

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 28.2.2018 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole, Námestie Gy. Széchényiho 3, 940 58 Nové Zámky, IČO: 50652486, zastúpenou Boženou Hegedúšovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 10.1.2018 (ďalej odborová organizácia)

a

Materskou školou so sídlom v Nových Zámkoch, Námestie Gy. Széchényiho 3, IČO: 37961284, zastúpenou Ivetou Smolárikovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 10.1.2018., ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Ruda Spoláhliového, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 10.1.2018 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.¹
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

¹ Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení" a namiesto „...riaditeľa školy..“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.²
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a skončí **31. decembra 2020**, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2020. ^{2/}

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

^{2/} Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 15 EUR

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

5. Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel výkonnostného príplatku pre zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, na ocenenie množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

Na účel poskytnutia výkonnostného príplatku vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

6. Príplatok za praktickú prípravu

Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ).³

7. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

8. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

- (1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- (2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.
- (3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

9. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

10. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných

³Príplatok za praktickú prípravu možno dohodnúť v sume až do 50% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 15 OVZ)

povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatoč podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatoč len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatoč priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

11. Kreditový príplatoč

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehľbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatoč v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák.č.317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. . Kreditový príplatoč sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Kreditový príplatoč podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

12. Príplatoč začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatoč začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatoč sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatoč sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatoč sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

13. Príplatoč za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- (1) Zamestnávateľ poskytne príplatoč učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového

maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
- hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

14. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie /ďalej DDS /, je .0.. % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým

zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.⁴ /

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

⁴/ V KZ sa môže zvýšiť výmera dovolenky

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

- a) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - b) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu

rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO...5.....dní v roku,
- členovia výboru ZO2.....dní v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP...1..dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO ..0.....dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV ...0.....dní v roku.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO....5.....dní v roku,
- členovia výboru ZO3.....dní v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP..1...dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO0...dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV0..... dní v roku.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),

- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
- 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
 - a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- c) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19 Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.h) zákona NR SR č.355/2007 Z.z.
 - e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPPa viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na

- zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 16 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,

- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume € na jedno hlavné jedlo.

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) Ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 1,25....%
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvýpolrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V .Nových Zámkoch dňa 28.2.2018

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a
- (2) hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (3) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú:.....
- (7) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (8) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(1) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2018

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom
600,- EUR
- b) doprava do zamestnania a späť
240,- EUR
- c) sociálna výpomoc nenávratná
200,-EUR
- d) sociálna výpomoc návratná
.....0.....

- e) rekreácia a regenerácia pracovnej sily
 dodatok ku KZ
- f) vzdelávacie zájazdy
 140 EUR.....
- g) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť
 500,- EUR

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Doprava do zamestnania a späť

- (1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume.....€, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
- (3) Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.
- (4) Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 €) poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 30 EUR 2x ročne.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

charakteristika:(sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac **2 000 €** za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.)

- (1) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 100 €,

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc

zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- (1) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky dodatok KZ.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).
- (2) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky €. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

4. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradí náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 70 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

5. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

- (1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške 20 € na osobu.
- (2) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:
 - volejbalový turnaj,
 - stolnotenisový turnaj,
 - plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

Zákon o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb.

2/1991 Zb.

Časová verzia predpisu účinná od 01.09.2017

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej republiky sa uznieslo na tomto zákone:

§ 1

Úvodné ustanovenie

(1)

Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.

(2)

Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.

(3)

Rozsah prípadnej súčinnosti štátu pri kolektívnom vyjednávaní ustanovuje tento zákon.

Kolektívne zmluvy

§ 2

(1)

Kolektívne zmluvy¹⁾ upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2)

Kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.^{2a)}

(3)

Kolektívna zmluva je

a)

podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad,

b)

kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,

c)

kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát,

d)

kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu,^{2b)} medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo

príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

§ 3

V mene zmluvnej strany (§ 2 ods. 2) rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu môže

- a) zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,
- b) štatutárny orgán³⁾ alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,
- c) fyzická osoba, ktorá pri podnikaní⁴⁾ zamestnáva zamestnancov,
- d) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,
- e) zástupca poverený vládou, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c),
- f) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d).

§ 3a

(1)

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

(2)

Ak u zamestnávateľov pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, môžu príslušné vyššie odborové orgány vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa vyššie odborové orgány nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je organizácia zamestnávateľov oprávnená uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov alebo s príslušnými vyššími odborovými orgánmi ostatných odborových organizácií, ktorých súčet členov u týchto zamestnávateľov je väčší ako počet členov odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov.

(3)

Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

(4)

Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.

(5)

Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

§ 4

(1)

Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú

a)

uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií,

b)

doložené zoznamom zamestnávateľov podľa § 5 ods. 2 písm. a), ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, okrem kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d); zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.4aa)

(2)

Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá

a)

je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,

b)

upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(3)

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre odvetvie; kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre časť odvetvia, ak sa na uzatvorení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre časť odvetvia dohodli zmluvné strany. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená. Označením odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu4aa) na úrovni divízie. Označením časti odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu4aa) na úrovni skupiny.

§ 5

(1)

Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2)

Kolektívna zmluva je záväzná tiež pre

a)

zamestnávateľa združeného v organizácii zamestnávateľov,

1.

za ktorého bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená a u ktorého pôsobí odborová organizácia združená v odborovej organizácii, ktorej vyšší odborový orgán kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoril,

2.

ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností tohto zamestnávateľa na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, a ak pre tohto zamestnávateľa nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa,

b)

zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,

c)

odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.

(3)

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ požiadá zmluvné strany o prístupenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s prístupím súhlasia. Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa oznámia ministerstvu prístupenie zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa podľa prvej vety v lehote najneskôr do 15 dní od prístúpenia tohto zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Prístupenie zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa sa na žiadosť ministerstva oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

(4)

Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

(5)

Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

(6)

Zmluvné strany (§ 2 ods. 2) sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

§ 6

(1)

Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) a d) sa uzatvára na jeden kalendárny rok.

(2)

Účinnosť kolektívnej zmluvy sa 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.

(3)

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte.

(4)

Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c) na príslušný kalendárny rok a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. c).

Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa

§ 7

(1)

Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi

a)

organizáciou zamestnávateľov, v ktorej združení zamestnávateľa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, zamestnávajú väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľa združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, a

b)

vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie,

1.

v ktorej združené odborové organizácie pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) a v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa § 9a ods. 1, boli zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa § 11 ods. 2 s cieľom jej uzatvorenia; uvedená podmienka, že združené odborové organizácie boli zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa § 11 ods. 2 s cieľom jej uzatvorenia, sa považuje za splnenú pre odborovú organizáciu, ktorá ku dňu oznámenia podľa § 9a ods. 1 pôsobí u zamestnávateľa zaradeného do zoznamu zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) menej ako 24 mesiacov, alebo

2.

ak bolo doručené spoločné oznámenie zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 9a ods. 1.

(2)

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna v odvetví alebo v časti odvetvia, v ktorých spĺňa podmienky podľa odseku 1.

(3)

Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená,

a)

od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b), ak bolo toto oznámenie zverejnené do pätnásteho dňa príslušného kalendárneho mesiaca,

b)

od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b), ak bolo toto oznámenie zverejnené po pätnástom dni príslušného kalendárneho mesiaca.

(4)

Odseky 1 až 3 sa primerane vzťahujú aj na dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

§ 7a

Ustanovenie § 7 ods. 3 sa nevzťahuje na zamestnávateľa a zamestnancov zamestnávateľa,

a)

pre ktorého je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),

b)

ktorý je v úpadku^{4ad}) ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),

c)

ktorý je v likvidácii^{4ae}) ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),

d)

u ktorého bol zavedený ozdravný režim alebo bola zavedená nútená správa^{4af}) ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),

e)

ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),

f)

ktorý zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím^{4ag}) z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci

kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b),

g)

ktorého postihla mimoriadna udalosť, 4ah) ktorej následky ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) trvajú,

h)

ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b); to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je právnym nástupcom iného zamestnávateľa a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť v súčte s podnikateľskou činnosťou tohto iného zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov.

§ 8

Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv

(1)

Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

(2)

Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.

(3)

Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

(4)

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.

(5)

Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

§ 9

Ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa ich týkajú

(1)

Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa vrátane zoznamu zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať na uloženie ministerstvu do 15 dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Rovnako sa postupuje pri zmene kolektívnej zmluvy. Zmluvná strana je povinná zaslať ministerstvu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a jej zmeny aj v elektronickej podobe v lehote podľa prvej vety.

(2)

Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je uzavretá podľa § 4 ods. 1, sa oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O oznámenie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky požiada ministerstvo.

(3)

Ministerstvo je povinné na žiadosť a za ustanovený poplatok 4a) poskytnúť žiadateľovi rovnopis kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

§ 9a

Postup pri overovaní splnenia podmienok reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a zverejnenie oznámenia o jej uzatvorení

(1)

Zmluvná strana alebo zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu ministerstvu písomne oznámiť, že uzatvorili reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Oznámenie musí byť podpísané zmluvnou stranou, a ak ide o spoločné oznámenie, musí byť podpísané zmluvnými stranami na tej istej listine, a musí obsahovať

- a) názov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- b) označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená a v ktorých je reprezentatívna,
- c) doklad preukazujúci splnenie podmienky podľa § 7 ods. 1 písm. b) prvého bodu, ktorým je identifikačné číslo alebo evidencia na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b), a kópia podpísanej podnikovej kolektívnej zmluvy alebo kópia listu so žiadosťou o určenie sprostredkovateľa podľa § 11 ods. 2, ak nejde o spoločné oznámenie zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

(2)

Ak oznámenie podľa odseku 1 neobsahuje ustanovené náležitosti, ministerstvo vyzve zmluvnú stranu alebo zmluvné strany na odstránenie nedostatkov oznámenia alebo na doplnenie oznámenia do 15 pracovných dní odo dňa doručenia tejto výzvy. Ak zmluvná strana alebo zmluvné strany neodstránia nedostatky oznámenia alebo nedoplnia oznámenie v lehote podľa prvej vety, ministerstvo oznámenie odloží a informuje o tom zmluvnú stranu alebo zmluvné strany. Ministerstvo oznámenie podľa odseku 1 odloží a informuje o tom zmluvnú stranu alebo zmluvné strany, aj ak

- a) do uplynutia doby, na ktorú sa reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa dojednala, zostáva ku dňu doručenia tohto oznámenia menej ako šesť mesiacov,
- b) v odvetví alebo v časti odvetvia podľa odseku 1 písm. b) je reprezentatívna iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, o ktorej bolo zverejnené oznámenie podľa odseku 6 písm. a) alebo odseku 7 písm. b), a to počas jej účinnosti, najviac však počas jedného roka odo dňa zverejnenia oznámenia podľa odseku 6 písm. a) alebo odseku 7 písm. b),
- c) o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa oznámenej podľa odseku 1 rozhodol súd podľa § 9b ods. 5 písm. a), a to počas jedného roka odo dňa zverejnenia oznámenia podľa odseku 7 písm. a).

(3)

Ak oznámenie podľa odseku 1 obsahuje ustanovené náležitosti, ministerstvo

- a) bezodkladne zašle informáciu o tomto oznámení na zverejnenie v Obchodnom vestníku spolu s údajmi podľa odseku 1 písm. a) a b) a zverejní túto informáciu na svojom webovom sídle; zamestnávateľ v odvetví alebo v časti odvetvia podľa odseku 1 písm. b) môže predložiť ministerstvu k uvedenému oznámeniu do piatich pracovných dní odo dňa jeho zverejnenia v Obchodnom vestníku svoje stanovisko,
- b) overí, či oznámená kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(4)

Na účely overenia splnenia podmienky podľa § 7 ods. 1 písm. a) ministerstvo požiada podľa osobitného predpisu^{4ai}) o údaje o počte zamestnancov v rozsahu potrebnom na overenie splnenia tejto podmienky dostupné ku dňu doručenia oznámenia podľa odseku 1 podľa ich poslednej aktualizácie; vychádza pri tom zo zoznamov zamestnávateľov odovzdaných na uloženie podľa § 9 ods. 1. Ak podľa osobitného predpisu^{4ai}) nie je možné poskytnúť ministerstvu údaje podľa prvej vety, zamestnávateľ je povinný na žiadosť ministerstva písomne mu oznámiť do troch pracovných dní počet svojich zamestnancov.

(5)

Reprezentatívne združenia zamestnávateľov a reprezentatívne združenia odborových zväzov^{4aj}) majú právo v komisii založenej na tripartitnom princípe (ďalej len „komisia“), ktorú zriadi ministerstvo, vyjadriť svoje stanovisko k údajom uvedeným v oznámení podľa odseku 1, k stanovisku podľa odseku 3 písm. a) a k údajom získaným podľa odseku 4. Členmi komisie sú zástupcovia ministerstva, zástupcovia reprezentatívnych združení zamestnávateľov, zástupcovia reprezentatívnych združení odborových zväzov a zástupca Štatistického úradu Slovenskej republiky. Predsedu komisie, podpredsedov komisie a ostatných členov komisie vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Predsedom komisie je zástupca ministerstva a podpredsedami komisie sú zástupca reprezentatívnych združení zamestnávateľov a zástupca reprezentatívnych združení odborových zväzov. Podrobnosti o zložení komisie a o jej činnosti upraví rokovací poriadok komisie, ktorý vydá ministerstvo.

(6)

Ak ministerstvo na základe údajov uvedených v oznámení podľa odseku 1 a údajov získaných podľa odseku 4 zistí, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa oznámená podľa odseku 1

a)

je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov Slovenskej republiky,

b)

nie je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o tejto skutočnosti v Obchodnom vestníku a oznámi túto skutočnosť na svojom webovom sídle.

(7)

Ministerstvo bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

a)

o zrušení oznámenia podľa odseku 6 písm. a) súdom, ak súd rozhodne podľa § 9b ods. 5 písm.

a),

b)

o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ak súd rozhodne podľa § 9b ods. 5 písm. b).

(8)

Odseky 1 až 7 sa primerane vzťahujú aj na dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

§ 9b

(1)

Oznámenie ministerstva podľa § 9a ods. 6 je preskúmateľné súdom.

(2)

Účastníkmi konania sú žalobca a žalovaný. Žalovaným je ministerstvo. Žalobcom je

a)

zamestnávateľ v odvetví alebo v časti odvetvia podľa § 9a ods. 1 písm. b) okrem zamestnávateľa podľa § 7a, ak ide o preskúmanie oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a),

b)

zmluvná strana kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo zamestnanec zamestnávateľa v odvetví alebo v časti odvetvia podľa § 9a ods. 1 písm. b), ak ide o preskúmanie oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. b).

(3)

Zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. a) môže v konaní zastupovať organizácia zamestnávateľov združujúca zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia podľa § 9a ods. 1 písm. b), ktorej je členom. Zamestnanca podľa odseku 2 písm. b) môže v konaní zastupovať

odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa v odvetví alebo v časti odvetvia podľa § 9a ods. 1 písm. b).

(4)

Žalobca musí žalobu podať v lehote 15 dní odo dňa zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo odo dňa zverejnenia oznámenia v Obchodnom vestníku podľa § 9a ods. 6 písm. b).

(5)

Súd rozhodne o žalobe do 30 dní odo dňa jej doručenia. Súd oznámenie ministerstva podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo písm. b) zruší, ak

a)

kolektívna zmluva vyššieho stupňa oznámená podľa § 9a ods. 6 písm. a) nie je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa,

b)

kolektívna zmluva vyššieho stupňa oznámená podľa § 9a ods. 6 písm. b) je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(6)

Na konanie o preskúmaní oznámenia ministerstva podľa § 9a ods. 6 sa použije prvá časť, druhá časť, prvá hlava tretej časti a piata časť Správneho súdneho poriadku; to neplatí, ak druhá veta a odseky 1 až 5 ustanovujú inak. Ustanovenia § 185 až 189, § 447 a 482 Správneho súdneho poriadku sa nepoužijú.

§ 10

Kolektívne spory

Kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

§ 10a

Výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti

(1)

Ministerstvo vyberá sprostredkovateľov a rozhodcov na základe žiadosti občana Slovenskej republiky (ďalej len „občan“) alebo na návrh štátnych orgánov, vedeckých inštitúcií, vysokých škôl, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborových orgánov.

(2)

Sprostredkovateľom alebo rozhodcom môže byť občan, ktorý

a)

má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,

b)

má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,

c)

je bezúhonný,

d)

má skončené vysokoškolské vzdelanie,

e)

je odborne spôsobilý.

(3)

Bezúhonný občan na účely tohto zákona je občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Občan preukazuje svoju bezúhonnosť výpisom z registra trestov^{4b})nie starším ako tri mesiace.

(4)

Odborne spôsobilý občan na účely tohto zákona je občan, ktorý má odborné vedomosti najmä z pracovnoprávnej oblasti a sociálnej oblasti a má schopnosti, ktoré sú nevyhnutné na vykonávanie sprostredkovateľskej činnosti a rozhodcovskej činnosti.

(5)

Termín výberu sprostredkovateľov a rozhodcov a overenia ich odbornej spôsobilosti oznamuje ministerstvo v dennej tlači najmenej štyri týždne pred ich začatím.

(6)

Ministerstvo overuje odbornú spôsobilosť sprostredkovateľov a rozhodcov vždy po uplynutí troch rokov a o výsledku overenia odbornej spôsobilosti vyhotoví záznam.

(7)

Overovanie odbornej spôsobilosti sprostredkovateľov a rozhodcov uskutočňuje výberová komisia, ktorú vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Členmi výberovej komisie sú zástupcovia štátu, zástupca zamestnancov a zástupca zamestnávateľov.

(8)

Ministerstvo zapíše sprostredkovateľa do zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcu do zoznamu rozhodcov na obdobie troch rokov; o vykonaní zápisu vydá sprostredkovateľovi a rozhodcovi písomné potvrdenie, ktoré ich oprávňuje riešiť kolektívne spory.

(9)

Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov obsahujú meno a priezvisko sprostredkovateľa alebo rozhodcu, miesto trvalého pobytu, pracovné zaradenie a odborné zameranie.

(10)

Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov zverejní ministerstvo v dennej tlači a zašle ho na vedomie reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov.

(11)

Ministerstvo vyčiarkne sprostredkovateľa alebo rozhodcu zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov, ak sprostredkovateľ alebo rozhodca

a)

prestal spĺňať podmienky ustanovené v odseku 2,

b)

o to sám požiada,

c)

zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho alebo

d)

bez vážneho dôvodu odmietne vykonať sprostredkovateľskú činnosť alebo rozhodcovskú činnosť.

(12)

Ministerstvo písomne oznámi sprostredkovateľovi alebo rozhodcovi jeho vyčiarknutie zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov, ako aj reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov.

(13)

Sprostredkovateľ alebo rozhodca určený ministerstvom v konkrétnom spore môže do siedmich dní odo dňa určenia oznámiť, že je predpojatý; ministerstvo určí bez zbytočného odkladu iného sprostredkovateľa alebo rozhodcu.

(14)

Činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu je nezastupiteľná.

Konanie pred sprostredkovateľom

§ 11

(1)

Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 10 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

(2)

Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa sa konanie pred sprostredkovateľom začalo. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže žiadosť podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.

(3)

Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 doručiť aj druhej zmluvnej strane.

(4)

Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

§ 12

(1)

O návrhu riešenia sporu pred sprostredkovateľom vyhotoví sprostredkovateľ do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa písomný záznam, ktorý sú po overení správnosti oprávnené podpísať zmluvné strany bez zbytočného odkladu, ak sa so zmluvnými stranami nedohodne inak. Sprostredkovateľ odovzdá záznam zmluvným stranám a ministerstvu.

(2)

Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

a)

označenie zmluvných strán,

b)

skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,

c)

návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie,

d)

dátum vyhotovenia záznamu,

e)

meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.

(3)

Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej dobe.

(4)

Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena a cestovné náhrady podľa osobitného predpisu.4d) Ak sa zmluvné strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu.

Konanie pred rozhodcom

§ 13

(1)

Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a ministerstvu.

(2)

Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán

ministerstvo; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté. Ministerstvo nemôže určiť rozhodcu, ktorý patrí k niektorej zo zmluvných strán, ktoré sú v spore.

(3)

Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje

a)

presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú rozhodcovi v dvoch vyhotoveniach,

b)

stanovisko druhej zmluvnej strany.

(4)

Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom.

(5)

Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania.

Rozhodnutie rozhodcu obsahuje

a)

označenie zmluvných strán,

b)

skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,

c)

výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie,

d)

dátum vydania rozhodnutia,

e)

meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis.

(6)

Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.

(7)

Náklady konania pred rozhodcami včítane ich odmeny a cestovných náhrad podľa osobitného predpisu⁴) uhrádza ministerstvo.

§ 14

(1)

Súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami.

(2)

Návrh na zrušenie rozhodnutia podľa odseku 1 môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je okresný súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní postupuje súd podľa Civilného sporového poriadku. Proti rozhodnutiu vo veci nie je prípustné odvolanie ani obnova konania.

(3)

Ak súd zrušil rozhodnutie rozhodcu, rozhodne o spore ten istý rozhodca; ak s tým nesúhlasí aspoň jedna zo zmluvných strán alebo ak to nie je z iných dôvodov možné, postupuje sa podľa § 13 ods. 2. Pri novom rozhodovaní je rozhodca viazaný právnym názorom súdu.

(4)

Ak v lehote uvedenej v odseku 2 nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy na súde alebo ak súd takému návrhu nevyhovel, je rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy vykonateľné podľa osobitného predpisu.⁵)

§ 15

Ministerstvo po dohode s Ministerstvom financií Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou

a)

výšku odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi,

b)

výšku a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy

§ 16

(1)

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.

(2)

Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

(3)

Solidárnym štrajkom sa rozumie štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

(4)

Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku.

§ 17

(1)

Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

(2)

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vyhlasuje príslušný vyšší odborový orgán. O začatí štrajku rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

(3)

Príslušný odborový orgán vyhotoví o výsledkoch hlasovania zápisnicu.

(4)

Príslušný odborový orgán zhromažďuje a uchováva dokumentáciu o výsledkoch hlasovania o štrajku po dobu troch rokov.

(5)

Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môže upraviť príslušný odborový orgán v štrajkovom poriadku.5a) Štrajkový poriadok nesmie byť v rozpore s týmto zákonom a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych právach a o sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná.5b)

(6)

Zamestnanci uvedení v § 20 ods. 1 písm. h), i) a k) a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov podľa odsekov 1 a 2 a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku.

(7)

Ustanovenia odsekov 1 až 6 sa primerane použijú aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku.

(8)

Príslušný odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku

a)

deň začatia štrajku,

b)

dôvody a ciele štrajku,

c)

menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.

Príslušný odborový orgán oznamuje písomne zamestnávateľovi zmeny v zozname podľa písmena c).

(9)

Príslušný odborový orgán poskytne písomne zamestnávateľovi najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe a ktoré pomôžu zamestnávateľovi zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku; nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby sú také činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov alebo iných osôb a ku škode na tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

§ 18

(1)

Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku.

(2)

Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmom; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať.

§ 19

(1)

Príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

(2)

Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce pri zabezpečovaní činností uvedených v odseku 1, sa spravujú pokynmi zamestnávateľa.³⁾

§ 20

(1)

Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk

a)

ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12); to neplatí v prípade solidárneho štrajku (§ 16 ods. 3),

b)

ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,

c)

ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 17,

d)

vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 16,

e)

solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený,

f)

v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,6)

g)

zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

h)

zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,

i)

sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,

j)

zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

k)

zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

(2)

Nezákonným podľa tohto zákona je aj štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva.

§ 21

Zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje; návrh nemá odkladný účinok. Súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Civilného sporového poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

§ 22

Pracovnoprávne nároky

(1)

V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy.

(2)

Účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní.

(3)

Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.

(4)

Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. Ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa § 19, na ich mzdové nároky sa vzťahujú osobitné predpisy.8)

§ 23

Zodpovednosť za škodu

(1)

Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka.9) Ak

však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 19, zodpovedajú podľa Zákonníka práce.10)

(2)

Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú.

(3)

Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá podľa osobitných predpisov11) zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 19 ods. 1.

(4)

Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá podľa osobitných predpisov11) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

§ 25

V priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov.

§ 26

Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi.

Výluka

§ 27

(1)

Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť výluka.

(2)

Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

(3)

Začatie výluky, jej rozsah, dôvody, ciele a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená, musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu aspoň tri pracovné dni vopred. V rovnakej lehote je zamestnávateľ povinný oznámiť výluku zamestnancom, voči ktorým je uplatnená.

§ 28

Nezákonná podľa tohto zákona je výluka

a)

ktorej nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12), s výnimkou výluky pri solidárnom štrajku,

b)

ktorá bola vyhlásená alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,

c)

ktorú zamestnávateľ nevyhlásil z dôvodov a za podmienok ustanovených v § 27,

d)

v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,

e)

vzťahujúca sa na zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

f)

vzťahujúca sa na zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,

g)

vzťahujúca sa na sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,

h)

vzťahujúca sa na zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by výlukou došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

i)

vzťahujúca sa na zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých príslušné štátne orgány vyhlásili mimoriadne opatrenia.

§ 29

Príslušný odborový orgán alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti výluky na súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný zamestnávateľ, proti ktorému tento návrh smeruje; podanie tohto návrhu nemá odkladný účinok. Súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Civilného sporového poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

§ 30

(1)

Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výluka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.16) Ak nejde o nezákonnú výluku, prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku.

(2)

Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu výluky zodpovedá zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka podľa Občianskeho zákonníka.9) Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce výlukou zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka, nezodpovedajú.

§ 31

Výluka je skončená, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, ktorý výluku vyhlásil; ukončenie výluky bez zbytočného odkladu písomne oznámi príslušnému odborovému orgánu. Ukončenie výluky oznámi zamestnávateľ aj zamestnancom, voči ktorým bola výluka uplatnená.

§ 32

Spoločné a prechodné ustanovenia

(1)

Príslušným odborovým orgánom (príslušným vyšším odborovým orgánom) sa na účely tohto zákona rozumie odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie.

(2)

Zamestnancom na účely tohto zákona je aj štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere.

(3)

Pokiaľ tento zákon neustanovuje inak, spravujú sa pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona Zákonníkom práce.

(4)

Na kolektívne zmluvy uzavreté pred účinnosťou tohto zákona sa vzťahujú ustanovenia tohto zákona; platnosť týchto kolektívnych zmlúv sa končí najneskôr 30. júna 1991, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(5)

Sprostredkovateľ zapísaný do zoznamu sprostredkovateľov alebo rozhodca zapísaný do zoznamu rozhodcov pred 1. januárom 2002 sa považuje za sprostredkovateľa alebo rozhodcu podľa tohto zákona.

§ 32a

Zrušuje sa § 4 vyhlášky Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 179/1991 Zb., ktorou sa ustanovuje výška odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi, výška poplatku za poskytnutie rovnopisu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a výška a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

§ 32b

Zrušuje sa vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 49/1991 Zb. o ukladaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, sprostredkovateľoch a rozhodcoch a o ďalšej úprave konania.

§ 33

Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

Havel v. r.

Dubček v. r.

Čalfa v. r.

1)

§ 231 Zákonníka práce.

2a)

Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

2b)

§ 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.

3)

§ 9 Zákonníka práce.

4)

§ 2 Obchodného zákonníka.

4a)

Položka 2 písm. a) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch.

4aa)

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú. v. EÚ L 393, 30. 12. 2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 259/2008 z 11. marca 2008 (Ú. v. EÚ L 97, 9. 4. 2008).

4ad)

§ 3 ods. 1 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 348/2011 Z. z.

4ae)

§ 70 až 75 Obchodného zákonníka.

4af)

§ 19 zákona č. 583/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

4ag)

§ 40 ods. 8 Zákonníka práce.

4ah)

§ 3 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.

4ai)

§ 30 a 31 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.

4aj)

§ 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

4b)

Zákon č. 311/1999 Z. z. o registri trestov.

4d)

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

5)

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

5a)

Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce).

Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

5b)

Čl. 8 ods. 1 písm. d), čl. 8 ods. 2 a 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.).

Čl. 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.).

Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

6)

Čl. 2 až 5 Ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov.

8)

§ 54 a § 142 Zákonníka práce.

9)

§ 420 a nasl. Občianskeho zákonníka.

10)

§ 177 až 219 Zákonníka práce.

11)

§ 373 a nasledujúce Obchodného zákonníka. § 420 a nasledujúce Občianskeho zákonníka.

16)

§ 142 Zákonníka práce.