovať uzatváranie vyššej kolektívnej zmluvy pre verejnú službu. Ide o tzv. „kolektívnu dohodu“, ktorá predstavuje nówum v našom právnom poriadku. Jej obsah vychádza zo zákona o verejnej službe.

V kolektívnej zmluve je možné upraviť výhodnejšie tieto okruhy:

- skrátenie pracovného času pod ustanovený rozsah bez zníženia platu, predĺženie výmery dovolenky nad ustanovený rozsah,
- zvýšenie stupníc platových taríf v závislosti od predpokladaného vývoja priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v podnikateľskej sfére a od možnosti štátneho rozpočtu v príslušnom roku, s prihliadnutím na mieru úpravy minimálnej mzdy a termín účinnosti zvýšených stupníc platových taríf,
- predĺženie výpovednej doby nad rozsah ustanovený v zákone,
- výšku odstupného presahujúcu dvojnásobok funkčného platu,
- výšku odchodného presahujúcu funkčný plat,

<sup>43</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 611. ISBN 978-80-89393-82-4.

<sup>44</sup>BUCHTOVÁ, M. *Kolektívne vyjednanie v Slovenskej republike. Národný a Európsky sociálny dialóg*. [ online ]. [ cit. 2012 -20-12] Dostupné z: <http://www.socdi.zep.sk/get-document>.

- výšku príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu,
- výšku tvorby sociálneho fondu podľa osobitného predpisu.<sup>45</sup>

Kolektívnu dohodu pre verejnú službu uzatvárajú za zamestnávateľa:

- Vládou splnomocnení zástupcovia ministerstiev
- Zástupcovia zdravotných poisťovní
- Zástupcovia sociálnej poisťovne
- Zástupcovia úradu práce
- Zástupcovia vyšších územných celkov

Kolektívnu dohodu v štátnej službe (týka sa štátnych úradníkov) vyjednávajú za

- a) štátnych zamestnancov vládou určení zástupcovia a
- b) generálny prokurátor, ak ide o štátnych zamestnancov na prokuratúre.<sup>46</sup>

#### **4.4 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv**

Platnosť nadobúda kolektívna zmluva v okamihu jej podpisu oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľov, prípadne oprávnenými zástupcami ich organizácií v prípade ak sa jedná o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Možno teda konštatovať, že ide o dvojstranný právny úkon.

Podmienky platnosti kolektívnej zmluvy upravuje § 4 ods.1 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Z neho vyplývajú nasledovné podmienky, za ktorých je zmluva platná:

- písomná forma, pričom podpisy zmluvných strán musia byť na tej istej listine
- podpísaná musí byť oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zástupcami zamestnávateľa, prípadne zástupcami ich organizácií,
- doložením zoznamu zamestnávateľov, za ktorých boli uzatvorené, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, to neplatí pre kolektívne zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d), zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo a identifikačné číslo a kód

<sup>45</sup> Tripartita. Kolektívne zmluvy. [online]. [cit.2012-20-12]. Dostupné z: <http://www.kozsr./page=/tripartita/kol.zmluvy>

<sup>46</sup> Tripartita. Kolektívne zmluvy. [online]. [cit.2012-20-12]. Dostupné z: <http://www.kozsr./page=/tripartita/kol.zmluvy>



štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.

Kolektívnu zmluvu možno uzavrieť na dobu určitú. Pričom doba, počas ktorej má platiť, musí v nej byť výslovne uvedená. Ak nedôjde k určeniu doby zmluvnými partnermi, platí predpoklad, že sa uzavrela na jeden rok.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá zamestnávateľom, ktorým je štát, sa uzatvára na jeden kalendárny rok a platnosť nadobúda súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov vo verejnej správe sa uzatvára na jeden kalendárny rok.<sup>47</sup>

V zákone sú definované aj podmienky jej neplatnosti, pričom zákon umožňuje, aby neplatná bola len jej časť, a to tá, ktorej sa dôvod neplatnosti týka. Zmluva je neplatná, hlavne ak je uzavretá v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, alebo ak upravuje nároky v nižšom rozsahu ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa, resp. príslušný zákon.

Podľa odbornej literatúry pod účinnosťou kolektívnej zmluvy rozumieme dobu, na ktorú sa kolektívna zmluva uzavrela. Ak nie je doba účinnosti výslovne určená, kolektívna zmluva je účinná jeden rok odo dňa podpisu.<sup>48</sup>

V zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní § 6 ods. 2 sa účinnosť kolektívnej zmluvy začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne.

Zákon dovoľuje niektoré záväzky, predovšetkým z normatívnej časti kolektívnej zmluvy, ako sú mzdové nároky, valorizácia mzdy dojednať s odlišnou dobou účinnosti.

## 4.5 Rozsah platnosti kolektívnych zmlúv

Z právneho hľadiska rozlišujeme tzv. osobný a teritoriálny (územný) rozsah platnosti kolektívnej zmluvy.

---

<sup>47</sup> JENDRALOVA, A. *Kolektívne vyjednávanie*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2008, č. 2-3. [online]. [cit. 2012-20-12]. Dostupné z: <http://www.pp.sk/6570/kolektivne-vyjednavanie-A-PMPP30769.aspx>.

<sup>48</sup> JENDRALOVA, A. *Kolektívne vyjednávanie*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2008, č. 2-3. [online]. [cit. 2012-20-12]. Dostupné z: <http://www.pp.sk/6570/kolektivne-vyjednavanie-A-PMPP30769.aspx>.

#### **4.5.1 Osobný rozsah platnosti kolektívnych zmlúv**

Osobný rozsah platnosti definuje subjekty, pre ktoré je kolektívna zmluva záväzná. Kolektívna zmluva je v prvom rade záväzná pre zmluvné strany. Platnosť kolektívnej zmluvy sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú odborovo organizovaní. Z praxe možno konštatovať, že toto ustanovenie spôsobuje fakt, ktorý sa do značnej miery podpisuje pod slabšiu odborovú organizovanosť. Rovnaký princíp platí aj v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Tieto sú záväzne pre zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu príslušná organizácia zamestnávateľov a pre zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. Rovnako je platná aj pre odborový orgán, za ktorý zmluvu uzavrel vyšší odborový orgán.

#### **4.5.2 Územný rozsah platnosti kolektívnych zmlúv**

To, na akom území bude kolektívna zmluva pôsobiť, závisí podľa prof. Barancovej predovšetkým od toho, „či je u zamestnávateľa uzavretá jedna kolektívna zmluva alebo je zmlúv viac, a to tak, že jednotlivé organizačné zložky, resp. jednotky zamestnávateľa majú uzavreté svoje vlastné kolektívne zmluvy. V prvom prípade by sa kolektívna zmluva mala vzťahovať na zamestnávateľa ako celok a v druhom len na jednotlivé organizačné jednotky pôsobiace u zamestnávateľa.

Pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa hovoríme o pôsobení na celom území Slovenskej republiky, nakoľko tieto zaväzujú všetkých zamestnávateľov a členov organizácie zamestnávateľov na odvetvovom princípe.“<sup>49</sup>

#### **4.6 Uloženie a publikovanie kolektívnych zmlúv**

Povinnosť ukladania a publikovania kolektívnych zmlúv sa vzťahuje iba na kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, resp. na rozhodnutia rozhodcov v spore o ich uzavretie, resp. ich zmeny.

---

<sup>49</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 615. ISBN 978-80-89393-82-4.

Pokiaľ ide o podnikové kolektívne zmluvy, sú zmluvné strany povinné iba uchovávať kolektívne zmluvy, jej dodatky, rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa ich týkajú najmenej päť rokov od skončenia doby, na ktorú boli uzavreté.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, rozhodnutia rozhodcov v spore o zavretie kolektívnej zmluvy sa ukladajú na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Túto povinnosť má zamestnávateľský subjekt, a to najneskôr do 15 dní odo dňa jej uzavretia, alebo rozhodnutia rozhodcu.

Uloženie kolektívnych zmlúv sa oznamuje v Zbierke zákonov. Povinnosťou odborového subjektu je oboznámiť s jej obsahom zamestnancov, a to do 15 dní od jej uzavretia.

Aj u kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je povinnosťou zmluvných strán ju uchovať najmenej päť rokov od skončenia jej účinnosti, pričom dĺžku jej uchovania nad päť rokov je možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.

#### **4.7 Záväznosť a rozšírenie záväznosti (extenzia) kolektívnych zmlúv**

Zmluvné strany svojím podpisom potvrdzujú záväznosť kolektívnej zmluvy. Zákon umožňuje rozšíriť jej záväznosť aj na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, ktorý uzavrel zmluvu a na odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu vyšší odborový orgán.

Fixácia určitého jednotného štandardu pracovnoprávných a mzdových nárokov zamestnancov je účelná, najmä keď zamestnávateľ nechce vstúpiť do organizácie zamestnávateľov, a tým sa chce vyhnúť aplikácii povinností, ktoré mu vyplývajú z kolektívnej zmluvy. To znamená, že zamestnanci si môžu uplatňovať právne nároky z jej normatívnej časti.

Právna úprava extenzie prešla v poslednom období viacerými úpravami. Od 1.1.2010 nadobudol účinnosť zákon č. 564/2009 Z. z., ktorý umožňoval rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľa aj bez jeho súhlasu. V zmysle tohto zákona sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozširovala na celé odvetvie za predpokladu, že boli splnené zákonom stanovené podmienky. Súčasná právna úprava, upravená novelou zákona 557/2010 Z. z. umožňuje Ministerstvu sociálnych vecí a rodiny SR osobitným predpisom rozšíriť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

aj na zamestnávateľský subjekt, ktorý nie je členom organizácie zamestnávateľov, ktorá uzatvorila kolektívnu zmluvu, avšak len za predpokladu, že organizácia má obdobnú činnosť a obdobné ekonomické a sociálne podmienky a ak s tým organizácia *písomne súhlasí*. V tejto súvislosti chcem uviesť, že je v medzirezortnom pripomienkovaní novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorej snahou je opätovné upravenie tzv. extenzie, t.j. rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa aj bez súhlasu zamestnávateľa, na ktorého sa má zmluva rozšíriť.

Ministerstvo môže rozšíriť kolektívnu zmluvu aj na základe návrhu na jej rozšírenie, ktorý mu spoločne písomne predložia zmluvné strany danej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Podanie návrhu je v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní § 7 ods. 3, limitované v čase, a to tak, že návrh je možné podať najneskôr šesť mesiacov pred uplynutím jej účinnosti.

Návrh musí obsahovať nasledovné náležitosti:

- písomný a podpísaný zmluvnými partnermi na tej istej listine,
- názov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť,
- označenie odvetvia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, na ktoré sa navrhuje jej rozšírenia.

#### **4.8 Prechod práv a povinností zmluvných strán**

Doba prináša čoraz viac situácií, keby z rôznych príčin dochádza k zmene zamestnávateľa alebo dokonca k jeho zániku, prípadne k zlúčeniu organizácií.

Jednotlivé prípady sa posudzujú individuálne. Ak nastane niektorá z vyššie uvedených situácií, postupuje sa v zmysle Zákonníka práce § 27 až § 31. Postup pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v zmysle Zákonníka práce sa vzťahuje aj na práva a povinnosti, ktoré vyplývajú zamestnancom z kolektívnej zmluvy.

Ak zanikne organizácia a má právneho nástupcu, alebo ak dôjde k jej zlúčeniu s inou organizáciou, prechádzajú všetky práva a povinnosti na jej právneho nástupcu. Nový zamestnávateľ je povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do doby skončenia jej účinnosti. Pri zániku organizácie

z dôvodu rozdelenia, prechádzajú práva a povinnosti na nové nástupnícke organizácie. Ak organizácia zanikne z dôvodu , že uplynula doba, na ktorú bola založená, alebo ak boli splnené úlohy, na ktoré bola zriadená, určí nadriadený orgán, na ktorú organizáciu prejdú práva a povinnosti. Pri prevedení časti organizácie do inej organizácie, pri tzv. delimitácii, prechádzajú práva a povinnosti zamestnancov z prechádzajúcej organizácie na novú organizáciu.

Vo všetkých týchto prípadoch zostávajú doterajšie kolektívne zmluvy v platnosti pre pracovisko, resp. okruh pracovníkov, pre ktorých boli uzavreté a na dobu, na ktorú sa uzavreli. Dochádza iba k zmene subjektov zmluvného vzťahu, poväčšine na strane zamestnávateľa. Pritom v nástupníckej organizácii môžu vzniknúť aj dosť zložité vzťahy právneho nástupníctva, napríklad pri prevode organizačnej jednotky do inej organizácie. V takomto prípade pre zamestnancov jednotky, ktorá sa zlučuje zostane platiť kolektívna zmluva, ktorá bola uzavretá v pôvodnej organizačnej jednotke, tak aj kolektívna zmluva zamestnávateľa (celopodniková), od ktorého bola táto jednotka odčlenená.

## 5 KOLEKTÍVNE SPORY A ICH RIEŠENIE

Ideálna je situácia, ak sa zmluvné strany dohodnú a uzatvoria kolektívnu zmluvu, resp. sa dohodnú na jej zmene, prípadne dodatku, a ak v prípade už uzavretej zmluvy ju rešpektujú a plnia si záväzky, ktoré z nej vyplývajú.

Problém však nastáva v prípade, ak jedna zo zmluvných strán resp. obe trvajú na svojich požiadavkách a nie sú ochotné prijímať kompromisy, alebo pri už uzavretej zmluve jedna zo zmluvných strán neplní svoje záväzky. Vtedy možno hovoriť o kolektívnom spore.

Kolektívne spory podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní § 10, definujeme ako spory :

- uzatvorenie kolektívnej zmluvy,
- plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikli nároky jednotlivcom

„Z povahy týchto sporov vyplýva, že ide o spory medzi zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy a zákon ustanovuje postup pri ich riešení.“<sup>50</sup>

Samotný spôsob riešenia sa líši v závislosti od toho, o aký spor sa jedná.

### 5.1 Konanie pred sprostredkovateľom

Prvým krokom k riešeniu kolektívneho sporu je konanie pred nezávislým orgánom, ktorým je sprostredkovateľ. Cieľom konania pred sprostredkovateľom je dosiahnutie dohody medzi zmluvnými stranami. V prípade ak sa zmluvné strany nedohodnú na osobe sprostredkovateľa, určí ho Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Konanie pred sprostredkovateľom upravujú § 11 a § 12 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Úlohou sprostredkovateľa je navrhnúť stranám riešenie sporu. O návrhu riešenia sporu vyhotoví písomný záznam, a to najneskôr do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti. Konanie pred sprostredkovateľom je úspešné, ak jeho návrh obe

---

<sup>50</sup> KOREC, Š. et al. *Slovník pracovného práva*. 1. vyd. Bratislava: Nová Práca, 1998. s. 97. ISBN 80-967857-3-7.

strany prijímú. Ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa rozhodnutia o určenie sprostredkovateľa, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej osobe, konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom môžu zmluvné strany po dohode požiadať o konanie pred rozhodcom.

Aj v prípade riešenia sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy zákon určuje obdobnú postupnosť krokov ako pri riešení sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Prvým krokom je konanie pred sprostredkovateľom. Ak v konaní pred sprostredkovateľom nedôjde k dohode, zmluvné strany po vzájomnej dohode môžu písomne požiadať o rozhodnutie sporu pred rozhodcom.

## **5.2 Konanie pred rozhodcom**

Konanie pred rozhodcom v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy upravuje § 13, zákona o kolektívnom vyjednávaní. Ak sa zmluvné strany nedohodnú na konaní pred rozhodcom, nemôže sa toto konanie začať. V prípade, ak sa zmluvné strany nedohodnú na osobe rozhodcu v organizácii, kde je zo zákona zakázané štrajkovať, alebo ide o spor o splnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Úlohou rozhodcu je do 15 dní od začatia konania písomne oznámiť zmluvným stranám rozhodnutie, ktoré ukončí spor a určí platnosť kolektívnej zmluvy. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, je táto uzavretá.

Na rozdiel od sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, kedy je rozhodnutie konečné, v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy môže ktorákoľvek zo zmluvných strán do 15 dní od jeho doručenia podať návrh na jeho zrušenie. Návrh na zrušenie sa podáva na krajský súd, ktorý je miestne príslušný zmluvnej strane, proti ktorej návrh na zrušenie smeruje. V prípade, že zmluvné strany toto právo na zrušenie rozhodnutia v zákonnej lehote nevyužijú, rozhodnutie nadobúda právoplatnosť. Ak príslušný súd zruší rozhodnutie rozhodcu, nasleduje opakované konanie pred rozhodcom, a to buď

u toho istého rozhodcu alebo na návrh jednej zo zmluvných strán môže ministerstvo určiť iného. Rozhodca musí pri novom rozhodovaní prihliadať na právny názor súdu. Sprostredkovateľom alebo rozhodcom podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní môže byť osoba spĺňajúca nasledovné kritériá:

- a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,
- b) má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
- c) je bezúhonná,
- d) má skončené vysokoškolské vzdelanie,
- e) je odborne spôsobilá .

Zoznam sprostredkovateľov a rozhodcov je uložený na Ministerstve práce, rodiny a sociálnych vecí SR.

### 5.3 Štrajk

Ak zlyhali predchádzajúce inštitúcie, zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje ako krajné riešenie sporu zamestnancom vyhlásiť - *štrajk* a zamestnávateľovi prerušenie práce za určitých podmienok - *výluku*.

Právo na štrajk zaručuje Ústava Slovenskej republiky článok 37 ods. 4, za podmienky, že uplatnenie práva na štrajk ponecháva na zákon. Súčasná právna legislatíva rozoznáva dva druhy štrajkov. *Štrajk o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a iný druh štrajkov*. Jedine podmienky štrajku o uzatvorenie kolektívnej zmluvy sú upravené zákonom – a to zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Podľa tohto zákona sa pod pojmom štrajk rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

Ako Ústava Slovenskej republiky, tak aj zákon o kolektívnom vyjednávaní taxatívne určujú okruh profesií, ktoré nemajú právo na štrajk, alebo štrajkovať môžu len za určitých podmienok.

Štrajk v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní možno vyhlásiť iba v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, kedy subjektom uplatňujúcim právo na štrajk je kolektív zamestnancov zastúpený odborovou organizáciou. Výnimočne je štrajk dovolený aj po uzavretí kolektívnej zmluvy, a to len ak ide o jej zmenu, ak si zmluvné strany výslovne možnosť zmeny dohodli. Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy



vyhlasuje a o jeho začatí a skončení rozhoduje príslušný odborový orgán, musí s tým však súhlasiť najmenej polovica zamestnancov, počítaná zo všetkých zamestnancov. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci vyňatí z možnosti zúčastniť sa štrajku a zamestnanci pracujúci na dohody o vykonaní práce a pracovnej činnosti. Tieto kategórie sa nezúčastňujú ani hlasovania. O výsledku hlasovania vyhotovuje odborový orgán zápisnicu.

Z účasti na štrajku sú v zmysle § 20 ods. 1 písm. h), i), k) zákona o kolektívnom vyjednávaní vyňaté určité druhy profesií, ktorých štrajk je v každom prípade považovaný za nezákonný. Zákon tiež definuje ako nezákonný štrajk, taký, ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom, alebo ešte nie je uzavreté konanie pred rozhodcom, kolektívna zmluva sa už uzavrela, nebol vyhlásený v súlade s § 17 zákona kolektívnom vyjednávaní alebo bol vyhlásený z iných dôvodov, než aké určuje zákon.

Ak sa zamestnávateľ, prípadne zamestnávateľské organizácie alebo prokurátor domnievajú, že štrajk je nezákonný aj napriek tomu, že zákon ukladá podmienky vyhlásenia štrajku, môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na príslušný krajský súd v mieste pôsobnosti príslušného odborového orgánu. Krajský súd bude postupovať v zmysle Občianskeho súdneho poriadku.

Povinnosťou odborového orgánu je písomne informovať zamestnávateľa o náležitostiach týkajúcich sa vyhlásenia štrajku najneskôr tri pracovné dni vopred.

- kedy sa štrajk začne – konkrétny deň,
- dôvody a ciele štrajku,
- menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.

Najneskôr dva dni pred začatím štrajku je odborový orgán povinný zamestnávateľa informovať vo vzťahu k štrajku o skutočnostiach, ktoré umožnia zamestnávateľovi rozdeliť prácu tak, aby sa zabezpečili najnutnejšie činnosti a služby.

*Pracovno-právne nároky pri štrajku.*

Účasť na štrajku má negatívny dosah na pracovnoprávne nároky, keďže počas účasti na štrajku účastníkom neprislúcha mzda ani náhrada mzdy. Ak štrajk nie je nezákonný, z hľadiska neprítomnosti v práci účasť na štrajku považujeme za ospravedlnenú

neprítomnosť v práci. Ak počas trvania štrajku zamestnanec alebo člen jeho rodiny ochorie, nepatrí mu nemocenské ani podpora pri ošetrovaní člena rodiny, pokiaľ tento nárok nevznikol pred vyhlásením štrajku.

Účasť na štrajku ( ospravedlnená neprítomnosť v práci) neoprávňuje zamestnávateľa na to, aby rozviazal so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Súčasne nesmie zamestnávateľ prijať na miesto štrajkujúceho zamestnanca nového zamestnanca.

Zamestnancom, ktorí sa z akýchkoľvek dôvodov štrajku nezúčastnia, umožní zamestnávateľ vykonávať svoju prácu. V prípade, ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, alebo vykonávajú činnosti v zmysle § 19 ods. 2, ich mzdové nároky sú posudzované v zmysle § 54 a § 142 Zákonníka práce.

Za škodu spôsobenú prerušením práce v dôsledku štrajku, účastník štrajku nezodpovedá, ale v prípade, ak by ku škode došlo poškodením, stratou, zničením pri zabezpečovaní ochrany zariadení alebo nevyhnutnej činnosti a prevádzky zariadenia počas trvania štrajku, zodpovednosť za škodu sa posudzuje podľa Zákonníka práce. Ak súd rozhodne o nezákonnosti štrajku, zodpovedá za škodu spôsobenú zamestnávateľovi, ktorá vznikla ako dôsledok trvania štrajku, odborová organizácia, ktorá štrajk vyhlásila.

## **5.4 Výluka**

Opakom štrajku je vyhlásenie výluky, pod týmto pojmom možno rozumieť čiastočné alebo úplné zastavenie práce alebo bránenie v normálnej pracovnej činnosti pracovníkom jedným alebo viacerými zamestnávateľmi. Tento inštitút sa v našich končinách prakticky nevyužíva.

Keďže ide tiež o krajný spôsob riešenia sporu, aj pre vyhlásenie výluky zákon požaduje splnenie podobných podmienok ako v prípade vyhlásenia štrajku. Podmienky, za akých je možné vyhlásiť výluku sú upravené v § 27 až § 31 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Vyhláseniu výluky musí predchádzať konanie pred sprostredkovateľom, ak sa zmluvné strany nedohodnú, pokračuje konanie pred rozhodcom, až v prípade neúspešnosti riešenia sporu pred rozhodcom môže zamestnávateľ pristúpiť k tomuto krajnému riešeniu.

Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancom začiatok, rozsah, dôvod, cieľ výluky a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka zameraná, a to najneskôr tri dni pred začiatkom výluky. Obdobne ako aj pri štrajku, aj pri výluke sú stanovené prípady jej nezákonnosti. Výluka je skončená vtedy, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, ktorý ju vyhlásil.

Ak zamestnanec nemohol vykonávať svoje pracovné povinnosti z dôvodu vyhlásenia výluky, možno to klasifikovať ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prináleží náhrada mzdy, ale však iba do výšky polovice jeho priemerného zárobku.

V prípade, ak o nezákonnosti výluky rozhodne príslušný súd, zamestnávateľ je povinný doplatiť zamestnancovi náhradu mzdy do výšky jeho priemerného zárobku.

## ZÁVER

V závere možno konštatovať, že kolektívne pracovné právo má dôležité a nenahraditeľné postavenie v našom právnom systéme. Jeho základ tvoria právne predpisy, ktoré sú výsledkom kolektívneho vyjednávania. Svojím obsahom sa dotýka väčšiny občanov, pretože každý z nás je v určitej pozícii, či už ako zamestnanec alebo zamestnávateľ. A práve „kvalita pracovného života má široké súvislosti a v konečnom dôsledku ovplyvňuje aj súkromný život ľudí.“<sup>51</sup>

Platná právna úprava jednoznačne stanovuje, že kolektívne vyjednávať môžu iba odborové organizácie, takže predpokladom pre to ,aby sa tento proces mohol realizovať, je fungovanie odborovej organizácie.

V dnešnej ekonomickej situácii je kolektívne vyjednávanie významným nástrojom na dosiahnutie dôstojných pracovných, mzdových a sociálnych podmienok. Predpokladom jeho úspešného zvládnutia je poznať jeho zákonný rámec, zabezpečiť relevantné ekonomické ukazovatele zamestnávateľa, makroekonomické ukazovatele pre stanovenie reálnych požiadaviek, ustanoviť tím kolektívnych vyjednávačov, dohodnúť sa so zmluvnými partnermi na pravidlách priebehu kolektívneho vyjednávania, stanoviť priority, ktoré sa majú vyjednávaním dosiahnuť.

Tak, ako i v iných právnych vzťahoch, aj v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch vznikajú rozpory medzi jednotlivými subjektmi, a preto aj zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje riešenie týchto sporov.

Tieto vznikajú buď ako spory o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, alebo ako spory o plnenie záväzkov z nej vyplývajúcich. Na riešenie sporov zákon upravuje konanie pred sprostredkovateľom alebo konanie pred rozhodcom. Ako najkrajnejšiu možnosť riešenia sporu zákon umožňuje v prípade zamestnancov – štrajk a v prípade zamestnávateľa - výluku, táto forma pracovného boja zamestnávateľa však nie je v našich končinách veľmi rozšírená.

---

<sup>51</sup> KACHAŇÁKOVÁ, A., O. NACHTMANOVÁ, a Z. JONIAKOVÁ. *Personálny manažment*. 2. vyd. Bratislava: IURA Edition, 2011. s.189. ISBN 978-80-8078-391-4.

Kolektívna zmluva, ako cieľ kolektívneho vyjednávania predstavuje jeden z významných podsystémov pracovného práva – kolektívne pracovné právo.

Svojou podstatou vytvára základ pre realizáciu podnikovej sociálnej politiky a zachovania sociálneho zmieru, a to tým, že upravuje výhodnejšie podmienky pracovnoprávných, sociálnych a mzdových nárokov zamestnancov, kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti. Preto je dôležité klásť veľký dôraz na stanovenie pravidiel týkajúcich sa tejto problematiky.

Doterajšie poznatky a porovnávania poukazujú na to, že u zamestnávateľov, kde sú uzatvorené kolektívne zmluvy, majú zamestnanci vyššie mzdy, mzdové zvýhodnenia, vyšší štandard sociálneho zabezpečenia, lepšie pracovné podmienky a ochranu svojich práv ako u zamestnávateľov, u ktorých nepôsobia odborové organizácie a nedochádza k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy. V kolektívnych zmluvách možno dojednať výhodnejšie podmienky, ak nie sú striktne dané zákonom. V mzdovej oblasti je možné dohodnúť vyššie tarifné mzdy, vyššie mzdové zvýhodnenia, cieľové odmeny, trinásty a štrnásty plat. Ďalej to môže byť kratší pracovný čas, vyššie náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, zvýšené odstupné, dlhšia dovolenka. Nad rámec právnych predpisov možno dohodnúť tvorbu a čerpanie sociálneho fondu. Takto získané prostriedky zo sociálneho fondu sa môžu použiť ako príspevok zamestnávateľa na stravovanie, dopravu do a zo zamestnania, doplnkové dôchodkové poistenie, sociálnu výpomoc, na regeneráciu pracovnej sily, zdravotnú starostlivosť, na rekreačnú starostlivosť nielen pre zamestnancov, ale aj ich rodinných príslušníkov.

Istým „krokom dozadu“ znamenalo zakotvenie možnosti dohodnúť v kolektívnej zmluve pre zamestnancov nevýhodnejšie podmienky v prípadoch predpokladaných Zákonníkom práce, uzákonené novelizáciou Zákonníka práce v roku 2011. Táto novela výrazne oslabovala postavenie zamestnancov voči zamestnávateľom. Nakoľko od 1. januára 2013 sa koncepcia opäť mení v prospech zamestnancov, čo znamená, že podmienky už nebude možné dohodnúť pre zamestnancov nevýhodnejšie ako ich upravuje Zákonník práce, zaujímavé bude sledovať ďalší legislatívny vývoj kolektívneho vyjednávania v súvislosti so zmenou politickej scény v najbližších rokoch.

Uzavretie dobrej, obojstranne výhodnej kolektívnej zmluvy je nielen v záujme zamestnancov, ale aj zamestnávateľov, lebo môžu výrazne prispieť k spokojnosti zamestnancov, a tým k vyššej motivácii k pracovnému výkonu a k obmedzeniu fluktuácie, čo vedie k vyššiemu sociálno-ekonomickému rozvoju zamestnávateľa s garanciou sociálneho zmieru.

Aj napriek výhodám, ktoré sú pre obe strany nesporné, existujú stále vo vyjednávaní kolektívnych zmlúv značné rezervy, keď kolektívnymi zmluvami je pokrytých len okolo 30% zamestnancov Slovenska. Jednou z príčin takéhoto stavu je aj fakt, že náklady zamestnávateľov, u ktorých prebieha kolektívne vyjednávanie sú značne vyššie, čo je spôsobené podmienkami dojednanými v kolektívnych zmluvách.

Zhoršujúca sa ekonomická a sociálna situácia na Slovensku do značnej miery nahráva zamestnávateľom. Vysoká miera nezamestnanosti, potreba udržania hospodárskeho rastu, sú faktory, ktoré umožňujú zamestnávateľom uprednostňovať svoje ekonomické záujmy aj za cenu porušenia sociálneho zmieru.

## ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

### Zoznam použitých českých a slovenských zdrojov

BARANCOVÁ, H., R. SCHRONK. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2, 2012. ISBN 978-80-89393-82-4.

BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint, 2010. ISBN 978-80-89393-42-8.

BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo . Slovenská a česká judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004. ISBN 80-88931-32-0.

BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 4. vyd. Praha: C.H.BECK, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

KACHAŇÁKOVÁ, A., O. NACHTMANOVÁ a Z. JONIAKOVÁ. *Personálny manažment*. 2. vyd. Bratislava: IURA Edition, 2011. ISBN 978-80-8079-391-4.

KOREC, Š. et al. *Slovník pracovního práva*. 1. vyd. Bratislava: Nová Práca, 1998. ISSN 80-967857-3-7.

KURIL, M et al. *Základy pracovního práva*. Bratislava: MERKURY s. r. o., 2009. ISBN – 978-80-89143-97-9.

RYBÁROVÁ, M., A. VOJNÁROVÁ a M. MAČUHA. *Novelizovaný Zákonník práce. Komentár s príkladmi*. Bratislava: EPOS, 2007. ISBN 978-80-8057-725-4.

ŠVEC, M. et al. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-308-7.

TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax)*. Košice: PressPrint, 2004. ISBN 80-89084-13-3.

## Zoznam použitých internetových zdrojov

BUCHTOVÁ, M. *Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike. Národný a Európsky sociálny dialóg*. [ online ]. [ cit. 2012 -20-12]. Dostupné z :  
[http:// www. socdi.zep.sk/get-document](http://www.socdi.zep.sk/get-document).

JENDRALOVÁ, A. *Kolektívne vyjednávanie*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2008. č. 2-3. . © 2008. [ online ]. [ cit. 2012 -20-12]. ISSN 1335-1508. Dostupné z: [http://www.pp.skú6570/kolektivne-vyjednavanie A-PMPP 30769.aspx](http://www.pp.skú6570/kolektivne-vyjednavanie-A-PMPP-30769.aspx).

JENDRALOVÁ, A. *Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2005, č. 13-14, s. 154-176. ISSN 1335-1508 . © 2005. [ online ]. [ cit. 2012 -20-12]. Dostupné z:  
<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&MID=228&phContent=~/EDL/ShowArticleJ.ascx&ArticleId=9093>.

KOMPANÍKOVÁ, M. *Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. 2004, č. 11-12, s. 89-102. ISSN 1335-1508. [ online ]. © 2004 [ cit. 2012 -20-12] Dostupné z:  
<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TPrintWithHeader.ascx&phContent=~/EDL/ShowArticlePrint.ascx&ArticleId=7248>

*Tripartita - Kolektívne zmluvy*. [online]. [cit.2012-20-12]. Dostupné z:  
<http://www.kozsr./page=/tripartita/kol.zmluvy>

*Stanovisko KOZ SR k podpísaniu novely Zákonníka práce* . Stanoviská. [online]. [cit. 2012-20-01]. Dostupné z: [http://www.kozsr.sk/?page=./stanoviska/stanovisko\\_18](http://www.kozsr.sk/?page=./stanoviska/stanovisko_18).

## Zoznam použitých právnych predpisov

Zákon č. 553 zo dňa 07. novembra 2003, o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. In : *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2003, čiastka 226, s. 4220-4247. Dostupné z:  
[http:// www.zbierka.sk/ciastky/ciastka -226-2003](http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-226-2003).

Zákon č. 311 zo dňa 02. júla 2001, Zákonník práce v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 2001, čiastka 130, s. 3258-3320. Dostupné z:  
[http:// www.zbierka.sk/ciastky/ciastka -130-2001](http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-130-2001).



Zákon č. 460 zo dňa 01. septembra 1992, Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*, 1992, čiastka 92, s. 2658-2675. Dostupné z: [http:// www.zbierka.sk/ciastky/ciastka -92-1992](http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-92-1992).

Zákon č. 83 zo dňa 27. marca 1990, o združovaní občanov v znení neskorších predpisov In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 1990, čiastka 19, s.366-369. Dostupné z: [http:// www.zbierka.sk/ciastky/ciastka -19 -1990](http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-19-1990).

Zákon č. 2 zo dňa 4. decembra 1990, o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. In: *Zbierka zákonov Slovenskej republiky*. 1991, čiastka 1, s.10-15. Dostupné z: [http:// www.zbierka.sk/ciastky/ciastka -1-1991](http://www.zbierka.sk/ciastky/ciastka-1-1991).

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Meno autora: Zuzana Lacová**

**Odbor: Manažerske štúdium - riadenie ľudských zdrojov**

**Forma štúdia: kombinované štúdium**

**Název práce: Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy**

**Rok: 2013**

**Počet stran textu bez príloh: 47**

**Celkový počet stran príloh: 0**

**Počet použitých titulov českých a slovenských zdrojov: 10**

**Počet internetových zdrojov: 6**

**Počet použitých právnych predpisov: 5**

**Vedúci práce: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.**