

## **Komunikácia so zástupcami zamestnancov**

*Kto sú zástupcovia zamestnancov, aké sú ich právomoci, čo môžu a čo nie, čo sa prerokováva, čo sa odsúhlasuje, o čom ich je povinný riaditeľ informovať, o tom všetkom sa pokúsím podať prehľad pre riaditeľov škôl. Keďže viaceré personálne kroky, a dokumenty školy je potrebné riešiť aj so zástupcami zamestnancov je potrebné aj týmto povinnostiam venovať pozornosť, aby naša práca nebola zbytočná. Ved' niektoré dokumenty budú bez zástupcov zamestnancov priamo neplatné.*

Zamestnanci majú právo priamo sa zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľa k otázkam obsahu práce, pracovným podmienkam, organizácii práce, t. j. k otázkam týkajúcim sa ich ekonomických a sociálnych záujmov. Majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti, môžu sa vyjadrovať k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam môžu podávať svoje návrhy. Nepriama účasť zamestnancov na rozhodovacích procesoch zamestnávateľa sa uskutočňuje prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktorými môžu byť

- odborový orgán,
- zamestnanecká rada alebo,
- zamestnanecký dôverník a
- v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Pri významnejších opatreniach je zamestnávateľ dokonca povinný rokovať so zástupcami zamestnancov, prípadne spolurozhodovať s nimi.

### ***Kolektívne pracovnoprávne vzťahy***

Problematicke kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov sa venuje desiatu časť Zákonníka práce. Obsahuje formy účasti zástupcov zamestnancov na rozhodovacích procesoch zamestnávateľa, právne postavenie zástupcov zamestnancov, podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochranu, koexistenciu jednotlivých zástupcov zamestnancov a rôznosť odborových organizácií.

Zamestnanci sa prostredníctvom svojich zástupcov podieľajú na vytváraní svojich podmienok týmito formami:

- spolurozhodovaním,
- prerokovaním,
- právom na informácie,
- kontrolnou činnosťou,
- kolektívnym vyjednávaním.

Zákon umožňuje, aby u zamestnávateľa pôsobili popri sebe viacerí zástupcovia zamestnancov, a to zamestnanecká rada, resp. zamestnanecký dôverník i odborová organizácia alebo viacero odborových organizácií. V takomto prípade sa zástupcom zamestnancov ukladá navzájom úzko spolupracovať.

### ***Zástupcovia zamestnancov***

Napriek rovnakému poslaniu, ktoré spočíva v zastupovaní zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľovi a v zastupovaní zamestnancov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch majú odborové organizácie a zamestnanecké rady, resp. zamestnanecký dôverník rozdielne postavenie. Rozdielny je právny základ ich vzniku, právne postavenie aj rozsah oprávnení.

Právny rámec vzniku odborových organizácií dáva Ústava SR, medzinárodné dokumenty a najmä zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Odborová organizácia je združenie občanov, ktoré získava právnu subjektivitu zaevidovaním na Ministerstve vnútra SR.

### ***Odborová organizácia***

Je právnickou osobou, ktorá má vlastnú právnu subjektivitu. Ak sa občania, resp. zamestnanci toho istého zamestnávateľa rozhodnú založiť si viacero odborových organizácií, realizujú tým svoje ústavné právo združovať sa na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie aj viacerých odborových organizácií na pracovisku a vytvoriť podmienky na ich pôsobenie.

Na druhej strane riaditeľ školy, ako zamestnávateľ je oprávnený byť informovaný o pôsobení odborovej organizácie, resp. odborových organizácií na jeho pracoviskách a vzhľadom na ochranu odborových funkcionárov je odborový orgán povinný predložiť zoznam zamestnancov, ktorí sú odborovými funkcionármi.

V § 232 Zákonníka práce je ustanovené, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

V pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa odborovo organizovaného zamestnanca zamestnávateľa, u ktorého pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje ten odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. V prípade zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa tohto zamestnanca orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Odborovo neorganizovaný zamestnanec má však možnosť aj sám určiť, ktorý odborový orgán z viacerých popri sebe pôsobiacich odborových organizácií u zamestnávateľa bude v uvedených vzťahoch týkajúcich sa jeho osoby vystupovať.

Na školách bolo dlhodobo zvykom, že všetci zamestnanci, ktorí boli odborovo organizovaní, boli členmi toho istého odborového zväzu pracovníkov školstva. Vznikom nových školských odborov sa však ľahko môže stať, že na jednej škole budú pôsobiť viaceré odborové orgány.

V mene odborovej organizácie je oprávnený vystupovať odborový orgán. Pri kolektívnom vyjednávaní nezastupuje len záujmy odborovo organizovaných zamestnancov, ale aj záujmy všetkých zamestnancov. Toto si treba pamätať hlavne v prípadoch, kedy sa uzatvára podniková kolektívna zmluva, a tvoria sa zásady čerpania sociálneho fondu. Je neprípustné, aby sa v niektorom z týchto dokumentov zakotvilo niečo výhodnejšie pre členov odborov, a niečo menej výhodné pre zamestnancov, ktorí členmi odborov nie sú. Ak sa už uzatvára podniková kolektívna zmluva, tá bude platiť pre všetkých zamestnancov rovnako, nezávisle od toho, či sú členmi odborovej organizácie, či nie.

### ***Zamestnanecká rada***

Je zástupcom zamestnancov a môže, ale nemusí u zamestnávateľa pôsobiť popri odborovej organizácii. Zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, aj keď u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia.

Prostredníctvom zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa formou spolurozhodovania, prerokovania, uplatňovaním práva na informácie alebo kontrolnou činnosťou. Právo spolurozhodovania vykonávajú zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí:

- ✓ **odborovej organizácii** právo na kolektívne vyjednávanie, na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv a na informácie,
- ✓ **zamestnaneckej rade** patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a na kontrolnú činnosť.

Ak ale otázky spolurozhodovania priamo upravuje kolektívna zmluva, právo spolurozhodovania zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník už nevykonáva.

- **Zamestnanecká rada** môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.
- **Zamestnanecký dôverník** môže pôsobiť u zamestnávateľa, ak je u zamestnávateľa menej ako 50 zamestnancov, ale minimálne traja zamestnanci.

Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

**Právo kolektívne vyjednávať dáva zákon len odborovej organizácii.** Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, ale len zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, tak nie je možné uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak ho o to písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada má najmenej troch členov u zamestnávateľa, ktorý má od 50 do 100 zamestnancov. Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak uňho pracujú najmenej tri mesiace. Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

### ***Voľba členov zamestnaneckej rady***

Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní nadpolovičná väčšina všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený z najmenej troch zamestnancov a najviac siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby už potom organizuje zamestnanecká rada.

### ***Voľba zamestnaneckého dôverníka***

Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

Volebné obdobie zamestnaneckej rady aj zamestnaneckého dôverníka je **štvorročné**.

Zamestnanecká rada a pôsobnosť zamestnaneckého dôverníka zaniká uplynutím volebného obdobia, odstúpením prijatým na zhromaždení zamestnancov, odvolaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní a poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50, resp. na menej ako 5. Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom, vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade, odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní. Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom, vzdaním sa funkcie, odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

Je dôležité si uvedomiť, že Zákonník práce v § 234 a v § 235 presne ustanovuje štvorročné obdobie, a jasne uvádza aj to, že zamestnanecká rada a pôsobnosť zamestnaneckého dôverníka zaniká uplynutím volebného obdobia. Zamestnanecký dôverník ktorý bol zvolený pred viac ako štyrmi rokmi už teda nie je právoplatným zamestnaneckým dôverníkom. A tak

aj dokumenty, ktoré by sme s ním prerokovali z pohľadu práva prerokované nebudú. Treba si teda ustrážiť aj voľby zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka.

Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka hradí zamestnávateľ.

### ***Formy účasti zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa***

Pod **prerokovaním** sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Zákoník práce vymedzuje, ktoré opatrenia je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (napr. organizačné zmeny, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov atď.).

Obsahom pojmu **informovanie** je poskytnutie údajov zástupcom zamestnancov. **Informačné povinnosti zamestnávateľa** sa týkajú jeho hospodárskej a finančnej situácie a predpokladaného vývoja jeho činnosti. Odmietnuť poskytnúť informácie je zamestnávateľ oprávnený len vtedy, ak by ho mohli poškodiť.

Zástupcom zamestnancov sa zároveň ustanovujú oprávnenia, ktoré slúžia na zabezpečenie ich kontrolnej činnosti pri dodržiavaní pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

## **Kolektívne vyjednávanie**

### ***Právne základy kolektívneho vyjednávania***

Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení. Pôsobnosť odborovej organizácie pri kolektívnom vyjednávaní je ďalej upravená v § 231 a § 232 Zákoníka práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje procesnoprávne podmienky kolektívneho vyjednávania. Hmotnoprávne otázky týkajúce sa obsahu a rozsahu kolektívneho vyjednávania upravuje najmä Zákoník práce, a ďalšie právne predpisy, ako zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ďalej zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde ale napríklad aj zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách a pod.

### ***Zmluvné strany podnikovej kolektívnej zmluvy***

Zákon o kolektívnom vyjednávaní ustanovuje, kto môže kolektívne vyjednávať a podpisovať kolektívnu zmluvu. Na podnikovej úrovni kolektívne vyjednáva na strane odborov ten odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie, ktorá reprezentuje združenie odborovo organizovaných zamestnancov. Odborový orgán pri kolektívnom vyjednávaní zo zákona zastupuje záujmy všetkých zamestnancov bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborov. Znamená to, že kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov. Ak u zamestnávateľa pôsobí jedna odborová organizácia, je výlučným partnerom zamestnávateľa pre kolektívne vyjednávanie jej výbor. V prípade pôsobenia viacerých odborových organizácií u toho istého zamestnávateľa musia pri kolektívnom vyjednávaní konať spolu alebo sa musia medzi sebou a so

zamestnávateľom dohodnúť inak. V praxi sa najčastejšie uplatňuje spôsob, keď sa do jednej kolektívnej zmluvy zakomponujú požiadavky všetkých odborových organizácií tak, ako sa oni medzi sebou dohodli. Ak sa nevedia nedohodnúť, zablokuje sa kolektívne vyjednávanie. Môže sa však aj stať, že zamestnávateľ uzatvorí s každou odborovou organizáciou samostatnú kolektívnu zmluvu. Ide však len o teoretickú možnosť a fakticky niet dôvodu, aby zamestnávateľ urobil takýto ústupok, pretože platí zákaz diskriminácie a teda nie je možné vytvárať pre jednotlivých zamestnancov toho istého zamestnávateľa odlišné pracovné podmienky.

Odborový orgán zastupuje predseda alebo splnomocnený člen výboru. Je to osoba, ktorú určujú stanovy alebo vnútorný predpis odborovej organizácie (napr. zápisnica z členskej schôdze môže obsahovať poverenie osoby mimo odborovej organizácie na zastupovanie v konkrétnej veci). Podnikovú kolektívnu zmluvu však nemusí dojednávať len predseda alebo člen výboru. Základná odborová organizácia si môže na túto úlohu zabezpečiť napr. aj právnik, alebo iného odborníka. V mene zamestnávateľa kolektívne vyjednáva a kolektívnu zmluvu podpisuje štatutárny orgán, teda riaditeľ školy.

**Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa** uzatvára za stranu odborov vyšší odborový orgán (odborový zväz, konfederácia odborových zväzov). Za stranu zamestnávateľov je to zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie (zväz zamestnávateľov). Vo verejnej správe uzatvárajú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na strane zamestnávateľov zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov (napr. združenie miest a obcí, predsedovia samosprávnych krajov).

### ***Obsah kolektívnej zmluvy***

Všetky právne predpisy dotýkajúce sa kolektívneho vyjednávania zachovávajú princíp zmluvnej voľnosti, ktorý je v určitej miere obmedzený práve v rozpočtovej a príspevkovej sfére, teda v školách, ktoré sú rozpočtové organizácie.

Predmetom kolektívnej zmluvy má byť výhodnejšia úprava pracovnoprávných nárokov zamestnancov ako je ustanovená v právnych predpisoch. Uvedené platí vo všetkých prípadoch, kde to príslušný predpis výslovne nezakazuje alebo kde z neho nevyplýva, že sa od danej úpravy nemožno odchýliť.

Obsahom kolektívnych zmlúv sú individuálne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, t. j. pracovné a mzdové podmienky a podmienky zamestnávania, kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľom a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov, vzťahy medzi organizáciami zamestnávateľov a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov, práva a povinnosti zmluvných strán.

Z hľadiska obsahu možno v kolektívnej zmluve rozlišovať:

- normatívnu časť kolektívnej zmluvy, kde sú stanovené nároky zamestnancov vymáhateľné súdom, do tejto časti sa zaraďujú predovšetkým ustanovenia, ktoré upravujú pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok,
- záväzky zmluvných strán, z ktorých nároky jednotlivým zamestnancom nevznikajú,

- podmienky činnosti príslušného odborového orgánu u zamestnávateľa (napr. uvoľňovanie na výkon funkcie, materiálno-technické podmienky).

V kolektívnych zmluvách možno upraviť aj ďalšie otázky, o ktoré majú zmluvní partneri záujem s výnimkou tých, pri ktorých to zákon neumožňuje, zakazuje.

Ďalšie časti kolektívnej zmluvy predstavujú voľnejšiu úpravu zmluvných záväzkov, na ktorých sa zmluvné strany dohodli. Ide napr. o vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis.

V podmienkach zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme rámec vyjednávania v podnikových kolektívnych zmluvách udáva **Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme** (ďalej len „KZVS“). Kolektívna zmluva vyššieho stupňa zároveň niektoré otázky aj záväzne upravuje, ako napr. zvýšenie stupnice platových taríf, vyššie odchodné, prídely do sociálneho fondu, skrátenie pracovného času, minimálny príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov

V rámci KZVS na rok 2014 sa napríklad už záväzne dohodlo viacero benefitov pre zamestnancov pracujúcich vo výkone práce vo verejnom záujme v podobnom rozsahu ako tomu bolo po minulé roky. Zabezpečila sa kratšia pracovná doba nad rozsah Zákonníka práce, dlhšia výmera dovolenky o jeden týždeň, príspevok na odchodné vyšší o jeden mesiac oproti Zákonníku práce či príspevok na dôchodkové sporenie a tvorba sociálneho fondu.

### ***Záväznosť KZVS***

KZVS platí pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2014 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). KZVS je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v čl. I. ods.2 KZVS.

**Školy a školské zariadenia** pri odmeňovaní **povinne** postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, preto pre ne platí KZVS vo všetkých ustanoveniach.

Obsahom KZVS je **priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania**. Kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych

zmlúv sa následne môže uskutočniť medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Vzťah medzi podnikovou kolektívnou zmluvou a KZVS je určený tak, že KZVS, uzatváraná pre väčší počet zamestnávateľov, má zabezpečiť nároky zamestnancov vo väčšom rozsahu ako určuje zákon, ale súčasne také, aby vyhovovali i ekonomicky slabším zamestnávateľom a aby ponechali aj možnosti na kolektívne vyjednávanie na podnikovej úrovni. **Podniková kolektívna zmluva má preto vždy obsahovať pre zamestnancov výhodnejšie úpravy ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa.** Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

### *Charakter kolektívnej zmluvy*

Kolektívna zmluva je **dvojstranný právny úkon**. Jej obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Zákon o kolektívnom vyjednávaní stavia podnikovú kolektívnu zmluvu i kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva, čo znamená, že po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami ako zákon. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou. Vo vzťahu k pracovnej zmluve je kolektívna zmluva nadradená, t. j. pracovná zmluva je neplatná v časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Aj preto je potrebné zo strany riaditeľov venovať osobitnú pozornosť niektorým ustanoveniam podnikovej kolektívnej zmluvy, aby sa v nej nezaviazali k plneniam, na ktoré v rozpočte školy prostriedky nemajú, alebo je takéto plnenie v rozpore s rozpočtovými pravidlami.

### *Platnosť, účinnosť, záväznosť kolektívnej zmluvy*

Kolektívnu zmluvu možno uzavrieť **len na určitú dobu**. Vzhľadom na to, že zákon neurčuje dobu platnosti kolektívnej zmluvy, je vecou dohody zmluvných strán, na akú dobu uzatvoria kolektívnu zmluvu. Doba, počas ktorej má platiť kolektívna zmluva, musí byť výslovne uvedená. Pre prípad, že doba platnosti nie je uvedená, zákon predpokladá, že kolektívna zmluva bola uzatvorená na jeden rok (12 mesiacov). V posledných rokoch sa čoraz častejšie uzatvárajú kolektívne zmluvy na viac rokov s podmienkou, že o mzdových otázkach sa bude vyjednávať každý rok. V záujme toho, aby nedošlo k situácii, že kolektívna zmluva stratí platnosť a nová nebude ešte uzatvorená, zmluvné strany si zvyknú dohodnúť v záverečných ustanoveniach klauzulu, že platnosť danej kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do uzatvorenia novej KZ.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov vo verejnej správe medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov, sa uzatvára vždy na jeden kalendárny rok. Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu zmluvných strán na tej istej listine a účinná je prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzatvára, a končí uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých

záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchylna. Podmienkou platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je doloženie zoznamu zamestnávateľov, za ktorých bola uzavretá.

S obsahom kolektívnej zmluvy oboznamuje zamestnancov príslušný odborový orgán najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Spôsob si určuje sám. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

### ***Postup pri uzatváraní kolektívnej zmluvy***

Kolektívne vyjednávanie začína **predložením návrhu**. Na predloženie návrhu na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy je oprávnená jedna aj druhá zmluvná strana. Druhá zmluvná strana je však povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si potrebnú súčinnosť. Zákon neurčuje dĺžku vyjednávacieho obdobia. Ak sa strany nevedia dohodnúť, môže vzniknúť spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

### ***Kolektívne spory***

Kolektívnymi spormi sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy, napr. spory o spolurozhodovaní, o poskytovaní informácií odborovému orgánu, pri tvorbe sociálneho fondu, v mzdových otázkach. Kolektívnym sporom nie je spor, pri ktorom vznikajú nároky jednotlivcom. V takomto prípade ide o individuálny spor, na riešenie ktorého je príslušný súd.

Pri vzniku kolektívneho sporu môže ktorákoľvek zmluvná strana navrhnúť sprostredkovateľa. Môže ním byť plnoletý svojprávny občan, prípadne aj právnická osoba. Ak sa strany nedohodnú na takomto sprostredkovateľovi, určí ho na návrh zmluvnej strany Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zo zoznamu, ktorý na tento účel vedie. Ak je konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, t. j. aj v prípade, že sprostredkovateľ nevyrieši spor do 30 dní, odkedy bol s predmetom sporu oboznámený, môžu zmluvné strany požiadať Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie rozhodcu. Ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy a zmluvné strany sa po bezúspešnom konaní pred sprostredkovateľom nedohodnú na tom, že bude nasledovať konanie pred rozhodcom, môže dôjsť k štrajku (na strane odborov a zamestnancov) alebo výluke (na strane zamestnávateľa). Ak sa však dohodnú na rozhodcovi, resp. požiadajú ministerstvo o určenie rozhodcu, vzdávajú sa práva na štrajk alebo výluky. Po neúspešnom konaní sprostredkovateľa nastupuje práca rozhodcu, ktorého určí ministerstvo na žiadosť niektorej strany. Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom. Sprostredkovateľ aj rozhodca spisujú so zmluvnými stranami zápisnicu o prijatí žiadosti o riešenie sporu. Sprostredkovateľ vyhotovuje písomný záznam o návrhu riešenia sporu, ktorý po overení správnosti podpisujú zmluvné strany. Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá. Náklady konania pred rozhodcami vrátane ich odmeny uhrádza ministerstvo. Rozhodnutím rozhodcu je spor uzatvorený. Iba ak ide o rozhodnutie vo veci plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy, ktoré je v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi alebo s kolektívnymi zmluvami, môže byť použitý opravný prostriedok. Návrh na

zrušenie rozhodnutia rozhodcu sa musí podať do 15 dní od jeho doručenia na krajský súd, v obvode ktorého má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Súd postupuje podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmaní neprávoplatných správnych rozhodnutí súdom. Súd rozhoduje uznesením, proti ktorému nie je prípustné odvolanie ani obnova konania. Súd nemá právo meniť rozhodnutie, neposudzuje obsah, skúma len otázku, či je v súlade s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami.

Ak sa rozhodnutie rozhodcu zrušilo, rozhodne o spore ten istý rozhodca. Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné. Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk. Štrajk je kolektívnym právom, preto o jeho vyhlásení rozhodujú zamestnanci. Postup pri organizovaní štrajku je upravený v zákone o kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ, organizácia zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje. Návrh však nemá odkladný účinok.

Účastníkom štrajku je zamestnanec, ktorý vyslovil súhlas so štrajkom. Zamestnancom, ktorí so štrajkom nesúhlasili, ani sa k nemu neskôr nepridali, je zamestnávateľ povinný pridelovať prácu alebo im poskytovať náhradu mzdy za prekážku v práci na strane zamestnávateľa. **Účasť na štrajku** má negatívny vplyv na pracovnoprávne nároky v tom, že počas účasti na štrajku neprislúcha zamestnancovi mzda ani náhrada mzdy. Ide však o ospravedlnenú prekážku v práci. Ak súd rozhodne, že štrajk bol nezákonný, účasť zamestnanca na štrajku je neospravedlnenou neprítomnosťou v práci. Za škodu spôsobenú prerušením práce štrajkom účastník štrajku nezodpovedá. Ak však súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

Tak ako pre zamestnancov je prostriedkom pri riešení sporov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy štrajk, **pre zamestnávateľa** je týmto prostriedkom **výluka**. Vo vzťahu k zamestnancom sa výluka považuje za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancom patrí počas výluky náhrada mzdy vo výške polovice priemerného zárobku.

V súvislosti s otázkou zákonnosti štrajku je mnoho nejasných otázok. Je totiž potrebné rozlišovať štrajk konaný na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní a uplatňovanie práva na štrajk ako jedného zo základných práv a slobôd občanov. Právo na štrajk garantujú nielen základné právne normy Slovenskej republiky (Ústava SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov, Listina základných práv a slobôd – ústavný zákon č. 23/1991 Zb.), ale aj medzinárodné dokumenty, ktorými je Slovenská republika viazaná. Ústava SR zaručuje právo na štrajk za podmienok ustanovených zákonom. Právo na štrajk je upravené zákonom len v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. Štrajk v ostatných prípadoch žiaden zákon neupravuje, ani nezakazuje. Podľa Ústavy SR každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.

### ***Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo Zákonníka práce***

Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce zo Zákonníka práce v súvislosti z odborovou organizáciou sú stanovené v § 230 ZP tak, že zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku. Je povinný umožniť odborovej organizácii vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov.

**Prerokovanie** rieši § 237 Zákonníka práce.

*Zamestnávateľ **vopred** prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä*

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,*
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,*
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,*
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,*
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.*

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ povinne poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská. Pozor! Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom! Nevyžaduje sa súhlas zástupcov zamestnancov.

**Právo na informácie** rieši § 238 Zákonníka práce.

*Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.*

Informovanie je v podstate poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie, pričom zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

**Kontrolnú činnosť** rieši § 239 Zákonníka práce.

*Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä*

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,*

- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,*
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,*
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,*
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,*
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.*

Je potrebné venovať osobitnú pozornosť aj tomuto ustanoveniu Zákonníka práce. V praxi sa často stretávam s názorom, že zástupcovia zamestnancov nemajú nárok na žiadnu kontrolu. Pozor, často sa stáva, že odborári majú na školách prehnané nároky a požiadavky, ale základné nároky v oblasti kontroly by sme im nemali odoprieť. Neznamená to ale ani to, že by sme im mali dávať právomoci navyše, ktorými by sme porušili iné zákony.

Známi je príklad, kedy zástupcovia zamestnancov požiadali zamestnávateľa o podklady za účelom vykonania kontroly dodržiavania mzdových predpisov. Zamestnávateľ predložil údaje čerpania rozpočtu, podklady týkajúce sa čerpania mzdových položiek a pod. Neposkytol ale mzdové listy a informácie o individuálnych mzdách zamestnancov. Svoje konanie odôvodnil zákonom na ochranu osobných údajov s tým, že výška mzdy i odmeny je chránený osobný údaj a na jej zverejnenie je potrebný súhlas každého zamestnanca, pričom pri riešení sporu dal zamestnávateľovi za pravdu tak Úrad na ochranu osobných údajov ako aj Inšpektorát práce.