





NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA –

PRINCÍP, REALIZÁCIA, DOPADY

Autorský kolektív: JUDr. Monika Benedeková

Mgr. Michal Drobný

Mgr. Martina Bartovicová

JUDr. Mária Kasanová

Mgr. Ivana Stolárová

Ing. Mgr. Jozef Krabáč

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera - Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	8
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	9
ZOZNAM PRÍLOH	12
ÚVOD.....	13
1. VÝCHODISKÁ, CIELE A METODIKA ANALÝZY	16
1.1. Základné východiská a ciele analýzy	16
1.2 Metodika analýzy.....	17
1.3 Význam a využitie analýzy	21
1.4 Definovanie základných pojmov	21
2. HIERARCHIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV V SR.....	22
2.1 História kolektívneho vyjednávania	22
2.2 Pojem a význam kolektívnej zmluvy	29
2.3 Podniková kolektívna zmluva	33
2.3.1 Definícia kolektívnej zmluvy.....	33
2.3.2 Podniková kolektívna zmluva.....	34
2.3.3 Funkcia kolektívnej zmluvy	35
2.3.4 Obsah kolektívnej zmluvy	36
2.3.5 Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy.....	39
2.3.6 Záväznosť kolektívnej zmluvy.....	40
2.3.7 Oboznamovanie a uchovávanie kolektívnej zmluvy	41
2.3.8 Postup pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.....	41
2.3.9 Kolektívne spory.....	41
2.3.10 Zmeny kolektívnej zmluvy.....	42
2.3.11 Zásady kolektívneho vyjednávania	42
2.3.12 Problémy v kolektívnom vyjednaní	43
2.3.13 Ukončenie a záver kolektívneho vyjednávania.....	44
2.4 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.....	44
2.4.1. Definícia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa	44
2.4.2 Právna úprava kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.....	45
2.4.3 Vzťah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy	45
2.4.4 Podmienky platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa	46

2.4.5 Štruktúra a obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.....	47
2.4.6 Ukladanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa	48
2.4.7 Proces kolektívneho vyjednávania pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.....	50
3. EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA.....	53
3.1 Vymedzenie pojmu extenzia.....	53
3.2 Význam a účel extenzie	57
3.3 Porovnanie právnych úprav extenzií v SR.....	63
3.3.1 Extenzia účinná do 31. 12. 2013	63
3.3.2 Extenzia účinná od 1. 1. 2014	66
3.3.3 Extenzia účinná od 1. 9. 2017	70
3.4 Medzinárodná komparácia extenzií	74
4. ANALYTICKÁ ČASŤ.....	83
4.1. Analýza štatistických údajov o úrovni pokrytia zamestnancov podnikovými kolektívnymi zmluvami a kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa	83
4.2 Počet podnikov a počet zamestnancov, na ktoré sa vzťahuje kolektívna zmluva	87
4.3 Analýza obsahov kolektívnych zmlúv	90
5. NÁVRHOVÁ ČASŤ	149
5.1 Riziká a nedostatky rozširovania KZVS	149
5.2 Návrhy a opatrenia na zabezpečenie vyššej miery pokrytia KZVS.....	151
5.3 Návrhy na zlepšenie a zefektívnenie vymožitelnosti nárokov z KZ pre zamestnancov.....	154
6. ZÁVERY PROJEKTOVEJ ÚLOHY	156
6.1 Nelegislatívne dôvody nízkej úrovne odvetvového vyjednávania.....	156
6.1.2 Obsah kolektívnych zmlúv	158
6.1.3 Nízka organizovanosť.....	159
6.1.4 Nespolupráca zamestnávateľov	159
6.1.5 Nízka reprezentatívnosť KZVS	160
6.1.6 Nízka podpora členskej základne.....	160
6.2 Legislatívne dôvody nízkej úrovne odvetvového vyjednávania	161
6.2.1 Komplikovanosť a nejednoznačnosť právnej úpravy	161
6.2.2 Podmienky vyhlásenia štrajku	161
6.2.3 Zoznam zamestnávateľov	162
6.2.4 Neaktuálnosť kódov SK NACE.....	163
6.2.5 Neuplatňovanie odvetvového princípu.....	164

6.3 Prípadové štúdie	164
6.4 Skúmané hypotézy	165
6.4.1 Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa majú z hľadiska obsahu a pokrytia sekundárny význam v systéme kolektívnych zmlúv v SR.....	166
6.4.2 Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa spôsobuje zamestnávateľom žiadne alebo iba minimálne ekonomické zaťaženie	166
6.4.3 Zamestnávatelia, na ktorých bola rozšírená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, o tejto skutočnosti nemajú vedomosť.....	167
6.4.4 Vymožitelnosť nárokov z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je nízka tam, kde u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia	167
6.4.5 Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa prispieva k zachovaniu sociálneho zmiernu a podporuje aktivity smerujúce proti sociálnemu dumpingu	168
PRÍLOHY	170
Príloha 1.....	170
Príloha 2.....	182
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	183

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Graf 1: Oznámenia v Zbierke zákonov o uložení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Graf 2: Oznámenia v Zbierke zákonov o uložení dodatkov ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa

Tabuľka 1: Komparácia extenzií z hľadiska procesu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vo vybraných štátoch EÚ (usporiadané v abecednom poradí)

Tabuľka 2: Odvetvia s vyšším ako 75 % podielom zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami z výberového súboru ISPP

Tabuľka 3: Odvetvia s nižším ako 20 % podielom zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami z výberového súboru ISPP

Tabuľka 4: Štruktúra organizácií, na ktoré sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa z titulu reprezentatívnosti

Tabuľka 5: Počet zamestnancov a podnikov, na ktoré sa vzťahuje KZVS

Tabuľka 6: Priemerný ustanovený týždenný pracovný čas

Tabuľka 7: Hodinová tarifná mzda

Tabuľka 8: Tarifný systém

Tabuľka 9: Prehľad počtu podnikov a zamestnancov pokrytých KZVS

Tabuľka 10: Analýza obsahu KZVS

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

APPS – Asociácia priemyslu, poľnohospodárstva a služieb

ASEP – Asociácia strojárskeho a elektrotechnického priemyslu

AVS SR – Asociácia vodárenských spoločností SR

AZCHaFP SR – Asociácia zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

COOP Jednota – Združenie zamestnávateľov COOP Jednota

ČSR – Československá republika

DDS – doplnkové dôchodkové sporenie

DVZ – denný vymeriavací základ

EÚ – Európska únia

ECHOZ – Energeticko-chemický odborový zväz

FO – fyzická osoba

IOZ – Integrovaný odborový zväz

ISPP – informačný systém o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku

KOZ SR – Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky

KZ – kolektívna zmluva

KZVS – kolektívna zmluva vyššieho stupňa

MM – minimálna mzda

MOP – Medzinárodná organizácia práce

MPSVaR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

NR SR – Národná rada Slovenskej republiky

OECD – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

OKEČ – odvetvová klasifikácia ekonomických činností

OZ KOVO – Odborový zväz KOVO

OZ DLV – Odborový zväz drevo, lesy, voda

OZP – Odborový zväz potravinárov

OZ PBGaNP – Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu

OZ POCHR – Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu

OZPPaP – Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva

OZVOS – Odborový zväz výroby, obchodu a služieb

PKZ – podniková kolektívna zmluva

PN – pracovná neschopnosť

SAP – Slovenská asociácia poisťovní

SCS – Slovenský cukrovarnícky spolok

SF – sociálny fond

SK NACE – štatistická klasifikácia ekonomických činností

SR – Slovenská republika

ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky

TT – tarifná trieda

ÚS SR – Ústavný súd Slovenskej republiky

Ust. – ustanovenie

ÚZvCL SR – Únia zamestnávateľov v civilnom letectve SR

VSOZ – Všeobecný slobodný odborový zväz

ZoKV – zákon o kolektívnom vyjednávaní

ZO – základná organizácia

ZAD SR – Zväz autobusovej dopravy SR

ZP – Zákonník práce

ZBH SR – Združenie bytového hospodárstva SR

ZCPP SR – Združenie celulózo-papierenského priemyslu

ZEP SR – Zväz elektrotechnického priemyslu

ZHŤPaG SR – Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR

ZCHaFP – Zväz chemického a farmaceutického priemyslu

ZSP SR – Zväz strojárskoho priemyslu SR

ZOCR SR – Zväz obchodu a cestovného ruchu SR

ZOE SR – Združenie odborárov energetiky SR

ZSD SR – Zväz spracovateľov dreva SR

ZSP SR – Zväz stavebných podnikateľov SR

ZŤP – zdravotne ťažko postihnutá osoba

ZvSP SR – Zväz sklárskeho priemyslu SR

ZZE SR – Zväz zamestnávateľov energetiky SR

ZZ LH S – Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku

ZZ MHD – Zväz zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy

ZZVHS – Združenie zamestnávateľov vodného hospodárstva na Slovensku

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Tabuľka 9: Prehľad počtu podnikov a zamestnancov pokrytých KZVS

Príloha 2: Tabuľka 10: Analýza obsahu KZVS

ÚVOD

Jedným z najdôležitejších nástrojov participácie zamestnancov na riadení podnikov je kolektívne vyjednávanie a jeho výsledok - KZ. V jednotlivých členských štátoch EÚ sa KZ vyjednávajú na viacerých úrovniach - národnej, sektorovej, medzisektorovej aj podnikovej. Vyššie percento pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami existuje práve v krajinách, kde sa vyjednáva prevažne na sektorovej alebo medzisektorovej úrovni. Napríklad v roku 2016 bola miera pokrytia kolektívnymi zmluvami v Dánsku 82 %, v Rakúsku 98 %, v Nemecku 56 %, v Belgicku 96 % v Taliansku 80 %.¹

Viaceré realizované analýzy a štúdie potvrdili, že centralizované vyjednávanie (na sektorovej, odvetvovej alebo medzisektorovej úrovni) a vysoká miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami vedie k vyšším mzdám a lepším pracovným podmienkam a zároveň znižuje mieru rizika chudoby. V členských štátoch OECD bolo v roku 2017 priemerné pokrytie kolektívnymi zmluvami a úrovni 32,4 %, zatiaľ čo v SR dosahuje pokrytie kolektívnymi zmluvami vo všeobecnosti menej ako 25 %. Aj po tridsiatich rokoch fungovania sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na podnikovej aj odvetvovej úrovni v SR stále prevažuje podniková úroveň, ako určujúca a signifikantná úroveň vyjednávania.²

V poslednom desaťročí je možné pozorovať v celej EÚ výrazné snahy o decentralizáciu kolektívneho vyjednávania a jeho sústredenie sa na podnikovú úroveň, čo negatívne ovplyvňuje vyjednávaciu pozíciu odborov. V tejto súvislosti treba konštatovať, že v Slovenskej republike nikdy nezohrávali odvetvové kolektívne zmluvy prioritnú úlohu v systéme kolektívneho vyjednávania, čo viedlo postupne aj k prehlbujúcim sa regionálnym rozdielom aj rozdielom v rámci jednotlivých odvetví. Navyše sa v ostatných rokoch stále častejšie objavujú v obsahu kolektívnych zmlúv tzv. opt-out klauzuly a derogačné klauzuly, ktoré umožňujú zamestnávateľom vyhnúť sa uplatňovaniu niektorých záväzkov z kolektívnej zmluvy alebo ich

¹OECD.Stat – Collective bargaining coverage [cit. 6.2.2020] [online] URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>

² OECD.Stat – Collective bargaining coverage [cit. 6.2.2020] [online] URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>

uplatňovanie oddialíť, čím dochádza k ďalšiemu oslabovaniu kolektívneho vyjednávania a jeho vplyvu na stav pracovného prostredia.

Jedným z najvýznamnejších faktorov ovplyvňujúcich úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami je miera využívania mechanizmu rozširovania (extenzie) záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS). Slovenská republika je úrovňou pokrytia kolektívnymi zmluvami pod priemerom krajín OECD aj EÚ, no paradoxne sa inštitút extenzie záväznosti KZVS v SR využíva v obmedzenej miere. Z 28 existujúcich platných KZVS v súkromnej aj verejnej sfére bolo v roku 2019 vyhlásených za reprezentatívne KZ iba 6, čo predstavuje 21 % zo všetkých platných KZVS. Môžeme skúmať a analyzovať dôvody, pre ktoré je miera využitia extenzie taká nízka. Jedným z dôvodov môže byť nespĺňanie kritérií pre vyhlásenie zmluvy za reprezentatívnu. Tento predpoklad sa však javí ako málo pravdepodobný, keďže reprezentatívnosť na strane zamestnávateľov sa preukazuje len v prípade, ak nastane konkurencia KZVS, t. j. sú uzatvorené dve alebo viaceré kolektívne zmluvy pre ten istý kód štatistickej klasifikácie SK NACE. Nutnou podmienkou extenzie na strane odborov je pôsobenie odborových organizácií u najmenej 30 % zamestnávateľov uvedených v prílohe ku KZVS. Pre odbory by splnenie tejto podmienky nemalo byť náročné, keďže priamo zákon implikuje, že príloha ku KZVS obsahuje zoznam zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu a súčasne u nich pôsobí odborová organizácia.

Ďalším dôvodom nízkej miery uplatňovania mechanizmu extenzií môže byť vysoké primárne pokrytie vyplývajúce priamo z prílohy ku KZVS. Ak príloha obsahuje zoznam všetkých, alebo veľkého počtu zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu, a ak zamestnávateľský zväz má vysokú reprezentatívnosť, môže KZ dosiahnuť vysokú mieru pokrytia v daných odvetviach alebo častiach odvetví aj bez extenzie za predpokladu, že je daná vôľa zmluvných strán, aby bol kolektívnou zmluvnou viazaný čo najväčší počet zamestnávateľských subjektov. Existencia dohody sociálnych partnerov o nerozširovaní alebo nezáujem rozšíriť pokrytie aj na ďalšie subjekty, môže byť ďalším dôvodom, pre ktorý sa nerozširujú účinky uzatvorených KZVS. V niektorých prípadoch je takáto dohoda o neuplatnení požiadavky na vyhlásenie KZVS za reprezentatívnu priamo podmienkou pre uzatvorenie KZVS.

Na rozširovanie záväznosti KZVS existujú v zásade dva hlavné názorové prúdy. Prvý prúd preferuje princíp zmluvnej slobody, a teda rozširovanie záväznosti KZ so súhlasom zamestnávateľov, na základe návrhu oboch zmluvných strán. Druhý prúd prioritizuje udržiavanie sociálneho zmiernu a garantovanie rovnakých štandardov v pracovnoprávných vzťahoch (tzv. sociálny anti-dumping), a teda presadzuje rozširovanie záväznosti KZ bez súhlasu jednej zo zmluvných strán na základe jednostranného návrhu. Inštitút extenzie má potenciál zvýšiť mieru pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, prispieť k zvýšeniu ich pracovnoprávných nárokov, k zlepšeniu pracovných podmienok a k vytváraniu zdravého konkurenčného prostredia. Aj z tohto dôvodu by v podmienkach SR mal mať inštitút extenzie oveľa širšie uplatnenie.

V rámci analytického výstupu sme si stanovili niekoľko hypotéz, ktorých pravdivosť sa budeme snažiť dokázať alebo vyvrátiť na základe zvolených metodologických postupov.

Skúmané hypotézy

- 1. KZVS majú z hľadiska obsahu a pokrytia sekundárny význam v systéme kolektívnych zmlúv v SR.**
- 2. Obsah KZVS garantuje minimum nárokov zamestnancov nad rámec daný zákonom.**
- 3. Miera pokrytia KZVS je nižšia ako miera pokrytia PKZ.**
- 4. Extenzia KZVS nespôsobuje zamestnávateľom finančné ani existenčné problémy.**
- 5. Zamestnávateľa, na ktorých bola rozšírená KZVS, o tejto skutočnosti nemajú vedomosť.**
- 6. Vymožitelnosť nárokov z KZVS je nízka tam, kde u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.**

1. VÝCHODISKÁ, CIELE A METODIKA ANALÝZY

1.1. Základné východiská a ciele analýzy

Odvetvové kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike dlhodobo nehrá v systéme kolektívneho vyjednávania rozhodujúcu úlohu. Právna úprava obsiahnutá najmä v ZoKV zakotvuje viaceré limity, ktoré vedú v praxi k tomu, že vyjednávanie KZVS je z hľadiska pokrytia, obsahu ako i efektívneho uplatňovania nárokov z nich vyplývajúcich, marginalizované a prioritu majú podnikové kolektívne zmluvy, dôsledkom čoho sú, okrem iného, aj prehlbujúce sa regionálne rozdiely. Jedným z nástrojov, ktoré by mohli napomôcť k eliminácii regionálnych rozdielov a vytvoreniu spravodlivých podmienok konkurencieschopnosti s priamym efektom na rast životnej úrovne občanov SR, sú práve KZVS a ich vyššia miera pokrytia, ktorú je možné zabezpečiť aj rozširovaním (extenziou) KZ.

Cieľom projektovej úlohy bude najmä analýza súčasného stavu extenzií, miery pokrytia, pozitívnych i negatívnych dopadov na zamestnávateľov i zamestnancov, identifikácia právnych i faktických rizík, nedostatkov právnej úpravy, či aplikácie práva a návrh odporúčaní na možné riešenia identifikovaných problémov. V rámci politik EÚ je v súčasnosti intenzívne zdôrazňovaná úloha sociálneho dialógu pri hľadaní riešení nastolených spoločenských výziev, s akcentom na úlohu kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni s čo možno najväčším dosahom na rôzne kategórie zamestnancov. Najmä v krajinách západnej Európy tradične zohrávajú KZVS primárnu úlohu pri úprave pracovných podmienok zamestnancov s plošným pokrytím, ktoré dosahuje stále vysokú úroveň.

Cieľom projektu bude komplexný analytický výstup zameraný na:

- a) právnú úpravu extenzie KZVS - účel, historický exkurz, medzinárodná komparácia
- b) mieru pokrytia zamestnávateľov a zamestnancov – analytický výstup
- c) efektívnosť vymožitelnosti nárokov z KZVS
- d) analýzy ekonomických, príp. iných dopadov KZVS na zamestnávateľov z hľadiska ich obsahu
- e) interpretáciu analytických dát

- f) definovanie hlavných prekážok a rizík extenzií KZVS
- g) návrh legislatívnych aj nelegislatívnych odporúčaní s cieľom zvýšiť mieru pokrytia KZ
- h) návrh opatrení na zvýšenie efektívnosti aplikácie a vymožitelnosti KZ

1.2 Metodika analýzy

Táto metodika upravuje základné metódy skúmania a časový plán pri spracovávaní jednotlivých úloh v rámci projektu a jej cieľom je zabezpečenie jednotného postupu pri spracovaní jednotlivých úloh tak, aby výstupy čiastkových úloh, ako aj cieľový výstup projektu, boli jasné, verifikovateľné a plnili zámer projektu. Metodika je určená len pre internú potrebu a sleduje len ciele stanovené v projekte.

Metodika analýzy definuje základné metódy práce, pravidlá pri spracovávaní čiastkových úloh a pracovné postupy. Jej cieľom je zjednotiť procesné postupy a metódy pri spracovaní jednotlivých zadaní tak, aby sa zjednodušila a zefektívnila práca členov tímu, jasne a presne definovali jednotlivé kroky pri tvorbe výstupov, procesné postupy pri spracovaní úloh s prihliadnutím na sledovaný cieľ projektu a zároveň, aby sa zjednodušil a sprehľadnil kontrolný a plánovací proces. Jednotlivé čiastkové úlohy budú realizované podľa časového plánu schváleného expertným tímom. Spolupráca medzi členmi expertného tímu môže prebiehať aj formou konzultácií medzi pracovnými stretnutiami expertného tímu. Čiastkové výstupy z jednotlivých úloh budú prezentované na pracovných stretnutiach tak, aby bola garantovaná kontinuita a nadväznosť čiastkových výstupov z hľadiska sledovaného cieľa.

Základnými metódami práce budú logické metódy, a to najmä³:

³ PRUŽINSKÝ, M. - MIHALČOVÁ, B. - JELENOVÁ, I. (2011).- Veda, výskum, vedecké metódy a ich aplikácia (online), Conference : Systémové prístupy `11. : Systémové myšlení jako změna paradigmatu, At Praha, Czech Republic, s. 91 [online] URL: <https://www.researchgate.net/publication/315646627_Veda_vyskum_vedecke_metody_a_ich_aplikacia>

Literárna rešerš – vytvorenie rešeršovaného odkazu na základne bibliografického prieskumu, ktorý obsahuje teoretickú základňu pre právnu analýzu skúmaných parametrov v súlade so sledovanými cieľmi.

Indukcia – odvodzovanie všeobecných súdov a záverov predstavuje druh usudzovania, v ktorom sa z viacerých jedinečných či čiastočných súdov odvodzujú všeobecné súdy a závery. Vo výskume predstavuje postup od špecifických zistení o jednotlivých javoch k ich všeobecnej charakteristike.

Dedukcia – znamená úsudok, pri ktorom odvodzujeme zo všeobecného tvrdenia viac špecifické. V tradičnom výskume je deduktívny princíp, formulovanie hypotéz na základe doterajšieho poznania.

Analýza - rozbor – teoretický rozklad skúmaného predmetu na menšie celky.

Syntéza – zjednotenie analyzovaných častí skúmaného problému do jedného celku vo vzájomných súvislostiach.

Pozorovanie - experiment – dotazník, prípadne štruktúrovaný rozhovor – systematické a plánované sledovanie určitých vopred určených parametrov alebo kritérií, ktoré sú dané cieľmi projektu. Najdôležitejšou časťou pozorovania je vymedzenie parametrov, ktoré sa sledujú a hodnotia. Najdôležitejšou časťou pozorovania je experiment, cieľom ktorého je potvrdenie alebo vyvrátenie vyslovenej hypotézy. Samotný experiment prebieha za riadených alebo kontrolovaných podmienok

Analógia – vychádza z pozorovania, pričom ide o hľadanie podobných znakov u rôznych predmetov alebo javov.

Interpretácia – popis, objasnenie, vysvetlenie záverov získaných analýzou, pozorovaním alebo experimentom.

Komparácia – porovnanie – sa používa na vyhodnotenie rovnakých, alebo rôznych kvantitatívnych alebo kvalitatívnych vlastností skúmaných predmetov alebo javov.

Najdôležitejšou časťou projektu bude právna analýza príslušnej legislatívy a jej posúdenie z rôznych relevantných aspektov, ako aj posúdenie ďalšej doplnkovej dokumentácie

a podkladov, napr. súdnych rozhodnutí, stanovísk, výkladov, publikácií, monografií. Súčasťou analytických výstupov budú aj ekonomické analýzy štatistických údajov týkajúce sa extenzie KZVS a interpretácia analytických dát a výstupov.

Analýza právnej úpravy rozširovania a medzinárodná komparácia extenzií

V rámci analýzy právnej úpravy extenzií budeme skúmať aj odlišnosti právneho poriadku SR od právnych úprav v niektorých krajinách EÚ, najmä s dôrazom na lepšiu implementáciu dohodnutých záväzkov z KZVS v praxi.

Analýza obsahu KZVS

Predpokladom pre kvantifikáciu dopadov extenzií bude analýza obsahu KZVS. Rozhodujúcim pri tejto analýze bude určenie sledovaných parametrov – nárokov vyplývajúcich z KZVS. Vzhľadom na rôznorodosť obsahu KZ budeme sledovať mzdové otázky, a to výšku miezd, mzdové zvýhodnenia, pracovný čas a jeho úpravu, existenciu časového konta, výšku odstupného a odchodného, výmeru dovolenky a ďalšieho pracovného voľna, doplnkové dôchodkové poistenie a tvorbu sociálneho fondu.

Analýzou jednotlivých právnych nárokov sa budeme snažiť preukázať irelevantnosť argumentov o negatívnych dôsledkoch extenzií na ekonomickú výkonnosť zamestnávateľov.

Analýza pokrytia KZ

V rámci analytického výstupu sa budú analyzovať aj dostupné dáta o miere pokrytia KZ.

Analýza sa zameria na dáta:

- a) na podnikovej úrovni – v podnikoch nad 20 zamestnancov
 - z hľadiska celej SR
 - z hľadiska jednotlivých odvetví
- b) na odvetvovej úrovni – v odvetviach, kde sa rozširujú KZVS, budeme analyzovať mieru pokrytia pred rozšírením a po ňom

Mierou pokrytia pred rozšírením KZVS označujeme pomer medzi celkovým počtom podnikov nad 20 zamestnancov v odvetví definovanom kódom SK NACE na úrovni odvetvia a počtom podnikov s rovnakým kódom SK NACE, pre ktoré sa KZVS uzatvorila.

Mierou pokrytia po rozšírení KZVS označujeme pomer medzi celkovým počtom podnikov nad 20 zamestnancov v odvetví definovanom kódom SK NACE na úrovni odvetvia a súčtom počtu podnikov, na ktoré sa záväznosť KZVS rozšírila a počtu podnikov, na ktoré pôsobila priamo na základe zoznamu, ktorý tvorí prílohu ku KZVS.

Dotazníkový prieskum

Vyhodnotenie dopadov extenzie, a to tak právnych ako aj ekonomických, nie je možné bez relevantných dát, ktoré v štatistickom zisťovaní absentujú. Pôvodne sme ich získanie predpokladali prostredníctvom dotazníkového zisťovania, cieľom ktorého by bolo získanie údajov o informovanosti zamestnávateľa, ako i jeho zamestnancov, o rozšírení účinkov KZVS, o obsahu rozšírenej KZ a konkrétnych vplyvoch rešpektovania nárokov a povinností vyplývajúcich z rozšírenej KZVS.

Predpokladom pre monitorovanie dopadov rozširovania KZVS je definovanie správnych parametrov dotazníka najmä:

- a) Definovanie odvetví hospodárstva, v ktorých boli rozšírené KZVS.
- b) Vytvorenie relevantnej vzorky zamestnávateľov zo sledovaných odvetví hospodárstva.
- c) Realizácia dotazníkového prieskumu.
- d) Určenie relevantných ukazovateľov, ktoré budú predmetom porovnávania.
- e) Porovnanie relevantných nárokov platných u zamestnávateľa pred rozšírením KZ a po ňom.
- f) Kvantifikácia dopadov extenzie KZ na zamestnávateľa a zamestnancov.
- g) Vyhodnotenie vplyvu extenzie na zamestnávateľov a zamestnancov.

Vzhľadom na krátkosť času určeného na realizáciu analytického výstupu a nemožnosť garantovať vysokú mieru návratnosti dotazníkov od zamestnávateľov, v dôsledku čoho, by ich vypovedacia hodnota nebola relevantná, sme od realizácie dotazníka ustúpili, nakoľko by

nebolo možné ukončiť projekt v stanovenom termíne. Údaje o celkovom pokrytí KZV sa získali z dostupných štatistických zdrojov a iných zdrojov.

1.3 Význam a využitie analýzy

Projekt „Extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – princíp, realizácia, dopady.“ je zameraný na analýzu súčasnej právnej úpravy rozširovania KZV v SR, spôsob jej realizácie a uplatňovania v praxi, analýzu právnych i ekonomických dopadov na dotknuté subjekty, identifikáciu možných problémov pri rozširovaní, ako aj pri samotnej realizácii záväzkov vyplývajúcich z KZV, s cieľom navrhnúť odporúčania na riešenie identifikovaných problémov v záujme posilnenia významu odvetvového kolektívneho vyjednávania a zvýšenia miery pokrytia KZV. Analytický výstup tohto projektu bude určený nielen pre zástupcov zamestnancov, zástupcov zamestnávateľov, ale aj pre odbornú verejnosť a kompetentné štátne orgány.

1.4 Definovanie základných pojmov

Kolektívna zmluva

Podniková kolektívna zmluva sa uzatvára medzi jedným zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami a upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a všetkými zamestnancami, resp. ich dojednáva **výhodnejšie** pre zamestnanca ako ustanovuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára **pre väčší počet zamestnávateľov**; medzi organizáciou zamestnávateľov - združením (jedným alebo viacerými) a odborovým zväzom (jedným alebo viacerými). KZV sa **dojednávajú pre jednotlivé hospodárske odvetvia alebo časti odvetví** v celoštátnom alebo regionálnom meradle.

Extenzia (rozširovanie) záväznosti KZV

Extenzia záväznosti KZVS znamená rozšírenie záväznosti a právnych účinkov KZVS aj na zamestnávateľov, ktorí neboli zmluvnou stranou KZVS na základe vyhlásenia KZVS za reprezentatívnu.

Oznámenie o reprezentatívnej KZVS

Oznámenie o reprezentatívnej KZVS zasielajú MPSVaR SR **spoločne** obidve zmluvné strany, ktoré podpísali KZVS alebo jedna zo zmluvných strán KZVS samostatne podľa § 9a ods. 1 ZoKV.

Ak je v príslušnom odvetví uzatvorených viac KZVS, **reprezentatívna KZVS môže byť v príslušnom odvetví len jedna**, ktorá spĺňa podmienky ustanovené v § 7 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Odvetvie a časť odvetvia

Odvetvie je definované **podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie dvojmiestnym kódom SK NACE, alebo na úrovni skupiny trojmiestnym kódom SK NACE. Štatistická klasifikácia ekonomických činností je vydaná** Nariadením 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 Text s významom pre EHP ⁴

2. HIERARCHIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV V SR

2.1 História kolektívneho vyjednávanía⁵

Hoci možno konštatovať, že vznik odborov má svoje korene už 13. storočí v období stredovekého tovarišstva, kedy vznikali tzv. podporné spolky tovarišov, inak povedané „banské bratstvo“, ktoré fungovalo na princípe solidarity a neskôr na princípe vzájomnej

⁴ Táto klasifikácia je vydaná vyhláškou Štatistického úradu SR č. 306/2007 Z. z. a je uvedená v prílohe vyhlášky

⁵ ZACHAR, D. 2011. Rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. In: Národný projekt centrum sociálneho dialógu, Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR 30.10.2011 [cit. 7.11.2019] s.7 a nasl. [online] URL: <http://www.ineko.sk/file_download/644>

pomoci (napr. otvorená vzbura baníkov v roku 1525 proti neudržateľným sociálnym pomerom v meste), reálne odbory vznikajú až v 19. storočí.

Ohliadnuc sa do histórie, prvé KZ, ako výsledok kolektívneho vyjednávania, vznikali na konci 19. storočia a na začiatku 20. storočia, teda v období industrializácie spoločnosti. Kolektívne vyjednávania sa uskutočňovali prostredníctvom robotníckych hnutí či odborov, ktoré začali vznikať v druhej polovici 19. storočia. Hlavným dôvodom vzniku odborov v tomto období bol fakt, že spolu so vznikom a rozvojom priemyslu v tom čase vznikala aj trieda robotníkov, ktorých pracovné a sociálne podmienky neboli zakotvené v žiadnych právnych predpisoch. Táto situácia produkovala nespravodlivosť, ťažkosti a biedu pre veľké množstvo ľudí, pričom v tom čase bola práca považovaná za tovar. Vzhľadom k vtedajšej situácii odbory vznikali ako ochrancovia práv a sociálnych podmienok zamestnancov, pretože sama história ukázala, že všetky výhody pre pracujúcich boli dosiahnuté iba kolektívnym spôsobom. Sám jednotlivec by iba veľmi ťažko uspel v zápase o sociálne, zamestnanecké a občianske práva. Na prelome rokov 1848 - 1849 sa konalo prvé živelné vystúpenie robotníkov v banskom, hutníckom a kovospracujúcom priemysle. Robotnícke hnutia a spolky boli v tom čase pod neustálym dozorom policajných a administratívnych orgánov. V roku 1850 bolo napr. košickým tovarišom zakázané založenie podporného a vzdelávacieho spolku. Treba zdôrazniť, že v tom čase bol 12 až 16 hodinový pracovný čas a pracovalo sa aj v nedeľu. Medzi prvé spolky, ktoré boli založené, patria napr. v roku 1869 vzniknutý Robotnícky vzdelávací spolok NAPRED v Bratislave a v roku 1872 vzniknuté odborové spolky s vlastnou nemocenskou pokladňou. Výsledkom pôsobenia a vplyvu týchto, ako aj ďalších spolkov boli štrajkové boje robotníkov, ktoré boli zamerané na zvýšenie miezd a zlepšenie sociálneho postavenia. Začali sa organizovať i početné štrajky v štátnych podnikoch. Snahy o úpravu pracovných podmienok sa začínajú objavovať najskôr v rozvinutých odvetviach a tam, kde boli zároveň i vzdelanejší zamestnanci. Prvá KZ (Tarifvertrag, označovaná aj ako tarifná zmluva) bola v Uhorsku uzavretá v roku 1848 a to v oblasti polygrafického priemyslu. Najlepšie organizovanou zamestnaneckou skupinou v monarchii boli kníhtlačiarci, ktorým sa KZ z roku 1870 podarilo zaviesť pojem minimálna mzda. V roku 1905 boli vyjednávané KZ pre veľké kovospracujúce podniky robotníckymi organizáciami, v ktorých už boli stanovené minimálne mzdy, určená pracovná doba na 9 hodín

– oproti zákonom daným 11 hodinám, boli tiež zakotvené dohodnuté príplatky za prácu nadčas a podobne. Avšak až po prvej svetovej vojne bola v Európe prijatá zákonná úprava záväznosti KZ – napríklad v Rakúsku či Nemecku. V medzivojnovom Česko-Slovensku do roku 1937 platila len čiastková úprava kolektívneho vyjednávania. Neskôr bolo vydané vládne nariadenie o záväznosti hromadných pracovných zmlúv, ktoré by sa v dnešnom poňatí dali nazvať kolektívnymi zmluvami. Obsahom tohto nariadenia bolo i zakotvenie pojmu a obsahu hromadnej pracovnej zmluvy a určenie subjektov oprávnených na jej uzavretie. Tu je možné hľadať i počiatky inštitútu rozširovania záväznosti KZ na našom území. Na území Československa sa KZ stali úplne právne záväznými. Na začiatku boli uplatňované na základe princípu subsidiarity, teda dojednané pracovné a mzdové podmienky platili len vtedy, ak v individuálnych pracovných zmluvách nebolo dohodnuté niečo iné. Následne sa stali KZ všeobecne záväznými, to znamená, že v prípade, že v individuálnej pracovnej zmluve boli dohodnuté horšie podmienky, tie sa stávali neplatnými a uplatňovala sa priaznivejšia úprava, ktorá bola obsiahnutá v KZ.

V medzivojnovéj ČSR sa v určitej dobe uplatňovala právna úprava, ktorá za stanovených podmienok umožňovala, aby bola KZ vyhlásená pre určitú odvetvovú oblasť za záväznú aj pre nečlenov odborových organizácií a zamestnávateľských združení, ktoré KZ uzatvorili. KZ tak získala charakter všeobecne záväzného prameňa práva. Počas obdobia druhej svetovej vojny sa KZ nevyjednávali. Po druhej svetovej vojne sa KZ začali uzatvárať od roku 1951 v rámci závodov. Mali však len formálny charakter a slúžili len ako akýsi programový dokument hospodárskeho vedenia a odborov.

Až po zmene režimu po roku 1989 prišlo k navráteniu sa k pôvodným účelom sociálneho partnerstva a kolektívneho vyjednávania. V roku 1990 bol podpísaný dokument, na základe ktorého sa vytvoril tripartitný orgán – Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR. Jej zloženie bolo paritné a boli v nej zastúpení rovnakým počtom vláda, odbory i zamestnávatelia. Pre vládu a parlament mali jej závery však len odporúčajúci charakter.

Pred rokom 1999 sociálni partneri rokovali na základe „džentlmenských dohôd“, bez existencie právneho predpisu upravujúceho tripartitný sociálny dialóg. Sociálny dialóg bol

zabezpečovaný každoročným dobrovoľným uzatváraním generálnej dohody. Generálna dohoda však nemala normatívny účinok a z tohto dôvodu jej právna vymáhateľnosť a plnenie zo strany povinných subjektov boli založené na princípe dobrovoľnosti. Rovnako nedisponovala ani všeobecnou právnou záväznosťou. Záväzky z generálnych dohôd neboli právne vynútiteľné a na rozdiel od platných KZ nezakladali individuálne právne nároky s možnosťou ich súdneho vykonania. Aj napriek absencii normatívneho účinku a všeobecnej právnej záväznosti generálnych dohôd záväzky, ktoré boli v nich dohodnuté sa neskôr premietli do právne záväznej podoby. Realizovalo sa to buď vo forme všeobecne záväzných právnych predpisov alebo ako záväzkov premietnutých do príslušnej KZVS, prípadne do podnikovej KZ.

V 90-tych rokoch bol formálny sociálny dialóg na určitý čas (od júna 1997 do decembra 1998) prerušený, čo narušilo celé kolektívne vyjednávanie a už uzatvorené KZ. K Rade hospodárskej a sociálnej dohody SR bol vtedajšou vládou vytvorený paralelný tripartitný orgán Sociálna ekonomická rada, ktorej existencia však netrvala dlho. V roku 1999 bol NR SR schválený zákon č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve. Týmto zákonom boli upravené a spresnené existujúce tripartitné vzťahy, spresnil sa okruh prerokovávaných oblastí. S uzatváraním generálnych dohôd tento zákon však už nepočítal.⁶

V rokoch 1990-1991 boli prijaté dva základné právne predpisy, ktorými boli zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a príslušná novela ZP. ZP v znení účinnom do 31. 1. 1991 ako aj Nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách obsahovali obligatórnu povinnosť uzatvárania KZ. Táto však bola v súčasnom znení ZoKV nahradená princípom zmluvnej voľnosti a možnosťou uzatvoriť KZ. Zamestnávateľ ani odborová organizácia tak nemali v súčasnosti žiadnu povinnosť KZ uzatvoriť. V roku 2004 bol poslancami NR SR schválený zákon č. 585/2004 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy, ktorým sa k 1. decembru 2004 zrušil zákon č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve a namiesto Rady

⁶ TKÁČ, V. 2004. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. Košice : Eduard Szattler, Press Print, 2004, s.34 a nasl. ISBN 80-89084-13-3

hospodárskej a sociálnej dohody SR sa ustanovila Rada hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva SR ako stály poradný orgán vlády v oblasti sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni. Dôsledkom tejto zmeny bol fakt, že dialóg medzi sociálnymi partnermi začal prebiehať voľnejšie a bol založený na báze dobrovoľnosti, teda už nebol viazaný na zákonné ustanovenia a prístup k nemu získali viaceré odborové a zamestnávateľské zväzy.

Zákon č. 585/2004 z roku 2004 zasiahol aj do procesu kolektívneho vyjednávania a to takým spôsobom, že sa ňou upravilo, že rozšírenie záväznosti KZVS na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, je platné len vtedy, keď tento zamestnávateľ s rozšírením súhlasí. Táto právna úprava v praxi znamenala, že rozširovanie (extenzia) KZVS prakticky neexistovala. Ďalšia veľká novela, ktorá riešila aj proces kolektívneho vyjednávania, bola novela ZP č. 210/2003 Z. z. z roku 2003, ktorej hlavným cieľom bolo, okrem iného, aj rozšírenie možnosti kolektívne vyjednávať. Zamestnanci sa zúčastňovali prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok: spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou. Touto novelou sa umožnila aj koexistencia zamestnaneckých rád a odborových organizácií u jedného zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa pôsobili popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrilo odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, na kontrolu plnenia záväzkov z KZ a právo na informácie. Zamestnaneckej rade patrilo právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť. Na kolektívne vyjednávanie mali zamestnanci právo len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

V roku 2007 bol s účinnosťou od 01.04.2007 schválený zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni - zákon o tripartite. Týmto predpisom bol obnovený formalizovaný sociálny dialóg a vznikla Hospodárska a sociálna rada SR ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. Týmto novým zákonom o tripartite sa novelizoval i ZoKV a spolu so samostatnou novelou tohto zákona sa s účinnosťou od 01.09.2007 umožnilo na základe návrhu jednej zo zmluvných strán KZVS rozšírenie záväznosti tejto KZVS aj na ďalšieho zamestnávateľa s prevažujúcou činnosťou

v odvetví, ktorý nie je členom zmluvnej strany, zmluvu teda nepodpísal a nemusel s ňou ani súhlasiť.

ZoKV sa novelizoval i v roku 2009, kedy bol schválený zákon č. 564/2009 Z. z. ktorý stanovil, že záväznosť KZVS sa rozširovala na celé odvetvie, teda na všetkých zamestnávateľov príslušného odvetvia, čím sa do procesu extenzií zaviedol princíp *erga omnes*.

Výrazným zásahom do procesu rozširovania záväznosti KZVS bol rok 2010, v ktorom bola schválená novela ZoKV, v ktorej sa zakotvilo, že MPSVaR SR môže rozšíriť na základe spoločného písomného návrhu oboch zmluvných strán KZVS záväznosť tejto zmluvy len na takého zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje záväznosť inej KZVS, a len ak zamestnávateľ s rozšírením záväznosti KZVS súhlasí. Novela teda priniesla liberalizačné ustanovenia v oblasti extenzie KZVS, ktoré vo výsledku znamenalo, že sa proces extenzií prakticky zastavil.

Dňa 01. 01. 2014 nadobudla účinnosť ďalšia novela ZoKV, ktorá sa v prevažnej miere týkala práve rozširovania KZVS na zamestnávateľov v príslušnom odvetví, a to bez ich súhlasu. Novela ustanovila, že rozširovanie záväznosti KZ sa nebude vzťahovať na:

- a) Zamestnávateľa, pre ktorého je záväzná iná KZVS,
- b) zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov,
- c) zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím,
- d) zamestnávateľa, ktorý je v úpadku, v likvidácii, u ktorého bol zavedený ozdravný režim alebo nútená správa, alebo ktorého postihla mimoriadna udalosť,
- e) zamestnávateľa, ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov ku dňu účinnosti rozšírenia záväznosti.

Najpodstatnejšou zmenou v rámci tejto novely bolo obnovenie rozširovania záväznosti KZVS aj bez súhlasu jednej zo zmluvných strán. Podľa tejto novely o rozšírení KZVS na ostatných zamestnávateľov z daného odvetvia alebo časti odvetvia rozhoduje MPSVaR SR na základe spoločného písomného návrhu zmluvných strán KZVS alebo na písomný návrh jednej z nich. MPSVaR SR záväznosť KZVS rozširuje všeobecne záväzným právnym predpisom.

V marci 2016 ÚS SR rozhodol, že novela ZoKV z roku 2013 týkajúca sa záväznosti KZVS je protiústavná, čo v praxi znamenalo zastavenie rozširovania záväznosti KZVS. V nadväznosti na nález ÚS SR bola pripravená novela ZoKV, schválená NR SR dňa 20. 06. 2017, ktorá opätovne umožňuje rozširovanie záväznosti KZVS, ale súčasne sa ňou menia aj podmienky, za ktorých bude k rozširovaniu záväznosti prichádzať, vrátane tvorby zoznamu zamestnávateľov, ako prílohy KZVS. Najvýznamnejšou zmenou je, že v zmysle novej právnej úpravy o rozšírení už nerozhoduje minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ale ide v istom zmysle o automatický proces, v ktorom sa posudzuje, či predložená KZVS je reprezentatívnou KZ pre dané odvetvie alebo časť odvetvia.

Nadálej zostáva pôsobiť tripartitná komisia pre rozširovanie, ktorá je zložená zo zástupcov MPSVaR SR, zamestnávateľov a odborov a ktorá bude skúmať, či KZ, ktorá bola predložená na rozšírenie, je reprezentatívnou KZ. Novela teda zavádza pojem „reprezentatívna kolektívna zmluva“ – je ňou KZVS uzatvorená medzi:

a) organizáciou zamestnávateľov, v ktorej sú 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 KZVS 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 KZVS, 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 KZVS uzatvorená, a

b) vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie,

- v ktorej združené odborové organizácie pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV a v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa § 9a ods. 1 ZoKV, boli

zmluvnou stranou PKZ, alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa § 11 ods. 2 ZoKV s cieľom jej uzatvorenia; alebo

- ak bolo doručené spoločné oznámenie zmluvných strán KZVS podľa § 9a ods. 1 ZoKV.

Ak tripartitná komisia dospeje k záveru, že návrh na rozšírenie obsahuje zákonom požadované náležitosti a že predložená KZVS je reprezentatívna, požiada o zverejnenie oznámenia o uzatvorení KZVS v Zbierke zákonov SR. KZVS v zmysle novej právnej úpravy je záväzná pre zmluvné strany, pre zamestnávateľov, za ktorých bola KZ uzatvorená, ak u nich pôsobí odborová organizácia, ako aj pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZ uzatvorila, ak majú rovnaký štatistický kód odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktorý je daná KZ uzatvorená.

Novinkou zavedenou novou právnou úpravou je „preskúmateľnosť oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS súdom“. Ktorýkoľvek zamestnávateľ, na ktorého sa má KZVS vzťahovať, zmluvná strana KZ alebo zamestnanec, môžu podať žalobu proti MPSVaR SR, ak tripartitná komisia oznámila, že KZVS nie je reprezentatívna. Žalobu je potrebné podať v lehote 15 dní odo dňa oznámenia v Zbierke zákonov SR. Súd je povinný o tejto žalobe rozhodnúť do 30 dní od jej doručenia. Súd svojím rozhodnutím môže dospieť k záveru, že KZVS je reprezentatívna, alebo naopak, že reprezentatívna nie je. Žalobou podanou na súd môže zamestnávateľ namietat iba to, že KZVS *nie je reprezentatívna*. Žiadny iný dôvod, pre ktorý nechce byť touto KZVS viazaný, žalobou namietat nemôže.

2.2 Pojem a význam kolektívnej zmluvy

V dejinách KZ sa v SR i v zahraničí evidujú ich rôzne druhy, napríklad: zväzové KZ, tarifné KZ, KZ o platoch alebo o mzdách, o doplnkovom dôchodkovom pripoistení, o odborových dôverníkoch a podobne. Prax poukazuje na širokú rozmanitosť KZ v závislosti od krajiny, od konkrétneho podniku alebo zariadenia, celého odvetvia alebo odboru činnosti.

Základná premisa pre vymedzenie pojmu KZ je založená na skutočnosti, že právny poriadok SR neobsahuje legálnu definíciu pojmu „kolektívna zmluva“, a to ani v rozsahu identifikácie kritérií, podľa ktorých by mohla byť KZ v praxi identifikovaná.⁷

Samotnú definíciu pojmu kolektívna zmluva, by sme však márne hľadali tak v primárnom ako aj v sekundárnom práve EÚ. Z pohľadu medzinárodných dokumentov, najmä Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91/1951 o kolektívnych zmluvách, možno za KZ považovať: **„každú písomnú dohodu, týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, uzavretú na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, či viacerými skupinami zamestnávateľov a na strane druhej, jednou alebo viacerými organizáciami, zastupujúcimi pracovníkov, alebo pokiaľ takéto organizácie nie sú, tak so zástupcami pracujúcich, ktorí boli týmito pracujúcimi riadne zvolení a splnomocnení v súlade s národnými zákonmi.“**⁸ Toto Odporúčanie MOP nadväzuje na Dohovor MOP č. 98/1949 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, do ktorého SR vstúpila sukcesiou dňa 1. 1. 1993 a ktorý obsahuje požiadavku na štátnu podporu – prijatie príslušného právneho predpisu zakotvujúceho kolektívne vyjednávanie, prípadne i financovanie procesu kolektívneho vyjednávania, na Dohovor č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovor č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania, ktorý SR ratifikovala dňa 24. 8. 2009 (platnosť od 17. 9. 2010). Základná premisa pre vymedzenie pojmu KZ je založená na skutočnosti, že právny poriadok SR neobsahuje legálnu definíciu pojmu KZ, a to ani v rozsahu vymedzenia kritérií, podľa ktorých by mohla byť KZ v praxi identifikovaná.⁹

ZoKV ju v § 2 ods.1 definuje z hľadiska jej obsahu, keď ustanovuje, že: **“kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.“**¹⁰ Rovnako tak z § 231 ods.1 ZP v nadväznosti na § 119 ods. 3 ZP môžeme posúdiť len jej obsah. Pracovnoprávna teória¹¹ ustanovuje, že „kolektívna

⁷ OLŠOVSKÁ, A. 2014. Kolektívne pracovné právo. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. s. 139 ISBN 978-80-89149-37-7

⁸ ŠVEC, M. 2016. Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebort, s.12, ISBN 978-80-89149-51-3

⁹ ŠVEC, M. 2016. Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebort, s.12, ISBN 978-80-89149-51-3

¹⁰ § 2 zákona č. 2/1991 Zb. zákon o kolektívnom vyjednávaní

¹¹ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : Sprint 2 [4.vydanie] 2018 s. 530 ISBN 978-80-89710-39-3

zmluva je dvojstranným písomným právnym úkonom, ktorý predpokladá zhodný a súhlasný prejav vôle účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a ktorý zakladá nové práva i povinnosti týchto účastníkov“.

Kolektívna zmluva: „**Je výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. ich organizáciami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.**“¹²

KZ ako výsledok kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami, upravujúcu individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. ich organizáciami ako aj práva a povinnosti zmluvných strán, môžeme chápať ako právny úkon *sui generis*, v ktorom sa môžu prelínať súkromnoprávne a verejnoprávne prvky.

Súkromnoprávny charakter KZ sa prejavuje najmä vo výbere zmluvného partnera či obsahu uzatváranej KZ. Na druhej strane verejnoprávny charakter KZ sa prejavuje v tom, že KZ má charakter normatívneho právneho aktu, keď predstavuje prameň práva vo svojej normatívnej časti a zaväzuje aj tie subjekty, ktoré pri jej uzatváraní neboli zastúpené a aj tie subjekty, ktoré s jej obsahom možno nesúhlasia, prípadne nesúhlasili. Zmiešanie súkromnoprávneho a verejnoprávneho charakteru KZ sa prejavuje v tom, že KZ vystupuje ako spoločne prijatý súbor noriem medzi sociálnymi partnermi.

V praxi teda KZ predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov. Ako už bolo vyššie spomenuté, obligatórna povinnosť uzatvárania KZ, zakotvená v ZP účinnom do 31. 1. 1991 ako aj v Nariadení vlády Československej socialistickej republiky č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách, bola v zmysle súčasného znenia ZoKV nahradená možnosťou KZ uzatvoriť, a teda princípom zmluvnej voľnosti.

Pokiaľ ide o obsah KZ, ten sa odvíja predovšetkým od typu KZ. ZoKV v §2 ods.3 zakotvuje **dva druhy kolektívnych zmlúv:**

¹² BARANCOVÁ, H. – SCHRŇK, R. Pracovné právo. Bratislava : Sprint 2 [4.vydanie] 2018 s.781 ISBN 978-80-89710-39-3

1) **Kolektívna zmluva** – je uzatváraná príslušným odborovým orgánom alebo orgánmi a zamestnávateľom a ako jeden z typov kolektívnych zmlúv obsahuje konkrétne ustanovenia priamo uplatniteľné u daného zamestnávateľa, ktorý jej zmluvnou stranou, odzrkadľujúc špecifiká a potreby tohto zamestnávateľa.

2) **Kolektívna zmluva vyššieho stupňa**, ktorá môže byť uzatvorená medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov, medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát alebo KZVS uzatvorená pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu – zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov. KZVS bude obsahovať ustanovenia všeobecnejšieho charakteru z dôvodu, že zmluvnou stranou je organizácia zamestnávateľov zastupujúca záujmy všetkých v nej združených členov. Z hľadiska samotného obsahu v KZ možno dohodnúť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nad rámec právnych predpisov.

Obsahom KZ môžu byť nasledujúce oblasti, ktoré upravuje:

A. Zákonník práce:

- vyjednávanie o mzdách
- skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy
- predĺženie dovolenky na zotavenie nad zákonnú mieru
- vyššie odstupné alebo odchodné nad minimá ustanovené v ZP
- stanovenie výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci

- poskytovanie voľna, prípadne finančných prostriedkov na vzdelávanie zamestnancov

B. oblasti, ktoré upravujú iné právne predpisy

- ako napríklad zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a s tým súvisiace nároky, napr. zvýšenie dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a pod.
- obsahom KZ môžu byť aj ďalšie inštitúty, na ktorých sa zmluvné strany dohodnú, ak ich upravuje ZP, resp. iný pracovnoprávny predpis, ak to tento ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

2.3 Podniková kolektívna zmluva

2.3.1 Definícia kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania, v rámci ktorého sa sociálni partneri (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov) snažia konsenzuálne dohodnúť pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.¹³ Definíciu pojmu KZ nenájde v primárnom a ani v sekundárnom práve Európskej únie. Charta základných práv Európskej únie¹⁴ (ďalej aj ako Charta) v IV. Hlave, v článku 28 deklaruje, že „Pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať KZ na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.“ Týmto znením je priamo definované, kto môže byť zmluvnou stranou KZ. Ani Charta obsah pojmu „kolektívna zmluva“ nešpecifikuje. Z dikcie uvedeného článku je zrejmé, že právo na kolektívne vyjednanie sa priznáva zamestnancom na strane jednej a zamestnávateľom na strane druhej strane, a to dokonca aj ich príslušným

¹³ ZACHAR, D. 2011. Tripartita: Kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Bratislava. Centrum vzdelávania MPSVaR, október 2011. s.5 [cit.7.11.2019] [online] URL: < http://www.ineko.sk/file_download/644>.

¹⁴ Charta základných práv Európskej únie Úradný vestník EÚ 14.7.2007 č. 2007/C 303/01

organizáciám. Ani ZoKV neobsahuje legálnu definíciu KZ. Definuje ju vo svojom § 2 ods. 1 z hľadiska obsahu, pričom predpokladá, že by mala upravovať individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.

Definíciu pojmu môžeme nájsť v právnej teórii, ktorá KZ definuje ako „dvojstranný pracovnoprávny úkon medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorý má súčasne povahu normatívneho aktu. Zo záväzkov KZ, dobrovoľne prijatých obidvoma stranami zmluvy, vznikajú nároky a iné plnenia neurčenému počtu jednotlivých zamestnancov, vznikajú im práva a povinnosti. KZ preto pôsobí ako prameň práva s rovnakými právnymi následkami ako právny predpis¹⁵.“

2.3.2 Podniková kolektívna zmluva

ZoKV a ani ZP neupravujú legálnu definíciu pojmu „podniková kolektívna zmluva“. PKZ sa uzatvára medzi príslušným odborovým orgánom (orgánmi) a zamestnávateľom. Pojem „podniková kolektívna zmluva“ je komplexný a v nijakom prípade nepredurčuje, že by sa muselo jednať iba o zmluvu s pôsobnosťou pre celú zamestnávateľskú organizáciu. Ide o akúkoľvek KZ uzavretú zamestnávateľom s ľubovoľným rozsahom osobnej (priestorovej) pôsobnosti.¹⁶ Platne uzatvorená PKZ je záväzná pre všetkých zamestnancov a nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru, možno sa ich domáhať na súde a sú právne vymáhateľné.

PKZ upravuje problematiku, ktorá vychádza z konkrétnych pomerov zamestnávateľskej organizácie. Vzťahuje sa na všetkých a platí pre všetkých zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa bez ohľadu na to, či sú členmi odborovej organizácie, ktorá PKZ uzavrela alebo nie. Príslušný odborový orgán teda uzatvára KZ aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo

¹⁵ VLADÁROVÁ, M. 1993 Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach. Bratislava : Odborárske spektrum, 1993, s.8 a nasl.

¹⁶ ŠUBRT, B. 1991 Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava : Práca, vydavateľstvo odborov na Slovensku, 1991 s.35

organizovaní. Zmluvnou stranou PKZ je spravidla jediný zamestnávateľ a odborová organizácia, resp. viacero odborových organizácií.

Zokv upravuje aj tzv. pluralitu odborových organizácií, teda stav, kedy u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie. Vzniknutá situácia je ZoKV upravená nasledovne: „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 je väčší ako v najväčšej odborovej organizácii“ (§ 3a ods. 1 ZoKV).

PKZ sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok.

2.3.3 Funkcia kolektívnej zmluvy

KZ ako výsledok procesu kolektívneho vyjednávania plní funkciu nástroja sociálneho zmiernu medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Prostredníctvom kolektívneho vyjednávania sa zamestnanci zúčastňujú na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. PKZ zároveň určuje charakter i obsah príslušných právnych vzťahov v individuálnej aj kolektívnej dimenzii. PKZ má aj stabilizačnú funkciu, a to najmä vo svojom dosahu na stabilitu individuálnych pracovnoprávných vzťahov a svojou prednosťou pred pracovnou zmluvou stabilizuje a typizuje pracovnú zmluvu. PKZ významnou mierou napĺňa ochrannú funkciu pracovného práva nielen vo vzťahu k zamestnancom, ale aj vo vzťahu k zamestnávateľovi.

2.3.4 Obsah kolektívnej zmluvy

Obsah KZ vychádza z autonómneho postavenia zmluvných strán, v tomto prípade sociálnych partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. To znamená, že zmluvné strany sa na obsahu KZ musia dohodnúť.

V zmysle ustanovenia § 4 ods. 2 predmetného zákona „neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ktorá zároveň upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.“ Aj napriek zmluvnej voľnosti sociálnych partnerov pri vyjednávaní a uzatváraní PKZ, sú určené niektoré podmienky, ktoré musí KZ spĺňať, aby mohla nadobudnúť platnosť. Predovšetkým musí mať písomnú formu a musí presne označovať zmluvné strany. Pre jej platnosť je tiež dôležité, aby ju na tej istej listine podpísali oprávnení zástupcovia oboch zmluvných strán, príslušného odborového orgánu a zamestnávateľa.¹⁷

Ďalšie náležitosti PKZ sú už predmetom zmluvnej voľnosti zúčastnených strán – sociálnych partnerov a výsledkom ich vyjednávania a vzájomnej dohody, pokiaľ to platný právny poriadok SR výslovne nezakazuje, alebo to z nej nevyplýva, že sa od predmetných ustanovení nie je možné odchýliť. V zásade je však minimálny obsah, a tým aj štruktúra KZ, determinovaný najmä ustanoveniami ZP, ZoKV, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími príslušnými právnymi predpismi.

Kolektívna zmluva má byť:

- právnym nástrojom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru,
- právnym nástrojom spolupráce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a ich organizáciami,
- prostriedkom zlepšenia pracovných, sociálnych a životných podmienok zamestnancov.

¹⁷ VLADÁROVÁ, M. 1993 Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach. Bratislava : Odborárske spektrum, 1993, s. 48.

Z hľadiska obsahu musíme v KZ rozlišovať záväzkovú časť obsahujúcu záväzky zmluvných strán a normatívnu časť, z ktorej vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Záväzková časť KZ obsahuje:

- špecifikáciu práv a povinností oboch zmluvných strán, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom,
- tieto záväzky sa dotýkajú celého kolektívu zamestnancov alebo ich jednotlivých skupín,
- ak si zamestnávateľ neplní povinnosti zo záväzkovej časti KZ, vzniká kolektívny pracovný spor o plnenie záväzkov vyplývajúcich z KZ, ktorý sa rieši pred sprostredkovateľom alebo pred rozhodcom.

Normatívna časť KZ:

- upravuje mzdové a pracovné podmienky výhodnejšie, než ich ustanovujú všeobecne záväzné právne predpisy,
- obsahuje záväzky, z ktorých vznikajú nároky bližšie neurčenému počtu jednotlivých zamestnancov,
- v tejto časti KZ pôsobí ako právny predpis,
- nároky zamestnancov vyplývajúce z normatívnej časti KZ je možné uplatňovať prostredníctvom súdu.

KZ spravidla obsahuje záväzky a ustanovenia, ktoré možno rozčleniť do hlavných častí (oblastí):

- **všeobecné ustanovenia** (označenie zmluvných strán, označenie dĺžky platnosti obdobia KZ a určenie začiatku účinnosti),
- **vzájomné vzťahy a formy spolupráce medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou** (podmienky činnosti odborového orgánu, právo na informácie, prerokovanie, spolurozhodovanie, kontrolná činnosť odborovým orgánom),
- **zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy** (pracovná zmluva a jej obsah, pracovný čas a jeho rozvrhnutie, pracovná pohotovosť, práca v noci, práca nadčas, prekážky v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa, dovolenka),

- **podmienky odmeňovania** (mzda, minimálne mzdové nároky, mzdové zvýhodnenia a náhrady mzdy),
- **starostlivosť o zamestnancov** (vzdelávanie zamestnancov, stravovanie zamestnancov, sociálny fond, zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie, regenerácia pracovnej sily),
- **bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci** (povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, práva a povinnosti zamestnancov, rekondičné pobyty),
- **riešenie sťažností a predchádzanie sporom** (postup pri vzniku sporov a nejasností pri výklade textov KZ),
- **záverečné ustanovenia** (postup o zmene KZ, záväzok oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ, uchovávanie KZ, podpisy zástupcov zmluvných strán).
- Hlavnými témami kolektívneho vyjednávania PKZ nad rozsah ZP najčastejšie sú:
 - skrátenie pracovného času pod ustanovený rozsah bez zníženia mzdy,
 - zvýšenie odstupného a odchodného,
 - stanovenie výšky odmeny za pracovnú pohotovosť,
 - predĺženie výmery dovolenky nad ustanovený rozsah,
 - mzdové podmienky (napr. stanovenie minimálnych mzdových nárokov, mzdové zvýhodnenie a náhrada mzdy za sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdové zvýhodnenie za nadčasovú prácu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdové zvýhodnenie za prácu v zdraví škodlivom prostredí, podmienky poskytovania pohyblivých zložiek mzdy),
 - poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci,
 - zvýšenie náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, a to pri nepriaznivých poveternostných podmienkach a pri vážnych prevádzkových dôvodoch,
 - sociálne podmienky zamestnancov (napr. tvorba a použitie sociálneho fondu, podmienky stravovania zamestnancov, denná výška náhrady príjmu pri dočasnej

pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje príslušný zákon),

- podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

pokiaľ to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

KZ a práva zamestnanca, ako aj záväzky zamestnávateľa z nej vyplývajúce, sú platné rovnako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom zamestnávateľa bez ohľadu na skutočnosť, či zamestnanci sú alebo nie sú členmi odborov. Náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním a uzatváraním KZ znášajú však výlučne iba členovia odborov. Z tohto dôvodu zákon č. 591/2007 Z. z.¹⁸, novelizujúci zákon Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, umožnil poskytovanie príspevku odborovej organizácii na náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním z tohto fondu, ako kompenzáciu na zmiernenie finančných záväzkov odborovej organizácie v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním.

2.3.5 Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

„Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určení tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok.“¹⁹ Z dikcie citovaného ustanovenia vyplýva, že KZ možno uzavrieť len na dobu určitú. Doba, na ktorú sa KZ uzatvára, je predmetom dohody zmluvných strán, avšak táto doba musí byť výslovne uvedená v KZ.

V praxi je tendencia uzatvárať KZ na viac ako jeden rok a spravidla s podmienkou, že o otázkach odmeňovania zamestnancov sa bude vyjednávať v každom roku platnosti KZ, prípadne pri podstatnej zmene pracovnoprávnej predpisov.

Osobitnú situáciu predĺženia platnosti a účinnosti PKZ rieši § 6 ods. 4 ZoKV, ktoré stanovuje, že v prípade: „Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi príslušným vyšším

¹⁸ Zákon č. 591/2007 Z. z. z 27. novembra 2007, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov

¹⁹ Ustanovenie § 6 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení jeho neskorších zmien a doplnkov

odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát, 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).“ KZ je platná, ak je uzavretá písomne a je podpísaná oprávnenými zástupcami príslušného odborového organu (orgánov) a zamestnávateľa. Zmluvné strany v KZ môžu dohodnúť možnosť jej zmeny, pri ktorej sa postupuje ako pri vyjednávaní KZ.

V právnom poriadku SR sa vo všeobecnosti uplatňuje tzv. princíp výhodnosti, v súlade s tým PKZ je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecnými právnymi predpismi alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS, ako to vyplýva z ustanovenia § 4 ods. 2 písm. b) ZoKV. Podobnú úpravu výhodnosti obsahuje aj ZP, ktorý v § 231 ods. 5 zakotvuje, že individuálna pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než KZ.

Účinnosť PKZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa PKZ uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v PKZ dojednaná odchylné. Ak nie je doba účinnosti výslovne určená, KZ je účinná jeden rok odo dňa podpisu. Ani jednotlivé časti KZ nemusia mať dohodnutú rovnakú účinnosť (napr. časť o odmeňovaní môže mať kratšiu účinnosť ako celá KZ).

2.3.6 Záväznosť kolektívnej zmluvy

„Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.“ (§ 5 ods. 1 ZoKV) KZ sa stáva záväznou okamihom jej uzavretia podpísaním, pričom príslušný odborový orgán uzatvára KZ aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Zásada, že odborové orgány uzatvárajú KZ pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich odborové členstvo, zodpovedá praxi vo väčšine európskych krajín. KZ nemožno pokladať za obmedzovanie slobodnej vôle zamestnancov, ale treba ju považovať za nástroj proti diskriminácii nečlenov odborov. Keby uvedená zásada neplatila, znamenalo by to, že zamestnancom, ktorí nie sú odborovo organizovaní, sa zaručujú

len základné právne nároky ustanovené právnymi predpismi, a nie vyššie nároky dojednané v kolektívnej zmluve.²⁰

2.3.7 Oboznamovanie a uchovávanie kolektívnej zmluvy

S obsahom KZ oboznamuje zamestnancov príslušný odborový orgán najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Určenie spôsobu oboznamovania má príslušný odborový orgán výlučne vo svojej kompetencii. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ a rozhodnutia rozhodcu, ktoré sa jej týkajú, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola PKZ uzavretá.

2.3.8 Postup pri uzavieraní kolektívnej zmluvy

Proces uzatvárania KZ sa označuje ako kolektívne vyjednávanie. Kolektívne vyjednávanie sa začína predložením písomného návrhu na uzavretie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane (§ 8 ods. 1 ZoKV). Spravidla predkladá návrh KZ odborová organizácia zamestnávateľovi. Strana, ktorej bol návrh predložený, spravidla zamestnávateľ, je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam KZ, ktoré neboli prijaté. Zároveň platí, že zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej KZ najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej KZ (§ 8 ods. 4 ZoKV). Zákon ukladá povinnosť zmluvným stranám rokovať a poskytovať si vzájomnú súčinnosť, pokiaľ to nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. V prípade porušenia uvedených povinností, sa jedná o kolektívny spor.

2.3.9 Kolektívne spory

Kolektívne spory o uzavretie KZ a spory o plnenie záväzkov z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sa riešia konaním pred sprostredkovateľom – mediátorom (§ 11 a § 12 ZoKV). Ak nie je konanie pred sprostredkovateľom úspešné, je možné predmetné spory

²⁰ ŠUBRT, B. 1991 Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo odborov na Slovensku, 1991 s.68 a 69

riešiť pred rozhodcom (§ 13 a § 14 ZoKV). Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ je súdne vykonateľné. Ak nedôjde k uzavretiu KZ ani po konaní pred sprostredkovateľom a súčasne zmluvné strany nepožiadajú o vyriešenie sporu pred rozhodcom, právny poriadok priznáva odborovej organizácii, ako krajný prostriedok v spore o uzavretie KZ, vyhlásenie štrajku čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami²¹ a/alebo výluku, čiastočné alebo úplné zastavenie práce zo strany zamestnávateľa²².

2.3.10 Zmeny kolektívnej zmluvy

ZoKV v § 8 ods. 5 umožňuje zakotviť v KZ právo vyjednávať o zmene KZ počas jej platnosti. Možnosť zmeny KZ musí byť výslovne dojednaná, a to vrátane určenia rozsahu prípadných zmien, ktorých záväzkov sa môžu týkať. Ak sa v KZ možnosť zmeny nedohodla, nevzniká druhej zmluvnej strane povinnosť začať vyjednávanie o zmene obsahu KZ.

Pritom však nemožno vylúčiť zmenu KZ, pokiaľ sa na nej obidve zmluvné strany dohodnú, hoci taká možnosť nebola v pôvodnej KZ platne dojednaná. Samotný záväzok KZ (jeho vecný obsah), ktorého sa taká zmena môže týkať, nemôže byť neplatný iba preto, že sa nedojednal spôsobom ustanoveným zákonom, ak vecne nie je v rozpore s právnymi predpismi. Na dojednávanie zmeny v takomto prípade však nemožno použiť postup ustanovený v ZoKV. Druhá strana tak nemá ani povinnosť odpovedať na návrh na zmenu KZ v stanovenej lehote, a taktiež nemožno použiť ustanovenie o riešení sporov ani o štrajku či výluke.²³

2.3.11 Zásady kolektívneho vyjednávania

Pre úspešné kolektívne vyjednávanie sú dôležité schopnosti komunikovať a vyjednávacie zručnosti. K základným zásadám kolektívneho vyjednávania patrí:

²¹ Ustanovenie § 16 – § 26 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

²² Ustanovenie § 27 – § 33 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

²³ Šubrt, B. Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava : Práca, vydavateľstvo odborov na Slovensku, 1991 s.78

- Znalosť, akými právomocami disponuje partner. Ten, kto vyjednáva, nemusí KZ uzatvárať (podpisovať)
- Príprava faktov – znalosť požiadaviek, ktoré majú byť presadené do KZ a znalosť ich dôsledkov
- Stanovenie cieľov, priorít a taktiky, vrátane určenia hlavného vyjednávača, resp. hovorca vyjednávacieho tímu
- Dohodnutie základných pravidiel rokovaní – postupnosť vyjednávania dôležitých oblastí, odloženie sporných ustanovení na neskorší termín
- Zásadné stanoviská formulovať jasne a stručne
- Aktívne vypočutie stanovísk druhej strany. Vyjadrenie pochopenia pre argumenty druhej strany, čo však ešte neznamená súhlas
- Požadovanie ústupkov v takej miere, v akej sme sami ochotní ustúpiť. Ústupky nerobiť unáhlene. Vyžiadať si prestávku na rozmyslenie.
- Používanie pravidla podmienok. Nesúhlasenie s prvou ponukou, lebo vždy existuje možnosť dosiahnuť výhodnejšie podmienky.
- Postoj k rokovaniu, pravidlo obojstranného zisku. Snažiť sa dosiahnuť dohodu, nedopustiť, aby vyjednávanie malo charakter víťazstva – prehry.
- Uplatnenie pravidla správneho okamihu kedy prestať, vystihnúť moment, keď obidve zmluvné strany sú na tom lepšie ako na začiatku, alebo naopak, keď obidve strany vedia, že už nemôžu urobiť žiadne ústupky.

2.3.12 Problémy v kolektívnom vyjednávaní

V praxi sa pomerne často vyskytujú situácie, ktoré bránia sociálnemu dialógu na podnikovej alebo odvetvovej úrovni a sťažujú, prípadne znemožňujú uzatvorenie KZ. Medzi najčastejšie problémy v rámci procesu kolektívneho vyjednávania patria:

- odmietanie kolektívne vyjednávať zo strany zamestnávateľa,
- nereagovanie zamestnávateľa na návrh KZ, resp. odmietnutie návrhu KZ ako celku bez udania dôvodu,

- snaha zamestnávateľa o zakotvenie opt-out, príp. derogačných klauzúl,
- znižovanie nárokov a štandardov zamestnancov pod úroveň ZP,
- nízke právne vedomie zamestnávateľov z oblasti kolektívneho vyjednávania,
- absencia koordinácie kolektívneho vyjednávania.

2.3.13 Ukončenie a záver kolektívneho vyjednávania

Kolektívne vyjednanie KZ je ukončené v momente, keď sa obidve zmluvné strany dohodnú na obsahu všetkých jej ustanovení a vyhlásia kolektívne vyjednanie za ukončené.

Vyvrcholením a záverečným aktom kolektívneho vyjednávania je podpísanie KZ oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán. Príslušný odborový orgán má, v zmysle ustanovenia § 5 ods. 5 ZoKV, povinnosť oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ v lehote 15 dní odo dňa jej uzavretia.

2.4 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

2.4.1. Definícia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Za vymedzenie pojmu KZVS možno považovať znenie ustanovenia § 2 ods. 3 bod b), c) a d) ZoKV. Tieto ustanovenia definujú tri rôzne druhy KZVS, pričom rozdielnosť je určená zmluvnými stranami KZVS, resp. jej signatármi. Z ustanovení, ktoré predstavujú vymedzenie pojmu KZVS, je možné abstrahovať definičné znaky KZVS.

Za definičné znaky môžeme považovať:

- a) KZVS sa uzatvára pre odvetvie alebo pre časť odvetvia, spravidla uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov,
- b) je to vždy dvojstranný právny úkon, pričom na každej strane môže byť viacero subjektov,
- c) je uzatváraná na vyššej úrovni ako „podniková“ kolektívna zmluva, uzatvárajú ju na jednej strane vyšší odborový orgán, alebo príslušné vyššie odborové orgány, alebo vládou poverení zástupcovia, na strane druhej organizácia alebo organizácie zamestnávateľov alebo zamestnávateľ, ktorým je štát alebo reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov.

2.4.2 Právna úprava kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

KZVS je v rámci právneho poriadku SR upravená v ZoKV. Tento zákon upravuje tak kolektívne vyjednávanie PKZ ako aj KZVS. Zákon sa však neobmedzuje iba na procesnú stránku kolektívneho vyjednávanía, ale definuje tiež napríklad osoby oprávnené na uzatvorenie KZVS, riešenie kolektívnych sporov, neplatnosť KZ, ale tiež extenziu KZVS. ZoKV prešiel takmer dvadsiatkou novelizácií. Posledná novela v roku 2017 sa zásadným spôsobom dotkla extenzie KZVS, pričom novelizácia okrem iného reagovala na nález ÚS SR č.186/2016 zo dňa 16. marca 2016 - Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúladu § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. V rámci novely sa zákonodarca musel vysporiadať najmä s výrokom ÚS SR, ktorým konštatoval, že „**Ustanovenia § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov nie sú v súlade s čl. 1 ods. 1 a čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.**“

2.4.3 Vzťah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy

Základný vzťah KZVS a PKZ je nutné vyvodzovať z § 4 ods. 2 písm. b) ZoKV. Podľa tohto ustanovenia „je neplatná kolektívna zmluva v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa“. Je zrejmé, že medzi KZ a KZVS existuje hierarchický vzťah. Prvotným predpokladom je ale záväznosť KZVS pre rovnakého zamestnávateľa, u ktorého je uzatvorená, resp. bude uzatvorená KZ. KZ potom môže upravovať práva zamestnancov prinajmenšom v rovnakom rozsahu ako KZVS platná pre tohto zamestnávateľa.

Sankcia neplatnosti všetkých tých ustanovení, ktoré by v KZ upravovali práva zamestnancov v menšej miere ako ich garantuje KZVS, jednoznačne určuje ich vzájomný vzťah. Vzťah podriadenosti a nadriadenosti v tomto prípade je však relatívny, keďže KZ upravujúca nároky zamestnancov vo väčšom rozsahu ako príslušná KZVS je tejto KZVS nadradená a zamestnanci požívajú nároky upravené KZ. Ak by KZ na podnikovej úrovni upravovala práva zamestnancov

v menšom rozsahu ako KZVS, sú tieto ustanovenia KZ podľa zákona neplatné a zamestnanci by požívali práva, ktoré im poskytuje KZVS. Obdobný prípad by sa stal, ak by práva z KZVS neboli prenesené do KZ na podnikovej úrovni. Neznamenaloby to pre zamestnancov absenciu týchto nárokov, ale právny základ týchto nárokov by predstavovala v tomto prípade pre zamestnancov práve KZVS.

2.4.4 Podmienky platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Podľa § 4 ods. 1 ZoKV je KZVS platná, ak je uzavretá písomne a podpísaná na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií. Zároveň však zákon osobitne pre platnosť KZVS požaduje splnenie ďalšej podmienky a tou je doloženie zoznamu zamestnávateľov podľa § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, okrem KZVS podľa § 2 ods. 3 písm. d) ZoKV. Zákon zároveň požaduje, aby zoznam zamestnávateľov obsahoval obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.²⁴

Ďalšou podmienkou platnosti KZVS, ako každého právneho úkonu, je podpis oprávnenými osobami. ZoKV určuje v § 3 osoby, ktoré sú oprávnené podpisovať KZ. Takýmito osobami sú:

- a) zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,
- b) štatutárny orgán alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,
- c) fyzická osoba, ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov,
- d) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie KZ vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,
- e) zástupca poverený vládou, ak ide o KZVS podľa § 2 ods. písm. c) ZoKV,

²⁴ Nariadenia 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).

- f) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o KZVS podľa § 2 ods. 3 písm. d) ZoKV

V súvislosti s platnosťou KZVS je nutné uviesť aj ďalšiu podmienku platnosti, ktorá je však zákonom vymedzená negatívne. ZoKV určuje, kedy je KZVS neplatná. Podľa § 4 ods. 2 písm. a) ZoKV je neplatná KZ (vrátane KZVS) v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Neplatnosť by však nastala len v rozsahu dotknutého ustanovenia resp. naň nadväzujúcich ustanovení KZVS, nie v rámci celej KZVS.

Záväznosť KZVS vykazuje niektoré špecifiká. KZVS je záväzná rovnako ako KZ na podnikovej úrovni pre zmluvné strany, zamestnávateľské zväzy (organizácie zamestnávateľov) ako aj odborové zväzy (vyššie odborové orgány).

Vo vzťahu k samotným zamestnávateľom je KZ záväzná primárne pre tých zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZ uzatvárala a zároveň u nich pôsobí odborová organizácia, ktorá je združená pod vyšším odborovým orgánom, ktorý KZVS uzatváral. Rovnako je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZ uzatvárala a kód štatistickej klasifikácie na úrovni divízie alebo skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS uzatvorená s podmienkou, že preňho nemôže platiť iná KZ.

KZ môže byť záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá zmluvu uzatvorila, ale ku KZ so súhlasom oboch strán pristúpi na základe svojej žiadosti.

Vo vzťahu k záväznosti KZVS je zásadné špecifikum možnosť ich rozširovania, extenzie.

2.4.5 Štruktúra a obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Z KZVS uložených na MPSVaR SR, ktoré sú verejne dostupné, je zřejmé, že v rámci ich štruktúry sú, KZVS uzatvárané v SR, veľmi podobné. V rámci štruktúry je možné identifikovať časti KZ, ktoré sa vyskytujú vo väčšine zmlúv. Z hľadiska štruktúry KZVS sú takmer vo všetkých KZVS tieto časti:

- a) Základné ustanovenia

- b) Vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov
 - a) Politika zamestnanosti
 - b) Pracovnoprávna oblasť, alebo oblasť upravujúca pracovný čas, skúšobnú dobu, ...
 - c) Sociálna oblasť
 - d) Odmeňovanie
 - e) Ochrana práce
 - f) Ďalšie dojednania
 - g) Riešenie sťažností
 - h) Záverečné ustanovenia

Štruktúra KZVS je daná zvyklosťami a predovšetkým potrebami oboch zmluvných strán, pričom tak štruktúra, ako aj samotná obsahová stránka KZVS, je prioritne závislá od dohody strán vyjednávajúcich KZVS v medziach § 231 ZP a ZoKV.

Obmedzenia vo vzťahu k obsahu KZVS sú dané § 231 ZP podľa ktorého: „Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“ Ďalej sa uvádza, že „nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru“.

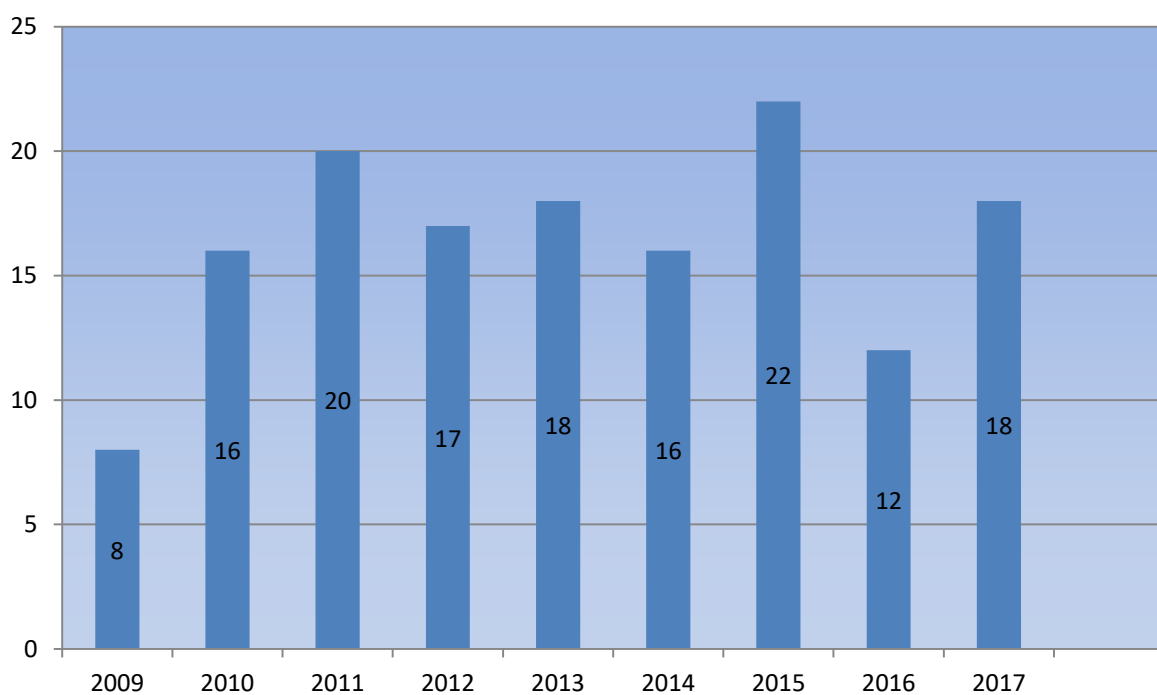
2.4.6 Ukladanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Vzhľadom na verejný charakter KZVS ako aj na fakt, že KZVS sú uzatvárané pre väčší, a v čase uzatvorenia zmluvy, nie definitívny, resp. nemenný počet zamestnávateľov, vzhľadom na možnosť ich extenzie, sú KZVS ukladané a zverejňované MPSVaR SR. Z dôvodu potreby informovanosti MPSVaR SR o uzatvorení KZVS, bola táto povinnosť právnou úpravou uložená zmluvnej strane zamestnávateľov.

Ukladanie KZVS upravuje § 9 ZoKV podľa ktorého KZVS, vrátane zoznamu zamestnávateľov, podľa ZoKV a rozhodnutia rozhodcu, ktoré sa jej týka, je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať na uloženie MPSVaR SR do 15 dní odo dňa podpísania KZVS, alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Rovnako sa postupuje aj pri zmene KZ. Zmluvná strana je povinná zaslať MPSVaR SR KZVS a jej zmeny aj v elektronickej podobe.

Uloženie KZVS, ktorá je uzavretá podľa § 4 ods. 1 ZoKV sa oznamuje aj v Zbierke zákonov SR, pričom o oznámenie v Zbierke zákonov SR požiada MPSVaR SR. Vývoj počtu oznámení v Zbierke zákonov SR, z ktorých je možné dedukovať vývoj počtu uzatvorených KZVS časového obdobia je zrejмый z nižšie uvedeného grafu.

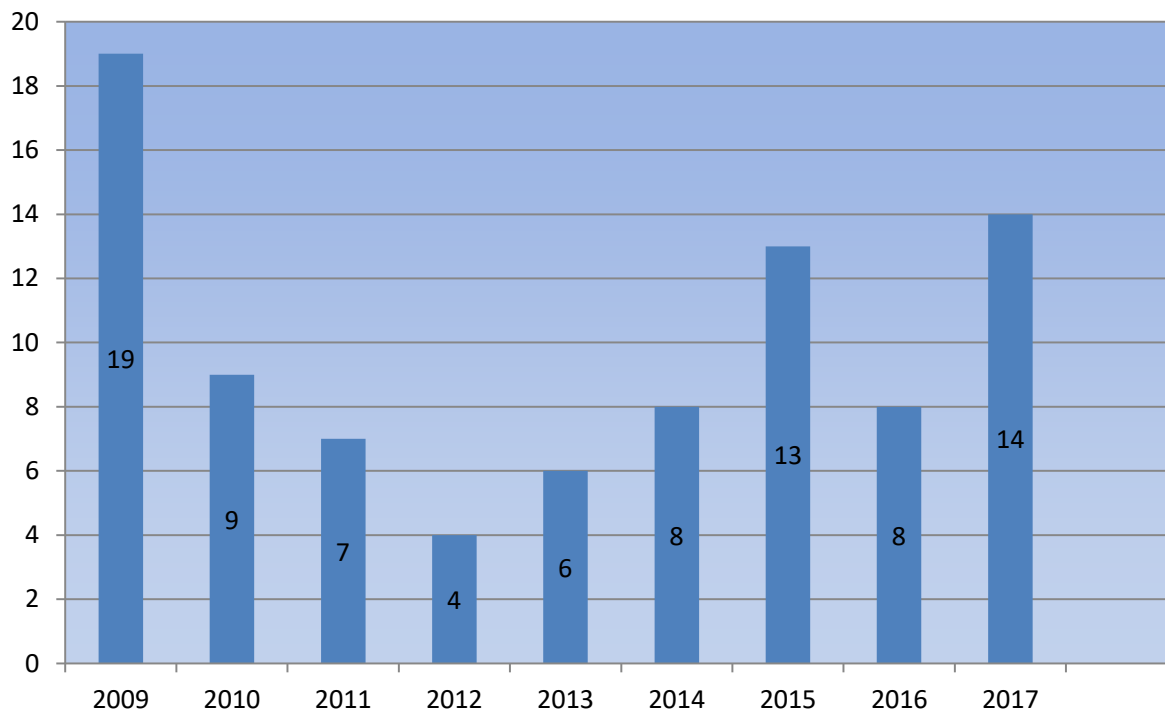
Graf 1: Oznámenia v Zbierke zákonov o uložení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa



Zdroj: MPSVaR SR

Rovnako ako KZVS sú ukladané na MPSVaR SR aj dodatky ku KZVS. Počet dodatkov v priebehu obdobia rokov 2009 až 2017 vyjadruje uvedený graf.

Graf 2: Oznámenia v Zbierke zákonov o uložení dodatkov ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa



Zdroj : MPSVaR SR

2.4.7 Proces kolektívneho vyjednávania pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa

V procese kolektívneho vyjednávania KZVS v zásade nie je rozdiel od vyjednávania KZ na podnikovej úrovni. Determinantom vecného vyjednávania o nárokoch upravovaných v KZVS je práve obsahová diferencovanosť nárokov upravovaných v KZVS. Je zrejmé, že niektoré nároky musia mať, vyplýva to z charakteru KZVS, všeobecnejší charakter, a to z dôvodu, aby mohli byť aplikovateľné pre širšiu paletu zamestnávateľov, ktorí budú KZVS viazaní.

Rozdielnosť oproti vyjednávaniu KZ na podnikovej úrovni je aj v zložení a charaktere subjektov vyjednávajúcich KZVS. Na strane zamestnancov ide o zástupcov vyššieho alebo vyšších odborových orgánov, napr. odborových zväzov. Na strane zamestnávateľov stoja:

- a) zástupcovia organizácie alebo organizácií zamestnávateľov,

- b) vládou poverení zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu, kde zamestnávateľom je štát,
- c) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov.

Aj proces kolektívneho vyjednávania KZVS začína predložením návrhu druhej zmluvnej strane. Aj v tomto procese môže nastať spor o uzavretie KZVS, ktorý je možné riešiť sprostredkovateľom. V prípade pretrvávajúceho sporu, resp. neúspešného riešenia sporu o uzatvorenie KZVS, je možnosť realizovať ďalšie kroky smerujúce k uzatvoreniu KZVS prostredníctvom rozhodcu alebo uplatnením práva na štrajk.

Špecifikom je, že vyhlasovanie štrajku realizuje v spore o uzavretie KZVS príslušný vyšší odborový orgán. O začatí štrajku môže príslušný odborový orgán rozhodnúť až po tom, čo prebehlo hlasovanie a ak z hlasovania vyplýva, že s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má KZVS týkať. Predpokladom ale je, že sa hlasovania zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. Z praktického hľadiska by teda bolo veľmi zložité zorganizovať hlasovanie o vyhlásení a začatí štrajku u viacerých zamestnávateľov, resp. u tých zamestnávateľov, ktorých sa má týkať. Proces hlasovania by bol značne komplikovaný aj z dôvodu, že zamestnávatelia, u ktorých by sa hlasovanie vykonávalo, sú väčšinou z rôznych častí SR a majú rôzne podmienky fungovania.

Vo vzťahu k odlišnostiam procesu kolektívneho vyjednávania je nutné uviesť, že pri vyjednávaní KZ na podnikovej úrovni sa proces kolektívneho vyjednávania končí podpísom KZ a nasleduje plnenie záväzkov, prípadne priebežná kontrola plnenia záväzkov. Avšak pri KZVS nasleduje zákonná obligatórna povinnosť zmluvnej strany na strane zamestnávateľov odovzdať MPSVaR SR na uloženie dohodnutú KZVS, a to do 15 dní od jej podpísania alebo odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu, ktorým sa KZ uzatvorila, zmluvným stranám. Táto povinnosť však nasleduje až po uzatvorení KZ. Preto, ak chápeme proces kolektívneho vyjednávania ako proces od predloženia návrhu KZ až po jej podpis, resp. rozhodnutie rozhodcu, je vyššie uvedená povinnosť mimo procesu kolektívneho vyjednávania. Následne po odovzdaní zmluvy MPSVaR SR požiada o oznámenie uloženia KZVS v Zbierke zákonov SR.

Pre dokreslenie rozdielnosti a špecifickosti procesu vyjednávania KZVS uvádzame niekoľko problematických tém v praktickej aplikácii vyjednávania KZVS, resp. v praktickej aplikácii ZoKV.

- a) V rámci vyjednávacích skupín na oboch stranách je nutné reflektovať na potreby zamestnancov zamestnaných u viacerých zamestnávateľov – zamestnancov v rámci odvetvia a na strane druhej aj na podmienky, nie jedného zamestnávateľa, ale neurčitý počet zamestnávateľov v rámci odvetvia alebo časti odvetvia hospodárstva. Komplikovanosť reflektovania rôznorodých podmienok a potrieb tak zamestnancov ako aj zamestnávateľov sa prehĺbuje aj faktom, že zamestnávateľské zväzy fungujúce na odvetvovom princípe združujú rôznych zamestnávateľov z rôznych odvetví hospodárstva.
- b) Teoreticky môže prísť k vzniku sporu podľa § 3a ZoKV v prípade, že dva odborové zväzy predložia jednému zamestnávateľskému zväzu návrh na KZVS pre rovnaké odvetvia, resp. časti odvetví. Takýto problém doposiaľ nebol riešený, avšak vzhľadom na intenzitu novovznikajúcich odborových organizácií, resp. zväzov, takýto konflikt nie je vylúčený.
- c) Realizácia štrajku, a to v celej jeho komplexnosti, od realizácie hlasovania o štrajku na odvetvovej úrovni až po reálny výkon štrajku v podobe prerušenia práce.
- d) Neaktuálnosť označení SK NACE, ktoré sú pridelené jednotlivým zamestnávateľom. Označenie SK NACE by malo vychádzať z prevažujúcej ekonomickej činnosti zamestnávateľa, čo nemusí vždy zodpovedať skutočnosti, zvlášť, ak sa prevažujúca ekonomická činnosť zamestnávateľa v priebehu času mení. S tým súvisí aj absencia explicitnej definície odvetvia, pričom ZoKV túto problematiku vyriešil tým, že vyslovene uvádza, že odvetvie zodpovedá kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie.
- e) Absencia povinnosti zamestnávateľských zväzov uvádzať v prílohe KZVS všetkých členov svojho zväzu.

3. EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA

3.1 Vymedzenie pojmu extenzia

Extenzia KZVS v chápaní vedy pracovného práva predstavuje zavedenie právom aprobovaného mechanizmu, ktorým prichádza k rozšíreniu záväznosti ustanovení KZVS na iné subjekty, než sú zmluvné strany uzatvorenej KZVS spravidla bez ich súhlasu s rozšírením.²⁵

Ochrana zamestnanca a žiadúca úprava jeho sociálnych nárokov v podobe výhodnejšej, ako mu priznáva minimálny štandard zákonnej pracovnoprávnej úpravy, je základným pilierom pre potrebu existencie rozširovania KZVS.

V právnom poriadku SR nejde v prípade inštitútu extenzie KZVS o inštitút, ktorý by bol vytvorený v nedávnej dobe, alebo by vznikol až na základe ZoKV. Tento inštitút má v právnom poriadku SR už dlhú históriu. Jeho počiatky možno hľadať už v období bývalej medzivojnovnej Československej republiky, kedy bolo prijaté vládne nariadenie č. 141/1937 Zb. o záväznosti hromadných zmlúv pracovných. Toto nariadenie umožnilo, aby sa KZ na základe extenzie vzťahovala aj na podniky, ktoré neboli zmluvnou stranou predmetnej KZVS (hromadnej zmluvy). V prípade extenzie išlo o rozhodnutie Ministerstva sociálnej starostlivosti po dohode s príslušným ministerstvom, na žiadosť zmluvných strán, ktoré sa následne vyhlásilo v Zbierke zákonov a nariadení. Celé znenie hromadnej zmluvy pracovnej, ktorá bola vyhlásená za záväznú, bolo následne uverejnené i v „Úředním listě republiky Československé“. Skutočnosť, že KZ sa na základe extenzie vzťahovala aj na závody (podniky), ktoré neboli jej zmluvnou stranou, znamenala prelomenie dovtedy uplatňovanej právnej zásady, že zmluva môže zaväzovať len jej účastníkov.

Druhým významným medzníkom vo vývoji mechanizmu extenzie bol rok 1991 a prijatie zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Tento zákon v § 7 ods. 1 ustanovoval, že: „Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny môže ustanoviť právnym predpisom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá túto zmluvu uzavrela“. V zmysle § 7 ods. 2 tohto zákona:

²⁵ ŠVEC, M.-SCHUSZTEKOVÁ, S. 2013 Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: Justičná revue, 65, č.5, Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR, 2013 str.566

„Rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa predchádzajúceho odseku možno len na zamestnávateľov s obdobnou činnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, ktorí majú sídlo na území príslušnej republiky, a nie je pre nich záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa“.

Na základe tohto ustanovenia zákona sa pri rozširovaní (extenzii) KZVS skúmalo splnenie podmienky, či podnik, na ktorý sa má KZVS rozšíriť, má obdobnú činnosť a obdobné ekonomické a sociálne podmienky ako podniky, ktoré boli zmluvnou stranou KZVS. Pri rozšírení KZVS v tomto období sa neuplatňoval princíp erga omnes, ale individuálny princíp, t. j. v návrhu na rozšírenie KZVS boli uvedené konkrétne podniky, na ktoré sa mali účinky KZVS rozšíriť. Vychádzalo sa pritom z tzv. OKEČ – odvetvovej klasifikácie ekonomických činností a jednotlivé dotknuté podniky mali možnosť namietať proti návrhu na rozšírenie argumentom o nesplnení podmienky obdobných ekonomických a sociálnych podmienok. Splnenie či nesplnenie stanovených podmienok pre extenziu preskúmavala komisia pre rozširovanie záväznosti KZVS na MPSVaR SR založená na tripartitnom princípe.

Rozširovanie KZVS je štandardným nástrojom na vyrovnávanie pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania na úrovni odvetví (sektorov) napr. stavebné odvetvie, v rámci členských štátov EÚ.²⁶

ZoKV bol od svojho prijatia v roku 1991 niekoľkokrát novelizovaný. Za jednu z kľúčových noviel kolektívnych pracovnoprávných vzťahov za obdobie posledných 25 rokov bol v praxi vnímaný zákon č. 416/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV. Výsledkom tejto novely bolo zavedenie právneho rámca rozširovania záväznosti KZVS (ktorý platil dovtedy, kým ÚS SR svojím rozhodnutím zo dňa 16. 03. 2016 nevyslovil nesúlad § 7 ods. 1, 2 a 11 ZoKV s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd). Tento zákon č. 416/2013 Z. z. zaviedol možnosť rozširovania záväznosti KZVS bez súhlasu dotknutých subjektov, ďalej zaviedol i novú definíciu hospodárskeho odvetvia, alebo jeho časti pre účely § 7 a § 7a ZoKV, na ktoré sa môžu KZVS uzatvárať, ustanovil novú poradnú komisiu

²⁶ TOMAN, J. 2016. Zákon o kolektívom vyjednávaní: Praktický komentár. [Prvé vydanie], Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2016. s.133 ISBN 978-80-8168-456-2

MPSVaR SR, ktorá mala za úlohu analyzovať a hodnotiť vplyvy rozšírenia záväznosti KZVS na hospodárske odvetvie a subjekty, ktoré v ňom vykonávajú podnikateľskú činnosť.

Prostredníctvom § 7 ZoKV, ktorým sa ustanovili jednoznačné a konkrétne kritériá pre rozširovanie záväznosti KZVS, sa vytvorili podmienky na zjednotenie pracovných podmienok zamestnancov v príslušnom odvetví v takom rozsahu, na akom sa už v príslušnom odvetví dohodli príslušné vyššie odborové orgány a organizácia zamestnávateľov, čo v konečnom dôsledku znamená práve naplnenie princípu nediskriminácie zamestnancov rámci rovnakého hospodárskeho odvetvia.

Do účinnosti zákona č. 183/2017 Z.z. , ktorý od 1. 9. 2017 novým spôsobom upravil možnosti rozširovania KZVS sa bolo možné v podmienkach slovenskej právnej úpravy stretnúť s dvomi prístupmi extenzie KZVS:

- A. prvý prístup vychádzal z možnosti extenzie, len ak bol podaný návrh oboch zmluvných strán KZVS. Po rozšírení tejto KZVS bol ňou viazaný iba zamestnávateľ, ktorý s ňou vyslovil súhlas a uzatváranie tejto KZVS a rozšírenie sa realizovalo len na úrovni skupiny podľa SK NACE klasifikácie.
- B. druhý prístup vychádzal z možnosti rozšírenia KZVS na základe súhlasu, resp. návrhu len jednej zo zmluvných strán a rozširoval sa na úrovni odvetvia alebo časti odvetvia, pričom viazaný ňou bol i zamestnávateľ, ktorý s jej obsahom nesúhlasil.²⁷

ÚS SR však na svojom pojednávaní o návrhu 32 poslancov NR SR rozhodol, že novela ZoKV realizovaná zákonom č.416/2013 Z.z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zavádzajúca mechanizmus nedobrovoľného rozširovania KZVS je v niektorých aspektoch protiústavná. Uvedený nález ÚS SR viedol k zmene ZoKV, ktorého cieľom bolo zosúladiť jeho text s právnym poriadkom SR. Výsledkom bola novela č. 183/2017 účinná od 01. 09. 2017. Navrhovatelia zastávali názor, že: „Ustanovením možnosti ministerstva vydať všeobecne záväzný predpis došlo k porušeniu princípu deľby moci, pretože zákonodarca umožnil normotvorcovi stať sa sudcom a všeobecne

²⁷ ZACHAR, D. 2011. Tripartita: Kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Bratislava. Centrum vzdelávania MPSVaR, október 2011. s.5 [cit. 7.11.2019] [online] URL: < http://www.ineko.sk/file_download/644>.

záväzným právnym predpisom určiť práva a povinnosti individuálne určených adresátov. Zároveň tým zbavil týchto adresátov akéhokoľvek prístupu k súdu, pretože súdna kontrola právnych predpisov je v systéme všeobecného súdnictva z povahy veci vylúčená.“²⁸

Ďalej navrhovatelia argumentovali tým, že: “Ustanovenie § 7 ods.1 v spojitosti s § 7 ods.2 a 11 zákona o kolektívnom vyjednávaní splnomocňuje ministerstvo na vydanie podzákonného predpisu, ktorý ustanoví záväznosť konkrétnych povinností pre individuálne určeného adresáta - povinností, svojou povahou zasahujúcich do jeho základných práv a slobôd“ a že: “spôsobilosť extenzie zasiahnuť do výkonu vlastníckeho práva spočíva v skutočnosti, že extenzia znamená prelomenie princípu zmluvnej slobody, keďže jej podstatou a bezprostredným normatívnym dôsledkom je rozšírenie záväznosti obligačného právneho úkonu na subjekty, ktoré nie sú jeho zmluvnými stranami., Inými slovami: „dotknutému zamestnávateľovi sa ukladajú povinnosti, ku ktorým sa sám vlastným prejavom vôle nezaviazal a ktoré vyplývajú z obligačného právneho úkonu, uzavretého medzi inými osobami.“²⁹

NR SR, ktorá odporúčala ÚS SR, aby návrhu poslancov nevyhovel, zastáva názor, že: „Cieľom napadnutej zákonnej úpravy je, aby si zamestnávateľa, na ktorých sa nevzťahuje žiadna z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, v konkurenčnom podnikateľskom prostredí nevytvárali priaznivejšie ekonomické podmienky, práve na úkor vlastných zamestnancov v porovnaní s podmienkami u zamestnávateľov, na ktorých sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje.“³⁰

²⁸ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúladu § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z. [cit. 4.12.2019] [online] URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2016/186/20160530>

²⁹ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúladu § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z. [cit. 4.12.2019] [online] URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2016/186/20160530>

³⁰ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúladu § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z. [cit. 4.12.2019] [online] URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2016/186/20160530>

Podľa názoru NR SR: „Účelom takejto zákonnej úpravy je zabránenie diskriminácie zamestnancov, ktorí pracujú za rovnakých podmienok u rôznych zamestnávateľov v príslušnom odvetví.“³¹

3.2 Význam a účel extenzie

S ohľadom na dotknuté subjekty význam extenzie KZVS možno chápať z viacerých hľadísk. Základným dôvodom/pilierom potreby extenzie rozširovania KZVS, ktorý bol už vyššie spomenutý, je ochrana zamestnanca a žiadúca úprava jeho sociálnych nárokov v podobe výhodnejšej, ako im priznáva minimálny štandard zakotvený v zákonnej úprave. Samotný proces kolektívneho vyjednávania (neskoršie i rozšírenie záväznosti) má byť prostriedkom na dosiahnutie týchto sociálnych nárokov.

Základnou preferenciou v rámci európskeho pracovného práva primárne zostáva požiadavka, aby úprava minimálnych mzdových a pracovných podmienok bola zabezpečená kolektívnymi zmluvami pred ich úpravou prostredníctvom zákonných alebo podzákonných právnych predpisov, za existujúceho predpokladu kolektívnej zmluvy ako prameňa práva.³²

V súvislosti s vyššie uvedeným, extenzia je prejavom a výrazom práva zamestnanca na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Žiadny zamestnanec by totiž nemal byť znevýhodnený práve v dôsledku tej skutočnosti, že jeho zamestnávateľ z akejkoľvek príčiny nie je zmluvnou stranou KZ, ktorá zaručuje zamestnancovi v porovnaní s priznaným pracovnoprávnym štandardom výhodnejší štandard.

³¹ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúlady § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z. [cit. 4.12.2019] [online] URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2016/186/20160530>

³² ŠVEC, M.-SCHUSZTEKOVÁ, S. 2013 Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: Justičná revue, 65, č.5, Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR, 2013 str.566

Práve inštitút extenzie má v odôvodnených prípadoch a pri splnení zákonom ustanovených podmienok zabezpečiť napĺňanie čl. 36 Ústavy SR, keď umožňuje rozšírenie výhodnejších podmienok aj na zamestnancov ďalších zamestnávateľov.

Udržiavanie sociálneho zmiern v spoločnosti je ďalším pozitívom extenzie KZVS. Značná odlišnosť pracovnoprávných podmienok v jednom hospodárskom odvetví v rámci SR je častým dôvodom vzniku rôznych negatívnych sociálnych a spoločenských javov, akými sú napr. celková konfliktná negatívna atmosféra v spoločnosti, ktorá často vrcholí demonštráciami, zvýšený výskyt kriminality a násilných trestných činov. Poskytnutie rovnakých pracovných podmienok na porovnateľných pracovných pozíciách prostredníctvom extenzie KZVS má tak pozitívny význam nielen na spomínaný sociálny zmiern, ale aj na odstraňovanie regionálnych rozdielov.

V prípade efektívneho mechanizmu extenzie je pozitívum i transparentnosť podnikateľského prostredia. Viacerí zamestnávateľa v záujme vlastných podnikateľských subjektov vstupujú do príslušných zamestnávateľských zväzov z dôvodu možnosti byť účastníkom kolektívneho vyjednávania a aktívneho ovplyvňovania jeho procesu.

Prostredníctvom extenzie sa teda vyrovnávajú podmienky pre zamestnancov v určitom odvetví (časti odvetvia) a aby určitá reprezentatívna skupina zamestnávateľov nebola z dôvodu poskytovania výhodnejších podmienok pre zamestnancov znevýhodnená voči inej skupine zamestnávateľov.³³

Na základe Nálezu ÚS SR je možné nielen konštatovať, že inštitút extenzie je v súlade s Ústavou SR, ale je možné vyvodiť záver, že extenzie, t. j. **rozširovanie KZVS, predstavujú nástroj na vyrovnávanie regionálnych rozdielov a určovanie podmienok zamestnávania v rámci jednotlivých hospodárskych odvetví v SR.**³⁴ Rovnako extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v priestore EÚ predstavujú štandardný nástroj na vyrovnávanie pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania na úrovni sektorov, a to aj

³³ TOMAN, J. 2016. Zákon o kolektívom vyjednávaní, Praktický komentár. Prvé vydanie, Wolters Kluwer s.r.o., 2016. 133 s. ISBN 978-80-8168-456-2

³⁴ NÁLEZ Ústavného súdu SR č. 186/2016 Z. z., sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16.3.2016

v rámci jednotlivých členských štátov EÚ. Právne ukotvenie inštitútu extenzií v práve EÚ je odôvodnené ochranou hospodárskej súťaže, zvýšením konkurencieschopnosti jednotlivých podnikov, ako aj zabezpečením porovnateľných podmienok pre všetky hospodárske subjekty.³⁵

Účelom extenzie KZVS je ochrana zamestnanca a zabezpečenie jeho nárokov vo vyššej miere, ako mu priznáva štandardná zákonná úprava. Inštitút extenzie by nemal byť vnímaný iba negatívne ako zásah do vlastníckych práv, práv slobodne sa združovať a podnikať, resp. ako nástroj na obmedzenie zmluvnej voľnosti, ale mal by byť vnímaný najmä ako nástroj na realizáciu práva zamestnanca na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.³⁶ A to aj napriek skutočnosti, že právnou úpravou rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa dochádza k prelomeniu právnej zásady „*pacta dant leges contrahentibus*“ (zmluva môže upravovať vzájomné vzťahy iba medzi zúčastnenými stranami)³⁷. Narušenie tejto zásady je v slovenskom právnom poriadku inkorporované do ustanovenia § 7 ods. 3 ZoKV, v zmysle ktorého reprezentatívna KZVS „je záväzná pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená“. Reprezentatívna KZ teda je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nielenže takúto zmluvu nepodpísali, ale navyiac ani nemusia byť členmi organizácie zamestnávateľov. Napriek tejto skutočnosti sú ustanoveniami platnej a účinnej reprezentatívnej KZVS viazaní a sú povinní rešpektovať dojednané záväzky nad rámec zákonnej úpravy pracovnoprávných vzťahov. Zároveň v slovenskom právnom poriadku platí zásada, že KZ (podniková) sa stane neplatnou v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v nižšom rozsahu ako KZVS.³⁸ Takže ani prípadná snaha zamestnávateľa obísť inštitút extenzie tým, že by dojednal v PKZe menej výhodné podmienky pre zamestnancov, nemôže byť úspešná.

KZVS predstavuje výsledok kolektívneho vyjednávania sociálnych partnerov na odvetvovej úrovni. Účelom právnej úpravy kolektívneho vyjednávania je zaistenie sociálneho zmiernu,

³⁵ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP

³⁶ Charta základných práv Európskej Únie, čl. 31

³⁷ Červenka, J. Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, epravo.cz, 2002, ID: 15846

³⁸ Ustanovenie § 4 ods. 2 zák. č. 2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednaní v platnom znení

vytvorenie komunikačného kanálu medzi sociálnymi partnermi, ako i vytvorenie spoločensky akceptovateľného postupu riešenia možných konfliktov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. V tejto súvislosti môžeme konštatovať, že v rámci európskej právnej kultúry systém kolektívneho vyjednávania, vrátane kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni, odzrkadľuje hľadanie mechanizmov pokojného a nenásilného riešenia vzniknutých konfliktných situácií, vrátane Ústavou SR garantovaného práva na istý druh nátlaku za účelom presadenia lepších sociálnych, pracovných a mzdových podmienok vo forme štrajku.³⁹

Extenzia KZVS predstavuje významné pravidlo, ktoré je naviazané na imanentnú úlohu kolektívnych zmlúv v demokratickej spoločnosti, keď ako prameň práva, ktorý má prednosť pred zákonnými ustanoveniami, kolektívne zmluvy upravujú minimálne mzdové a pracovné podmienky. Účelom zavedenia pravidla rozšírenia pôsobnosti KZVS je zabezpečenie jednotného štandardu pracovnoprávných podmienok a najmä mzdových podmienok, pre určitú skupinu podnikov s rovnakou alebo obdobnou podnikateľskou činnosťou, resp. pre určité hospodárske odvetvie. Podľa Nálezu Ústavného súdu ČR č. 199/2003 Sb. „Uvedené pravidlo zabraňuje aj špekulatívnemu jednaniu niektorých zamestnávateľov, ktorí by mohli vylúčiť viazanosť kolektívnej zmluvy pre svoj podnik tým, že by sa nestali členmi zamestnávateľskej organizácie“.

Ako príklad uvádzame KZVS pre oblasť verejnej autobusovej dopravy na roky 2019 – 2021, ktorá bola uzatvorená po náročnom vyjednaní na odvetvovej úrovni medzi OZ KOVO a ZAD SR. Jeden zo zamestnávateľov, ako prejav nesúhlasu s čiastkovými výsledkami kolektívneho vyjednávania, už počas priebehu vyjednávania KZVS vystúpil zo ZAD SR. Svojím konaním chcel zabrániť uplatňovaniu dojednaných mzdových podmienok pre zamestnancov vo svojom podniku. Vzhľadom na skutočnosť, že KZVS na roky 2019 – 2021 uzatvorená medzi OZ KOVO a ZAD SR sa stala reprezentatívnou pre celé odvetvie ostatnej osobnej pozemnej dopravy⁴⁰, je aj tento zamestnávateľ povinný rešpektovať minimálne mzdové nároky dojednané

³⁹ čl. 37 Ústavy SR

⁴⁰ Oznámenie MPSVaR č. 249/2019 Z. z. vyhlásené dňa 8.8.2019

predmetnou KZVS pre všetkých zamestnancov a plniť všetky pracovnoprávne nároky zamestnancov vyplývajúce z uzatvorenej reprezentatívnej KZVS.

Ďalšou významnou úlohou, ktorú extenzia KZVS v plnej miere naplňuje, je stanovovanie záväzných úrovní jednotlivých tarifných tried pre celé odvetvia národného hospodárstva, čím prispieva k vyrovnávaniu mzdových rozdielov medzi východnou a západnou časťou SR. Ako príklad môžeme uviesť KZVS na roky 2018 – 2022 uzatvorenú medzi OZ KOVO a ZEP SR⁴¹, ktorá určuje stupnicu minimálnych mzdových taríf v rozsahu 12 tarifných tried pre oblasť elektrotechnického priemyslu. Zároveň uvedená KZVS obsahuje charakteristiky jednotlivých tarifných tried s cieľom zabezpečiť správne zaraďovanie zamestnancov do tarifných tried a následne im vyplácať zodpovedajúcu mzdu. Touto úpravou sa sociálni partneri snažia zabrániť obchádzaniu ustanovení KZVS, konkrétne znižovaniu mzdy zamestnancov formou vyplácania mzdy prislúchajúcej nižším tarifným triedam. Predmetná KZVS na roky 2018 – 2022 v znení Dodatku č. 1, sa stala reprezentatívnou pre všetkých zamestnávateľov v SR, ktorí majú hlavný predmet činnosti výrobu drôtov a elektroinštalčných zariadení.⁴² Teda aj zamestnávatelia (s výnimkou zamestnávateľov uvedených v ustanovení § 7a ZoKV), u ktorých nepôsobí OZ KOVO a ani neboli súčasťou kolektívneho vyjednávania, sú povinní rešpektovať ustanovenia predmetnej zmluvy a plniť záväzky z nej vyplývajúce.

Z uvedeného príkladu by sa mohlo javiť, že kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni, vrátane inštitútu extenzie pre zamestnancov v podnikoch, ktoré sídlia v regiónoch s vyššou priemernou mzdou, stráca zmysel, keďže sa vyjednávajú tarify s platnosťou pre celé územie SR. Avšak ako dokazuje KZVS pre oblasť verejnej autobusovej dopravy na roky 2019 – 2021 uzatvorená medzi OZ KOVO a ZAD SR⁴³, významnú úlohu plní extenzia aj v tomto prípade. Sociálni partneri v rámci kolektívneho vyjednávania dohodli aj percentuálny ročný rast priemernej mzdy u zamestnávateľov. Teda aj v prípade, ak tarifné mzdy u konkrétneho

⁴¹ KZVS zverejnená na stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/zoznam-kolektivnych-zmluv-vyssiého-stupna/elektrotechnika.html>

⁴² Oznámenie MPSVaR č. 249/2019 Z. z. vyhlásené dňa 8.8.2019

⁴³ KZVS zverejnená na stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-zad_2019_2021.pdf

zamestnávateľa presahujú minimálnu tarifnú mzdu dohodnutú v KZVS, je takýto zamestnávateľ povinný splniť záväzok priemerného ročného rastu miezd a mzdy vo svojom podniku zvýšiť. Aj v tomto prípade sa predmetná KZVS stala reprezentatívnou, a teda záväznou pre všetkých zamestnávateľov v danom odvetví. Rešpektovaním dojednaného zvýšenia minimálnych tarifných miezd, ako aj priemerného rastu sa zlepšili mzdové podmienky u všetkým zamestnancov v odvetví ostatnej osobnej pozemnej dopravy⁴⁴.

Vychádzajúc z praktických skúseností získaných pri aplikácii právnej úpravy extenzií v praxi je podľa nášho názoru možné skonštatovať, že extenzia KZVS zohráva dôležitú úlohu v procese zachovania sociálneho zmiernu a podporuje aktivity smerujúce proti sociálnemu dumpingu. Extenzia svojou podstatou tiež prispieva k posilneniu ochranej funkcie pracovného práva a ako jeden z jeho inštitútov pomáha zabezpečovať rovnováhu medzi právami zamestnávateľov a zamestnancov. Extenziou v praxi je možné zabezpečiť, aby zamestnanci vykonávajúci prácu za rovnakých podmienok dostávali za odvedenú prácu rovnakú mzdu. Touto významnou funkciou extenzie sa môže v praxi zabezpečiť vyrovnanie mzdových rozdielov medzi regiónmi a určovanie právneho rámca pracovných a mzdových podmienok zamestnancov pre jednotlivé odvetvia hospodárstva vo vyššom štandarde, ako ustanovuje zákon. Uvedenú funkciu plní extenzia najmä v prípade, keď mnoho zamestnávateľov kladie prekážky kolektívnemu vyjednávaniu s odborovými zväzmi, resp. úplne odmietajú kolektívne vyjednávať, a preto nie sú členmi žiadnych zamestnávateľských organizácií, prípadne z týchto zväzov vystúpia, aby sa vyhli plneniu záväzkov z platných KZVS.

Naplneniu účelu extenzie KZVS vo vyššej miere bráni nemožnosť efektívnej kontroly dodržiavania záväzkov vyplývajúcich z reprezentatívnej KZVS u zamestnávateľa, na ktorého bola rozšírená podľa postupu uvedeného v § 9a ZoKV.

⁴⁴ SK NACE 49.310 podľa Nariadenia EP č. Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2

3.3 Porovnanie právnych úprav extenzií v SR

3.3.1 Extenzia účinná do 31. 12. 2013

Rozširovanie záväznosti KZVS bolo predmetom ZoKV už pri jeho schvaľovaní. Právna úprava extenzie však bola veľmi jednoduchá v porovnaní s právnou úpravou účinnou v roku 2019.

Zákon nevyžadoval posudzovanie reprezentatívnosti KZVS, nekládol podmienky ani na určenie reprezentatívnej organizácie zamestnávateľov ani na určenie reprezentatívneho odborového orgánu odborových organizácií. Rozširovanie záväznosti prebiehalo prostredníctvom ustanovenia právnym predpisom – vydaním výnosu MPSVaR SR. Pri rozšírení však museli byť splnené podmienky:

- obdobná činnosť zamestnávateľa,
- obdobné ekonomické a sociálne podmienky zamestnávateľa,
- sídlo na území príslušnej republiky,
- nie je viazaný inou KZVS.

Podľa pôvodnej právnej úpravy sa nevyžadoval súhlas zamestnávateľa, na ktorého bola záväznosť KZVS rozširovaná.

Následne (v roku 1996) bolo doplnené ustanovenie, podľa ktorého návrh na rozšírenie záväznosti KZVS bolo možné podať MPSVaR SR najneskôr 6 mesiacov pred uplynutím účinnosti KZVS.

Právna úprava, a tým aj proces extenzie, sa zásadným spôsobom zmenila úpravou obligatórnej podmienky v podobe súhlasu zamestnávateľa, na ktorého sa mala záväznosť rozšíriť, s rozšírením záväznosti KZVS. Táto podmienka však bola súčasťou právnej úpravy „iba“ do 1. 4. 2007, kedy bola zrušená. Právna úprava sa zásadným spôsobom mení s účinnosťou od 1. 9. 2007 zákonom č. 328/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Do právnej úpravy bolo doplnené posudzovanie reprezentatívnosti na strane organizácie zamestnávateľov alebo na strane odborových orgánov odborových organizácií. Reprezentatívnosť sa neposudzovala kumulatívne na strane oboch subjektov, ale alternatívne. Boli doplnené náležitosti písomného návrhu na rozšírenie záväznosti. MPSVaR SR bolo povinné vyžiadať si stanovisko od zamestnávateľa, na ktorého sa mala záväznosť KZVS rozšíriť. Na prerokovanie návrhu bola zriadená trojstranná poradná

komisia, pričom už z názvu komisie vyplýva, že akýkoľvek jej výstup mal iba poradný význam pre MPSVaR SR.

Zásadným prvkom rozširovania záväznosti KZVS bolo vymedzenie okruhu zamestnávateľov, na ktorých sa záväznosť rozširovať nemohla: „Záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemožno rozšíriť na zamestnávateľa,

- a) na ktorého sa ku dňu účinnosti právneho predpisu vzťahuje záväznosť inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- b) na ktorého je ku dňu účinnosti právneho predpisu vyhlásený konkurz,
- c) ktorý je ku dňu účinnosti právneho predpisu v likvidácii,
- d) ktorý ku dňu účinnosti právneho predpisu zamestnáva menej ako 20 zamestnancov,
- e) ktorý ku dňu účinnosti právneho predpisu zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím,
- f) ktorého ku dňu účinnosti právneho predpisu postihla mimoriadna udalosť, ktorej následky trvajú.”⁴⁵

Účel legislatívnych zmien a ich predpokladané dôsledky, resp. ciele, ktoré boli zmenami ZoKV jeho novelizáciou prostredníctvom zákona č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV, sledované, sú zrejmé z dôvodovej správy tohto zákona podľa ktorej „Cieľom novej právnej úpravy je:

- vytvoriť podmienky pre bezproblémové fungovanie kolektívneho vyjednávania a rozširovanie záväznosti KZVS na zamestnávateľov, ktorí nie sú združení vo zväze zamestnávateľov,
- zvýšiť počet zamestnancov pokrytých KZVS, keďže po roku 2004 došlo k výraznému poklesu pokrytia a prijať opatrenia na zlepšenie tohto stavu,
- vytvoriť rovnaké podmienky pre zamestnancov a zamestnávateľov v odvetví, ktorí sú označení rovnakým kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny ako zamestnávatelia, ktorí uzatvorili KZVS a zabrániť sociálnemu dumpingu,

⁴⁵ Zákon č. 328/2007 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

- zmeniť rozsah rozširovania záväznosti KZVS tak, aby táto bola záväzná pre všetkých zamestnávateľov v odvetví, ktorí sú označení rovnakým kódom odvetvia, akým je označená KZVS,
- umožniť zamestnávateľovi, ktorý nie je združený vo zväze zamestnávateľov, dobrovoľné prístupenie ku KZVS, ak s tým zmluvné strany KZVS súhlasia,
- umožniť rozšírenie záväznosti KZVS na základe spoločného návrhu zmluvných strán alebo na návrh jednej zmluvnej strany,
- zjednodušiť a zosúladiť ustanovenia o rozširovaní záväznosti KZVS s platnými právnymi predpismi, t. j. štatistickou klasifikáciou ekonomických činností, ktorá je vydaná vyhláškou Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z.,
- ustanoviť jednoznačné a konkrétne kritériá pre rozširovanie záväznosti KZVS.

Navrhovanou právnou úpravou sa deklaruje podpora slobodnému kolektívnemu vyjednávaniu s minimalizáciou intervencie štátu len na prípady, kedy absencia KZ zvyhodňuje zamestnávateľov bez uzatvorenej KZ a na druhej strane znevýhodňuje zamestnancov týchto zamestnávateľov. Zamestnávatelia, na ktorých sa nevzťahuje žiadna KZ, si v konkurenčnom podnikateľskom prostredí môžu takto vytvárať priaznivejšie ekonomické podmienky aj na úkor vlastných zamestnancov, v porovnaní s podmienkami u zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje KZ.

Novelou ZoKV sa oproti dovtedajšiemu právnemu stavu zaviedlo rozširovanie záväznosti KZVS na celé odvetvie a nielen na označených jednotlivých zamestnávateľov v rámci odvetvia, samozrejme za predpokladu, že sú splnené zákonom ustanovené podmienky.

Navrhovaný spôsob rozširovania záväznosti KZVS mal fakultatívny charakter za predpokladu, že rozširovaná KZVS spĺňala podmienky ustanovené zákonom. Teda aj v prípade, že boli splnené zákonné podmienky rozšírenia, MPSVaR SR nebolo povinné rozšíriť záväznosť KZVS napr. v prípade, že by rozširovanie záväznosti KZVS nebolo v súlade so základnými verejnými záujmami. Novela umožnila, aby sa jednotliví zamestnávatelia mohli k návrhu na rozšírenie záväznosti KZVS vyjadriť. Jednotlivé návrhy na rozšírenie

posudzovala tripartitná komisia zriadená na základe zákona. Ak boli podmienky ustanovené zákonom splnené, bolo v kompetencii MPSVaR SR rozšíriť všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorým je výnos, záväznosť KZVS na celé odvetvie.⁴⁶

S účinnosťou od 31. 12. 2010 bolo ustanovenie § 7 ZoKV zásadným spôsobom zmenené. Opätovne bola zavedená podmienka súhlasu dotknutého zamestnávateľa s rozšírením záväznosti KZVS, rovnako boli vypustené ustanovenia o posudzovaní reprezentatívnosti a zisťovaní údajov pre tieto účely, o poradnej komisii, o povinnosti zverejňovania návrhu na rozšírenie záväznosti v Obchodnom vestníku a uplatnení námietok voči rozšíreniu záväznosti. Zároveň bol vypustený § 7a ZoKV, ktorý upravoval okruh zamestnávateľov, na ktorých nebolo možné uplatniť extenziu.

3.3.2 Extenzia účinná od 1. 1. 2014

S účinnosťou od 1. 1. 2014 sa spôsob rozširovania KZVS opäť zásadným spôsobom zmenil.

Proces rozširovania KZVS sa mal začať na základe návrhu, a to buď na základe spoločného návrhu zmluvných strán KZVS, alebo na základe návrhu len jednej zo zmluvných strán KZVS. Návrh, či už spoločný alebo jednostranný, musel mať, tak ako podľa predchádzajúcej právnej úpravy, písomnú formu. Zásadnou zmenou v návrhu bolo to, že ho mohla podať len jedna zo zmluvných strán KZVS. Návrh na rozšírenie pôsobnosti KZVS mohol byť podaný MPSVaR SR, a to najneskôr 6 mesiacov pred uplynutím doby, na ktorú bola KZVS, ktorej pôsobnosť sa navrhovala rozšíriť, uzatvorená. Extenzia KZVS sa realizovala na úrovni odvetvia alebo časti odvetvia.

Signifikantným faktorom, ktorý pri extenziách bol zachovaný aj z predchádzajúcej právnej úpravy, bola fakultatívnosť extenzie. *In concreto* nemusela byť záväznosť KZVS rozšírená napriek tomu, že boli splnené všetky zákonné podmienky na uplatnenie extenzie. Navyše aj komisia, ktorá skúmala splnenie všetkých podmienok, mohla extenziu odporúčať, avšak záviselo výlučne od MPSVaR SR, či extenziu KZVS uplatní alebo nie. Ako bolo uvedené,

⁴⁶ Dôvodová správa k zákonu č. 564/2009 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov URL: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=333452>>

fakultatívnosť realizácie extenzie bola zakotvená aj v predchádzajúcej právnej úprave, avšak je nutné pripomenúť, že návrh na rozšírenie záväznosti KZVS, podľa právnej úpravy účinnej pred 1. 1. 2014, mohol byť podaný zmluvnými stranami len spoločne. Ak sa teda strany na podaní návrhu na rozšírenie pôsobnosti KZVS nedohodli, proces sa ani len nezačal. Extenzia teda nenastávala zásadne a výhradne len na základe splnenia zákonných podmienok, a teda na základe zákona, ale na základe rozhodovanej právomoci ministerstva. V zásade táto nesystémová (odporujúca princípom právneho štátu) rozhodovacia právomoc MPSVaR SR bola jedným z dôvodov, prečo právnu úpravu extenzie KZVS napadla na ÚS SR skupina poslancov. Extenzia bola uplatňovaná na odvetvie alebo jeho časť, na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy, kedy bola extenzia uplatňovaná na úrovni odvetvia.

Novým prvkom pri extenzii KZVS v období od 1. 1. 2014 bolo posudzovanie tzv. reprezentatívnosti. Táto reprezentatívnosť sa posudzovala podľa počtu zamestnancov zamestnávaných zamestnávateľom. Rozšírená mohla byť KZVS len ak „zamestnávateľa, pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia, ak sa navrhuje rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na časť odvetvia, 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.“⁴⁷

Reprezentatívnosť sa teda posudzovala len v prípade, že pre to isté odvetvie alebo časť odvetvia boli uzatvorené viaceré KZVS.

Aj pri tejto právnej úprave musel návrh na rozšírenie záväznosti KZVS spĺňať niektoré povinné náležitosti, a to:

- Podpisy strán na jednej listine (ak išlo o dvojstranný návrh),
- uvedenie názvu KZVS, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť,
- označenie odvetvia alebo časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť KZVS.

Ak návrh na extenziu nespĺňal náležitosti vyžadované zákonom, na ich doplnenie vyzvalo strany alebo stranu MPSVaR SR, a to v zákonom určenej 15 dňovej lehote. Ak doručený návrh

⁴⁷ Ustanovenie § 7 a nasl. zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

na rozšírenie záväznosti spĺňal náležitosti vyžadované zákonom, MPSVaR SR návrh na rozšírenie záväznosti poslalo na zverejnenie v Obchodnom vestníku. Toto zverejnenie návrhu predstavovalo formu informačnej povinnosti MPSVaR SR voči subjektom, ktoré mali byť rozšírením pôsobnosti dotknuté. Zároveň sa tak vytvoril priestor na podávanie pripomienok zo strany potenciálne dotknutých subjektov rozšírenia záväznosti, pričom pripomienky k návrhu mohli podávať priamo MPSVaR SR písomne a v lehote 30 dní od zverejnenia návrhu v Obchodnom vestníku.

Právna úprava účinná po 1. 1. 2014 vytvorila pre účely prerokovania návrhu na rozšírenie pôsobnosti, na posúdenie splnenia zákonných podmienok extenzie, ako aj na posúdenie pripomienok k rozšíreniu pôsobnosti zo strany zamestnávateľských subjektov, na ktoré mohla byť záväznosť KZVS rozšírená, osobitnú komisiu. Komisia mala tripartitné zloženie – zástupcovia MPSVaR SR, resp. ministerstiev, zástupcovia reprezentatívnych združení zamestnávateľov a reprezentatívnych združení odborových zväzov. Stanovisko komisie napriek tomu, že posudzovala plnenie zákonných požiadaviek na uplatnenie extenzie, malo voči MPSVaR SR iba odporúčací charakter. Z čoho iba opätovne vyplýva, že uplatnenie extenzie záviselo v zmysle tejto právnej úpravy iba na rozhodnutí MPSVaR SR.

Záväznosť KZVS sa rozširovala všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý bol vyhlásený uverejnením v Zbierke zákonov SR.

Spôsob extenzie účinný od 1. 1. 2014 bol napadnutý návrhom 32 poslancov NR SR na ÚS SR, a to konkrétne v rozsahu § 7 ods. 1, 2 a 11 ZoKV. „Podľa názoru navrhovateľov je extenzia spôsobilá sama osebe zasiahnuť do viacerých ústavných noriem a princípov, *in concreto* do:

- a) princípu zmluvnej slobody ako jedného z fundamentálnych princípov súkromnoprávných vzťahov,
- b) práva na podnikanie a
- c) práva vlastníť majetok
- d) práva na súdnu ochranu, ak uplatnenie extenzie nie je viazané na primerané procesné i materiálne záruky,
- e) princípu delby moci ako jedného z integračných prvkov právneho štátu a

- f) ďalších komponentov právneho štátu, súvisiacich s princípom právnej istoty a
- g) vo všeobecnosti a so zásadou všeobecnosti právnej regulácie zvlášť.⁴⁸

ÚS SR vo svojom náleze konštatuje vo vzťahu k napádanému súladu § 7 ods. 1, 2 a 11 ZoKV s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy SR v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1 Ústavy SR, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, okrem iného, aj nasledovné: „Rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa realizuje uverejnením celého znenia právneho predpisu vydaného ministerstvom v zbierke zákonov, ktoré (po nadobudnutí účinnosti zákona č. 416/2013 Z. z.) pozostáva v zásade z dvoch ustanovení, a to z ustanovenia o extenzii a z ustanovenia o účinnosti. Právny predpis ministerstva „zakladá“ všeobecne záväzným spôsobom rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalšie, nielen zmluvné subjekty, ukladajúc tak práva a povinnosti z nich vyplývajúcich aj „nezmluvným“ subjektom, pričom nerieši garancie ochrany práv z nej vyplývajúcich alebo s ňou spojených. Vo svojich dôsledkoch to fakticky znamená vylúčenie možnosti domáhať sa súdnej ochrany práv vyplývajúcich z takýchto zmlúv, garantovanej v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, pretože štát napadnutým právnym riešením extenzie nevykonal kroky predpokladané v čl. 46 ods. 4 Ústavy SR.

Legislatívna konštrukcia extenzie KZVS zvolená zákonodarcom sa vymyká z tradičných pravidiel normotvorby nášho štátu. Rozšírenie KZVS právnym predpisom ústredného orgánu štátnej správy pre iné ako zmluvou „zaviazané“ zmluvné strany prekračuje rámec ústavne akceptovateľnej normotvorby.“ Ďalej pokračuje konštatovaním: „Kombinácia zvolenia právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu, ako nástroja na extenziu platnosti zmluvy, na iné ako zmluvné subjekty, na uzavretí ktorej neparticipovali, navyše ustanovenie fakultatívnosti tejto extenzie v § 7 ods. 1 a 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní (spôsobom ustanoveným v § 7 ods. 11), o uplatnení ktorej rozhodne ústredný orgán štátnej správy v konečnom dôsledku podľa vlastnej úvahy, je podľa názoru ústavného súdu nezlučiteľná s princípom právneho štátu zakotveným v čl. 1 ods. 1 ústavy.

⁴⁸ Nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z.

Podľa názoru ÚS SR kombinácia zákonodarcom zvolenej právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu, ako formálno-právneho nástroja extenzie platnosti KZVS, aj na iné ako zmluvné subjekty a založenie všeobecnej záväznosti tejto extenzie spôsobom vymykajúcim sa zo štandardnej normotvorby sa premieta aj do obmedzenia možnosti domáhať sa ochrany takto vzniknutých práv a vymáhania plnenia povinností štandardným spôsobom, ktorá v konečnom dôsledku „likviduje“ možnosť uplatnenia individuálnej ochrany práv dotknutých subjektov. Dodržiavanie obsahu zmluvného právneho vzťahu naoktrojovaného extenziou KZVS stupňa aj na „nezmluvné subjekty“, uskutočnenej v konečnom dôsledku rozhodnutím MPSVaR SR, avšak všeobecne záväzným „podzákonným“ právnym predpisom v súlade so splnomocňovacím ustanovením ZoKV, zostáva tak bez náležitej a reálnej súdnej ochrany. Vzhľadom na uvedené ÚS SR rozhodol, že napadnuté ustanovenia ZoKV nie sú v súlade s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods.1 dohovoru.⁴⁹

Na základe Nálezu ÚS SR PL. ÚS 31/2015-131 zo dňa 16. marca 2016 je zrejmé, že zákonná úprava extenzie KZVS v zmysle zákona č. 416/2013 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZoKV, nespĺňala podmienku ústavnosti. Bolo teda nevyhnutné pristúpiť ku zmene zákonnej úpravy rozširovania záväznosti KZVS.

3.3.3 Extenzia účinná od 1. 9. 2017

S účinnosťou od 1. 9. 2017 prišlo k nevyhnutnej zmene legislatívnej konštrukcie rozširovania záväznosti KZVS.

V prvom rade bola odstránená fakultatívnosť extenzie napriek splneniu zákonných požiadaviek v podobe možnosti rozhodnutia ústredného orgánu štátnej správy o rozšírení, resp. nerozšírení záväznosti.

Je možné konštatovať, že systematika extenzie bola aj z pohľadu legislatívnej úpravy zmenená. V § 7 ods. 1 ZoKV je vymedzená reprezentatívnosť KZVS. Táto reprezentatívnosť závisí od kombinácie nasledovných ukazovateľov, resp. podmienok, ktoré sú určené tak na strane

⁴⁹ Nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z.

organizácií zamestnávateľov, ako aj na strane vyšších odborových orgánov odborových organizácií:

- väčšieho počtu zamestnancov zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, 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 KZVS uzatvorená, v porovnaní s počtom zamestnancov, ktorých zamestnávajú zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú KZVS, 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 KZVS uzatvorená,
- KZVS musí byť uzatvorená s vyšším odborovým orgánom odborových organizácií, v ktorej združené odborové organizácie pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov, ktorý je povinnou náležitosťou KZVS. Zároveň sa však posudzuje aj akási činnosť týchto odborových organizácií, a to prostredníctvom toho, či mali v predchádzajúcom roku (v porovnaní s rokom, kedy došlo k extenzii) uzatvorenú so zamestnávateľom podnikovú kolektívnu zmluvu alebo žiadali o určenie sprostredkovateľa za účelom riešenia sporu o jej uzatvorenie. Táto podmienka nemusí byť splnená, ak bolo doručené MPSVaR SR spoločné oznámenie zmluvných strán KZVS.

Proces, ktorý vedie k zverejneniu oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS začína na základe jednostranného alebo dvojstranného, spoločného písomného oznámenia adresovaného MPSVaR SR o uzatvorení reprezentatívnej KZVS. Povinnými náležitosťami oznámenia sú názov KZ, označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola uzatvorená a doklady preukazujúce reprezentatívnosť na strane odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľov (pôsobnosť najmenej u 30 % zamestnávateľov a uzatvorená podniková kolektívna zmluva, resp. žiadosť o určenie sprostredkovateľa).

MPSVaR SR je oprávnené oznámenie odložiť, ak neobsahovalo povinné náležitosti určené zákonom a tieto neboli v lehote 15 pracovných dní doplnené, alebo aj ak uplynie účinnosť KZVS v lehote kratšej ako 6 mesiacov od dňa doručenia oznámenia .

Opätovne majú potenciálne dotknutí zamestnávateľa možnosť podať k podanému oznámeniu pripomienky, a to v lehote 5 pracovných dní od zverejnenia oznámenia v Obchodnom vestníku. Ak oznámenie obsahuje všetky potrebné náležitosti, MPSVaR SR overí, či je oznámená KZVS reprezentatívna.

Ak MPSVaR SR na základe údajov uvedených v oznámení podľa odseku 1 a údajov získaných podľa odseku 4 ZoKV zistí, že KZVS oznámená podľa odseku 1 ZoKV

- a) je reprezentatívna KZVS, bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR,
- b) nie je reprezentatívna KZVS, bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o tejto skutočnosti v Obchodnom vestníku a oznámi túto skutočnosť na svojom webovom sídle.

Celý § 9a ZoKV upravuje relatívne detailným spôsobom právo na súdnu ochranu pred rozširovaním záväznosti KZVS, ktoré by nezodpovedalo zákonným podmienkam a požiadavkám. Súdom preskúmateľné je oznámenia MPSVaR SR o uzatvorení reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR a oznámenie o nereprezentatívnosti KZVS v Obchodnom vestníku. Už samotný proces extenzie prešiel v priebehu životnosti ZoKV rozsiahlymi zmenami, pričom je zrejmé, že zmeny smerovali ku komplikovanejšej a zložitejšej právnej úprave procesu extenzie.

V rámci kolektívneho vyjednávania je namiesto otázka, či v prípade sporu o uzatvorenie KZVS a neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom existuje reálny nátlakový prostriedok ako *ultima ratio* na presadenie uzatvorenia KZVS s reálnymi a zmysluplnými nárokmi pre zamestnancov. Možnosť realizácie štrajku, aj v prípade sporu o uzatvorenie KZVS, je naozaj iba hypotetická, a to najmä s ohľadom na proces realizácie hlasovania o štrajku. Pri väčšom počte zamestnávateľov združených v predmetnom zamestnávateľskom zväze, navyše s alokáciou na celom území SR, je realizácia úspešného hlasovania v praxi nevykonateľná.

Medzi nedostatky právnej úpravy je možné zaradiť aj skutočnosť, že umožňuje zamestnávateľským zväzom pôsobiť *de facto* len ako združenia právnických osôb, nie ako zamestnávateľské zväzy, a tým sa zbaviť legitimacy na vyjednávanie KZVS. Odborové zväzy tým

stratia svojho sociálneho partnera pre vyjednávanie a počet uzatvorených kolektívnych zmlúv sa znižuje.

Vzhľadom na nález ÚS SR bola úprava ZoKV nevyhnutnosťou. Na súčasnú právnu úpravu extenzie KZVS mal teda nález ÚS SR zásadný vplyv, čo je zrejmé aj z dôvodovej správy k zákonu 183/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV.

Vo väzbe na predmetný nález navrhovaná právna úprava nemá fakultatívnu povahu. Podľa navrhovanej právnej úpravy má zmluvná strana alebo zmluvné strany KZVS právo oznámiť, že uzatvorili reprezentatívnu KZVS, ktorá má mať účinky aj na iných zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, v ktorom je reprezentatívna. V nadväznosti na to, ak sú splnené podmienky reprezentatívnosti, MPSVaR SR oznámi uzatvorenie reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR. Za účelom, aby sa k splneniu podmienok reprezentatívnosti mohli vyjadriť aj reprezentatívne združenia zamestnávateľov a zamestnancov, MPSVaR SR zriadi tripartitnú komisiu, ktorej môžu predložiť tieto združenia svoje stanovisko.

S cieľom zabezpečiť ochranu konkrétneho zamestnávateľa, sa dotknutému zamestnávateľovi priznáva právo predložiť pripomienky MPSVaR SR a podať žalobu voči oznámeniu MPSVaR SR.

Nálezom sa taktiež namieta, že podľa § 7 ods. 11 ZoKV sa extenzie KZVS vykonávali podzákonnou normou – výnosom MPSVaR SR.

Tento problém sa navrhuje odstrániť zavedením mechanizmu reprezentatívnej KZVS. Pri splnení zákonom presne definovaných podmienok dôjde k zverejneniu oznamu v zbierke, že KZVS je reprezentatívna a vzťahuje sa na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Určenie okruhu zamestnávateľov, pre ktorých je záväzná táto KZVS je daný priamo zákonom.

Navrhuje sa, aby sa ustanovenia reprezentatívnej KZVS na zamestnávateľov od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca po zverejnení oznamu v Zbierke zákonov SR,

resp. ak je oznámenie zverejnené po 15. dni v kalendárnom mesiaci, od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci zverejnenia oznámenia v zbierke.⁵⁰

3.4 Medzinárodná komparácia extenzií

Extenzia KZVS patrí medzi pracovnoprávne inštitúty a je možné nájsť ju v prevažnej väčšine pracovnoprávných úprav štátov patriacich do EÚ. Ide o nástroj, ktorý sa používa na dosiahnutie vyrovnania mzdových a pracovných podmienok, či podmienok zamestnávania na úrovni sektorov v rámci členských štátov EÚ. Rozsah, v akom sa tento pracovnoprávny inštitút aplikuje, resp. využíva, je jedným z najvýraznejších faktorov, ktorý dokáže ovplyvňovať úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Postup extenzie KZVS je štandardným nástrojom, používaným a prípustným v prevažnej väčšine členských štátov EÚ, predvída ho tiež právo Medzinárodnej organizácie práce a jeho určitá forma je obsiahnutá aj v práve EÚ.⁵¹

Extenzia KZVS je vo väčšine štátov EÚ možná zo zákona⁵² (to platí aj pre SR.) V štátoch ako sú Nórsko, Dánsko, Švédsko, Veľká Británia, Cyprus, Malta a tiež Írsko a Taliansko nie je extenzia zakotvená v ich právnom poriadku, čím nie je možné ju uplatňovať zo zákona. V ďalších členských štátoch EÚ je pre rozširovanie KZVS daný určitý mechanizmus, resp. existuje nejaká forma fungovania tohto mechanizmu.

V nižšie uvádzaných vybraných európskych štátoch možno potrebu extenzie KZVS chápať v dvoch rovinách:

1. odvetvové kolektívne zmluvy nemajú všeobecnú rozšíriteľnosť záväznosti, resp. neprichádza k uzatváraniu žiadnych odvetvových kolektívnych zmlúv,
2. odvetvové kolektívne zmluvy platia *erga omnes* a vzťahujú sa na všetkých zamestnávateľov v odvetví, prípadne majú charakter všeobecnej automatickej rozšíriteľnosti v okamihu, kedy splnia právnym poriadkom určený limit pokrytia.⁵³

⁵⁰ Dôvodová správa k zákonu č. 183/2017 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, URL: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=437774>>

⁵¹ ŠVEC, M. 2016 Kolektívna zmluva. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, s.78-79 ISBN 978-80-89149-51-3

⁵² KUNICKÁ, J. – KÝPEŤOVÁ, I.: Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu štátu. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVaR, 2013, s. 20. [online] URL: <https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_l/Analiza_SD_z_pohladu_statu_final.pdf>

⁵³ ŠVEC, M.2016. Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, s. 80 ISBN 978-80-89149-51-3

„Vo väčšine štátov rozširuje pôsobnosť KZVS vláda, resp. minister práce alebo hospodárstva na návrh minimálne jednej zo zmluvných strán.“⁵⁴ V niektorých krajinách sa po posúdení sociálneho a tiež verejného záujmu uplatní extenzia na základe návrhu ministra práce alebo hospodárstva, prípadne môže vzniknúť situácia, kedy inštitút extenzie pôsobí automaticky (zo zákona). Podľa Zachara „v mnohých štátoch je extenzia KZVS platná len vtedy, ak je zmluvou už pokryté určité percento (väčšinou minimálne 50 %) zamestnancov a/alebo zamestnávateľov, pričom v mnohých prípadoch musia navrhovatelia preukázať i dostatočnú reprezentatívnosť v danom sektore.“⁵⁵

Porovnaním medzinárodných pracovnoprávných úprav oblasti rozširovania KZVS prichádzame k záveru, že ich zásadné odlišnosti spočívajú v samotnom procese extenzie. Práve tieto odlišnosti vyplývajú z národného trhu práce či pracovného práva tej-ktorej Európskej krajiny a ich výsledkom sú tzv. funkčné ekvivalenty, inak povedané špecifiká. Možno zhodnotiť, že prostredníctvom funkčných ekvivalentov (špecifik) dochádza k nepriamej extenzii kolektívnych zmlúv. Na rozsah, v akom sú zamestnanci pokrytí kolektívnymi zmluvami, vo významnej miere vplývajú tieto špecifiká, ktoré reflektujú národný trh práce a tiež národnú legislatívu pracovného práva. Toto pokrytie môže byť vysoké a extenzia kolektívnych zmlúv nie je potrebná. Vysoká miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami je napr. v Rakúsku a Slovinsku⁵⁶ a je tomu tak preto, že sa tu uplatňuje povinné členstvo v hospodárskych komorách zamestnávateľov. V iných európskych štátoch je vysoká miera pokrytia kolektívnymi zmluvami daná z dôvodu, že zamestnávateľom vzniká zákonná povinnosť spravovať sa príslušnými ustanoveniami KZ, prípadne príslušný zákon ustanoví, aby firmy, patriace do súkromného sektora a sú dodávateľmi verejného sektora, prijali podmienky relevantnej KZ, ako je tomu napr. v Nemecku a Fínsku, iný model funkčných ekvivalentov je

⁵⁴ ZACHAR, D. Tripartita: Kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Centrum vzdelávania MPSVaR, október 2011, s.3.

⁵⁵ ZACHAR, D. Tripartita, kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVaR, október 2011, s. 26.

⁵⁶ Vysoká takmer 100% miera pokrytia kolektívnymi zmluvami vyplýva z povinného členstva spoločností v Obchodnej komore Slovinska, Priemyselnej komore Slovinska alebo Živnostenskej komore Slovinska. In: ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S. Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Justičná revue, 65, 2013, č. 5, s. 626.

daný prostredníctvom rozhodnutia súdov, prípadne iných štátnych orgánov v oblasti miezd, ktoré vychádzajú z minimálnych štandardov dojednaných v KZ, napr. Taliansko, Írsko.⁵⁷

Nemožno opomenúť, že k extenzii KZVS dochádza aj inými spôsobmi, než sú funkčné ekvivalenty. Funkčné ekvivalenty predstavujú jeden z troch hlavných typov rozširovania kolektívnych zmlúv, pričom typ rozširovania KZ závisí od právnej úpravy toho ktorého štátu. Okrem funkčných ekvivalentov medzi typy extenzie zaraďujeme tiež extenziu v užšom a extenziu v širšom slova zmysle. Podľa Zachara „rozširovanie kolektívnych zmlúv v užšom slova zmysle pôsobí na princípe tzv. dobra voči každému - KZVS sa vo svojej oblasti pôsobnosti stane všeobecne záväznou, to znamená, že okrem zmluvných strán bude zaväzovať aj tých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zmluvných strán, ktoré KZVS uzatvorili.“⁵⁸ Kým extenzia v širšom slova zmysle bude znamenať, že „záväznosť KZVS sa rozšíri aj na tie odvetvia alebo oblasti, v ktorých nepôsobí žiadny odborový zväz a/alebo zamestnávateľské združenie schopné kolektívne vyjednávať; takto sa príslušná KZVS stáva záväznou aj pre určitú špecifickú geografickú alebo odvetvovú oblasť, ktorá je mimo oblastí pôsobnosti rozširovanej KZVS (napr. Španielsko, Francúzsko, Portugalsko)“.⁵⁹

Z hľadiska porovnania praktického uplatňovania extenzií KZ v členských štátoch EÚ vyberáme: V Luxembursku, Belgicku, Holandsku, Portugalsku, Španielsku, Grécku, Francúzsku a Fínsku je inštitút extenzie KZ upravený v právnom poriadku, pričom proces rozširovania KZVS sa v praxi uplatňuje pomerne často.

V prípade Rakúska a Rumunska je extenzia taktiež upravená v právnom poriadku daného štátu, avšak v praxi sa rozširovanie KZVS využíva prostredníctvom funkčných ekvivalentov, tzn. nepriamo, keď sa pôsobnosť KZ rozširuje cez iné nástroje. Typickým príkladom je povinné členstvo v organizáciách s mandátom na dojednávanie KZ.

⁵⁷ ZACHAR, D. 2011. Tripartita: Kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVaR, s. 25.

⁵⁸ ZACHAR, D. 2011. Tripartita, kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVaR, s. 24.

⁵⁹ ZACHAR, D. Tripartita: Kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVaR, s. 24.

V SR, Českej republike, Poľsku, Slovinsku, Maďarsku, Bulharsku je inštitút extenzie KZ zakotvený priamo v právnom poriadku, avšak jeho uplatnenie v praxi je pomerne zriedkavé. Pre dokreslenie, ak sa v Českej republike uzatvorí odvetvová KZ, táto má povahu akejsi nezáväznej deklarácie bez právne vymáhateľných nárokov.⁶⁰

V Estónsku, Lotyšsku, Litve a tiež v Nemecku sa rozširovanie KZ zmlúv v praxi používa zriedkavo, napriek tomu, že je inštitút rozširovania KZVS upravený v ich právnych poriadkoch.

Oproti vyššie uvedeným vybraným európskym krajinám nie je extenzia KZ zakotvená v právnom poriadku Írska, Talianska, Švédsko, Dánska, Malty, ani v právnom poriadku Cypru či Veľkej Británie. Prostredníctvom funkčných ekvivalentov sa rozširovanie KZ v praxi uplatňuje v Taliansku a taktiež v Írsku. V porovnaní s Veľkou Britániou, Maltou, Cyprom, Švédskom a Dánskom, v uvedených krajinách sa extenzia KZ v praxi neuplatňuje.⁶¹ Historicky, s prihliadnutím na celkový vývoj v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, potreba extenzie nevzniká. Podobne je tomu aj v Nórsku, v ktorom odvetvové KZ pokrývajú len členské organizácie zmluvných strán (t. j. zamestnávateľských a odborových zväzov), pričom s prihliadnutím na ich vysokú primárnu reprezentatívnosť, potreba extenzie nevzniká.⁶²

Tabuľka 1: Komparácia extenzií z hľadiska procesu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vo vybraných štátoch EÚ (usporiadané v abecednom poradí):

Štát	Podnet	Extenzia na	Min. požiadavky na extenziu	Vyhlasenie extenzie z hľadiska formy
Belgicko	žiadost' jednej zmluvnej strany kolektívnej zmluvy, ale v podstate ex	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	Žiadne	Kráľovský výnos vydaný príslušným ministerstvom práce

⁶⁰ ŠVEC, M. 2016. Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, s. 81 ISBN 978-80-89149-51-3

⁶¹ BISPINCK, Reinhard – DRIBBUSCH, Heiner – SCHULTEN, Thorsten: German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements, Wirtschafts - und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, jún 2010 [cit. 17.1.2020] [online] URL: <<http://gesd.free.fr/bispinck.pdf>> a EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 URL: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>>.

⁶² ŠVEC, M. 2016. Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, s. 81 ISBN 978-80-89149-51-3

	<i>lege</i> (automaticky)			
Dánsko	žiadosť sociálnych partnerov	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	Žiadne	nariadenie vydané vládou
Fínsko	<i>ex lege</i> (automaticky)	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	celoštátne pokrytie zmluvy a reprezentatívnosť v danom odvetví	špeciálny výbor ustanovený Štátnou radou musí potvrdiť reprezentatívnosť rozširovanej zmluvy; je možné sa odvolať na pracovný súd; rozhodnutie o extenziách sa publikuje vo verejnom registri
Francúzsko	takmer automatická (<i>ex lege</i>), ale vyžaduje sa formálna žiadosť zo strany ministerstva práce alebo sociálnych partnerov	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	Žiadne	Vykonávacie nariadenie ministerstva práce po konzultácii s Národnou komisiou pre kolektívne vyjednávanie (Commission nationale de la négociation collective)
Grécko	zväčša z iniciatívy ministerstva	všetci zamestnanci a	zamestnávateľa už pokrytí rozširovanou	oznámenie ministerstva práce po získaní stanoviska

	práce, ale aj na žiadosť sociálnych partnerov	zamestnávateľa daného odvetvia	kolektívnu zmluvou musia zamestnávať min. 51 % zamestnancov daného odvetvia	od tripartitnej Najvyššej rady práce
Holandsko	žiadosť jednej alebo viacerých strán vyjednávania	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	rozširovaná kolektívna zmluva musí pokrývať „dostatočnú väčšinu relevantných zamestnancov“	rozhodnutie (uznesenie) ministerstva práce
Írsko	návrh zmluvných strán	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia/regiónu alebo podniku	zmluvné strany musia byť „dostatočne reprezentatívne“	rozhodnutie pracovného súdu
Luxembursko	automaticky (<i>ex lege</i>)	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	Žiadne	Oznámenie Veľkovojevodským predpisom na základe jednomyselného návrhu strán Spoločnej zmierovacej komisie po odporúčaní príslušných profesijných komôr

Maďarsko	návrh zmluvných strán	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	navrhovatelia musia preukázať svoje väčšinové postavenie	rozhodnutie ministerstva práce po konzultáciách s Výborom pre mzdy a prácu tripartitnej Národnej zmierovacej rady
Nemecko	žiadosť minimálne jednej zmluvnej strany	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	pred rozšírením musí byť zmluvou pokrytých min. 50 % všetkých zamestnancov v oblasti jej pôsobnosti; rozšírenie musí byť vo verejnom záujme; vyžaduje sa schválenie osobitným výborom pre kolektívne vyjednávanie	oznámenie ministerstva práce
Poľsko	návrh ministerstva práce	Všetci zamestnanci zamestnávateľov, ktorí vykonávajú rovnaké alebo porovnateľné činnosti	navrhovaná extenzia musí byť považovaná za „dôležitý sociálny záujem“	rozhodnutie ministerstva práce

Portugalsko	návrh ministerstva práce	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia alebo geografickej oblasti	Žiadne	nariadenie ministerstva práce; zamestnávateľa, ich zväzy a odbory majú možnosť podať
Rakúsko	automaticky (<i>ex lege</i>)	kolektívna zmluva je automaticky platná pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí sú členmi zmluvných strán	Žiadne	špeciálna extenzia federálnym rozhodcovským orgánov na základe žiadosti jednej zo zmluvných strán v prípadoch, keď zamestnávateľ nepodlieha povinnému členstvu v obchodnej komore
Španielsko	automaticky (<i>ex lege</i>)	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia, subsektora alebo geografickej oblasti	rozširovaná zmluva musí byť podpísaná zástupcami, ktorí zastupujú min. 50 % príslušných zamestnancov a zamestnávateľov	špeciálna extenzia ministrom práce na základe žiadosti zamestnávateľskej alebo odborovej organizácie v prípadoch, keď neexistujú príslušné strany kolektívneho vyjednávania

Švajčiarsko	žiadosť všetkých zmluvných strán KZVS		vyžaduje sa, aby KZVS pokrývala už pred extenziou min. 50 % zamestnancov v danej oblasti	rozhodnutie federálneho alebo kantónneho úradu
-------------	---------------------------------------	--	--	--

Zdroj: EIRO ⁶³

⁶³ ŠVEC, M. – SCHUZSTEKOVÁ, S.: Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Justičná revue, 65, 2013, č. 5. s. 627-631.

4. ANALYTICKÁ ČASŤ

4.1 Analýza štatistických údajov o úrovni pokrytia zamestnancov podnikovými kolektívnymi zmluvami a kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa

V SR momentálne odborové organizácie pôsobia v 1 566 organizáciách v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére. Z výberového súboru ISPP predstavoval tento podiel cca 31 % organizácií. Zamestnanecká rada, resp. dôverník, je zriadený v takmer 500 organizáciách, čo predstavuje takmer 10 % podiel zo všetkých organizácií vo vzorke a zároveň je to približne 1/3 z počtu odborových organizácií. Deväť z desiatich organizácií, v ktorých pôsobia odbory, majú v súčasnosti uzatvorenú PKZ. Z celkového výberového súboru bol podiel organizácií, ktoré majú uzatvorenú PKZ na úrovni **27,7 %**. Keďže však ide o organizácie s vyšším počtom zamestnancov, podiel zamestnancov z výberového súboru, ktorí sú pokrytí PKZ, je na úrovni **54,6 %**. Keďže vo výberovom súbore ISPP sú všetky organizácie nad 100 zamestnancov, s vysokou mierou istoty možno tvrdiť, že **v rámci SR je podiel zamestnancov pokrytých PKZ na úrovni cca 22,5 % - 25 %**.

Tabuľka 2: Odvetvia s vyšším ako 75 % podielom zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami z výberového súboru ISPP

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
36 Zber, úprava a dodávka vody	99,6 %
30 Výroba ostatných dopravných prostriedkov	94,2 %
35 Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	92,9 %
53 Poštové služby a služby kuriérov	91,8 %
24 Výroba a spracovanie kovov	90,2 %
91 Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení	88,1 %

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
85 Vzdelávanie	86,2 %
2 Lesníctvo a ťažba dreva	85,1 %
84 Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	83,9 %
8 Iná ťažba a dobývanie	78,3 %

Zdroj: ISPP 2019

Tabuľka 3: Odvetvia s nižším ako 20 % podielom zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami z výberového súboru ISPP

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
31 Výroba nábytku	19,6%
15 Výroba kože a kožených výrobkov	19,5%
82 Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti	19,3%
81 Činnosti súvisiace s údržbou zariadení a krajinou úpravou	18,3%
56 Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	16,9%
41 Výstavba budov	15,9%
45 Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov	15,6%
70 Vedenie firiem; poradenstvo v oblasti riadenia	15,3%
80 Bezpečnostné a pátracie služby	14,6%
77 Prenájom a lízing	12,5%
13 Výroba textilu	11,5%

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
92 Činnosti herní a stávkových kancelárií	10,4%
94 Činnosti členských organizácií	9,8%
46 Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	9,1%
1 Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a súvisiace služby	5,6%
62 Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby	2,8%
69 Právne a účtovnícke činnosti	0,3%

Zdroj: ISPP 2019

Celkovo 258 organizácií v podnikateľskej aj nepodnikateľskej sfére uviedlo, že sa na nich vzťahuje KZVS, čo predstavuje 5,1 % z výberového súboru ISPP. Z hľadiska štruktúry týchto organizácií podľa divízií SK NACE Rev. 2, 10 a viac organizácií, na ktoré sa vzťahuje KZVS sa nachádza v týchto divíziách:

- 2 Lesníctvo a ťažba dreva
- 25 Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení
- 27 Výroba elektrických zariadení
- 28 Výroba strojov a zariadení
- 35 Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu
- 36 Zber, úprava a dodávka vody
- 47 Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov
- 68 Činnosti v oblasti nehnuteľností
- 86 Zdravotníctvo

Z týchto organizácií celkovo 60 organizácií uviedlo, že sa na ich subjekt KZVS vzťahuje z titulu uzatvorenia reprezentatívnej KZVS. Divízie SK NACE Rev. 2, v ktorých týchto 60 organizácií pôsobi:

Tabuľka 4: Štruktúra organizácií, na ktoré sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa z titulu reprezentatívnosti

Divízia SK NACE Rev. 2	Počet organizácií
47 Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	7
27 Výroba elektrických zariadení	5
86 Zdravotníctvo	5
49 Pozemná doprava a doprava potrubím	4
23 Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov	3
36 Zber, úprava a dodávka vody	3
2 Lesníctvo a ťažba dreva	2
17 Výroba papiera a papierových výrobkov	2
28 Výroba strojov a zariadení	2
29 Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov	2
35 Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	2
42 Inžinierske stavby	2
52 Skladové a pomocné činnosti v doprave	2
65 Poistenie, zaistenie a dôchodkového zabezpečenia okrem povinného sociálneho poistenia	2
68 Činnosti v oblasti nehnuteľností	2
71 Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie	2
8 Iná ťažba a dobývanie	1
13 Výroba textilú	1
16 Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva, okrem nábytku	1

Divízia SK NACE Rev. 2	Počet organizácií
22 Výroba výrobkov z gumy a plastu	1
24 Výroba a spracovanie kovov	1
25 Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení	1
31 Výroba nábytku	1
32 Iná výroba	1
33 Oprava a inštalácia strojov a prístrojov	1
43 Špecializované stavebné práce	1
45 Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov	1
72 Vedecký výskum a vývoj	1
82 Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti	1
SPOLU	60

Zdroj: ISPP 2019

4.2 Počet podnikov a počet zamestnancov, na ktoré sa vzťahuje KZVS

Obligatórnou náležitosťou KZVS je príloha obsahujúca zoznam, v ktorom sú uvedení všetci zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje KZVS. Analýzou týchto dát sme zistili, aký počet zamestnancov pokrýva každá z analyzovaných KZVS.

Celkový počet zamestnancov, ktorí boli v roku 2019 priamo pokrytí KZVS – zamestnanci zamestnávateľov uvedených v zozname tvoriacom prílohu ku KZVS – (súkromná sféra – analyzovaných 24 platných KZVS) je **139 895**.

Len pri niektorých KZVS disponujeme údajmi o počte podnikov a počte ich zamestnancov, na ktorých bola rozšírená záväznosť KZVS, takéto zoznamy nie sú verejne dostupné a je možné ich získať len na vyžiadanie od ŠÚ SR.

Údaje o počte zamestnancov sú uvedené v tabuľkách v časti Prílohy.

Na základe údajov vyžiadaných od ŠÚ SR sme analyzovali počet zamestnancov podnikov s označením kódov SK NACE, na ktoré bola záväznosť KZVS rozšírená a porovnali sme ho s počtom zamestnancov podnikov, na ktoré sa vzťahovala daná KZVS priamo.

KZVS uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom elektrotechnického priemyslu SR priamo pokrýva **2073** zamestnancov a celkovo 6 podnikov. Táto KZVS bola vyhlásená za reprezentatívnu pre jeden kód štatistickej klasifikácie SK NACE na úrovni skupiny, a to 27.3, pričom analýzou údajov vyžiadaných zo ŠÚ SR sme dospeli k zisteniu, že táto KZVS bola rozšírená na ďalších 34 podnikov a jej celkové pokrytie je **7 578** zamestnancov, čo znamená viac ako trojnásobné zvýšenie miery pokrytia.

KZVS uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu SR priamo pokrýva 34 podnikov s celkovým počtom zamestnancov **11 175**. Extenziou bola záväznosť tejto KZVS rozšírená na ďalších 589 podnikov, ktoré celkovo zamestnávajú **38 901** zamestnancov, čo znamená viac ako trojnásobné zvýšenie miery pokrytia.

KZVS uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR sa priamo vzťahuje na 10 podnikov a **7 110** zamestnancov. Vyhlásením KZVS za reprezentatívnu sa počet podnikov, ktoré sú touto KZVS viazané, zvýšil na 261 s počtom zamestnancov **31 320**, čím sa miera pokrytia zvýšila viac ako štvornásobne.

KZVS uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom sklárskeho priemyslu sa priamo vzťahuje na 5 podnikov s celkovým počtom zamestnancov **3 068**. Na základe rozšírenia záväznosti sa KZVS vzťahuje na 201 zamestnávateľov s celkovým počtom zamestnancov **7 354**, čo je zvýšenie miery pokrytia viac ako dvojnásobne.

KZVS uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom autobusovej dopravy SR sa priamo vzťahuje na 15 zamestnávateľov s celkovým počtom **6 431**. Na základe rozšírenia záväznosti sa jej účinky vzťahujú na 19 zamestnávateľov s celkovým počtom zamestnancov **7 552**, čo je zvýšenie o 17 %.

Ani na základe týchto údajov však nie je možné kvantifikovať podiel podnikov a zamestnancov v rámci odvetvia alebo časti odvetvia na celkovom počte podnikov a zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje KZVS, nakoľko nedisponujeme údajmi o celkovom počte zamestnancov a podnikov príslušných odvetví alebo častí odvetvia.

Tabuľka 5 – Počet zamestnancov a podnikov, na ktoré sa vzťahuje KZVS

KZVS	Počet podnikov	Počet zamestnancov
OZ PBGaNP a ZHŤPa G SR	8	5 016
IOZ a UZvCRSR	6	903
IOZ a ZSPS	82	8 392
OZ DLV a ZSD SR	2	270
OZ DLV a ZCPP SR	6	2 511
OZ DLV a ZZVH SR	2	3 605
OZ DLV a AVS SR	15	7 761
OZ KOVO a ZAD SR	15	6 431
OZ KOVO a ZBH SR	17	662
VSOZ a ASEP	34	23 238
OZ VOS a APPS	19	1 197
OZ KOVO a ZSP SR	33	11 175
SAP a OZ PPaP	21	5 834
IOZ a ZZ MHD	3	3 985
ECHOZ a AZCHFP	12	9 487
ZOE SR a ZZE SR	5	5 231

ECHOZ a ZZE SR	11	6290
OZ KOVO a ZEP SR	6	2 073
OZ KOVO a ZHŤPaG SR	10	7 110
OZ DLV a ZZ LH SR	15	4 066
OZPOaCR SR a COOP Jednota	28	12 840
OZP a SCS	2	337
OZ POa CR SR a ZOaCR	75	8 432
OZ KOVO a ZvSP SR	5	3 049
ZOE a ZZE SR	5	5 231
Celkom	437	145 126

4.3 Analýza obsahov KZVS

V nasledujúcej časti budeme analyzovať obsah vybraných KZVS z hľadiska nárokov zamestnancov na finančné i nefinančné plnenia a ich možný dopad na zvyšovanie nákladov zamestnávateľov. Za východiskovú bázu sme zvolili KZVS v súkromnom sektore platné v roku 2019, zverejnené na webovom sídle MPSVaR SR v celkovej počte 24.⁶⁴

Uvedené KZVS sú analyzované s ohľadom na nároky v nich upravené. Analýzu sme zamerali na skúmanie niekoľkých nárokov, ktoré sme rozdelili na:

- **všeobecnú časť** - zameranú na úpravu podmienok činnosti odborovej organizácie
- **mzdovú časť** - zahŕňajúcu úpravu tarifných miezd, priemernej mzdy, nadtarifných zložiek miezd, mzdových zvýhodnení, odstupného a odchodného,

⁶⁴ Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR [online] URL: <dostupné na internete na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/>>

- **pracovný čas** zamestnancov, vrátane rozsahu nadčasovej práce, pracovnej pohotovosti, výmery dovolenky, náhrady mzdy pri dočasnej práceneschopnosti, stravovania, prekážok v práci na strane zamestnanca ako aj zamestnávateľa,
- **sociálny fond** z pohľadu možnosti jeho tvorby, čerpania,
- **doplňkové dôchodkové sporenie,**
- **osobitné kategórie zamestnancov (matky, tehotné ženy, osamelí rodičia, mladiství, ZŤP)**

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie celulózo-papierenského priemyslu v Slovenskej republike na roky 2019 - 2022 medzi Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA a Zväzom celulózo-papierenského priemyslu SR (ZCPP SR)

Ako najpodstatnejší nárok z pomedzi kolektívnych pracovnoprávných nárokov, t. j. nárokov odborovej organizácie vyplývajúcich z predmetnej KZVS možno označiť povinnosť zamestnávateľa zrážať členské príspevky členom odborových organizácií na základe dohôd o zrážkach zo mzdy. Dohody o zrážkach zo mzdy majú byť administrované odborovou organizáciou a predložené na podpis zamestnávateľovi. Pri tomto záväzku mala strana zamestnávateľov záujem o eliminovanie svojho administratívneho zaťaženia spojeného s týmto záväzkom.

Vo vzťahu k ostatným záväzkom zo strany zamestnávateľov, ktoré sa týkajú podmienok činnosti odborovej organizácie, boli tieto dohodnuté na úrovni nárokov vyplývajúcich odborovým organizáciám zo ZP. Išlo predovšetkým o poskytovanie pracovného voľna na výkon odborovej činnosti, poskytnutie miestnosti s nevyhnutným vybavením pre činnosť odborovej organizácie.

Nároky zamestnancov, ktoré priamo vyplývajú z predmetnej KZVS je možné rozdeliť na peňažné nároky (vrátane mzdových) a nepenažné nároky, t.z., že sa nejedná o priame peňažné nároky.

Priame peňažné nároky

Dojednanie 12-stupňovej tarifnej stupnice. Tarifná stupnica je na úrovni minimálnych mzdových nárokov, resp. pod jej úrovňou z dôvodu, že minimálne mzdové nároky nie sú prepočítané (zvýšené) na ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny. Na výške prvej a poslednej tarifnej triedy je zrejmé, že nedosahujú úroveň minimálnych mzdových nárokov pre ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny.

Vo vzťahu k nadtarifným zložkám mzdy KZ odkazuje len na možnosť ich úpravy v KZ na podnikovej úrovni. Rovnako bol dohodnutý „iba“ odkaz na možnosť úpravy náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v konkrétnej PKZ. Pri odstupnom a odchodnom, teda nárokoch spojených so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, boli dojednané nároky na úrovni ZP.

Priamymi peňažnými nárokmi, ktoré vyplývajú z KZVS a sú vyššie ako ich priznáva ZP, je mzdové zvýhodnenie za prácu v niektorých konkrétnych dňoch (niekedy bližšie špecifikované na prácu v konkrétnych hodinách) – 24. 12. v čase od 14:00 hod. do 25. 12. do 6:00 hod., 31. 12. v čase od 22:00 hod. do 6:00 hod. dňa 1. 1. V týchto konkrétnych hodinách, v konkrétnych dňoch, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 200 % priemerného zárobku. Ostatné mzdové zvýhodnenia sú síce garantované len na úrovni ustanovenej ZP, avšak sú implementované priamo do KZ, čo v prípade zmeny príslušných ustanovení ZP v neprospech zamestnancov zaručuje ich práva na aktuálnej úrovni ZP. V KZVS bolo nad rozsah stanovený ZP dohodnuté mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene, a to vo výške 0,11 eura. V mesačnom vyjadrení to môže znamenať peňažný nárok asi 6,00 eur, samozrejme v závislosti od počtu popoludňajších pracovných zmien odpracovaných zamestnancom v danom mesiaci.

Pre prídel do SF je použitý iba odkaz na podnikovú KZ, a rovnako je tomu aj pri čerpaní prostriedkov, resp. účelu, na ktorý majú byť čerpané prostriedky zo SF.

KZ priznáva za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi mzdu vo výške 10 %, resp. 20 % základnej zložky mzdy. Tento nárok je však **pod úrovňou stanovenou ZP**, ktorý priznáva zamestnancovi mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku najmenej vo výške minimálnej mzdy.

Ďalej bol dohodnutý príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca najmenej vo výške 3,32 eura.

Medzi nepeňažné nároky, ktoré vyplývajú z KZVS, patrí:

- pracovný čas v rozsahu 37,5 hodiny pre všetkých zamestnancov,
- poskytnutie ďalšieho jedla pri pracovnej zmene dlhšej ako 11 hodín,
- 1 celý deň pracovného voľna pri darovaní krvi, aferéze a ďalších biologických materiáloch,
- pracovnú pohotovosť možno len dohodnúť, nie nariadiť,
- ďalšia 15 minútová prestávka pri pracovnej zmene, ktorá trvá 12 hodín,
- poskytnutie ďalšieho jedla pri pracovnej zmene dlhšej ako 11 hodín,
- ochrana niektorých skupín zamestnancov (manželia, zamestnanci, ktorým do dôchodkového veku ostáva menej ako 5 rokov) pred skončením pracovného pomeru z niektorých dôvodov.

Ostatné sledované kategórie (rozsah dovolenky, rozsah nadčasovej práce, rozsah pracovnej pohotovosti) boli upravené na úrovni ZP, alebo bol pri ich úprave odkaz na príslušné ustanovenie ZP.

Z analýzy KZVS je možné konštatovať, že v prípade priamej úpravy práv zamestnancov výhodnejšie ako ustanovuje aktuálna právna úprava, ide najmä o práva zamestnancov nepeňažného charakteru, aj keď aj tieto generujú pre stranu zamestnávateľa náklady. Vo veľkej miere sa pri mzdových nárokoch vyskytujú odkazy na možnosť úpravy v podnikových KZ alebo odkazy na príslušné ustanovenia ZP, čo v zásade znamená, **že v týchto prípadoch** KZVS garantuje „len“ zákonnú úroveň mzdových nárokov. Podstatným, a to najmä pre zamestnancov pracujúcich v inej ako trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, je dohodnutie ustanoveného týždenného pracovného času v rozsahu 37,5 hodiny.

2. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií v Slovenskej republike na rok 2019 medzi Asociáciou vodárenských spoločností a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

Jediný nárok z pomedzi kolektívnych pracovnoprávných nárokov, t. j. nárokov odborovej organizácie vyplývajúcich z predmetnej KZVS, ktorý je dohodnutý nad rozsah ZP, je povinnosť zamestnávateľa zrážať členské príspevky členom odborových organizácií na základe dohôd o zrážkach zo mzdy. Dohody o zrážkach zo mzdy majú byť administrované odborovou organizáciou a predložené na podpis zamestnávateľovi. Pri tomto záväzku mala strana zamestnávateľov zjavne záujem o eliminovanie svojej administratívnej záťaže spojenej s týmto záväzkom.

Vo vzťahu k ostatným povinnostiam zo strany zamestnávateľov, ktoré sa týkajú podmienok činnosti odborovej organizácie, neboli tieto obsiahnuté v KZVS, alebo boli len na úrovni ZP, preto sa v týchto prípadoch postupuje v zmysle príslušných ustanovení ZP.

Nároky zamestnancov, ktoré priamo vyplývajú z predmetnej KZVS, je možné rozdeliť na peňažné nároky (vrátane mzdových) a nepeňažné nároky, t.z., že sa nejedná o priame peňažné nároky.

Priame peňažné nároky

Dojednáva sa 12-stupňová tarifná stupnica. Tarifná stupnica je na úrovni minimálnych mzdových nárokov, resp. pod jej úrovňou z dôvodu, že minimálne mzdové nároky nie sú prepočítané (zvýšené) na ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny. Na výške prvej a poslednej tarifnej triedy je zrejmé, že nedosahujú úroveň minimálnych mzdových nárokov pre ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny.

Vo vzťahu k nadtarifným zložkám mzdy KZ odkazuje len na možnosť ich úpravy v KZ na podnikovej úrovni.

Na úrovni garantovanej ZP práce boli prevzaté aj mzdové zvýhodnenia.

Náhrada mzdy pri neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska vo sviatok, sobotu, nedeľu bola dohodnutá vo výške 30 % z 1. tarifnej triedy (úroveň minimálnej mzdy), pričom zákonný nárok je 20 % z minimálnej mzdy.

Pri odstupnom a odchodnom, teda nárokoch spojených so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, boli prevzaté nároky na úrovni garantovanej ZP. Pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti bol uvedený odkaz na podnikovú KZ, preto možnosť dohodnúť vyššie nároky v tomto bode je na konkrétnej odborovej organizácii pôsobiacej u daného zamestnávateľa.

Na doplnkové dôchodkové sporenie je povinný zamestnávateľ prispievať najmenej vo výške 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca, pričom je zároveň dohodnutý najnižší príspevok zamestnávateľa, ale aj zamestnanca na úrovni 6,64 eura. Ako problematické sa môže javiť dojednanie najnižšieho príspevku zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené do 3. a 4. kategórie rizika, keďže žiadny zákon neprikazuje zamestnancovi odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie minimálnu čiastku. Odborová organizácia tak pravdepodobne zaviazala zamestnanca na plnenie povinnosti nad zákonný rozsah.

Pri tvorbe a čerpaní sociálneho fondu odkazuje KZVS na konkrétnu podnikovú KZ.

Zamestnávateľia sa zaviazali poskytnúť odškodné pri úmrtí zamestnanca alebo vzniku invalidity v rozsahu najmenej 70 % v dôsledku pracovných úrazov, a to konkrétne: pri vzniku invalidity v rozsahu najmenej 70 % za podmienky nevykonávania zárobkovej činnosti vo výške najmenej 16-násobku minimálnej mzdy a pri úmrtí zamestnanca v dôsledku zamestnancom nezavineného pracovného úrazu odškodné pre pozostalých najmenej vo výške 24-násobku minimálnej mzdy.

Ostatné sledované kategórie nárokov boli dohodnuté na úrovni ZP, alebo bol pri nich uvedený odkaz na možnosť ich úpravy nad zákonný rozsah v PKZ.

Medzi nepenažné nároky, ktoré vyplývajú z KZVS, patrí:

- pracovný čas v rozsahu 37,5 hodiny pre všetkých zamestnancov,
- ďalšia 15 minútová prestávka pri pracovnej zmene trvajúcej viac ako 10,5 hodiny,

- bol dohodnutý záväzok nenariaďovať ani neorganizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom prostredí. To znamená, že v prostredí, kde sú zamestnanci vystavení rizikovým faktorom v istej, zdraví škodlivej miere, nie je možné ani nariaďiť, ani dohodnúť nadčasovú prácu,
- pracovnú pohotovosť možno nariaďiť alebo dohodnúť len pri vymedzených prácach,
- ochrana niektorých skupín zamestnancov (manželia, jediný živiteľ, 5 rokov do dôchodku) pred skončením pracovného pomeru z organizačných dôvodov.

Ostatné sledované kategórie boli upravené na úrovni ZP, alebo bol pri ich úprave odkaz na príslušné ustanovenie ZP.

Z analýzy KZVS je možné konštatovať, že v prípade priamej úpravy práv zamestnancov výhodnejšie ako ustanovuje aktuálna právna úprava, ide najmä o nároky zamestnancov nepeňažného charakteru, aj keď aj tieto generujú pre stranu zamestnávateľa náklady. Podstatným, a to najmä pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke, je dohodnutie ustanoveného týždenného pracovného času v rozsahu 37,5 hodiny.

Logicky sú pri nadtarifných zložkách mzdy použité odkazy na možnosť úpravy v konkrétnych PKZ. Diferencovanosť mzdových systémov jednotlivých zamestnávateľov len ťažko poskytuje priestor pre všeobecnú konkrétnu úpravu nadtarifných zložiek. Tento priestor je však napríklad pri mzdových zvýhodneniach, ktoré však v tomto konkrétnom prípade neboli dohodnuté priaznivejšie, ako zákonné nároky. Nárokom, zásadným spôsobom presahujúcim zákonné limity, je v tejto konkrétnej KZVS odškodnenie za smrť v dôsledku pracovného úrazu a za vznik invalidity v dôsledku pracovného úrazu. Plnenia na úrovni 16-násobku, resp. 24-násobku minimálnej mzdy, aj s ohľadom na zásadný rast minimálnej mzdy v posledných rokoch, nie sú zanedbateľné. Na druhej strane počet prípadov, v ktorých dochádza k uplatneniu tohto nároku, je pomerne málo.

3. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie vodného hospodárstva Slovenskej republiky pre rok 2019 medzi Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

Ako jeden z najzásadnejších nárokov z pomedzi kolektívnych pracovnoprávných nárokov, t. j. nárokov odborovej organizácie vyplývajúcich z predmetnej KZVS možno označiť povinnosť zamestnávateľa zrážať členské príspevky členom odborových organizácií na základe dohôd o zrážkach zo mzdy. Dohody o zrážkach zo mzdy majú byť administrované odborovou organizáciou a predložené na podpis zamestnávateľovi. Pri tomto záväzku mala strana zamestnávateľov zjavne záujem o eliminovanie svojej administratívnej záťaže spojenej s týmto záväzkom.

Ďalším podstatným nárokom, ktorý bol dojednaný v rámci príslušnej KZVS pre odborovú organizáciu, je záväzok zamestnávateľa poskytnúť za nevyčerpané voľno na výkon odborovej činnosti v zmysle § 240 ods. 3 ZP peňažnú náhradu v prípade, ak sa konkrétny zamestnávateľ a člen odborového orgánu nedohodnú na podmienkach poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na dohodnutý čas. Nie je uvedená konkrétna výška peňažnej náhrady, avšak je dohodnutý záväzok jej poskytnutia v prípade, že reálne nebude poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon odborovej činnosti.

Vo vzťahu k ostatným záväzkom zo strany zamestnávateľov, ktoré sa týkajú podmienok činnosti odborovej organizácie, neboli tieto obsiahnuté v KZVS a preto sa v týchto prípadoch postupuje v zmysle príslušných ustanovení ZP.

Nároky zamestnancov, ktoré priamo vyplývajú z predmetnej KZVS, je možné rozdeliť na peňažné nároky (vrátane mzdových) a nepeňažné nároky, t.z., že nejde o priame peňažné nároky.

Priame peňažné nároky

Vo vzťahu k mzdovým nárokom bolo pre rok 2019 dohodnuté, že priemerná mzda u každého zamestnávateľa, ktorý je viazaný KZVS je najmenej 110 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve z predchádzajúceho roka, t. j. z roka 2018. To znamená v nominálnom vyjadrení, že u každého zamestnávateľa viazaného touto KZVS mala byť priemerná mzda v roku 2019 najmenej na úrovni 1114,3 eura. Riziko pri tomto dojednaní je v tom, že KZ bližšie neupravuje mzdový vývoj, ktorým sa má tento záväzok splniť. Zamestnávateľ tak môže zvyšovať mzdy vo vyššej miere len niektorým skupinám zamestnancov za účelom dosiahnutia tohto záväzku.

Tento spôsob zabezpečenia mzdového vývoja, resp. mzdovej úrovne, je výnimočný a ojedinelý.

Vo vzťahu k nadtarifným zložkám mzdy KZ odkazuje len na možnosť ich úpravy v KZ na podnikovej úrovni. Na úrovni ZP boli dohodnuté aj mzdové zvýhodnenia, okrem mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, ktorá bola dohodnutá na úrovni 40 % minimálnej mzdy, čo je dvojnásobok oproti nároku, ktorý upravuje ZP. Náhrada mzdy pri pracovnej pohotovosti mimo pracoviska v dňoch pracovného pokoja bola dohodnutá najmenej vo výške 0,90 eur/hodina oproti zákonnému nároku 20 % minimálnej mzdy.

Pri odstupnom a odchodnom, teda nárokoch spojených so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, boli prevzatá úroveň ustanovená v ZP. Pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti bol dohodnutý vyšší rozsah tejto náhrady oproti nároku vyplývajúceho zo zákona, a to na úrovni 60 % denného vymeriavacieho základu za prvých 10 dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Je to nárok zásadne vyšší oproti zákonnému nároku za prvé tri dni pracovnej neschopnosti, kedy zákon priznáva len 25 % náhradu mzdy z denného vymeriavacieho základu.

Na doplnkové dôchodkové sporenie je povinný zamestnávateľ prispievať najmenej vo výške 3 % vymeriavacieho základu zamestnanca, najviac však 80 eur. Tento záväzok je dohodnutý pre všetkých zamestnancov.

Pri tvorbe a čerpaní sociálneho fondu odkazuje KZVS na konkrétnu PKZ. Zamestnávateľa sa zaviazali poskytnúť odškodné pri úmrtí zamestnanca alebo vzniku invalidity v rozsahu najmenej 70 % v dôsledku pracovných úrazov, a to konkrétne: pri vzniku invalidity v rozsahu najmenej 70 % za podmienky nevykonávania zárobkovej činnosti vo výške najmenej 10 000 eur a pri úmrtí zamestnanca v dôsledku zamestnancom nezavineneho pracovného úrazu odškodné pre pozostalých najmenej vo výške 8 000 eur.

Medzi nepeňažné nároky, ktoré vyplývajú z KZVS patrí:

- pracovný čas v rozsahu 37.5 hodiny pre všetkých zamestnancov,
- týždeň dovolenky navyše oproti zákonnému nároku,

- poskytnutie ďalšieho jedla pri každej druhej pracovnej zmene dlhšej ako 11 hodín,
- poskytnutie nealkoholického nápoja pri výkyvoch počasia – vysoké teploty, zima v hodnote 0,50 eura/pracovná zmena,
- 1 celý deň pracovného voľna pri darovaní krvi, aferéze,
- 1 celý deň po dni, v ktorom zamestnanec daroval krv alebo jej deriváty a po aferéze, najviac však 4 dni v kalendárnom roku,
- bol dohodnutý záväzok nenariaďovať, ani neorganizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom prostredí. To znamená, že v prostredí, kde sú zamestnanci vystavení rizikovým faktorom v istej, zdraví škodlivej miere, nie je možné ani nariadiť ani dohodnúť nadčasovú prácu,
- nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času bolo obmedzené len na vymedzené práce a pracovné pozície, pričom bola k tomu obmedzená dĺžka pracovnej zmeny,
- pracovnú pohotovosť možno nariadiť alebo dohodnúť len pri vymedzených prácach,
- zabezpečenie dopravy na pracovisko v prípade nutnosti vykonávať prácu počas pracovnej pohotovosti,
- ochrana niektorých skupín zamestnancov (manželia) pred skončením pracovného pomeru.

Ochrana niektorých sledovaných skupín zamestnancov bola dohodnutá na úrovni ZP. Rovnako aj poskytovanie prestávok bolo dohodnuté na úrovni ZP.

Ostatné sledované kategórie boli upravené na úrovni ZP, alebo bol pri ich úprave odkaz na príslušné ustanovenie ZP.

Z analýzy KZVS je možné konštatovať, že v prípade priamej úpravy nárokov zamestnancov výhodnejšie ako ustanovuje aktuálna právna úprava, ide najmä o nároky zamestnancov nepeňažného charakteru, aj keď aj tieto generujú pre stranu zamestnávateľa náklady. Ojedinelé je dohodnutie zvýšenej náhrady mzdy počas prvých 10 dní pracovnej neschopnosti na úrovni 60 % z vymeriavacieho základu zamestnanca. Ochota zamestnávateľov poskytovať zamestnancom náhradu mzdy vo väčšom rozsahu, ako upravuje zákon za neproduktívny čas pracovnej neschopnosti (prvých 10 dní) býva malá. Nárokom, zásadným spôsobom

presahujúcim zákonné limity, je v tejto konkrétnej KZVS odškodnenie za smrť v dôsledku pracovného úrazu a za vznik invalidity v dôsledku pracovného úrazu. Plnenia na úrovni 10 000 eur resp. 8 000 eur nie sú zanedbateľné. Uplatnenie tohto nároku nie je ale príliš časté. Podstatným, a to najmä pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke, je dohodnutie ustanoveného týždenného pracovného času v rozsahu 37,5 hodiny.

4. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu na Slovensku na rok 2019 medzi Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA a Zväzom spracovateľov dreva SR

V prípade kolektívnych pracovnoprávných nárokov, t. j. nárokov odborovej organizácie vyplývajúcich z predmetnej KZVS, možno ako najpodstatnejší a najvýznamnejší nárok označiť povinnosť zamestnávateľa, zrážať členské príspevky členom odborových organizácií na základe dohôd o zrážkach zo mzdy. Špecifikom je obmedzenie, resp. určenie hornej hranice členského príspevku (1 % z čistej mzdy), do ktorej je zamestnávateľ povinný zrazenie členského príspevku realizovať. Podmienkou realizácie zrážky členského príspevku je administrácia dohôd o zrážkach zo mzdy zo strany odborovej organizácie a ich predloženie zamestnávateľovi. Je zrejmé, že pri tomto záväzku mala strana zamestnávateľov záujem eliminovať svoje administratívne zaťaženie spojené s týmto záväzkom.

Zásadným nárokom, ktorý nevyplýva priamo z ustanovení ZP, je nárok na poskytnutie peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno podľa § 240 ods. 3 ZP na výkon odborovej činnosti. Výška peňažnej náhrady dohodnutá nie je.

V prípade dohody na dlhodobom uvoľnení na výkon odborovej činnosti, povinnosť dlhodobého uvoľnenia nie je záväzok dohodnutý v KZVS, je špecifikovaná povinnosť poskytovať náhradu mzdy zo strany zamestnávateľa bez určenia presnej výšky a odvodov na zdravotné a sociálne poistenie zamestnanca vykonávajúceho odborovú činnosť, a to bez nároku zamestnávateľa na refundáciu týchto plnení od odborovej organizácie.

Vo vzťahu k ostatným záväzkom zo strany zamestnávateľov, ktoré sa týkajú podmienok činnosti odborovej organizácie, boli tieto dohodnuté na úrovni práv, vyplývajúcich odborovým organizáciám zo ZP. Išlo predovšetkým o poskytovanie pracovného voľna na výkon odborovej činnosti, poskytnutie miestnosti s nevyhnutným vybavením pre činnosť odborovej organizácie.

Nároky zamestnancov, ktoré priamo vyplývajú z predmetnej KZVS, je možné rozdeliť na peňažné nároky (vrátane mzdových) a nepeňažné nároky, t.z., že nejde o priame peňažné nároky.

Priame peňažné nároky

Dojednanie 12-stupňovej tarifnej stupnice. Tarifná stupnica je na úrovni minimálnych mzdových nárokov, resp. pod jej úrovňou z dôvodu, že minimálne mzdové nároky nie sú prepočítané (zvýšené) na ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny. Na výške prvej a poslednej tarifnej triedy je zrejmé, že nedosahujú úroveň minimálnych mzdových nárokov pre ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny.

Vo vzťahu k nadtarifným zložkám mzdy KZ odkazuje len na možnosť ich úpravy v KZ na podnikovej úrovni. Rovnako je tomu pri úprave odstupného, odchodného a náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

Jedným z peňažných nárokov zamestnancov, ktoré priamo vyplývajú z KZVS, je príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.

Ďalším priamym peňažným nárokom, ktorý vyplýva z KZVS a je vyšší ako úroveň ZP, je mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja vo výške 35 % priemerného zárobku. Ostatné mzdové zvýhodnenia sú síce na úrovni ZP, avšak sú implementované priamo do KZ, čo v prípade zmeny príslušných ustanovení ZP v neprospech zamestnancov zaručuje ich nároky na aktuálnej úrovni ZP.

Dohodnutý prídel do SF korešponduje so zákonnými limitami. Pri čerpaní je logicky uvedený odkaz na úpravu na úrovni PKZ.

Zásadným spôsobom je upravený nárok pozostalých, resp. zamestnanca pri smrti zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu a pri vzniku invalidity vo výške aspoň 70 % v dôsledku pracovného úrazu. V týchto prípadoch ide o zásadné peňažné plnenia, a síce pri smrti zamestnanca najmenej 6 650 eur a pri vzniku invalidity v rozsahu aspoň 70 % plnenie vo výške najmenej 2 400 eur.

Medzi nepeňažné nároky, ktoré vyplývajú z KZVS, patrí:

- ďalšia 15-minútová prestávka pri pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 10,5 hodiny,
- poskytnutie ďalšieho jedla pri pracovnej zmene dlhšej ako 11 hodín,
- deň pracovného voľna s náhradou mzdy za dobu 2 mesiacov pre osamelých mužov a ženy starajúce sa o dieťa do 6 rokov veku, predpoklad je odpracovanie aspoň 20 dní v predchádzajúcich dvoch mesiacoch,
- ochrana niektorých skupín zamestnancov (manželia, zamestnanci, ktorým do dôchodkového veku ostáva menej ako 5 rokov) pred skončením pracovného pomeru z niektorých dôvodov.

Ostatné sledované kategórie (rozsah dovolenky, rozsah nadčasovej práce, rozsah pracovnej pohotovosti) boli upravené na úrovni ZP, alebo bol pri ich úprave odkaz na príslušné ustanovenie ZP.

Z analýzy KZVS je možné konštatovať, že v prípade priamej úpravy nárokov zamestnancov výhodnejšie, ako ustanovuje aktuálna právna úprava, ide najmä o nároky zamestnancov nepeňažného charakteru, aj keď aj tieto nároky generujú pre stranu zamestnávateľa náklady.

5. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na obdobie od 1. 4. 2017 do 31. 12. 2019 medzi Slovenskou asociáciou poisťovní a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva

V prípade tejto KZVS možno konštatovať, že v prevažnej miere jej ustanovenia kopírujú ustanovenia ZP.

V prípade posudzovaného parametra – **podmienky činnosti odborových organizácií** KZVS obsahuje nad rámec ZP záväzok zamestnávateľov zabezpečiť v súlade so všeobecnými právnymi predpismi a stanovami odborového zväzu zrážanie členských príspevkov a ich bezodkladné poukazovanie na účty príslušných odborových organizácií, bližšie podmienky budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.

Podľa prevádzkových možností bezplatné poskytnutie miestnosti s vybavením, poskytnutie kancelárskych potrieb, výpočtovú, rozmnožovaciu a komunikačnú techniku a úhrada nákladov spojených s údržbou a prevádzkou. Po vzájomnej dohode zamestnávateľa poskytnú bezplatne príslušnému odborovému orgánu v potrebnom rozsahu, okrem miestnosti s vybavením, i služobné vozidlo pre pracovné cesty a účasť na vzdelávaní. Zamestnávateľa umožnia využívať odborovej organizácii elektronickú komunikáciu (internet, intranet, elektronická pošta) za účelom informovania zamestnancov.

Rozsah a špecifikácia ďalších potrieb členov odborovej organizácie budú dohodnuté v PKZ.

Podmienky uvoľnenia – zamestnávateľ dlhodobovo uvoľní zamestnanca v zmysle ustanovení ZP za podmienok dohodnutých v PKZ.

Poskytnutie pracovného voľna – v súlade s § 240 ZP + v KZVS je dohodnutá i náhrada za nevyčerpané pracovné voľno vo výške 1-násobku priemernej mzdy u zamestnávateľa za predchádzajúci rok. Podrobnosti poskytnutia tejto peňažnej náhrady budú dohodnuté v PKZ. Podmienky činnosti uvoľnených členov odborovej organizácie budú taktiež dohodnuté v PKZ.

Ochrana členov odborového orgánu – KZVS predlžuje nad úroveň ZP dobu ochrany na **1 rok** v čase funkčného obdobia a počas **jedného roka** po jeho skončení: možno členom príslušného odborového orgánu a zástupcom zamestnancov pre BOZP dať zo strany zamestnávateľa výpoveď, alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu.

Tarifná mzda – zamestnávateľa sa zaväzujú poskytnúť zamestnancom najmenej 450 eur mesačne pri plnom pracovnom úväzku – r. 2017 (výnimku predstavujú zamestnanci, ktorí podľa PZ vykonávajú predaj poisťných produktov pre spoločnosť).

Nadtarifné zložky mzdy je možné upraviť v PKZ, rovnako KZVS odkazuje na možnosť v PKZ (prípadne vo vnútornom mzdovom predpise) dohodnúť i mzdové zvýhodnenie za pracovnú pohotovosť, ako aj stanoviť podmienky pre poskytovanie ďalších mzdových zvýhodnení.

Odstupné je na zákonnej úrovni s odkazom na PKZ.

Pracovný čas, nadčasová práca a rozsah dovolenky kopírujú ustanovenia ZP, pričom pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je najviac 40 hodín týždenne.

Sociálny fond - v prípade tvorby a použitia SF odkaz na zákon č. 152/1994

(zamestnávateľa vykazujúci zisk sa za predpokladu všetkých daňových a odvodových povinností zaväzujú vytvoriť SF vo výške 0,8 %) a ďalší prídelač vo výške 0,2 % zo základu uvedeného v §4 ods.1 zákona o SF a ďalší príspevok do SF prídelačom zo zisku, môžu zamestnávateľa dohodnúť s príslušnými odborovým orgánom v PKZ.

Čerpanie SF sa realizuje podľa zásad dohodnutých v PKZ podľa § 7 ods. 4 zákona o SF. Účelové rozdelenie prostriedkov SF a pravidlá ich použitia budú dohodnuté s príslušným odborovým orgánom v PKZ, tvorba a použitie SF je predmetom KV.

Peňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa:

- a) **odchodné** - najmenej vo výške **1,5-násobku priemerného mesačného zárobku** (presná suma sa dohodne v PKZ) a ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov nepretržite, odchodné vo výške **2-násobku priemerného mesačného zárobku**,
- b) **náhrada mzdy pri dočasnej PN** – od 4. - 10. dňa vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa zákona o sociálnom poistení.

Nepeňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa:

- a) 1 deň nad rámec stanovený ZP - pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade vlastnej svadby, úmrtí manžela/manželky/detí,
- b) tehotným ženám počínajúc 4. mesiacom tehotenstva do dňa nástupu na materskú dovolenku sa poskytne najmenej 1x za polrok 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy,
- c) osamelým zamestnancom a zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 15 rokov (u invalidných detí do 26 rokov) – sa poskytne najmenej 1x za polrok 1 deň pracovného

voľna s náhradou mzdy (nevyčerpané pracovné voľno sa neprenáša do nasledujúceho polroka),

- d) vykonávanie zrážok členských príspevkov,
- e) zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé jedlo, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín

Odkaz na dohodu/možnosť dohody v PKZ

- pracovné voľno na činnosť odborového orgánu - za nevyčerpané pracovné voľno poskytne zamestnávateľ odborovému orgánu peňažnú náhradu vo výške 1-násobku priemernej mzdy,
- podmienky uvoľňovania a činnosti členov odborového orgánu,
- bližšie podmienky zrážania členských príspevkov,
- zvyšovanie priemerného zárobku,
- mimoriadne mzdy – ohodnotenie dlhoročne dosahovaných pozitívnych pracovných výsledkov zamestnanca pri jeho životných a/alebo pracovných jubileách, ak to umožňuje situácia zamestnávateľa,
- iné mzdové formy v záujme zvýšenia hmotnej zainteresovanosti zamestnancov na realizácii ťažiskových úloh,
- výška mzdového zvýhodnenia za pracovnú pohotovosť dohodnutú s zamestnancom nad rozsah stanovený v ZP (dohoda okrem PKZ možná i vo vnútornom predpise zamestnávateľa alebo so zamestnancom v PZ),
- v PKZ, vnútorných mzdových predpisoch môžu byť stanovené podmienky pre poskytovanie ďalších mzdových zvýhodnení,
- prípadné zvýšenie odstupného nad rámec KZ,
- presná suma odchodného,
- podmienky stravovania zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien,
- úprava podmienok poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, ospravedlnenej neprítomnosti + rozšírenie okruhu FO, ktorý zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie,

- ďalší príspevok do SF prídedom zo zisku, ktorý môžu zamestnávateľia dohodnúť s príslušnými odborovými organizáciami,
- zásady čerpania SF,
- účelové rozdelenie prostriedkov SF a pravidiel ich použitia,
- doplnkové dôchodkové sporenie – rozsah (v PKZ alebo vo vnútornom predpise),
- podmienky na eliminovanie negatívnych finančných dopadov na zamestnancov, ktorým chýba do nároku na starobný dôchodok 24 mesiacov a menej a bude s nimi skončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien.

KZVS obsahuje ustanovenie poskytujúce zvýšenú ochranu zamestnancov tak, že sa zamestnávateľ zaväzuje, že v prípade realizácie organizačných zmien týkajúcich sa oboch manželov, pracovný pomer skončí len s jedným z nich, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové podmienky alebo výsledky ich práce.

Ďalej KZVS obsahuje nad rámec ZP nepeňažný záväzok zamestnávateľa poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovnoprávných vzťahoch s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracoviskách, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.

6. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2018 - 2020 medzi Energeticko-Chemickým odborovým zväzom, Asociáciou zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR a Zväzom chemického a farmaceutického priemyslu SR

Aj z obsahu tejto KZVS možno usúdiť, že jej ustanovenia sú v prevažnej miere totožné s ustanoveniami ZP.

V otázke podmienok činnosti odborových organizácií a uvoľnenia členov odborového orgánu obsahuje KZVS odkaz na PKZ.

V KZVS je zakotvený i záväzok zamestnávateľov nad úrovňou ZP zrážať odborové príspevky.

Nad rámec zákona je zakotvený záväzok zamestnávateľa poskytnúť počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy, ak zamestnávajú nad 500 zamestnancov, minimálne jednému členovi príslušného odborového orgánu.

KZVS garantuje poskytnutie pracovného voľna na účasť predsedov ZO alebo ich zástupcov na konferenciách ZO a v prípade zjazdov na 8 dní v roku a rovnako garantuje pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne.

KZVS upravuje 12 triedny tarifný systém so stupnicou A,B.

A – platí pre spoločnosti: Continental Matador Rubber, s .r. o., Duslo a. s., Chemosvit, a. s., FORTISCHEM, a. s., Saneca Pharmaceuticals, a. s., VEGUM, a. s.

B – pre ostatné spoločnosti

- tarifná trieda 1 – stupnica A 520 eur, stupnica B 455 eur,
- tarifná trieda 12 – stupnica A 995 eur, stupnica B 720 eur
- MM 520 eur, v PKZ možno dohodnúť aj vyššiu minimálnu mzdu, doplatenie zamestnancovi rozdiel medzi minimálnou mzdou a dosiahnutou mzdou.

Rast priemernej mesačnej mzdy sa dojednáva diferencovanie pre rôznych zamestnávateľov za podmienok dohodnutých v PKZ.

Nadtarifné zložky mzdy sú upravené v KZVS odkazom na PKZ, v ktorej je možné upraviť podmienky:

- pre vyplácanie dovolenkového a vianočného príplatku, pohyblivých a motivačných zložiek mzdy,
- odmeny pri príležitosti pracovných a životných výročí, minimálna výška odmeny je 110 eur,
- podmienky poskytovania a výška odmeny za výkon činnosti zástupcu zamestnancov pre BOZP,
- mzdové zvýhodnenia – za sťažené prostredie, za prácu v sobotu a nedeľu,
- odstupné, odchodné

Pracovný čas je dohodnutý v rozsahu 37,5 hodiny týždenne (bez prestávok na odpočinok a jedenie) a u zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom, je pracovný čas 33,5 hod. Podľa ekonomických a prevádzkových možností zamestnávateľa môžu byť v PKZ dohodnuté ďalšie možnosti skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy.

Zamestnávateľa môžu poskytnúť 15 minút potrebných na očistu po skončení práce, ktoré sa započítavajú do pracovného času zamestnancom prevádzok dohodnutých v PKZ .

Rozsah pracovnej pohotovosti je dohodnutý na úrovni zákona s odkazom na PKZ, kde je možné dohodnúť výhodnejšie podmienky.

SF je upravený na úrovni ustanovenej zákonom, t. j. 1 % z úhrnu hrubých miezd, ak zamestnávateľa dosiahli zisk a splnili všetky daňové povinnosti k štátu a obci. Zamestnávateľa, ktorí nespĺnili niektorú z podmienok, tvoria povinný prídel vo výške 0,6 % a ďalší prídel SF do výšky 0,5 %. Tvorba aj použitie SF sa dohodnú v PKZ. Príspevok zo SF možno poskytnúť zamestnancom a rodinným príslušníkom zamestnanca a poberateľovi predčasného starobného, invalidného, výsluhového alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do vyššie uvedeného dôchodku v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ.

Finančným nárokom, vyplývajúcim z KZVS, je nárok na odškodnenie v prípade pracovného úrazu zamestnanca. Zamestnávateľa sa zaväzujú, popri odškodnení zo zákonnej zodpovednosti, poskytnúť jednorazovú pomoc pozostalým pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu:

- pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa 3 000 eur,
- pri úmrtí zamestnanca pri spoluzavinení, podľa miery zavinenia, najmenej však 1 500 eur,
- pri úmrtí zamestnanca z dôvodu jeho výlučného zavinenia pomoc pri zabezpečení pohrebu maximálne vo výške 330 eur,
- fakultatívna sociálna výpomoc pri PN presahujúcej 6 mesiacov či živelných udalostiach.

V KZVS je zakotvený i peňažný nárok zamestnanca v podobe príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie do výšky 6 % zo zúčtovanej mzdy.

Zamestnancovi v 3. a 4. kategórii rizika sú zamestnávateľia povinní platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie od 1. dňa výkonu práce vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca.

Nad rámec ZP sú v KZVS dohodnuté:

1. Peňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa

- **150 % priemerného zárobku za prácu** v dňoch 24. 12. od 14,00 h. do 06,00 h., veľkonočný pondelok od 06,00 h. do 22,00 h.
- **náhrada mzdy pri dočasnej PN** 01. - 3. deň PN **35 %**, resp. 45 % denného vymeriavacieho základu.

2. Nepeňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa:

- zamestnávateľ poskytne **ďalšie teplé jedlo**, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín,
- **nad rozsah ZP zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na**
 - a) vyhľadávanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru o 1 deň za každý mesiac výpovednej doby
 - b) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie najviac na 10 dní pre osamelú zamestnankyňu alebo osamelého zamestnanca s dvomi a viac deťmi do 15 rokov,
 - c) pri úmrtí rodiča, manžela(manželky) alebo dieťaťa sa zvyšuje pracovné voľno na tri dni a na ďalší deň účasti na pohrebe týchto osôb,
 - d) ženám a osamelým mužom, trvale sa starajúcim o dieťa do 10 rokov sa poskytuje 1 deň voľna v roku.

Odkaz na PKZ - možnosť dohody

- výhodnejšie podmienky dlhodobého uvoľnenia členov príslušnej odborovej organizácie, rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne,

- vyššiu minimálnu mzdu,
- podmienky rastu priemernej mesačnej mzdy,
- vyplácanie dovolenkového a vianočného príplatku, pohyblivých a motivačných zložiek mzdy,
- odmeny pri príležitosti pracovných a životných výročí v minimálnej výške 110 eur,
- podmienky poskytovania a výška odmeny za výkon činnosti zástupcu zamestnancov pre BOZP,
- mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, pričom budú dodržané minimálne sumy podľa ZP,
- iné mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- podmienky zvýšeného odstupného a odchodného,
- ďalšie možnosti skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy,
- 15 minút potrebných na očistu po skončení práce, ktoré sa započítavajú do pracovného času zamestnancom prevádzok dohodnutých v PKZ,
- obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti a stanovené podmienky a rozsah náhrad za pracovnú pohotovosť priaznivejšie,
- výmera dovolenky,
- priaznivejšie podmienky náhrady pri dočasnej PN,
- podmienky poskytnutia ďalšieho teplého jedla,
- cena stravného lístka, suma stravovacích poukážok,
- rozšírenie okruhu nárokov na pracovné voľno ,
- tvorba sociálneho fondu, podmienky tvorby a použitia fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom,
- rozsah a zásady poskytnutia príspevkov zo SF zamestnancom a rodinným príslušníkom zamestnanca a poberateľovi predčasného starobného, invalidného, výsluhového alebo invalidného výsluhového dôchodku,
- výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie.

Táto KZVS garantuje zamestnancom iba dva priame peňažné nároky a dva nepeňažné nároky, ktoré generujú zvýšené finančné náklady zamestnávateľa. Prevažná väčšina ustanovení

garantuje len zákonnú úroveň, alebo odkazuje na PKZ. Zvýšenie finančných nákladov zamestnávateľov vyplývajúce priamo z tejto KZVS je minimálne.

7. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020 medzi Združením odborárov energetiky Slovenska a Zväzom zamestnávateľov energetiky Slovenska

Z analýzy obsahu tejto KZVS možno jednoznačne usúdiť, že jej obsah v prevažnej časti kopíruje ustanovenia ZP.

KZVS špecificky upravuje poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pre členov odborových orgánov diferencovane pre rôznych zamestnávateľov.

Nad rámec ZP KZVS zakotvuje i záväzok zamestnávateľov vykonávať mesačné zrážky odborárskych príspevkov zo mzdy zamestnanca - člena OZ za predpokladu, že zamestnanec písomne požiada o uzavretie dohody o zrážkach zo mzdy.

Mzdová časť

KZVS ustanovuje, že riešenie mzdovej oblasti sa nevzťahuje na príspevkové a rozpočtové organizácie (pre ne platí zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom mzdu za vykonanú prácu v zmysle § 118 ods. 2 a 3 ZP, pričom mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Okrem tarifných alebo základných mesačných miezd môžu byť zamestnancom poskytované aj ďalšie zložky mzdy. Rast miezd pre príslušný rok bude dojednaný v PKZ.

Z hľadiska nadtarifných zložiek môže byť zamestnancovi, ktorý je poverený zastupovaním, poskytnutý príplatok za zastupovanie za podmienok dohodnutých v PKZ alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa.

Pri zabezpečení pohotovosti počas nariadeného čerpania dovolenky prináleží zamestnancovi jednorazová odmena vo výške 4,98 eura po dobu rovnajúcu sa dĺžke pracovnej zmeny.

Zamestnávateľ môže poskytnúť ďalšie druhy osobných príjmov, konkrétne podmienky sa dohodnú v PKZ.

Mzdové zvýhodnenia sú dojednané na úrovni zákona s odkazom na PKZ. Nad rámec zákona je dohoda o tom, že mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu prináleží zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas v sobotu a nedeľu náhradné voľno.

Nadštandardným nárokom je mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach 0,36 eura za každú odpracovanú hodinu. V PKZ je možné dohodnúť konkrétne podmienky pre poskytovanie mzdových zvýhodnení, ako aj to, že mzdové zvýhodnenia (okrem práce nadčas a vo sviatok) budú kumulované do jedného nároku.

V otázke odstupného a odchodného KZVS garantuje nároky v rozsahu zákona s odkazom na PKZ.

Pracovný čas je dohodnutý najviac v rozsahu 37,5 hodiny, pričom pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Ďalšie podmienky a rozsah pracovného času a rozvrhnutie pracovného času sa stanoví v PKZ. Nad rámec ustanovený zákonom KZVS umožňuje po dohode zmluvných strán v PKZ stanoviť 1. október ako Deň energetiky s pracovným režimom sviatok.

Rozsah pracovnej pohotovosti je definovaný len na úrovni zákona s garantovaním jednorazovej odmeny vo výške 4,98 eura po dobu rovnajúcu sa dĺžke pracovnej zmeny, ak bola pracovná pohotovosť nariadená počas nariadeného čerpania dovolenky.

Prekážky v práci – z dôvodu krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške 60 % ich tarifnej mzdy. V ostatných prípadoch sa podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom pri prekážkach v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, vrátane nároku na náhradu mzdy, riadia ustanoveniami zákona. Ďalšie prípadné nároky nad rámec zákona môžu byť dojednané v PKZ.

Nároky nad rámec zákona:

1. Peňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa

a) 150 % priemerného zárobku za prácu dňa 24. 12.,

b) **mzdové zvýhodnenie za prácu 31. 12.** - za prácu konanú 31. 12. od 14,00 h. do 06,00 h. dňa 1. 1. patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

2. Nepeňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa

a) **poskytovanie ďalšieho hlavného teplého jedla** pre tých zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá 11 a viac hodín.

Odkaz na PKZ - možnosť dohodnúť:

- konkrétne podmienky činnosti odborov
- rast miezd na príslušné roky
- podmienky poskytovania príplatku za zastupovanie
- podmienky poskytnutia ďalších osobných príjmov
- výška mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a za prácu v sobotu a v nedeľu
- ďalšie zvýšenie odstupného podľa odpracovaných rokov
- ďalšie podmienky a rozvrhnutie pracovného času
- 1. október je možné po dohode zmluvných strán v PKZ stanoviť ako Deň energetiky s pracovným režimom sviatok
- rozsah a podmienky práce nadčas a nočnej práce v súlade so ZP (prípadne v pracovnom predpise zamestnávateľa)
- výmera dovolenky
- tvorba, použitie a čerpanie SF
- doplnkové dôchodkové sporenie - konkrétne podmienky poskytovania príspevkov zamestnávateľa za zamestnancov-sporiteľov

Táto KZVS garantuje zamestnancom priamo tri skupiny peňažných a jeden nepeňažný nárok, z ktorého zamestnávateľovi plynú zvýšené finančné náklady. Väčšina nárokov je riešená len odkazom na dohodu v PKZ.

8. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2017 - 2019 medzi Energeticko-chemickým odborovým zväzom a Zväzom zamestnávateľov energetiky SR

Ustanovenia aj tejto KZVS sú vo veľkej miere zhodné s ustanoveniami zákona, zároveň v obsahu tejto KZVS je relatívne veľa ustanovení, ktoré boli dohodnuté nad rámec ustanovení zákona.

Pokiaľ ide o posudzovaný parameter – **podmienky činnosti odborových organizácií** – zamestnávateľ poskytuje materiálne a technické zabezpečenie v zákonom limite, konkrétne podmienky sa dohodnú v PKZ. Pokiaľ ide o pracovné voľno členom odborového orgánu, postupuje sa v súlade s ustanoveniami ZP. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie na základe dohody v PKZ. Nad rámec ZP je zakotvený záväzok zamestnávateľov vykonávať mesačné zrážky odborárskych príspevkov zo mzdy zamestnanca a poukazovať tieto zrážky na určený účet. Konkrétne podmienky odborovej činnosti sa dohodnú v PKZ.

Tarifná mzda – pri odmeňovaní zamestnancov sa uplatňuje tarifná mzda podľa systému odmeňovania dohodnutého v PKZ. Mzdová tarifa najnižšej tarifnej triedy sa pre rok 2019 stanovuje vo výške 468 eur mesačne, mzdová tarifa najvyššej tarifnej triedy sa pre rok 2019 stanovuje vo výške 1 170 eur (koeficienty hodnoty práce medzi tarifnými triedami v rámci uplatňovaných tarifných systémov sa dohodnú v PKZ). Zaručenú zložku mzdy zamestnanca tvorí tarifná mzda a mzdové zvýhodnenia podľa kolektívnej zmluvy, resp. podľa PKZ, pričom percentuálny podiel zaručenej mzdy z celkovej mzdy nesmie byť nižší ako 60 %.

Zamestnávatelia zabezpečia zvýšenie základnej mesačnej mzdy zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou v roku 2019 oproti roku 2018 v priemere minimálne o 3,00 %, pričom každému zamestnancovi sa zvýši základná mesačná mzda minimálne o 2,00 %, s výnimkou SES Tlmače, a. s., ktoré zabezpečia úroveň základnej mesačnej mzdy v roku 2019 minimálne na úrovni roku 2018.

Pracovný čas – týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny, týždenný pracovný čas zamestnancov v nepretržitých prevádzkach je spravidla 36 hodín.

Doplňkové dôchodkové sporenie – zamestnávateľia poskytnú zamestnancom príspevky minimálne vo výške 1,50 % z vymeriavacieho základu účastníka podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ďalšie zvýšenie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré je daňovým výdavkom zamestnávateľa je možné dohodnúť v PKZ. Zamestnávateľia a účastníci platia DDS príspevky mesačne, výška príspevku zamestnávateľa za účastníka je min. 6 eur, maximálna výška príspevku zamestnávateľa sa dohodne v PKZ. Výška príspevku účastníka je stanovená v účastníckej zmluve, pričom jeho minimálna výška sa dohodne v PKZ. Zamestnancom v 3. a 4. kategórii rizika je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 3,00 % z vymeriavacieho základu účastníka, ďalšie zvýšenie príspevkov je možné dohodnúť v PKZ

KZVS upravuje i konkrétne sumy **jednorazového odškodnenia** v prípade, ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej 1 250 eur, manželovi v sume najmenej 750 eur v odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 500 eur poskytne aj rodičom zomrelého.

Nároky nad rámec zákona:

1. Peňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa:

- a) **príplatok za zastupovanie** vo výške rozdielu základnej mzdovej tarify zastupujúceho zamestnanca a základnej mzdovej tarify zastupovaného,
- b) **Deň energetiky** – mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku,
- c) ak zamestnanec dosiahne životné jubileum 50 roku veku a k tomuto dňu odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov, poskytne sa mu **odmena minimálne vo výške najnižšej mesačnej mzdovej tarify** dohodnutej v KZVS,
- d) **mzdové zvýhodnenie** vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za prácu konanú 24. 12.,

- e) **mzdové zvýhodnenie** vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za prácu konanú dňa 31.12. od 14,00 hod. do 06,00 hod.,
- f) **mzdové zvýhodnenie** za prácu vykonávanú v odpoľudňajšej zmene vo výške minimálne 0,28 eura za každú odpracovanú hodinu,
- g) **práca vo výškach mzdové zvýhodnenie** 0,39 eura za každú hodinu (práce vo výške 7 m od povrchu), pri prácach nad 50 m 0,95 eura/odpracovaná hodina (pre zamestnávateľov SES Tlmače práca vo výške nad 50 m min. 70 % z vyššie uvedenej sumy),
- h) **vyššie odstupné v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu** 5-násobok (ZP 4-násobok) priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 20 rokov a 6-násobok (ZP 5-násobok) priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov,
- i) zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí odstupné v sume najmenej 10-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval menej ako 10 rokov a odstupné v sume najmenej 12-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval najmenej 10 rokov,
- j) ak zamestnanec pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek, **zvyšuje sa výška jeho odchodného minimálne o jeden priemerný mesačný zárobok**. Rovnako sa **zvyšuje odchodné aj v prípade**, ak zamestnanec ukončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti je viac ako 70 %. **Zvýšené odchodné patrí zamestnancovi len vtedy, ak odpracuje minimálne 5 rokov u zamestnávateľa,**

k) náhrada za pracovnú pohotovosť minimálne o 0,05 eura vyššia za hodinu pohotovosti v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, počas sviatkov a dní pracovného pokoja a za hodinu pohotovosti nad rámec 100 hodín zamestnávateľom nariadenej pohotovosti,

l) vyššia náhrada príjmu pri dočasnej PN od 1. do 3. dňa PN náhrada príjmu **minimálne 35 %** denného vymeriavacieho základu, od 4. do 10. dňa PN **60 %**.

2. Nepeňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa

a) **1 deň navyše pracovného voľna s náhradou mzdy** – pri príležitosti Dňa energetiky pre všetkých zamestnancov 1. októbra,

b) **poskytnutie pracovného voľna** na nevyhnutne potrebný čas účastníkom športových hier,

c) **zvýšenie pracovného voľna s náhradou mzdy o dva dni**, teda na 4 dni pri úmrtí manžela, dieťaťa i rodičov a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

d) **poskytnutie pracovného voľna 1 deň** v kalendárnom roku pre ženy a osamelých mužov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v príslušnom roku dovŕši maximálne 15 rokov, pokiaľ pracovný pomer trvá minimálne 20 kalendárnych týždňov.

Odkaz na dohodu v PKZ

- bližšie podmienky zrážania členských príspevkov a podmienky odborovej činnosti,
- podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané voľno,
- zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie na základe dohody v PKZ,
- systém odmeňovania,
- katalógy pracovných miest a činností pre robotnícke povolania a majsterské a technicko-správne funkcie,
- koeficienty hodnoty práce medzi tarifnými triedami v rámci uplatňovaných tarifných systémov,
- v PKZ je možné dohodnúť vyššie hodnoty mzdovej tarify najnižšej TT a najvyššej TT,

- podrobnosti zisťovania priemerného zárobku,
- ďalšie zložky mzdy,
- zvýšenie odstupného a odchodného,
- maximálny rozsah pracovnej pohotovosti,
- prípadné predĺženie výmery dovolenky,
- možnosť dohodnúť dennú výšku náhrad pri dočasnej PN vo vyšších percentách, najviac však vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu,
- zamestnávateľ poskytuje stravovanie aj zo SF, podmienky a výška tohto príspevku sa dohodne v PKZ,
- môžu sa upraviť podmienky stravovania počas dovolenky, prekážok v práci, prípadne sa dohodne rozšírenie FO, ktorým sa zabezpečí stravovanie,
- dohodnú sa podmienky a zabezpečenie stravovanie pri pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 11 hodín,
- môžu byť dohodnuté ďalšie dôvody a rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady,
- tvorba a použitie SF,
- ďalšie zvýšenie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré sú daňovými výdavkami zamestnávateľa,
- konkrétne podmienky poskytovania príspevkov zamestnávateľa za zamestnancov môžu byť dohodnuté v PKZ,
- maximálna výška príspevku zamestnávateľa – doplnkové dôchodkové sporenie, minimálna výška príspevku účastníka,
- doplnkové dôchodkové sporenie v 3. a 4. kategórii rizika - zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 3,00 % z vymeriavacieho základu účastníka, ďalšie zvýšenie príspevkov je možné dohodnúť v PKZ,
- podmienky a rozsah výkonu činnosti zástupcov zamestnancov pre BOZP a stanovenie odmeny za výkon tejto činnosti.

KZVS zakotvuje i dobrovoľný príspevok – zamestnávateľia môžu podľa svojich možností, pokiaľ sa s odborovou organizáciou nedohodnú inak, zabezpečiť zamestnancom a ďalším oprávneným osobám príspevok na energie.

Zamestnávateľia uhradia rozdiel nákladov za zdravotný výkon alebo liečebné náklady v zahraničí, ktoré sú nad rámec poistného plnenia zdravotnej alebo komerčnej poisťovne za zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu za predpokladu, že zamestnanec dodržal platnú legislatívu a vnútro podnikové usmernenia pri zahraničných pracovných cestách.

Táto zmluva garantuje zamestnancom minimálne trinásť peňažných nárokov a štyri nepeňažné nároky, ktoré generujú zvýšené náklady zamestnávateľa. Okrem toho obsahuje celý rad odkazov na PKZ.

9. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy

Rovnako, ako predchádzajúce KZVS, aj táto KZ vo veľkej miere kopíruje ustanovenia ZP.

Podmienky činnosti odborovej organizácie sú v KZVS upravené ako materiálne a technické vybavenie v zákonných limitoch. Konkrétne podmienky činnosti sa dohodnú v PKZ. Nad rámec zákona je zakotvený záväzok zamestnávateľa zrážať členské príspevky. Zamestnávateľ umožní podľa prevádzkových podmienok na základe žiadosti odborovej organizácie konanie členskej schôdze, resp. konferencie a konanie volieb do orgánov ZO i v pracovnom čase. Príloha č. 1 ku KZVS obsahuje odmeňovanie členov odborového orgánu. Uvoľnenému členovi odborového orgánu poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku dosiahnutého u zamestnanca za predchádzajúci kalendárny rok, a ak počet členov presiahne 250, poskytne zamestnávateľ uvoľneným členom odborového orgánu náhradu mzdy vo výške 1,5-násobku priemerného zárobku dosiahnutého u zamestnanca za predchádzajúci kalendárny rok. Zamestnávateľ na základe oznámenia uvoľní dlhodobo zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne za podmienky, že počet členov odborovej organizácie dosiahne minimálne 200 zamestnancov.

Pokiaľ ide o tarifné mzdy, uplatňuje sa spravidla 12 triedny tarifný systém s tým, že v PKZ možno dohodnúť aj iný tarifný systém. Okrem tohto systému u môžu byť dojednané aj zmluvné mzdy. Minimálna mzdová tarifa TT 1 – 480 eur, TT 12 – 934 eur (rok 2018) a je rozdelená na dve skupiny: A- vodiči električiek, B-vodiči autobusov, trolejbusov. Zamestnávateľ sa zaväzuje zvýšiť priemernú mesačnú mzdu v roku 2018 vo výške minimálne o 2 % oproti dosiahnutej priemernej mzde v roku 2017.

V otázke **nadtarifných zložiek mzdy** upravuje KZVS len možnosť dojednania ročnej odmeny a ďalších foriem odmien za podmienok dohodnutých v PKZ.

KZVS tiež garantuje zamestnancom mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu najmenej vo výške 30 % jeho priemerného zárobku, pokiaľ sa nedohodne náhradné voľno.

Pracovný čas je najviac 37,5 hodiny týždenne, pričom začiatok a koniec pracovného času ako aj rozvrh pracovných zmien sa dohodne v PKZ. Maximálny pracovný čas zamestnanca v doprave je najviac 60 hodín týždenne a podmienky jeho rozvrhnutia v zmysle zákona o organizácii pracovného času v doprave určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom.

Dovolenka je upravená v intenciách zákona, vo výmere 5 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18 rokoch veku. KZVS priaznivejšie upravuje pracovný čas v prípade mladistvých, ktorým skracuje maximálny týždenný pracovný čas a zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 28 a 1/2 hodiny týždenne (ZP najviac 30 hodín) a mladiství starší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 35 hodín týždenne (ZP najviac 37 a 1/2 hodiny).

V otázke **doplňkového dôchodkového sporenia** garantuje KZVS záväzok zamestnávateľa platiť príspevok pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem, bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Nároky nad rámec zákona dohodnuté v KZVS:

1. Peňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa

- a) zamestnancovi, ktorý pracuje v popoludňajšej zmene patrí mzdové zvýhodnenie min. vo výške 0,05 eura/hod.,
- b) mzdové zvýhodnenie za sťažené podmienky v práci v dôsledku delenej zmeny vo výške min. 0,30 eura na hodinu, ak sa zamestnancovi rozdelí pracovná zmena na dve časti,
- c) tvorba SF vo výške 1,1 % z úhrnu hrubých miezd (zákon 0,6 -1 %),

2. Nepeňažné nároky, ktoré zvyšujú náklady zamestnávateľa

- poskytnutie ďalšieho teplého jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.

Odkaz na dohodu v PKZ.

V KZVS je odkaz na možnosť upraviť výhodnejšie podmienky v PKZ v týchto oblastiach:

- konkrétne podmienky činnosti odborovej organizácie
- možnosť dohodnúť iný tarifný systém
- výška a podmienky ročnej odmeny
- ďalšie formy odmien
- vo forme mzdového zvýhodnenia za prácu v popoludňajšej zmene ďalšie zvýšenie
- začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien
- rozsah a podmienky nadčasovej práce
- bližšie podmienky poskytnutia ďalšieho teplého jedla
- zásady tvorby a použitia sociálneho fondu
- bližšie podmienky príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie
- bližšie podmienky úpravy pracovného času žien, mužov starajúcich sa o deti a osamelých rodičov
- finančné ocenenie práce zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP
- výška finančnej čiastky, ktorá sa okrem jednorazového odškodnenia pri smrteľnom pracovnom úraze poskytne ako sociálna podpora
- dĺžka prestávok, okruh zamestnancov, druh prác a škodlivín

Pri uvoľnení (skončení pracovného pomeru) zamestnancov zamestnávateľ prihliada i na skutočnosť, že sa jedná o jediného žiteľa rodiny. Zamestnávateľ poskytne postihnutému a pozostalým nevyhnutnú právnu pomoc v súvislosti s uplatňovaním nárokov náhrady škody za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

Väčšina ustanovení v tejto KZVS odkazuje na možnosť výhodnejšej úpravy v PKZ. Priamo generuje niekoľko nárokov nad rámec zákona, ako je kratší pracovný čas, rast priemernej a tarifnej mzdy, pracovné voľno, vyššie mzdové zvýhodnenia.

10. KZVS uzavretá na roky 2015 - 2017 medzi Asociáciou priemyslu, poľnohospodárstva a služieb a Odborovým zväzom výroby obchodu a služieb v znení dodatkov č. 1 – 5

KZVS bola uzatvorená na obdobie od 1. 4. 2015 do 31. 12. 2017 a následne bola dodatkami č. 1 – 5 jej platnosť predĺžovaná.

KZVS v drivej väčšine ustanovení deklaruje záväzky zamestnávateľov na úrovni zákonných predpisov, pričom niektoré oblasti neupravuje vôbec.

V mzdovej oblasti, v prípade ak zamestnávateľ zavedie tarifný systém, garantuje 1 TT na úrovni 520 eur a odmenu, ktorú po dosiahnutí životného jubilea alebo odpracovaných rokov zamestnávateľa vyplatia zamestnancom spôsobom a za podmienok uvedených v interných predpisoch zamestnávateľa. Záväzok predstavuje náklad zo strany zamestnávateľa, ktorý však zamestnávateľ reguluje svojím vlastným interným predpisom.

Mieru nákladového zaťaženia na toto zvýhodnenie nie je možné zo znenia KZVS kvantifikovať.

11. KZVS uzavretá na roky 2018 - 2020 medzi Odborovým zväzom KOVO a Združením bytového hospodárstva na Slovensku

KZVS odzrkadľuje špecifické podmienky sektora – správy nehnuteľností, kedy sa zvýšenie nákladov zamestnávateľov priamo premietne do zvýšenia ceny služieb poskytovaných

vlastníkom nehnuteľností, a to v prevažnej miere fyzickým osobám - užívateľom bytov a nebytových priestorov.

KZVS v prevažnej miere kopíruje podmienky zamestnancov garantované v Zákonníku práce.

V oblasti **činnosti odborov** KZVS (poskytnutie miestnosti – bezplatné, v primeranom rozsahu a podľa prevádzkových možností) garantuje podmienky stanovené v ZP, nad rámec zákona garantuje vykonávanie zrážok zo mzdy na základe dohody o zrážkach so mzdy, čo môže spôsobiť dodatočné náklady na strane zamestnávateľa v závislosti od počtu dohôd o zrážkach zo mzdy. Tieto záväzky sú však relativizované formuláciou ustanovenia, t. j. „*ZBH bude viesť zamestnávateľov k tomu, aby...*“

V **mzdovej oblasti** KZVS nad rámec ZP garantuje v 1 TT tarifnú mzdu vo výške 520 eur a doplatok ku mzde 2 mesiace pri preradení na pracovné miesto s nižšou TT z dôvodov na strane zamestnávateľa, čo môže produkovať zvýšené náklady na strane zamestnávateľa. Tieto náklady je však možné eliminovať personálnou prácou so zamestnancami, napr. vzdelávaním, plánovaním kariérneho rastu a podobne.

V oblasti **pracovného času** KZVS garantuje týždenný pracovný čas 37,5 hodiny týždenne. Zvýšenie nákladov spôsobené skrátením pracovného času, je však možné relativizovať charakterom sezónnej práce zamestnancov v odvetví (kuriči, záhradníci atď.), takže vyčíslenie dopadu by malo zohľadňovať aj ďalšie veličiny nad rámec kalkulácie pracovného času. Zaujímavým ustanovením je zmocňovacie ustanovenie na dohodu v PKZ o skrátení pracovného času so zachovaním mzdy v príslušnom pracovnom dni za predpokladu, že vnútorná teplota nameraná v príslušnom objekte zamestnávateľa prekročí o 10,00 hod. 30 stupňov Celzia, vždy o ½ hodinu za každý stupeň Celzia. Predmetné ustanovenie priamo negeneruje zvýšené náklady zamestnávateľom, ale poskytuje návod na možnosť vyjednania skrátenia pracovného času u jednotlivých zamestnávateľov.

Ďalším záväzkom nad rámec zákonných ustanovení je zvýšenie náhrady mzdy v prípade prekážok v práci na strane zamestnávateľa z iných ako nepriaznivých poveternostných vplyvov v sume 70 % priemerného zárobku zamestnanca, t. j. navýšenie o 10 % voči nároku vyplývajúcejmu zo ZP, čo môže generovať dodatočné náklady na strane zamestnávateľov.

Ďalším záväzkom, ktorý zvyšuje náklady zamestnávateľa, je nárok na platené voľno v dĺžke minimálne o 1 deň navyše nad rámec stanovený v ZP, a to v prípade úmrtia stanoveného okruhu osôb, sťahovania a pri narodení dieťaťa.

Nad rámec nárokov KZVS garantuje špecifickú ochranu zamestnancov v pred dôchodkovom veku (5 rokov pred vznikom nároku na odchod do dôchodku), a to stanovenie výpovednej doby na min. 6 mesiacov, čím môžu byť produkované vyššie náklady na strane zamestnávateľov v závislosti od počtu prepustených zamestnancov v pred dôchodkovom veku.

Ostatné ustanovenia majú odporúčací, resp. zmocňujúci charakter, t. j. odporúčajú dohodu medzi zamestnávateľmi a odborovou organizáciou v PKZ, pri zohľadnení špecifických podmienok u jednotlivých zamestnávateľov, resp. na ňu odkazujú.

12. KZVS uzatvorená na roky 2018 -2022 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom elektrotechnického priemyslu SR

KZVS je uzatvorená na obdobie od 1. 6. 2018 do 31. 5. 2022, pričom mzdová časť sa vyjednáva každoročne.

V časti **podmienky činnosti odborových organizácií** predmetná KZVS obsahuje záväzky na technické a materiálne vybavenie na úrovni zákonných povinností ZP. Navyše obsahuje ustanovenia o povinnosti zamestnávateľa hradiť náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním na podnikovej úrovni, vrátane vydania PKZ v dohodnutom počte. Predmetné ustanovenia generujú zvýšené náklady na strane zamestnávateľa. Taktiež KZVS obsahuje záväzok zamestnávateľa uhrádzať náklady odborovej organizácie spojené s činnosťou v oblasti ochrany práce v dohodnutom rozsahu. Aj toto ustanovenie produkuje na strane zamestnávateľov zvýšené náklady, avšak finančný dopad je zmiernený podmienkou dohody o rozsahu nákladov, t. j. v prípade, ak by predmetné náklady požadované zo strany odborovej organizácie neprimerane ovplyvňovali zamestnávateľa, má zamestnávateľ možnosť dohodu určiť pre neho prijateľný rozsah.

Nad rámec ustanovení ZP je záväzok zamestnávateľa zrealizovať zrážky zo mzdy na základe dohody o zrážkach.

Z ISPP vyplýva, že v 80 % organizácií, v ktorých pôsobia odbory, sa realizujú zrážky zo mzdy zo strany zamestnávateľa.

V mzdovej časti sú predmetom vyjednávania mzdové tarify, pričom 1. tarifa vo výške 500 eur je pod úrovňou minimálneho mzdového nároku na rok 2019. Taktiež posledná 12 TT je dohodnutá nižšie, a to vo výške 820 eur. Výhodnejšie, ako zákonná úprava, je dojednaná odmena za produktívnu prácu, a to vo výške 80 % z hodinovej minimálnej mzdy, čo nepochybne predstavuje náklad na strany zamestnávateľa. Zároveň je v mzdovej oblasti dohodnutý rast priemernej mesačnej mzdy minimálne vo výške predpokladanej inflácie za príslušný kalendárny rok, pričom konkrétna dohoda o náraste je ponechaná na PKZ.

Z ISPP vyplýva, že približne 40 % organizácií v tomto sektore dohodlo rast mzdových taríf, resp. nominálnej mzdy na priemernej úrovni 4,3 %.

V oblasti **pracovného času** sú vyjednané nasledovné povinnosti zamestnávateľov nad rámec pracovnoprávných predpisov vyvolávajúce dodatočné náklady:

- pracovný čas bez započítania prestávky na oddych a jedlo je 37,5 hod./týždenne (neuplatňuje sa v prípadoch zmluvne dojednaných výnimiek),
- pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovných dní pre osamelé ženy a mužov, starajúcich sa o dieťa do 10 rokov,
- platené voľno pri prekážkach v práci o 1 deň navyše nad rámec ZP v prípade úmrtia rodinného príslušníka, sťahovania a pri narodení dieťaťa.

Na základe informácií z ISPP možno konštatovať, že priemerný ustanovený týždenný pracovný čas bol v tomto odvetví podľa typu prevádzky nasledovný:

Tabuľka 6: Priemerný ustanovený týždenný pracovný čas

Prevádzka	jednozmenná	2zmenná	3zmenná	nepretržitá

Hodiny/týždeň	37,8	37,4	36,8	34,0
---------------	------	------	------	------

Zdroj: ISPP

Ustanovenie KZVS sa v tomto bode teda dotkne najmä zamestnancov, ktorí majú jednozmennú prevádzku. V prípade trojzmenných, resp. nepretržitých prevádzok KZVS nestanovuje žiaden nadštandard pracovných podmienok.

Z ISPP ďalej vyplýva, že približne 20 % organizácií v tomto sektore poskytuje nad rámec Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade úmrtia rodinného príslušníka, čiže toto ustanovenie reálne zlepšuje pracovné podmienky zamestnancov v tomto sektore. Ešte menej zamestnávateľov poskytuje platené voľno v prípade sťahovania, či narodenia dieťaťa. Opäť ide o pozitívny vplyv na pracovné podmienky v sektore.

Ďalej je v oblasti pracovného času dojednaný záväzok poskytnutia neplateného voľna v rozsahu 1 týždňa na žiadosť osamelej zamestnankyne/zamestnanca za účelom prehĺbenia starostlivosti o dieťa do 10 rokov veku v čase školských prázdnin, ktorý podľa nášho názoru nepredstavuje finančný dopad, resp. len zanedbateľný finančný dopad na zamestnávateľa.

Okrem štandardných ustanovení KZ na odvetvovej úrovni predmetná KZVS obsahuje aj zmocňovacie ustanovenia na dohodu v PKZ s uvedením príkladov na prípadnú dohodu na podnikovej úrovni.

Ustanovením, s dopadom na zamestnávateľa, a to nielen finančným, je obmedzenie využívania dočasného pridelenia u zamestnávateľa, keď v KZVS bol dohodnutý limit max. 25 % dočasne pridelených zamestnancov u daného zamestnávateľa.

Z ISPP vyplýva, že do KZVS by sa mohlo dostať nasledujúce ustanovenie, ktoré je pomerne často zamestnávateľmi využívané v tomto sektore:

- Poskytovanie plateného voľna v prípade vlastnej svadby
- Poskytovanie odmeny pri pracovnom výročí
- Poskytovanie dohody o zvyšovaní kvalifikácie

13. KZVS vyššieho stupňa na roky 2019 - 2022 uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky

V predmetnej KZVS sú dojednané nároky nad rámec ZP v oblasti materiálneho zabezpečenia **činnosti odborovej organizácie**, ktoré predstavujú dodatočné finančné nároky na zamestnávateľov. Tieto finančné nároky je obtiažne vyčíslieť, nakoľko ich výška je závislá od špecifických podmienok u jednotlivých zamestnávateľov. Jedná sa napr. o záväzok zamestnávateľa na požiadanie umožniť prezentáciu činnosti odborovej organizácie vo vzťahu k novým zamestnancom, poskytovanie informácií o uzatvorených zmluvách s agentúrou dočasného zamestnávania a o celkovom počte dočasne pridelených zamestnancov, bezplatný výkon zrážok zo mzdy na základe dohôd o zrážkach zo mzdy, zamestnávateľ ďalej zabezpečí na svoje náklady vytlačenie PKZ a jej dostupnosť pre zamestnancov. Účast zamestnanca na vyjednávaní PKZ sa považuje za výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi mzda. Zamestnávateľ, ktorý má viac ako 300 zamestnancov, poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne 1 členovi OZ, ak sa nedohodne v PKZ inak. KZVS tiež obsahuje zmocňovacie ustanovenie na dohodu o príspevku na sociálne partnerstvo v PKZ, ak nie sú splnené podmienky na poskytnutie pracovného voľna.

Z ISPP vyplýva, že z 5 organizácií, v ktorých pôsobia odbory, sa v 4 organizáciách realizujú zrážky zo mzdy zo strany zamestnávateľa.

V mzdovej časti sa priemerné mzdy nedojednávajú, vyjednáva sa minimálna základná mzda pre 6 stupňov, pričom boli pre rok 2019 dohodnuté na úrovni 1 stupeň = 465 eur, 6 stupeň = 910 eur. Takto vyjednané mzdové úrovne nespôsobujú dodatočné náklady nad rámec nárokov v zmysle ZP.

Nad zákonom stanovenú výšku je dohodnutá odmena za produktívnu prácu žiakovi najmenej vo výške 80 % hodinovej minimálnej mzdy (t. j. o 30 % viac ako nárok podľa zák. č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní), čo predstavuje dodatočný náklad pre zamestnávateľov.

V časti KZVS upravujúcej sociálnu oblasť je vyjednaná povinnosť dohodnúť v PKZ alebo v osobitnej dohode spôsob tvorby a použitia SF a výšku a podmienky platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie. Takto formulované ustanovenie KZVS

umožňuje v prípade osobitnej dohody s odborovou organizáciou plniť zamestnávateľovi záväzok buď na úrovni zákona, resp. v prípade dobrých hospodárskych výsledkov aj nad túto úroveň. Priame navýšenie nákladov predmetné ustanovenie nespôsobuje.

Náklady na strane zamestnávateľa sa zvýšia aj v dôsledku ďalších ustanovení v sociálnej oblasti. Jedná sa o **výpomoc pri úmrtí zamestnanca** z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa v sume 10 000 eur a v rozmedzí 2 500 – 5 000 eur pri spoluzavinení zamestnanca a v prípade, ak zamestnávateľ zodpovedá za úraz, čo i len z časti odpustí sa vrátenie pôžičky zomrelému zamestnancovi. Tiež sa odpustí vrátenie pôžičky zamestnancovi z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku. Vzhľadom na obsah záväzkov je dôvodné predpokladať, že sa bude jednať skôr o výnimočné prípady vyvolávajúce finančný záväzok na strane zamestnávateľa.

Z vyššie uvedených ustanovení možno konštatovať, že väčšina ustanovení KZVS je ďalej podmienená, resp. podmienená špecifikovaním v PKZ, čo sa veľmi ťažko porovnáva na úrovni sektora.

Z ISPP vyplýva, že do KZVS by sa mohlo dostať nasledujúce ustanovenie, ktoré je pomerne často zamestnávateľmi využívané v tomto sektore:

- Poskytovanie odmeny pri pracovnom výročí a pri prvom odchode do dôchodku,
- Odmeny pri životných výročiach,
- Platené voľno v prípade:
 - vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca,
 - sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotného zariadenia
 - sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
 - úmrtie rodinného príslušníka

Pre rok 2019 väčšina organizácií v tomto sektore dohodla mzdový nárast na úrovni viac ako 5 % taríf, resp. priemerných miezd.

Početne významné je taktiež poskytovanie zvýšeného odstupného, resp. odchodného.

14. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá na roky 2017 - 2019 medzi Asociáciou strojárskoho a elektrotechnického priemyslu a Všeobecným slobodným odborovým zväzom

KZVS je uzatvorená s platnosťou od 9. 5. 2017 do 31. 12. 2019 a dohodnuté záväzky sú na úrovni garantovanej pracovnoprávnymi predpismi, a teda nepredstavujú osobitné náklady na strane zamestnávateľov, s výnimkou dohody v oblasti mzdovej časti KZVS, pričom najnižšia tarifa bola v čase dojednanja KZVS dohodnutá na 460 eur (v roku 2017 bola MM = 435 eur). Od uzatvorenia KZVS, ale nebola táto suma upravená, takže v posudzovanom roku 2019 najnižšia tarifa nedosahovala úroveň minimálnej mzdy a nemala vplyv na prípadné zvýšenie nákladov na strane zamestnávateľov.

15. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2019 uzatvorená medzi Odborovým zväzom pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR

Analýzou právnej úpravy KZVS, s prihliadnutím na skúmanie jednotlivých vyššie uvedených častí, sme dospeli k záveru, že v KZVS vo všeobecnej časti zameranej na úpravu **podmienok činnosti odborovej organizácie** sú nároky upravené odkazom na podmienky dohodnuté v PKZ, ide najmä o podmienky dlhodobého a krátkodobého uvoľňovania na činnosť v odborovom orgáne. Pre prípad, že podmienky v PKZ dohodnuté nie sú, postupuje sa v medziach ZP. Materiálne a technické zabezpečenie činnosti odborovej organizácie KZVS opäť upravuje len v zákonnom limite. Nad zákonnú úpravu KZVS upravuje využitie komunikačnej techniky a rozmnožovacej techniky, vrátane spotrebného materiálu a služieb, avšak za podmienok dojednaných v PKZ. Nad rozsah ZP bol dojednaný aj záväzok zamestnávateľa zrážať členské príspevky členom odborových organizácií na základe dohôd o zrážkach zo mzdy. Súhlasy zamestnancov so zrážaním dohodnutého príspevku majú byť administrované odborovou organizáciou, čím zjavne ide o záujem zamestnávateľa eliminovať administratívnu záťaž spojenú s plnením tohto záväzku. Navyše KZVS obsahuje povinnosť zamestnávateľa hradiť náklady spojené s vydaním KZ v dohodnutej počte výtlačkov.

Pokiaľ ide o úpravu **mzdovej časti**, KZVS v časti tarifných miezd, nadtarifných zložiek miezd (prémie, odmeny), ako aj úpravy mzdových zvýhodnení, odkazuje vo vzťahu k mzdovým

podmienkam na PKZ, tzn. KZVS odkazuje len na možnosť ich úpravy v KZ na podnikovej úrovni. KZVS obsahuje záväzok zamestnávateľov zabezpečiť rast medziročného priemerného zárobku o 2 % za podmienok dojednaných na podnikovej úrovni v KZ. KZVS nad úroveň ZP upravuje odmeňovanie zamestnancov pri vzniku prekážky v práci na strane zamestnávateľa – prekážka v práci pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, a to vo výške 55 % priemerného zárobku zamestnanca.

Odstupné a odchodné, tzn. nároky spojené so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, sú upravené v zákonných limitoch, t. j. na úrovni ustanovenej ZP. Nad rámec zákonného nároku sa poskytuje odchodné pre zamestnancov (s výnimkou zamestnancov, ktorých pracovný pomer skončil z dôvodu podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) ZP), ktorí odpracovali viac ako 15 rokov a 25 rokov, a to 0,5- (viac ako 15 rokov) a 1,5- (viac ako 25 rokov) násobku priemerného mesačného zárobku, pričom odchodné nad úroveň ZP je viazané na splnenie ďalších podmienok.

Pracovný čas je upravený v rozsahu 37,5 h./týždeň pre všetkých zamestnancov okrem zamestnancov pracujúcich na pracoviskách s ionizujúcim žiarením, kde je pracovný čas najviac 33,5 hodiny týždenne.

Do pracovného času je započítaných 15 minút na očistu zamestnancov pracujúcich v podzemí.

V prípade pracovnej zmeny trvajúcej viac ako 10,5 hodiny, na návrh zástupcov zamestnancov, poskytne zamestnávateľ v PKZ ďalšiu prestávku zamestnancom v rozsahu 15 minút.

Pracovná pohotovosť je dohodnutá v rozsahu zákona. KZVS bližšie neupravuje rozsah nadčasovej práce ani náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, z čoho vyplýva, že pri týchto nárokoch sa bude postupovať v súlade so zákonnými limitmi.

Rozsah dovolenky nie je bližšie upravený v KZVS, táto rieši len návrh pre hromadné čerpanie, ktoré zamestnávateľ predkladá odborovému orgánu. Stravovanie je upravené v rozsahu zákona, príspevok na stravovanie za podmienok dohodnutých v PKZ.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa sú upravené v rozsahu zákona, nad zákonný rámec KZVS upravuje prekážky v práci na strane zamestnanca, avšak len v rozsahu pracovného voľna

pri príležitosti Dňa baníkov a len pre osobitnú kategóriu zamestnancov – osamelých zamestnancov a pre zamestnancov ZŤP na účely vyhľadávania nového pracovného miesta v prípade, ak sa s takýmto zamestnancom končí pracovný pomer z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP.

Úprava **sociálneho fondu** z pohľadu možnosti jeho tvorby je v rozsahu zákona, možnosti čerpania odkazujú na PKZ. KZVS obsahuje aj úpravu doplnkového dôchodkového sporenia, pričom pre rizikových zamestnancov kategórie 3 a 4 ide v zákonom limite, prípadne za podmienok dohodnutých v PKZ. Ostatné kategórie zamestnancov sa spravujú PKZ.

KZVS pre **osobitné kategórie zamestnancov**, akými sú rodičia, nad zákonný rámec upravuje pracovné voľno na starostlivosť o dieťa počas školských prázdnin, avšak bez náhrady mzdy, čo nemusí pre týchto zamestnancov znamenať lepšie postavenie, nakoľko budú čerpať neplatené voľno a teda bude oslabená ekonomická funkcia rodiny. Obdobne to platí aj pre osamelých mužov starajúcich sa o dieťa do 10 rokov počas školských prázdnin. Nad zákonný rámec KZVS upravuje pracovné voľno navyše pre ZŤP za účelom vyhľadania novej práce, ak sa s nimi končí pracovný pomer z organizačných alebo zdravotných dôvodov. Nad rámec zákona KZVS upravuje peňažnú výpomoc pre prípad úmrtia zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, kde je plnenie nad zákonné nároky na úrovni 3-násobku priemerného mesačného zárobku zomrelého zamestnanca, osobitne pre každého pozostalého.

S ohľadom na ďalšie zabezpečenie zamestnancov, KZVS upravuje záväzok poskytovať vernostný prídavok baníkov zo strany tých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje zákon č. 62/1983 Zb. a zamestnancom, ktorí nevykonávajú činnosť s nárokom na vernostný prídavok, sa poskytne obdobná dávka za odpracované roky za podmienok stanovených k konkrétnej PKZ.

Záverom možno zhrnúť, že KZVS priamo pokrýva, v zmysle jej Prílohy č. 1, osem zamestnávateľských organizácií. Vo väčšine vychádza zo zákonných limitov, prípadné možnosti výhodnejšej úpravy reflektuje odkazom na možnosť uzatvorenia PKZ, čím sa postavenie zamestnancov podľa KZVS vo zvýšenej miere výrazne nezlepšuje. S ohľadom na zákonné limity

premietnuté do KZVS, nie sú nároky zamestnancov pre zamestnávateľa likvidačnými, nakoľko tieto by boli zamestnávateľa povinní poskytnúť bez ohľadu na uzatvorenie KZVS. Možno teda konštatovať, že vo veľkej miere pri mzdových podmienkach, resp. nárokoch KZVS odkazuje na možnosť úpravy v KZ na podnikovej úrovni, prípadne odkazuje na ZP, čo znamená, že v týchto prípadoch KZVS garantuje „iba“ zákonnú úroveň uvedených nárokov. Pozitívne hodnotíme nároky, ktoré KZVS upravuje nad zákonný rozsah, ide najmä o pracovné voľno pre osobitné kategórie zamestnancov. V prípade nárokov, ktoré presahujú zákonné limity, tzn. upravujú nároky zamestnancov výhodnejšie než aktuálna zákonná úprava, môžu pre zamestnávateľov tvoriť náklady. Nezanedbateľný je najmä nárok týkajúci sa odškodnenia za smrť v dôsledku pracovného úrazu lebo choroby z povolania, či rast priemerného zárobku.

16. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2015 -2017 uzatvorená medzi Integrovaným odborovým zväzom a Úniou zamestnávateľov v civilnom letectve SR v znení dodatkov 1-5

KZVS je uzatvorená do 31. 12. 2020. Pri skúmaní jednotlivých častí sme dospeli k záveru, že KZVS vo všeobecnej časti zameranej na úpravu podmienok **činnosti odborovej organizácie** upravuje krátkodobé uvoľňovanie volených funkcionárov a členov odborového orgánu na účasť na školeniach, schôdzach a konferenciách, ak ich nemožno vykonať mimo pracovného času. KZVS bližšie upravuje záväzok zamestnávateľa zabezpečiť vstup na pracoviská pre výkon odborovej činnosti. Materiálne zabezpečenie je upravené v zákonom štandarde, konkrétne podmienky stanovuje PKZ. Z kolektívnych pracovnoprávných nárokov, t. j. nárokov odborovej organizácie vyplývajúce z KZVS je nad rámec ustanovení ZP upravený záväzok zrážať členské príspevky v prospech odborovej organizácie na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

Pokiaľ ide o úpravu **mzdovej časti**, KZVS v časti tarifných miezd upravuje uplatnenie mzdových foriem v podobe tarifných miezd – 6 stupňová tarifná stupnica. Minimálne mzdové nároky v prvom tarifnom stupni sú tesne nad úrovňou minimálnej mzdy podľa zákona pre rok 2019, v poslednom tarifnom stupni sú vo výške dvojnásobku minimálnej mzdy. Priemernú mzdu, ako aj nadtarifné zložky mzdy v podobe odmien alebo prémie, KZVS neupravuje. Mzdové zvýhodnenia, odstupné ako aj odchodné majú podobu zákonných štandardov.

Úprava **pracovného času** obsahuje odkaz na dojednania podľa KZ na podnikovej úrovni, v prípade zamestnancov, ktorých pracovný čas je upravený aj v nadväznosti na organizáciu času v doprave, je v KZVS odkaz na zákonnú úpravu, a to zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. V oblasti dojednaní týkajúcich sa nadčasovej práce, pracovnej pohotovosti, výmery dovolenky sú nároky dojednané na úrovni ZP.

Stravovanie je upravené v zákonom štandarde. Prekážky v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa, či náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti KZVS bližšie neupravuje. Tvorba a čerpanie **sociálneho fondu** vychádza zo zákonných štandardov a s prihliadnutím na podmienky dojednané v PKZ. Nad rámec zákonnej úpravy je dohodnuté **doplňkové dôchodkové sporenie** aj pre zamestnancov mimo kategórie rizika 3 a 4 s uzatvorenou účastníckou zmluvou, s výnimkou novoprijatých zamestnancov po dobu 3 mesiacov. KZVS sa nevenuje osobitným kategóriám zamestnancov, ako sú matky, osamelí rodičia, tehotné ženy, mladiství zamestnanci či zamestnanci ZŤP.

Záverom možno zhrnúť, že KZVS sa priamo vzťahuje na šesť zamestnávateľov. Vo väčšine vychádza zo zákonných limitov, prípadné možnosti výhodnejšej úpravy reflektuje odkazom na možnosť uzatvorenia PKZ, čím sa postavenie zamestnancov podľa KZVS vo zvýšenej miere výrazne nezlepšuje. S ohľadom na zákonné limity premietnuté do KZVS nie sú nároky zamestnancov pre zamestnávateľa likvidačnými, nakoľko tieto by boli zamestnávateľia povinní poskytnúť bez ohľadu na uzatvorenie KZVS.

17. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na roky 2012 -2015 medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska v znení jej dodatkov č. 1

--7

KZVS je uzatvorená do 31. 12. 2021. Analýzou právnej úpravy KZVS, s prihliadnutím na skúmanie jednotlivých vyššie uvedených častí, sme dospeli k záveru, že v KZVS vo všeobecnej

časti, zameranej na úpravu **podmienok činnosti odborovej organizácie**, sú nároky upravené v zákonom limite s možnosťou dojednaní podmienok v PKZ. Z kolektívnych pracovnoprávných nárokov, t. j. nárokov odborovej organizácie vyplývajúce z KZVS, je nad rámec ustanovení ZP upravený záväzok zrážať členské príspevky v prospech odborovej organizácie na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

Pokiaľ ide o úpravu **mzdovej časti**, KZVS v časti tarifných miezd – dojednanie 12 stupňovej tarifnej stupnice. Pre rok 2019 boli dohodnuté na úrovni 1 stupeň = 520 eur, 12 stupeň = 793 eur. Takto vyjednané mzdové tarify nespôsobujú dodatočné náklady nad rámec nárokov v zmysle ZP. V mzdovej časti sa dojednali priemerné mzdy tak, že zamestnávateľ zabezpečí zvýšenie priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v roku 2019 vo výške minimálne o 3 % oproti dosiahnutej priemernej mzde v roku 2018. Nadtarifné zložky mzdy, ako sú napr. odmeny a prémie KZVS neupravuje, mzdové zvýhodnenia, ako aj odstupné, sú upravené v rozsahu zodpovedajúcom zákonnému štandardu. Nad zákonný rámec KZVS upravuje inštitút odchodného, ktorý odmeňuje dlhodobých zamestnancov (odpracovaných viac ako 20 rokov).

Úpravu pracovného času s ohľadom na rozsah týždenného pracovného času KZVS ponecháva na podmienky dojednané v PKZ. Právna úprava nadčasovej práce, pracovná pohotovosť, ako aj výmera dovolenky je upravená v zákonných limitoch. V ostatných analyzovaných častiach, akými sú náhrada mzdy pri dočasnej práceneschopnosti, prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ako aj zamestnanca sú nároky upravené v zákonom štandarde s možnosťou dojednaní výhodnejšej úpravy v PKZ. Obdobne to platí aj pre oblasť stravovania zamestnancov, kde výhodnejšie podmienky možno dohodnúť v PKZ. Nad rámec zákona KZVS upravuje nárok na poskytnutie nápojov počas pracovnej zmeny pre zamestnancov pracujúcich v noci. Tvorba SF sa viaže na dosiahnutie zisku a splnenie daňových a odvodových povinností, podmienky čerpania sa dohodnú v PKZ. **DDS** je upravené v zákonom limite s odkazom na podmienky podľa PKZ. KZVS neobsahuje právnu úpravu nárokov, ktoré by sa dotýkali postavenia osobitnej kategórie zamestnancov, akými sú matky, tehotné ženy, zamestnanci ZŤP či osamelí zamestnanci. Nad zákonný rámec KZVS upravuje nárok na pomoc v nezamestnanosti – odloženie splácania dlhov zamestnanca voči zamestnávateľovi, ak sa skončil pracovný pomer z dôvodov podľa ust. § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP a zamestnanec je

evidovaný na ÚPSVaR najdlhšie počas 12 mesiacov. KZVS nad rámec zákona upravuje výpomoc pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Záverom možno zhrnúť, že KZVS v zmysle jej Dodatku č. 7 priamo pokrýva 82 zamestnávateľov. Vo väčšine vychádza zo zákonných štandardov, prípadné možnosti výhodnejšej úpravy reflektuje odkazom na možnosť uzatvorenia PKZ, čím sa postavenie zamestnancov podľa KZVS vo zvýšenej miere výrazne nezlepšuje. S ohľadom na zákonné limity, premietnuté do KZVS, nie sú nároky zamestnancov pre zamestnávateľa likvidačnými, nakoľko tieto by boli zamestnávateľia povinní poskytnúť bez ohľadu na uzatvorenie KZVS. Možno teda konštatovať, že vo veľkej miere pri mzdových podmienkach, resp. nárokoch, KZVS odkazuje na možnosť úpravy v KZ na podnikovej úrovni, prípadne odkazuje na ZP, čo znamená, že v týchto prípadoch KZVS garantuje „iba“ zákonnú úroveň uvedených nárokov. V prípade nárokov, ktoré presahujú zákonné limity, tzn. upravujú nároky zamestnancov výhodnejšie než aktuálna zákonná úprava, môžu pre zamestnávateľov tvoriť náklady. Nezanedbateľný je najmä nárok týkajúci sa výpomoci pri úmrtí zamestnanca, či pomoci v nezamestnanosti – odloženie splácania dlhov zamestnanca voči zamestnávateľovi. Nezanedbateľnou položkou je aj nárok týkajúci sa dlhodobých zamestnancov na odchodné nad zákonný rámec, či rast priemerného zárobku.

Z ISPP vyplýva, že do KZVS by sa mohlo dostať nasledujúce ustanovenie, ktoré je pomerne často zamestnávateľmi využívané v tomto sektore:

- doplnenie povinnosti zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy,
- zvýšené odchodné,
- dohodnutie minimálneho mzdového nárastu,
- 13. plat vo výške podľa PKZ,
- pružný pracovný čas, ak to dovoľujú prevádzkové možnosti,
- pracovné voľno v prípade úmrtia rodinného príslušníka,
- odmeny pri životnom a pracovnom výročí,

- zavedenie dohôd o zvyšovaní kvalifikácie

18. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na rok 2019 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu SR

Vo všeobecnej časti upravujúcej **vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou** sú niektoré nároky upravené **nad rámec zákona**. Napríklad ochrana odborových funkcionárov 1 rok po skončení výkonu funkcie, prerokovanie zamestnávateľa s odborovou organizáciou o niektorých otázkach nad rámec zákona, napr. zmena ekonomickej situácie a jej dôsledky na zamestnanosť, systém školení, podmienky osôb starajúcich sa o deti do 15 rokov a ZŤP, zánik práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov; informovanie nad rámec ZP o výške miezd v štruktúre dohodnutej v PKZ, o ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa; o zmene štruktúry, právnej formy; o zmenách v predmete činnosti a štatutárnom orgán; o zmenách majúcich dopad na pracovné podmienky; o opatreniach na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania; o ponuke voľných pracovných miest a skutočností súvisiacich s BOZP.

KZVS upravuje otázku technického a organizačného zabezpečenia za podmienok dohodnutých v PKZ, pričom je možná aj finančná kompenzácia.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať **bezplatné zrážky zo mzdy zamestnancov**.

Podľa ISPP je v 82,8 % organizácií realizovaný výber príspevkov odborovej organizácie zrážkami zo mzdy.

Osobitne je upravené dlhodobé **uvolnenie zástupcov zamestnancov** nad rámec zákona, a to pri viac ako 500 zamestnancov jeden uvoľnený zástupca a pri viac ako 2 000 zamestnancov ďalší uvoľnený zástupca.

V 37,9 % organizácií podľa ISPP je činnosť predsedu platená zamestnávateľom. V 20,7 % organizácií je činnosť predsedu platená odborovou organizáciou.

Pokiaľ ide o **mzdovú časť**, vyjednávajú sa tarifné mzdy, ktoré nedosahujú úroveň minimálnych mzdových nárokov, ale garantujú vyšší podiel tarifnej mzdy v porovnaní s nadtarifnými zložkami. Priemerná mzda sa v tejto KZVS nevyjednáva. Rovnako tak mzdové zvýhodnenia len

kopírujú zákonnú výšku nárokov. Mzdové zvýhodnenie za prácu v deň nepretržitého odpočinku je dohodnuté vo výške 25 % priemernej hodinovej mzdy.

V zmluve je nad rámec zákona dohodnutá aj odmena pre inšpektorov BOZP vo výške 100 eur ročne.

Odstupné a odchodné kopíruje len zákonné nároky. Pri skončení pracovného pomeru dohodou po vzniku nároku na starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne navyše zamestnancovi kompenzáciu vo výške 1 priemerného mesačného zárobku.

Úprava **pracovného času** (dovolenky, prekážok v práci, nadčasovej práce a pracovnej pohotovosti), náhrada mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti a stravovanie, odkazuje len na zákonné nároky, prípadne obsahuje odkaz na podnikovú kolektívnu zmluvu, kde je možné tieto nároky dohodnúť výhodnejšie.

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca zmluva obsahuje nárok o 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec zákona pri úmrtí rodinného príslušníka a pri presťahovaní zamestnanca.

Vo vyššej miere sa v tomto sektore poskytuje nad rámec ZP voľno pri úmrtí rodinného príslušníka, a to 1,1 dňa.

V súvislosti s **ochranou osobitných kategórií zamestnancov** ako sú matky, tehotné ženy, rodičia, mladiství a ZŤP, obsahuje jediný nárok pre osamelých rodičov na 3 dni pracovného voľna ročne s náhradou mzdy. V ostatných nárokoch odkazuje na PKZ.

Osobitné ustanovenia KZ sa týkajú napríklad ochrany kmeňových zamestnancov pri ekonomických ťažkostiach zamestnávateľa, výpomoci pri úmrtí zamestnanca najmenej vo výške trojnásobku priemerného zárobku, povinnosti vytvárať katalógy pracovných činností a zaraďovať do nich pracovné pozície a definovať stupne náročnosti práce.

Podľa ISPP majú organizácie v tomto sektore priemerný prídel do SF podľa § 3, ods. 1, písm. a) zákona o sociálnom fonde, vo výške 0,7 %.

Z ISPP vyplýva, že do KZVS by sa mohlo dostať nasledujúce ustanovenie, ktoré je pomerne často zamestnávateľmi využívané v tomto sektore – uzatváranie dohody o zvyšovaní kvalifikácie.

Závazky vyplývajúce z tejto KZVS, ktoré znamenajú **vyššie ako zákonné nároky a tým generujú vyššie finančné náklady** zamestnávateľa, možno vymedziť nasledovne:

- technické a organizačné zabezpečenie odborovej organizácie za podmienok dohodnutých v PKZ, pričom je možná aj finančná kompenzácia,
- dlhodobé uvoľnenie zástupcov zamestnancov nad rámec zákona, a to pri viac ako 500 zamestnancov jeden uvoľnený zástupca a pri viac ako 2000 ďalší uvoľnený zástupca,
- Mzdové zvýhodnenie za prácu v deň nepretržitého odpočinku v týždni vo výške 25 % z priemernej mzdy,
- odmena pre inšpektorov BOZP vo výške 100 eur ročne,
- Pri skončení pracovného pomeru dohodou po vzniku nároku na starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne navyše zamestnancovi kompenzáciu vo výške 1 priemerného mesačného zárobku,
- nárok o 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec zákona pri úmrtí rodinného príslušníka a pri presťahovaní zamestnanca,
- nárok pre osamelých rodičov na 3 dni pracovného voľna ročne s náhradou mzdy,
- výpomoci pri úmrtí zamestnanca najmenej vo výške 3-násobku priemerného zárobku.

Väčšina ustanovení tejto KZVS garantuje zákonnú výšku nárokov s odkazom na možnosť dojednaní výhodnejších podmienok pre zamestnancov v PKZ. Obsah tejto KZVS garantuje minimum finančných nárokov nad rámec zákona a jeho ekonomické dopady na náklady zamestnávateľa možno preto hodnotiť ako minimálne.

19. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na obdobie 2018 - 2020 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom hutníctva, geológie a ťažobného priemyslu SR

Táto KZVS garantuje nad rámec zákona bezplatné zrážky zo mzdy zamestnanca, dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie pri počte zamestnancov nad 500. Podľa ISPP sa v 85 % organizácií, kde pôsobia odbory, vyberajú príspevky zrážkami zo mzdy.

V **mzdovej časti** sa dohadujú tarifné mzdy, ktoré v **1. tarifnej triede kopírujú minimálnu mzdu pre 1. stupeň náročnosti práce**. Ostatné tarifné triedy sú pod úrovňou minimálnych mzdových nárokov. Priemerné mzdy sa nevyjednávajú.

Mzdové zvýhodnenia sú len na úrovni garantovanej zákonom.

Odchodné, odstupné, náhrada mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti, rozsah nadčasovej práce a pracovnej pohotovosti, ako aj rozsah dovolenky – kopírujú len zákonnú úroveň.

Nad rámec zákona je dohodnuté **pracovné voľno s náhradou mzdy pre osamelých rodičov v rozsahu 3 dní** a nárok na 2 týždne neplateného pracovného voľna pre rodiča s dieťaťom do 10 rokov.

Podmienky stravovania a tvorby ako aj čerpania SF garantujú len zákonnú úroveň a odkazujú na PKZ s možnosťou dohodnúť vyšší nárok.

KZ upravuje nárok na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť za podmienok dohodnutých v PKZ.

Z ostatných osobitných ustanovení je zmluvou garantovaný nárok zamestnanca na:

- ochranu pred prepustením oboch manželov a 5 rokov pred starobným dôchodkom,
- právo prezentovať činnosť ZO novým zamestnancom,
- rekvalifikačné školenie pre zamestnancov ohrozených technologickými zmenami,
- limit pre agentúrnych zamestnancov maximálne 30 %,
- obťažovanie na pracovisku,
- pracovný stres,
- doplnkové regeneračné pobyty už pri 1 riziku s odkazom na PKZ,
- výpomoc pri úmrtí zamestnanca – dohoda v PKZ, inak trojnásobok priemerného zárobku.

Podľa ISPP majú organizácie v tomto sektore priemerný prídela do sociálneho fondu podľa § 3, ods. 1, písm. a) zákona o sociálnom fonde vo výške 0,7 %.

Z ISPP vyplýva, že do KZVS by sa mohlo dostať nasledujúce ustanovenie, ktoré je pomerne často zamestnávateľmi využívané v tomto sektore:

- poskytovanie dohody o zvyšovaní kvalifikácie,
- poskytovanie odmien pri životnom výročí,
- pružný pracovný čas (v prípade nevýrobných zamestnancov).

Závazky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy, ktoré znamenajú **vyššie ako zákonné nároky** a generujú vyššie náklady pre zamestnávateľa možno vymedziť nasledovne:

- dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie pri počte zamestnancov nad 500,
- **pracovné voľno s náhradou mzdy pre osamelých rodičov v rozsahu 3 dní**,
- nárok na 2 týždne neplateného pracovného voľna pre rodiča s dieťaťom do 10 rokov,
- rekvalifikačné školenie pre zamestnancov ohrozených technologickými zmenami,
- doplnkové regeneračné pobyty už pri 1 riziku s odkazom na PKZ.
- výpomoc pri úmrtí zamestnanca - dohoda v PKZ, inak trojnásobok priemerného zárobku.

Obsah tejto KZ z hľadiska finančných záväzkov zamestnávateľa nad rámec zákonných ustanovení je minimálny. Dopady vyplývajúce z plnenia nárokov vyplývajúcich z tejto KZVS nemožno hodnotiť ako negatívne alebo likvidačné pre zamestnávateľov, pretože túto úroveň záväzkov by bol zamestnávateľ povinný plniť aj na základe zákona.

20. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na obdobie 2019 - 2021 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom autobusovej dopravy SR

Vo všeobecných ustanoveniach sa zamestnávateľ zaväzuje k bezplatným zrážkam zo mzdy zamestnancov.

Podľa ISPP sa vo všetkých organizáciách, kde pôsobia odbory, vyberajú príspevky zrážkami zo mzdy.

V mzdovej časti sa dojednávajú hodinové tarifné mzdy, ktoré sú pod úrovňou minimálnych mzdových nárokov a tiež priemerné mzdy. Nadtarifné zložky a mzdové zvýhodnenia sú len na úrovni zákona.

Podľa ISPP bol v tomto sektore v roku 2019 u tretiny organizácií dohodnutý rast mzdových taríf v priemere na úrovni 12,9 % a dohodnutý rast nominálnej mzdy pri 60 % organizácií v sektore na úrovni 7 %.

Pracovný čas je upravený na 37,5 hodiny týždenne s opt-out klauzulou.

Podľa ISPP je v tomto sektore ustanovený pracovný čas v jednozmennej prevádzke v priemere na úrovni 38,2 hod. V dvojzmennej a trojzmennej prevádzke v priemere na úrovni 37,5 hodiny.

Rozsah nadčasovej práce a pracovnej pohotovosti je garantovaný len na úrovni zákona.

Odchodné je rovnako garantované len na úrovni zákona. Nárok na odstupné je zvýšený o 1 priemerný mesačný zárobok nad zákonný nárok, ak zamestnanec odpracoval viac ako 30 rokov u zamestnávateľa.

Nároky týkajúce sa dovolenky, náhrady mzdy za dočasnú pracovnú neschopnosť, stravovania, prekážok v práci na strane zamestnávateľa aj zamestnanca, sú na úrovni zákona s odkazom na PKZ.

Tvorba SF je na úrovni 0,80 % z objemu vyplatených hrubých miezd zamestnancov.

Podľa ISPP majú organizácie v tomto sektore priemerný prídelený do sociálneho fondu podľa § 3, ods. 1, písm. a) zákona o sociálnom fonde vo výške 0,9 %.

Osobitným kategóriám zamestnancov sú poskytnuté nároky nad rámec zákona, a to:

- ochrana pred prepúšťaním oboch manželov,
- rokov pred dôchodkom, tým, ktorí odpracovali viac ako 30 rokov u zamestnávateľa a ZŤP.

Osamelým rodičom je garantovaný nárok na 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy.

Kategóriám matky, tehotné ženy, mladiství nie sú poskytované žiadne nároky nad rámec zákona.

Osobitné ustanovenia, ktoré garantujú zamestnancom nároky nad rámec zákona, sú:

- finančná pomoc pri úmrtí vo výške dohodnutej v PKZ,
- zamestnávateľ hradí náklady na kvalifikačnú kartu vodiča,
- uvoľňovanie a náhrada mzdy počas vzdelávania za podmienok v PKZ,
- určenie času potrebného na osobnú očistu za podmienok v PKZ
- povinnosť rešpektovať § 120 ZP.

V 71,4 % organizácií je poskytovaná sociálna výpomoc a tiež príspevok v prípade životného jubilea.

Z ISPP vyplýva, že do KZVS by sa mohlo dostať nasledujúce ustanovenie, ktoré je pomerne často zamestnávateľmi využívané v tomto sektore:

- pracovné voľno nad rámec ZP v prípade sťahovania sa zamestnanca do inej obce, pri narodení dieťaťa a v prípade úmrtia rodinného príslušníka,
- poskytovanie odmien pri životnom výročí,
- poskytovanie odmien pri pracovnom výročí,

Ustanovenia KZ garantujúce peňažné nároky zamestnancov:

- nárok na odstupné je zvýšený o 1 priemerný mesačný zárobok nad zákonný nárok, ak zamestnanec odpracoval viac ako 30 rokov u zamestnávateľa,
- osamelým rodičom je garantovaný nárok na 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy,
- finančná pomoc pri úmrtí vo výške dohodnutej v PKZ,
- úhrada nákladov na kvalifikačnú kartu vodiča zo strany zamestnávateľa,
- uvoľňovanie a náhrada mzdy počas vzdelávania za podmienok v PKZ,
- určenie času potrebného na osobnú očistu za podmienok v PKZ.

Obsah tejto KZVS garantuje zamestnancom rast priemerných miezd, a to u všetkých zamestnávateľov, ktorí sú viazaní KZVS. Okrem rastu priemernej mzdy garantuje KZ len minimum finančných nárokov nad rámec zákona. Z tohto dôvodu vplyv na zvyšovanie nákladov zamestnávateľov môžeme označiť za mierny.

21. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na obdobie od 1. 1. 2017 - 31. 12. 2019 uzatvorená medzi Zväzom obchodu a cestovného ruchu Slovenskej republiky a Odborovým zväzom pracovníkov obchodu a cestovného ruchu

Nad rámec ZP je v KZVS upravené pracovné voľno – zamestnanec má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň v prípade živelných udalostí. Náhrada mzdy je vo výške priemerného zárobku, najviac však za jednu neodpracovanú zmenu, pričom každý takýto prípad bude posudzovaný individuálne (v spoločnostiach, kde pôsobí odborový zväz v spolupráci zamestnávateľa a zástupcu odborového zväzu). V prípade vlastnej svadby zamestnanca má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni, z ktorých jeden deň je účasť na obrade pripadajúci na sobotu.

Ďalším zvýhodnením pre zamestnancov je, že zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, alebo formou stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej **75 %** stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Ďalšie oblasti, ako mzdy, mzdové zvýhodnenia, odstupné, odchodné, pracovný čas či sociálny fond sú upravené v ZP.

Táto KZVS negeneruje takmer žiadne alebo len minimálne dodatočné náklady pre zamestnávateľov, nakoľko väčšinu záväzkov by bol zamestnávateľ povinný plniť aj bez existencie KZVS.

22. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2017 - 2019 uzatvorená medzi Organizáciou zamestnávateľov skupiny COOP Jednota a Odborovým zväzom pracovníkov obchodu a cestovného ruchu

Úprava práce nadčas ide nad rámec ZP, keďže za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 30 % jeho priemerného zárobku alebo po dohode so zamestnancom náhradné voľno.

Nad rámec ZP sú upravené v KZVS vybrané životné situácie, ktoré umožňujú zamestnancom čerpať náhradné voľno. Takýmito udalosťami sú živelné udalosti, pri ktorých má zamestnanec nárok na jeden deň voľna s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku, najviac však za jednu neodpracovanú zmenu, pričom každý prípad bude posudzovaný individuálne (v spoločnostiach, kde pôsobí odborový zväz v spolupráci zamestnávateľa a zástupcu odborového zväzu). Ďalšou udalosťou je vlastná svadba zamestnanca, pri ktorej má zamestnanec nárok na 2 dni voľna s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.

KZ zaručuje, že zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na doplnkové dôchodkové pripistenie najmenej 1 % z hrubej mzdy zamestnanca na osobu a mesiac, najmenej však vo výške 4 eurá mesačne, pri odpracovaní plného fondu pracovného času.

Minimum garantovaných nárokov nad zákonnú úroveň implikuje záver, že plnenie tejto KZVS nemá na zamestnávateľov negatívny či likvidačný dopad.

23. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020 uzatvorená medzi Odborovým zväzom potravinárov Slovenskej republiky a Slovenským cukrovarníckym spolkom

KZVS upravuje pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ZP a podľa organizačnej štruktúry OZP SR takto:

- členom Predsedníctva odborového zväzu potravinárov SR najmenej 10 dní v kalendárnom roku (1 osoba),
- členom Konferencie predsedov 2 dni v kalendárnom roku,
- členom Rady mladých 2 dni v kalendárnom roku,
- pre členov základnej organizácie na účasť na členskej schôdzi 2-krát v roku 60 minút v pracovnej dobe,
- na ďalšie akcie zabezpečované odborovou organizáciou, po dohode so zamestnávateľom, je možné poskytnúť voľno s náhradou mzdy v rozsahu dohodnutom v PKZ,
- pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 138 ods. 1 ZP na nevyhnutne potrebný čas na vzdelávanie členov odborového združenia.

Zamestnávatelia sa zaväzujú poskytovať popri odškodnení zo zákonnej zodpovednosti jednorazovú pomoc pozostalým pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu:

- pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa 2 000 eur a pomoc pri zabezpečovaní pohrebu,
- pri úmrtí zamestnanca pri spoločnom zavinení podľa miery zavinenia, najmenej však 1000 eur a pomoc pri zabezpečení pohrebu,
- a pri úmrtí zamestnanca z dôvodu jeho výlučného zavinenia pomoc pri zabezpečení pohrebu maximálne vo výške 350 eur.

Pracovný čas je v KZVS upravený nasledovne: najviac 37 a ½ hodinový je týždenný pracovný čas, mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas 27 a ½ hodiny.

Na základe KZVS sa v prípade úmrtia rodiča, manžela/manželky, druha/družky alebo dieťaťa poskytuje pracovné voľno na tri dni a ďalší deň na účasť na pohrebe. Osamelým ženám a osamelým mužom trvale sa starajúcim o dieťa do 10 rokov sa poskytuje jeden deň voľna v roku. Dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na vlastnú svadbu, z toho jeden deň na účasť na svadbe. Zamestnanec má taktiež nárok na dva dni voľna na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas výpovednej doby. Pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v týždni poskytne zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP. Zamestnávateľ zároveň súhlasí so zlučovaním tohto voľna za mesiac ako celok. Zamestnancom, ktorým dieťa nastupuje do 1. ročníka základnej školy sa poskytne 1 deň, a to v prvý deň nového školského roka.

KZVS garantuje nad úroveň zákona nároky ako pracovné voľno, kratší pracovný čas či finančná výpomoc pri úmrtí zamestnanca. Tieto generujú dodatočné finančné náklady pre zamestnávateľa. Z hľadiska ich rozsahu a frekvencie využívania nemožno však finančný dopad na zamestnávateľa hodnotiť ako negatívny alebo likvidačný.

24. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie lesného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2019 uzatvorená medzi Združením zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

Nad rámec zákona sa v tejto KZVS ustanovujú stupnice minimálnych mzdových taríf. Pre kategóriu robotníckych profesií je platná nasledovná hodinová tarifná mzda:

Tabuľka 7: Hodinová tarifná mzda

TT	Časová mzda (EUR/hod.)	Úkolová mzda (EUR/hod.)
1	3,19	2,81
2	3,20	2,88
3	3,21	3,00
4	3,22	3,07
5	3,64	3,42
6	3,79	3,68

Zdroj: KZVS ZZ LHS a OZ DLV

Pre kategóriu technicko-hospodárskych zamestnancov sa uplatňuje 11-triedny tarifný systém s nasledovnou výškou tarifnej mzdy v jednotlivých triedach v eurách za mesiac:

Tabuľka 8: Tarifný systém

TT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
EUR/me s.	520	521	522	523	524	530	535	589	643	707	748

Zdroj: KZVS ZZ LHS a OZ DLV

Nad rámec zákona je **pri dôležitých osobných prekážkach** v práci na strane zamestnanca zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:

- pri vlastnej svadbe - 2 dni,
- svadba dieťaťa alebo rodiča - 1 deň,
- pri úmrtí manžela/manželky, druha/družky, dieťaťa - 3 dni,

- pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela/manželky, ako i manžela/manželky súrodenca - 2 dni,
- pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky - 1 deň,
- ak zamestnanec obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) - 2 dni,
- členom delegácie, ktorú určí ZV OZ DLV po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka - nevyhnutne potrebný čas.

Táto KZVS upravuje špecificky postup pri prepúšťaní zamestnancov:

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP neukončia pracovný pomer:

- a) skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), z ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
- b) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného živiteľa rodiny, starajúceho sa o nezaopatrené dieťa mladšie ako 18 rokov,
- c) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu,
- d) odpracovali 15 a viac rokov.
- e) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ak odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu, 30 a viac rokov.

Tento odsek sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.

Ani pre tejto KZVS nemožno konštatovať, že by zabezpečovala pre zamestnancov širokú škálu nárokov nad rámec garantovaný zákonom. Obsahuje najmä pracovné voľno pri prekážkach v práci, ochranu pred prepúšťaním a každoročné dojednanie tarifných miezd. Z tohto hľadiska hodnotíme mieru finančného zaťaženia zamestnávateľov ako miernu.

5. NÁVRHOVÁ ČASŤ

5.1 Riziká a nedostatky rozširovania KZVS

Už samotný proces extenzie prešiel v priebehu účinnosti ZoKV rozsiahlymi zmenami, pričom je zrejmé, že zmeny smerovali ku komplikovanejšej a zložitejšej právnej úprave procesu extenzie.

V rámci kolektívneho vyjednávania je namieste otázka, či v prípade sporu o uzatvorenie KZVS a neúspešnom konaní pre sprostredkovateľom existuje *reálny nátlakový prostriedok* ako *ultima ratio* na presadenie uzatvorenia KZVS s reálnymi a zmysluplnými nárokmi pre zamestnancov. Možnosť realizácie štrajku, aj v prípade sporu o uzatvorenie KZVS, je naozaj iba hypotetická, a to najmä s ohľadom na proces realizácie hlasovania o štrajku. Pri väčšom počte zamestnávateľov, združených v predmetnom zamestnávateľskom zväze, navyše s alokáciou na celom území SR, je realizácia úspešného hlasovania v praxi takmer nevykonateľná.

Medzi nedostatky právnej úpravy je možné zaradiť aj skutočnosť, že umožňuje zamestnávateľským zväzom pôsobiť *de facto* len ako združenia právnických osôb, nie ako zamestnávateľské zväzy, a tým sa zbaviť legitimacy na vyjednanie KZVS. Odborové zväzy tým stratia svojho sociálneho partnera pre vyjednanie a počet uzatvorených KZ sa znižuje.

Vzhľadom na skutočnosť, že KZVS je zmluvou vyššej právnej sily než je KZ dojednaná na podnikovej úrovni, môže sa stať, že do podmienok dohodnutých práve na podnikovej úrovni zasiahne KZVS a môže nastať stret záujmov zmluvných strán oboch zmluvných typov. Taktiež možno predpokladať situáciu, kedy extenziou KZVS dôjde k prekrývaniu rôznych odvetví, ktoré potom nepokryjú potreby a záujmy konkrétneho odvetvia a jeho zamestnancov. Tiež nie je vylúčené, že KZVS môže upraviť podmienky pre zamestnancov v zmysle filozofie odlišnej od filozofie aplikovanej pri úprave podmienok a nárokov dohodnutých v KZ na podnikovej úrovni, uplatní sa tzv. „vyššie dobro“, predpokladá sa všeobecne kvalitnejšia úprava sociálnych nárokov pre kolektív. Neefektívny mechanizmus extenzie KZVS môže spôsobiť pokles transparentnosti v podnikateľskom prostredí.

Na to, aby inštitút extenzie naplno splnil svoj význam v praxi ako prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov a zároveň ako nástroj určovania minimálnych pracovných podmienok

pre jednotlivé odvetvia hospodárstva, je nevyhnutné odstrániť aspoň najvypuklejšie nedostatky existujúcej právnej úpravy, a to procesno-právnej aj hmotno-právnej povahy.

Podľa existujúcej právnej úpravy sa reprezentatívnou môže stať KZVS, ktorá spĺňa podmienky § 7 ods. 1 ZoKV, t. j. ak bola KZVS uzatvorená **medzi organizáciou zamestnávateľov**, v ktorej sú združení zamestnávatelia, 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 KZVS uzatvorená, zamestnávajú väčší počet zamestnancov ako zamestnávatelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú KZVS, 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 KZVS uzatvorená **a vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie**, v ktorej združené odborové organizácie pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV a v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa § 9a ods. 1 ZoKV, boli zmluvnou stranou PKZ alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa s cieľom jej uzatvorenia. Uvedená podmienka, že združené odborové organizácie boli zmluvnou stranou PKZ, alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa s cieľom jej uzatvorenia, sa považuje za splnenú pre odborovú organizáciu, ktorá ku dňu oznámenia pôsobí u zamestnávateľa zaradeného do zoznamu zamestnávateľov menej ako 24 mesiacov, alebo, **ak bolo doručené spoločné oznámenie zmluvných strán KZVS**.

Už samotná komplikovaná právna úprava spôsobuje v praxi problémy. Jednak samotným preukazovaním reprezentatívnosti na strane vyššie odborového orgánu a jednak v nadväznosti na § 4 ods. 1 písm. b) v spojení s § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, ktorý ako podmienku platnosti a účinnosti KZ stanovuje zoznam zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, avšak spôsob kreovania predmetného zoznamu ZoKV priamo nestanovuje. Prax ukázala, že na základe absentujúcej úpravy sa do zoznamu, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť KZVS, uvedú iba subjekty, ktoré vyslovia súhlas, v dôsledku čoho nie všetci zamestnávatelia a zároveň členovia organizácie zamestnávateľov sú uvedení v zozname tvoriacom prílohu KZVS. Zástupcovia vyššieho odborového orgánu odborovej organizácie, ako

jeden zo zmluvných partnerov, nemajú možnosť túto skutočnosť nijakým spôsobom ovplyvniť, nakoľko verifikovaný a záväzný zoznam svojich členov nemá zamestnávateľský zväz povinnosť zverejňovať. Táto skutočnosť má potom za následok, že napriek tomu, že zamestnávateľský zväz združuje významný počet podnikov v danom odvetví, kolektívna zmluva sa priamo vzťahuje iba na minoritnú časť zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov. Zároveň organizácia zamestnávateľov môže týmto spôsobom ovplyvniť reprezentatívnosť KZVS, a to aj za jednotlivé odvetvia podľa kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE), keďže disponuje informáciami o tom, u ktorých zamestnávateľov pôsobí odborová organizácia a vie predikovať, či bude, resp. nebude naplnená podmienka pôsobenia odborovej organizácie u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname. Teda zamestnávateľský zväz si splní svoju zákonnú povinnosť kolektívne vyjednávať na odvetvovej úrovni, avšak význam takéhoto vyjednávania je oslabený tým, že KZVS sa vzťahuje iba na minoritnú časť zamestnávateľov v danom odvetví. Na druhej strane možno skonštatovať, že v tomto prípade je pre vyšší odborový orgán jednoduchšie splniť a preukázať podmienky reprezentatívnosti KZVS, a tak sa reprezentatívnou môže stať aj KZ na odvetvovej úrovni, ktorej primárnym cieľom nebolo zlepšovať podmienky zamestnancov a viesť sociálny dialóg, ale skôr politická deklarácia spolupráce, ktorá obsahuje minimálne, resp. žiadne výhody zamestnancom nad úroveň garantovaných pracovnoprávnymi predpismi.

5.2 Návrhy a opatrenia na zabezpečenie vyššej miery pokrytia KZVS

Na dosiahnutie vyššej miery pokrytia bude nevyhnutné odstrániť nedostatky právnej úpravy o procese extenzie, najmä eliminovať prekrývanie rôznych odvetví v konkrétnej KZVS, následkom čoho nie sú pokryté potreby a záujmy konkrétneho odvetvia a zamestnancov v danom segmente. Zvýšiť ochotu zamestnávateľov byť viazaní KZ, by mohla pomôcť aj väčšia informovanosť o možných dopadoch záväzkov vyplývajúcich pre zamestnávateľov z KZVS, pri zohľadnení objektívne merateľných kritérií.

K zvýšeniu miery pokrytia môže prispieť:

- zjednodušenie a menšia rigidita podmienok pre rozširovanie KZVS,
- zjednodušenie procesu extenzie,

- zvýšenie iniciatívy odborových zväzov vyjednávať KZVS,
- zvýšenie úrovne dohodnutých vymožitelných nárokov v KZVS, t. j. zvýšenie atraktivity KZVS,
- uvádzanie všetkých zamestnávateľov so štatistickým kódom, pre ktorý sa uzatvorila KZVS združených v zamestnávateľských zväzoch v povinnej prílohe kKZVS,
- zakotvenie povinnosti verejnej publicity členov zamestnávateľských zväzov.

Dostať do povedomia zamestnávateľov fakt, že kolektívne vyjednávanie, resp. uzatvorené kolektívne zmluvy sú zárukou sociálneho zmiernu ako i fakt, že kolektívne vyjednávanie je dôležité aj ako prevencia a príležitosť pre regulovanie vzájomných konfliktov.

K vyššej miere pokrytia by mohlo pomôcť i presvedčovanie zamestnávateľov o tom, že skvalitnenie niektorých pracovných podmienok zamestnancov prostredníctvom KZVS, najmä mzdových podmienok, prispieva k zlepšeniu príjmovej situácie samotných zamestnancov, a tým i k rastu spotrebiteľského dopytu, a zároveň i k rastu odbytu a ziskovosti firmy.

Opatrenia na zabezpečenie vyššej miery pokrytia KZVS, by mohli prísť aj zo strany štátu, a to napríklad formou stanovenia podmienok pre verejné obstarávanie v prípade štátnych zákaziek, kde by jedna z podmienok bola i existencia platnej KZ u uchádzača vo verejnom obstarávaní.

Môžeme vymedziť niekoľko problematických oblastí extenzie KZVS:

- konanie v zhode a preukazovanie väčšinovej odborovej organizácie v zmysle ust. § 3a ZoKV,
- zoznam zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV,
- platnosť kolektívnej zmluvy vo väzbe na členstvo zamestnávateľa v organizácii zamestnávateľov (§ 5 ods. 2 písm. a) ZoKV
- absentujúce oboznámenie zamestnávateľov so znením KZ, pritom povinnosť odborového orgánu oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ v lehote 15 dní od jej uzavretia je stanovená zákonom (§ 5 ods. 5 ZoKV),

- komplikované preukazovanie reprezentatívnosti v prípade, ak sa nejedná o spoločné oznámenie zmluvných strán (§ 7 ZoKV).

Uvedené okruhy problémov by sa dali vyriešiť aj jednotlivo, stanovením podmienok pre jednotlivé prípady tak, aby nedochádzalo k identifikovaným situáciám. Napr. by sa jednalo o povinnosť zverejňovať zoznam členov zamestnávateľskej organizácie.

Extenzia by mala mať aj motivačný účinok, t. j. pozitívne motivovať jednotlivé podniky, na ktoré bola KZVS rozšírená, aby vstúpili do zamestnávateľských zväzov a svojím konaním aktívne ovplyvňovali kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni, a nielen pasívne plnili záväzky z nej vyplývajúce. ZP stanovuje minimálny štandard, ktorý by mali KZVS na základe špecifických podmienok v jednotlivých odvetviach zvyšovať. V prípade, ak by skutočnosť, že je zamestnávateľ pokrytý KZVS, znamenala pre zamestnávateľa konkrétny benefit, je dôvodné predpokladať, že by sa pokrytie kolektívnymi zmluvami na odvetvovej úrovni zvýšilo a vyriešilo vyššie identifikované problémy. Takýmto významným benefitom by mohla byť podmienka, že účastníkmi verejných súťaží, v prípade ak je obstarávateľ štát, resp. obstarávateľ s majetkovou účasťou štátu, môžu byť len subjekty, ktoré sú pokryté kolektívnou zmluvou na odvetvovej úrovni.

Súčasne s navrhovaným riešením je však nevyhnutné upraviť aj prípad, ak popri sebe u zamestnávateľov pôsobia viaceré odborové organizácie a nekonajú v zhode. V tomto prípade ZoKV, konkrétne § 3a, dáva oprávnenie organizácii zamestnávateľov uzatvoriť KZVS s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov. Problematickým je v tomto prípade preukazovanie počtu členov u jednotlivých zamestnávateľov, a to najmä v spojení so snahou zamestnávateľov vyhnúť sa pokrytiu KZ, ktoré uzatvárajú zástupcovia tradičných odborových zväzov. Tu by mohlo byť riešením určenie reprezentatívnych odborových zväzov, oprávnených na uzatváranie KZ na odvetvovej úrovni, pričom vymedzenie podmienok určovania reprezentatívnych odborových zväzov by malo byť predmetom širšej odbornej diskusie.

5.3 Návrhy na zlepšenie a zefektívnenie vymožitelnosti nárokov z KZ pre zamestnancov

Vymožitelnosť nárokov vyplývajúcich z KZVS je jednou z najpodstatnejších vlastností nárokov zamestnancov. Bez reálnej vymožitelnosti nemajú práva upravené v KZ reálny význam.

Nutnosťou pre reálnu vymožitelnosť nárokov je ich právne záväzná formulácia. Ak nárok zamestnanca v KZVS nepredstavuje právne záväznú povinnosť zamestnávateľa, pre ktorého je KZVS záväzná, ale je formulovaný iba ako fakultatívna možnosť dotknutého zamestnávateľa, bude takýto nárok, ak je vôbec možné hovoriť o nároku, právne zložité alebo nemožné vymôcť.

Je zrejme, že je v záujme zamestnanca, aby boli práva z KZVS reálne a právne vymožitelné. Bez vedomosti o existencii právneho nároku nikdy nedôjde k jeho vymoženiu. Je teda namieste otázka, či zamestnanci zamestnávateľov, pre ktorých je KZ záväzná, majú vedomosť o existencii KZVS a z nej vyplývajúcich práv a povinností. Vzhľadom na skutočnosť, že platné KZVS sú evidované na MPSVaR SR a rozšírenie reprezentatívnych KZVS je zverejňované v Zbierke zákonov SR, je dôvodné predpokladať, že len malé množstvo zamestnancov bude mať vedomosť o platnosti KZVS na zamestnávateľa, u ktorého sú v pracovnoprávnom vzťahu. Druhým subjektom, v ktorého záujme má byť vedomosť zamestnancov o platnosti KZVS u daného zamestnávateľa, sú zástupcovia zamestnancov. Je predpoklad, že o platnosti KZVS by mali mať vedomosť zástupcovia zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pôsobia. Vyplýva to totiž už z ich základnej funkcie – ochrany práv a právom chránených záujmov zamestnancov, aby skutočnosť záväznosti KZVS na daného zamestnávateľa skúmali a sledovali. Zároveň je úlohou zástupcov zamestnancov, najmä odborových organizácií, aby kontrolovali plnenie záväzkov z KZVS a v prípade ich neplnenia aktívne kooperovali ich právne vymoženie, resp. priamo zastupovali svojich členov pri vymáhaní ich nárokov z KZVS.

Pre zvýšenie vymožitelnosti práv vyplývajúcich z KZVS je v prvom rade dôležité zvýšenie informovanosti zamestnancov o existencii týchto nárokov a ich reálnej vymožitelnosti (ak sú v tomto zmysle aj formulované). Podľa ZoKV o obsahu uzatvorenej KZ má informovať zamestnancov príslušný odborový orgán. Ak v tomto prípade bude príslušným odborovým orgánom vyšší odborový orgán, t. j. štatutárny orgán odborového zväzu, je otázne, akú má

možnosť informovať zamestnancov všetkých zamestnávateľov, pre ktorých je KZVS, najmä v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

Na druhej strane musia byť v KZVS reálne nároky pre zamestnancov aj fakticky dohodnuté, bez ich existencie nie je čo vymáhať.

Zvláštny prípad môže nastať vtedy, ak je záväzok do KZVS iba prevzatý na rovnakej úrovni, akú ustanovuje ZP a príde k zmene právnej úpravy v neprospech zamestnancov. Napríklad, ak by do KZ bolo zakotvené mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu a toto právo by bolo zrušené. V tomto prípade by aj zakotvenie zákonného nároku mohlo znamenať pre zamestnancov v budúcnosti garanciu vyššieho nároku, ako by vyplýval zo zákona.

K efektívnejšej vymožitelnosti nárokov z KZVS by mohla napomôcť aj zvýšená informovanosť o samotnej existencii KZVS.

6. ZÁVERY PROJEKTOVEJ ÚLOHY

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej, resp. sektorovej úrovni má nepochybne svoj význam pre spoločnosť, nielen zabezpečením sociálneho zmiernu a zvyšovaním úrovne pracovnoprávných i sociálnych nárokov, ale aj vyrovnávaním konkurenčného prostredia v podnikateľskej sfére a ochranou proti mzdovému a sociálnemu dumpingu. Dôkazom toho je fakt, že v krajinách, kde predstavuje odvetvové kolektívne vyjednávanie základnú platformu sociálneho dialógu a pokrytie odvetvovými kolektívnymi zmluvami osciluje okolo 80 % a viac, existuje vysoká miera sociálnej súdržnosti, stability a odolnosti jednotlivcov i celej spoločnosti.

Tradícia sektorového kolektívneho vyjednávania nie je v SR dlhá a jej novodobá história sa datuje od roku 1990. Ani počas obdobia posledných tridsiatich rokov sa sektorové kolektívne vyjednávanie nerozvinulo do rozhodujúceho nástroja sociálneho dialógu a jeho význam ostáva skôr marginálny, a to aj napriek možnosti extenzie záväznosti KZVS aj na iných zamestnávateľov v danom odvetví.

Na základe analýzy právnej úpravy, ako i obsahov KZVS, v nasledujúcich riadkoch načrtujeme dôvody, pre ktoré odvetvové kolektívne vyjednávanie nehrá na Slovensku takú rolu, aká by mu v demokratickej spoločnosti patrila.

6.1 Príčiny nízkej úrovne odvetvového vyjednávania -faktické

6.1.1 Chýbajúce informácie

Ako vyplynulo aj z predloženej analýzy pokrytia a obsahu KZVS, v SR chýbajú komplexné štatistické údaje o tom, ktorí zamestnávateľia sú viazaní KZVS a tiež, aké je pokrytie zamestnancov KZVS. V štatistickom zisťovaní spoločnosti TREXIMA, a. s. bola otázka týkajúca sa viazanosti kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zaradená po prvýkrát v roku 2019. Zo sledovaného súboru 1 566 zamestnávateľov na túto otázku odpovedalo pozitívne iba **60**

subjektov. Tento výsledok nemusí svedčiť iba o nízkej miere pokrytia KZVS, ale tiež o tom, že zamestnávateľa nemajú vedomosť o skutočnosti, že na nich bola rozšírená záväznosť KZVS.

Tento fakt samozrejme priamo determinuje aj uplatniteľnosť a vymožitelnosť nárokov z KZVS. Ak zamestnávateľ nemá vedomosť o tom, že je viazaný KZVS, je dôvodné predpokladať, že nebude poskytovať ani nároky z nej vyplývajúce. Tento predpoklad je ešte vyšší u zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí ani odborová organizácia a neexistuje PKZ, ktorá by garantovala rešpektovanie úrovne nárokov vyplývajúcich z KZVS.

Iba OZ KOVO uzatvorilo v roku 2019 päť KZVS, ktoré boli vyhlásené za reprezentatívne v odvetviach označených kódom SK NACE 25 a 26 a v častiach odvetví s kódom SK NACE 23.5, 24.1, 24.4, 33.1, 82.9, 23.1, 23.9, 27.3 a 49.3.⁶⁵ Podľa údajov zo ŠÚ SR sa ich účinky vzťahujú na základe oznámenia o reprezentatívnosti na ďalšie zamestnávateľské subjekty, čím sa významne zvýšilo pokrytie zamestnancov daných odvetví KZ.

Odborový zväz IOZ uzatvoril v sledovanom období 2 KZVS, ktoré boli označené za reprezentatívne KZVS pre odvetvia s kódom SK NACE 41, 42, 43 a 71.

Aj na základe prezentovaného štatistického zisťovania spoločnosti TREXIMA, a. s. je zrejmé, že efektívnosť vymožitelnosti práv z KZVS je priamo determinovaná rešpektovaním záväzkov z KZVS zo strany zamestnávateľov, čo v prvom rade predpokladá vedomosť o viazanosti týmito zmluvami.

V podnikoch, na ktoré bola rozšírená záväznosť KZVS a pôsobí v nich odborová organizácia, spravidla existuje PKZ, ktorej obsah garantuje zamestnancom väčší rozsah nárokov ako KZVS. Odbory v podniku zároveň vykonávajú aj kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z KZVS. Tam, kde odborová organizácia nepôsobí a bola rozšírená záväznosť KZVS, je kontrola plnenia

⁶⁵ Nariadenia 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)

povinností limitovaná. Z tohto dôvodu neexistujú dáta, na základe ktorých by bolo možné vyhodnotiť plnenie povinností z KZVS v podnikoch, na ktoré bola KZVS rozšírená a nepôsobia v nich odbory.

Z výberového zisťovania spoločnosti TREXIMA, a. s. vyplynulo, že iba 60 zamestnávateľských subjektov z výberového súboru 1 566 subjektov uviedlo, že má vedomosť o tom, že je pre nich záväzná KZVS. Pritom iba OZ KOVO prostredníctvom vyhlásenia KZVS za reprezentatívnu takto rozšíril jej záväznosť na ďalších takmer 1 100 zamestnávateľských subjektov. Nepomer týchto dvoch čísel je enormný a potvrdzuje hypotézu o neinformovanosti zamestnávateľov o ich viazanosti KZVS.

6.1.2 Obsah kolektívnych zmlúv

Ďalším hodnoteným faktorom, z pohľadu účelnosti a efektívnosti rozširovania KZVS, je obsah kolektívnej zmluvy, t. j. konkrétne práva a povinnosti zmluvných strán.

Na základe realizovanej analýzy možno konštatovať, že samotný obsah KZVS sa dá označiť za minimalistický z hľadiska jeho porovnania so zákonnou úrovňou práv zamestnancov. Väčšina KZVS kopíruje zákonnú úpravu, a ak upravuje niektoré práva odchylné, ide väčšinou o tzv. soft-law, (odporúčajúce ustanovenia alebo podmienené záväzky), prípadne odkaz na úpravu obsiahnutú v PKZ. Pomerne časté sú aj tzv. opt-out klauzuly, ktoré umožňujú zamestnávateľovi vyhnúť sa aplikácii konkrétneho ustanovenia KZ.

Najdôležitejšou časťou KZ je ich mzdová časť, pričom analyzované KZVS z hľadiska mzdovej úrovne väčšinou upravujú tarifné mzdy pre jednotlivé tarifné triedy. Najčastejšie sa vyskytuje stupnica 12, resp. 6 tarifných tried. Výnimočne sa dojednáva aj rast priemernej mzdy. Mzdové zvýhodnenia sú zväčša na úrovni zákona, ale existujú aj niektoré príplatky dohodnuté na vyššej úrovni.

V súhrne možno konštatovať, že KZVS negarantujú zamestnancom široký diapazóm práv nad zákonnú úroveň a obmedzujú sa najmä na vyjednávanie o tarifných mzdách, poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci, čiastočnú úpravu otázok pracovného času. Výnimočne garantujú vyššie mzdové zvýhodnenia, vyššiu výmeru dovolenky, či vyššie odstupné a odchodné. Niekoľkonásobne viac je ustanovení KZVS, ktoré len sledujú zákonné nároky alebo odkazujú na možnosť výhodnejšej úpravy v PKZ, prípadne formulujú určité práva len ako odporúčanie pre PKZ.

6.1.3 Nízka organizovanosť

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že faktorom, ktorý výrazne znižuje mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami, je aj nízka miera organizovanosti v odboroch. Aj keď KZ je záväzná pre všetkých zamestnancov v podniku, kde bola uzatvorená, vo väčšine podnikov v súkromnom sektore odborové organizácie nepôsobia. Miera odborovej organizovanosti v SR podľa štatistických údajov OECD je na úrovni 10,7 %. Nízka miera organizovanosti a z nej resultujúca nízka miera pokrytia PKZ nepôsobí motivujúco na zamestnávateľské zväzy, aby zvyšovali počet zamestnávateľov pokrytých KZVS a tým znižovali ich konkurenčnú výhodu.

Ako sme už uviedli, v podniku, kde nepôsobí odborová organizácia a bola rozšírená KZVS, je obmedzená možnosť kontroly a vymožiteľnosti záväzkov z tejto KZVS. Jednou z ciest, ako dosiahnuť zlepšenie vymožiteľnosti práv, je oboznámenie zamestnancov podniku s faktom, že ich zamestnávateľ je povinný rešpektovať záväzky vyplývajúce z reprezentatívnej KZVS a prostredníctvom zamestnancov podniku, príp. založením odborovej organizácie, zabezpečiť kontrolu plnenia týchto záväzkov.

6.1.4 Nespolupráca zamestnávateľov

Zamestnávateľské zväzy vnímajú odvetvové vyjednávanie ako nevyhnutnú cenu za sociálny zmierny a zamestnávateľov, ktorí chcú byť dobrovoľne viazaní KZVS má klesajúci trend. Situáciu

by mohla zlepšiť pozitívna motivácia zamestnávateľov, ktorá by zvýšila ich záujem o participáciu na kolektívnom vyjednávaní. Už dlhšie sa vedie odborná diskusia o tom, že podmienkou účasti vo verejnom obstarávaní by mohla byť požiadavka, aby uchádzač o verejné finančné zdroje vo výberovom konaní bol viazaný podnikovou alebo odvetvovou KZ.

Positívnu motiváciu zamestnávateľov považujeme za kľúčový faktor zvyšovania záujmu o kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni.

6.1.5 Nízka reprezentatívnosť KZVS

Napriek tomu, že podľa platného ZoKV je KZVS záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú priamo uvedení v zozname tvoriacom prílohu ku KZVS, ale sú členmi zamestnávateľského zväzu a majú rovnaké SK NACE ako tie podniky, pre ktoré sa KZVS uzatvorila. V praxi však vzniká problém, že neexistuje žiadny verejný register subjektov, ktoré sú členmi zamestnávateľského zväzu. Z tohto dôvodu nie je možné preukázať, že sa KZVS vzťahuje aj na ďalšie podniky, ktoré sú členmi zamestnávateľského zväzu.

6.1.6 Nízka podpora členskej základne

Rozhodujúcou úrovňou kolektívneho vyjednávania v SR je podniková úroveň. O tejto skutočnosti svedčí aj fakt, že PKZ sa vzťahujú približne na 25 % zamestnancov t. j. približne 525 000, kým KZVS je v súkromnom sektore 24 a priamo sa vzťahujú na približne 139 895 zamestnancov (údaj za rok 2019). PKZ reflektujú konkrétne podmienky a potreby zamestnancov podniku a nároky z nich vyplývajúce, garantujú vyššiu úroveň plnení ako KZVS. Z tohto faktu potom rezultuje nižší záujem zamestnancov o uzatváranie KZVS, ako i nižšia ochota podporiť kolektívne vyjednávanie o nich a nátlakové aktivity na dosiahnutie vyšších nárokov v týchto zmluvách.

6.2 Príčiny nízkej úrovne odvetvového vyjednávania - právne

6.2.1 Komplikovanosť a nejednoznačnosť právnej úpravy

Ako už bolo naznačené, právna úprava podmienok, aj procesu extenzie, tvorby zoznamu zamestnávateľov, preukazovania podmienok reprezentatívnosti je pomerne komplikovaná. Na strane druhej nie je dostatočne jednoznačná a komplexná, aby zabránila možnosti obchádzania zákona, alebo aby dávala dostatočnú právnu oporu niektorým rozhodnutiam prijatým v rámci procesu extenzií. Takým príkladom je v praxi situácia, keď je KZVS uzatvorená pre celé odvetvie – divíziu definovanú dvojmiestnym kódom SK NACE napríklad 26. V zozname zamestnávateľov sú uvedené iba dva podniky s trojmiestnym kódom SK NACE, napríklad 26.3 a 26.5 – teda pre časť odvetvia, skupinu. Štatistická klasifikácia ekonomických činností v divízii 26 obsahuje trojmiestne SK NACE 26.1, 26.2, 26.3, 26.4, 26,5, 26.6, 26.7 a 26.8. Ak zmluvná strana KZVS požiada o vyhlásenie KZVS za reprezentatívnu v celom odvetví 26, situácia v praxi je taká, že MPSVaR SR tejto žiadosti nevyhoví a vyhlási KZVS za reprezentatívnu iba pre skupiny 26.3 a 26.5 napriek tomu, že v danom odvetví – divízii, neexistuje iná KZVS, ktorej reprezentatívnosť by sa v takom prípade musela posudzovať. Takýto postup ale podľa nášho názoru nemá oporu v zákone.

6.2.2 Podmienky vyhlásenia štrajku

Minimalistický obsah KZVS má viacero dôvodov. Jedným z nich je výrazná asymetria vo vyjednávacej pozícii zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov, ktorá je podmienená potenciálom vytvorenia tlaku na jednu alebo druhú zmluvnú stranu. Na strane zástupcov zamestnancov je najvýznamnejším nástrojom nátlaku štrajk. Realizácia práva na štrajk na odvetvovej úrovni je omnoho komplikovanejšia, aj vzhľadom na väčšiu geografickú diverzitu jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa KZ vzťahuje. Hlasovanie o štrajku sa musí uskutočniť u všetkých z nich a hlasovania sa musí zúčastniť nadpolovičná väčšina všetkých zamestnancov. Ešte komplikovanejšia je situácia, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

Tento fakt do značnej miery obmedzuje možnosť vyhlásenia štrajku, čo sa premieta do procesu kolektívneho vyjednávania a determinuje výrazne obsah KZVS v podobe záväzkov na úrovni, alebo len minimálne nad úrovňou zákona.

6.2.3 Zoznam zamestnávateľov

Jedna z ostatných noviel ZoKV upravila, okrem iného, aj spôsob, ktorým sa vytvára zoznam zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS priamo vzťahuje. Podľa novej úpravy sa KZ vzťahuje nielen na zamestnávateľov priamo uvedených v zozname, ktorý tvorí povinnú prílohu KZVS, ale aj na všetkých ostatných zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu a ich štatistický kód SK NACE je rovnaký ako ten, pre ktorý sa uzatvorila KZVS. Vykonateľnosti tohto ustanovenia v praxi bráni fakt, že členstvo v zamestnávateľskom zväze nie je verejne publikovanou informáciou, a tak preukázanie faktu, že KZ sa vzťahuje aj na iného konkrétneho zamestnávateľa, ktorý nie je uvedený priamo v prílohe ku KZVS, je prakticky nemožné.

Tak sa v praxi stáva, že zamestnávateľský zväz vytypuje niekoľko málo členských zamestnávateľských subjektov, najčastejšie s najnižšou ekonomickou výkonnosťou, podľa ktorých sa potom nastavujú nároky v KZ. Logickým dôsledkom tejto taktiky je nízka úroveň práv v KZ totožná so zákonnou úrovňou. V zozname sa tak ocitajú najmä podniky, ktoré sú v nepriaznivej ekonomickej situácii, a z hľadiska počtu je zoznam zamestnávateľov výrazne redukovaný v porovnaní so skutočným počtom členov zväzu. Napríklad KZVS v odvetví elektrotechnického priemyslu uvádza vo svojej prílohe iba 6 podnikov. Podľa neoficiálnych údajov publikovaných na webovom sídle zväzu (oficiálne neexistujú) má Zväz elektrotechnického priemyslu 103 členov. Tým, že sa priamo vzťahuje KZVS iba na 6 podnikov, sa obmedzuje počet odvetví alebo častí odvetví, pre ktoré sa KZVS uzatvára a pre ktoré je následne možné záväznosť tejto KZVS rozšíriť. V kombinácii s obmedzenou možnosťou vytvorenia tlaku formou štrajku je výsledkom KZ, ktorá garantuje zamestnancom minimum nárokov nad úroveň ustanovenú zákonom.

Dôsledkom týchto praktík je aj nízka reprezentatívnosť na strane zamestnávateľov a tým aj redukovaný rozsah odvetví alebo častí odvetví, pre ktoré sa KZ uzatvára, čo má priamy negatívny dopad aj na extenziu takejto KZ, pretože jej účinky je tak možné rozšíriť len na menší počet podnikov.

Riešením by mohlo byť vytvorenie verejného registra a uloženie povinnosti zamestnávateľským zväzom evidovať všetky svoje členské organizácie.

6.2.4 Neaktuálnosť kódov SK NACE

Druhým, zatiaľ neriešeným problémom odvetvového vyjednávania, je neaktuálnosť pridelených kódov ekonomických činností SK NACE, ktoré by mali zodpovedať prevažujúcej ekonomickej činnosti subjektu. V praxi dochádza k situáciám, kedy podnik postupne zmení svoj výrobný program, ale ponechá si pôvodný kód SK NACE, v dôsledku čoho dochádza k nesúladu medzi jeho hlavnou ekonomickou činnosťou a kódom hlavnej ekonomickej činnosti. Pri rozširovaní KZVS tak vznikajú absurdné situácie, keď je napríklad KZVS v strojárskom odvetví rozšírená na podnik vykonávajúci chemickú výrobu, alebo ešte absurdnejšie obchodnú činnosť. Naopak nezodpovedajúcim kódom SK NACE sa môže zamestnávateľský subjekt vyhnúť účinkom rozšírenia KZVS, ak napríklad reálne zamestnávateľ vykonáva prevažujúcu ekonomickú činnosť napríklad výroby kovov, ale jeho SK NACE označuje časť odvetvia chemickej výroby.

Platný právny poriadok síce ukladá podnikateľským subjektom uvádzať v štatistických výkazoch aktuálne kódy SK NACE podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti, realita je však taká, že zamestnávatelia túto povinnosť často opomínajú, možno aj z dôvodu, že jej nesplnenie nie je žiadnym spôsobom sankcionované. Riešením tejto situácie by mohlo byť zavedenie povinnosti aktualizovať kód SK NACE s vynucovaním plnenia tejto povinnosti uložením sankcie.

6.2.5 Neuplatňovanie odvetvového princípu

KZVS sa vždy uzatvárajú pre určité odvetvie alebo časť odvetvia na základe dohody zmluvných strán. Princíp, podľa ktorého sa združujú najmä zamestnávateľské zväzy, však nie je odvodený od príslušnosti k určitému odvetviu. A tak sa v praxi stáva, že v zamestnávateľskom zväze napríklad hutníckeho priemyslu sú združené aj spoločnosti, ktoré svojím kódom SK NACE patria do odvetvia vedy a výskumu, obchodu, prípadne do úplne iného odvetvia. V ostatnom čase sa podobný trend uplatňuje aj v odborových zväzoch. Preto sa v praxi stáva, že na podnik alebo subjekt platí KZVS uzatvorená primárne pre úplne iné odvetvie, v dôsledku čoho nemusia práva a povinnosti upravené v KZVS korešpondovať so záujmami a potrebami jeho zamestnancov. Z analýzy vyplýva prekrývanie jednotlivých kódov SK NACE pre divízie alebo skupiny v rôznych KZVS, čo v praxi vedie k obmedzeniu možnosti ich rozšírenia v dôsledku nižšej reprezentatívnosti.

6.3 Prípadové štúdie

A. Asociácia strojárskoho a elektrotechnického priemyslu – obchádzanie zákona

V období posledných 5 rokov sa v praxi vyskytol prípad uzatvárania KZVS s cieľom obísť zákonnú možnosť extenzie záväznosti a účinkov KZ aj na zamestnávateľov, ktorí nie sú zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy. Túto praktiku začal uplatňovať VSOZ na strane zamestnancov a ASEP na strane zamestnávateľov.

VSOZ je marginálnym odborovým zväzom s minimálnym počtom členov a zastúpením v minimálnom počte podnikov, ktorý uzatvára KZVS so zamestnávateľským zväzom ASEP. Obsah tejto KZ garantuje zamestnancom iba zákonnú úroveň práv, preto podľa nášho názoru táto zmluva ani nemôže mať charakter KZ.

Dohodou zmluvných strán je táto KZVS uzatvorená pre veľký počet kódov SK NACE celkovo 56 odvetví alebo častí odvetvia a podľa zoznamu, ktorý tvorí prílohu tejto zmluvy, pokrýva 34 zamestnávateľov. Prvým dôsledkom takéhoto konania zmluvných strán je fakt, že na podniky,

ktoré sú ňou priamo viazané nie je možné rozšíriť inú KZVS, ktorá by garantovala zamestnancom väčší rozsah práv. Druhý dôsledok je ten, že na niektoré časti odvetví, ktoré sú zhodné s tými, pre ktoré je uzatvorená iná KZVS, nie je možné rozšíriť túto KZVS rozšíriť, pretože z hľadiska počtu zamestnancov sú subjekty združené v ASEP početnejšie. Okrem toho zmluvné strany tejto KZ nerešpektujú fakt, že v mnohých podnikoch, ktoré sú členskými organizáciami ASEP pôsobí iný odborový zväz, ktorý z kolektívneho vyjednávania vylúčili.

B. Zväz autobusovej dopravy – zmena stanov

Snaha zamestnávateľov zbaviť sa povinnosti vyjednávať KZVS môže vyústiť až do aktivít smerujúcich k zániku zamestnávateľského zväzu, v dôsledku čoho odborový zväz stratí v príslušnom odvetví sociálneho partnera, a tým aj možnosť vyjednávať odvetvovú kolektívnu zmluvu.

Takáto situácia nastala v roku 2019 aj v odvetví autobusovej dopravy, keď po predložení návrhu na kolektívne vyjednanie zamestnávateľský zväz reagoval oznámením o strate mandátu vyjednávať KZVS z dôvodu zmeny svojho statusu zo zamestnávateľského zväzu na združenie právnických osôb.

Podľa ZoKV, je zmluvnou stranou KZ zamestnávateľ alebo združenie zamestnávateľov podľa zák. č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Ak sa zamestnávateľský zväz, zriadený podľa zákona o združovaní občanov, ktorý združuje zamestnávateľov za účelom ochrany ich záujmov, pretransformuje na združenie právnických osôb podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, stráca oprávnenie i povinnosť vyjednávať KZVS. Odborový zväz tak stráca sociálneho partnera pre vyjednanie KZVS.

6.4 Skúmané hypotézy

6.4.1 KZVS majú z hľadiska obsahu a pokrytia sekundárny význam v systéme KZ v SR

Z analýzy obsahu KZVS, ako aj analýzy miery pokrytia podnikov a zamestnancov KZVS je zrejmé, že odvetvové kolektívne zmluvy negarantujú rovnako vysokú mieru ochrany a nárokov zamestnancov ako PKZ, čo napokon ale vyplýva z ich podstaty, keďže PKZ upravujú konkrétne podmienky a špecifické potreby zamestnancov podniku. Odvetvové vyjednávanie nemá v SR silnú a dlhoročnú tradíciu, tak ako je tomu v Rakúsku, Nemecku, Fínsku, Švédsku, Francúzsku, Taliansku a v niektorých ďalších krajinách. Na rozdiel od podnikového vyjedňavania, kde sú sociálni partneri jednoznačne daní a obom vzniká povinnosť kolektívne vyjednávať, na odvetvovej úrovni je situácia iná. Zamestnávateľia si môžu vytvoriť združenie, ktoré síce reprezentuje ich záujmy, ale nie je zamestnávateľským zväzom, v dôsledku čoho nemá ani povinnosť vyjednávať KZVS. Odborom tak často pre vyjednávanie chýba sociálny partner.

Kolektívne vyjednávanie je výrazne decentralizované a prebieha predovšetkým na podnikovej úrovni, čo prispieva k jeho roztrieštenosti v rámci odvetví, k veľkým rozdielom nielen medzi regiónmi, ale aj medzi odvetviami a podnikmi. To, čo je ale decentralizáciou oslabené najviac, je vyjednávací sila a pozícia odborov a zamestnancov. Tá je daná ich schopnosťou mobilizovať sa a vyvinúť tlak na zamestnávateľa s cieľom presadenia svojich požiadaviek.

Nízke pokrytie KZVS je najmä dôsledkom právnej úpravy, ktorá umožňuje zamestnávateľom samostatne, bez ingerencie odborov, rozhodnúť, na ktorého člena zamestnávateľského zväzu sa bude KZVS vzťahovať a na ktorého sa vzťahovať nebude. Toto je primárny dôvod, pre ktorý KZVS nedosahujú reprezentatívnosť ani v odvetví alebo časti odvetvia, pre ktoré boli uzatvorené.

6.4.2 Extenzia KZVS spôsobuje zamestnávateľom žiadne alebo iba minimálne ekonomické zaťaženie

Analýza obsahu KZVS jasne ukázala, že ich obsah je skutočne minimalistický a nemôže byť existenčnou hrozbou pre zamestnávateľov. Toto je zároveň jeden z najčastejšie pertraktovaných argumentov zamestnávateľov, ktorí nesúhlasia s rozširovaním záväznosti KZVS a okrem zásahu do zmluvnej slobody dôvodia aj tým, že plnením záväzkov z KZVS sa

dostanú do ekonomického ohrozenia, ktoré môže mať za následok rušenie pracovných miest a znižovanie zamestnanosti. Detailné analyzovanie obsahu KZVS v súkromnom sektore, ale ukázalo neopodstatnenosť týchto argumentov a aj napriek tomu, že nároky nie je možné presne kvantifikovať, už z ich podstaty vyplýva, že znamenajú minimálnu ekonomickú záťaž, napr. 3 dni pracovného voľna pre rodičov s deťmi, či 1 deň voľna nad rámec zákona pri úmrtí rodinného príslušníka. Mzdové otázky sa sústreďujú najmä na dohadovanie tarifných miezd, ktorých výška nedosahuje výšku minimálnych mzdových nárokov, čím je síce vytvorený priestor pre podnikové mzdové systémy s vlastným nastavením motivačných zložiek mzdy, no na druhej strane majú v dôsledku toho KZVS z hľadiska miezd iba minimálnu pridanú hodnotu.

6.4.3 Zamestnávateľia, na ktorých bola rozšírená KZVS, o tejto skutočnosti nemajú vedomosť

Ako už bolo vyššie spomenuté zo skúmaného súboru dotazníkového prieskumu zo 1 566 zamestnávateľov iba 60 subjektov uviedlo, že na nich bola rozšírená záväznosť nejakej KZVS. V SR bolo v roku 2019 vyhlásených za reprezentatívne šesť KZVS. OZ KOVO rozšírilo záväznosť štyroch KZVS na viac ako 1 100 subjektov. Vyhlásenie konkrétnej KZVS je síce oznamované v Zbierke zákonov SR i na webovom sídle MPSVaR SR, no predovšetkým menšie a stredné podniky nevenujú dostatočnú pozornosť týmto oznámeniam. Odborové zväzy v niektorých prípadoch oznámili zamestnávateľom, že na nich bola rozšírená záväznosť KZVS, avšak toto oznámenie ostalo zväčša bez odozvy a bez pôsobenia odborov v danom podniku je možnosť kontroly plnenia záväzkov z KZVS minimálna.

6.4.4 Vymožitelnosť nárokov z KZVS je nízka tam, kde u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia

V podniku, kde pôsobí odborová organizácia sa s najväčšou pravdepodobnosťou vyjednáva aj PKZ. Ak podnik pôsobí v odvetví alebo časti odvetvia, pre ktoré bola uzatvorená aj KZVS, je táto zároveň referenčnou zmluvou pre PKZ v tom zmysle, že nároky v nej obsiahnuté nemôžu

garantovať nižší rozsah práv, ako ho zamestnancom priznáva KZVS. Odbory pôsobiace v podniku poznajú obsah záväzkov príslušnej KZVS, pretože tieto sú determinantom obsahu PKZ.

Ak ale v podniku odbory nepôsobia a na podnik bola rozšírená KZVS, sú v zásade dve možnosti. Prvou je, že podnik má o rozšírení vedomosť, buď od odborového zväzu alebo zamestnávateľského zväzu, ktoré KZVS uzatvorili, alebo získal túto vedomosť z iných zdrojov. V takom prípade má podnik reálnu možnosť touto KZVS sa riadiť a plniť povinnosti z nej vyplývajúce. Situáciu komplikuje aj fakt, že zoznam subjektov, na ktoré bola rozšírená záväznosť KZVS, ako verejný a dostupný dokument, nejestvuje. ŠÚ SR vygeneruje len na vyžiadanie takýto súbor, obsahujúci všetky podniky s kódom SK NACE, na ktoré bola záväznosť KZVS rozšírená. Z tohto zoznamu je možné identifikovať počet podnikov, ako i počet zamestnancov odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS rozšírená.

Prehľadnosti celej situácie, ako i informovanosti dotknutých zamestnávateľov, by pomohlo, ak by sa po oznámení v Zbierke zákonov SR o vyhlásení konkrétnej KZVS za reprezentatívnu v určitom odvetví objavil napríklad na webovom sídle MPSVaR SR aj zoznam podnikov, ktoré spĺňajú podmienky pre extenziu a sú preto povinné rešpektovať povinnosti a záväzky z nej vyplývajúce.

Cieľom odborových zväzov je aj v podnikoch, na ktoré bola rozšírená KZVS a nepôsobia tam odbory, založiť odborovú organizáciu. Extenzia KZVS je tak prvým krokom k zvýšeniu miery pokrytia KZ, ale i k zvýšeniu odborovej organizovanosti.

6.4.5 Extenzia KZVS prispieva k zachovaniu sociálneho zmieru a podporuje aktivity smerujúce proti sociálnemu dumpingu

KZVS v danom odvetví, alebo časti odvetvia pôsobí zjednocujúco tým, že upravuje a harmonizuje pracovné podmienky rovnako pre všetkých zamestnancov rôznych podnikov v rámci odvetvia. Vďaka tomu je KZVS nástrojom eliminácie a vyrovnávania regionálnych rozdielov, aj rozdielov v rámci odvetví i jednotlivých podnikov. Zabraňuje tak mzdovému a

sociálnemu dumpingu, pretože žiadna PKZ nemôže garantovať nižší rozsah práv ako KZVS. Vyrovnáva aj rodové rozdiely v odmeňovaní tým, že upravuje tarifné mzdy, prípadne aj variabilné zložky pre jednotlivé stupne náročnosti bez rozdielu, či ide o muža alebo ženu. Vďaka extenziám sa táto harmonizácia pracovných podmienok rozširuje na ďalšie podniky a ďalších zamestnancov, čo prispieva k zvyšovaniu úrovne právnej ochrany zamestnancov a k zachovaniu sociálneho zmiernu.

Extenzia KZVS je zároveň iniciálnym impulzom k aktivizácii zamestnancov a vytváraniu štruktúr podnikových zástupcov zamestnancov tam, kde v súčasnosti nie sú, čo má pozitívny vplyv na demokratizáciu občianskej spoločnosti a posilňovanie participatívneho modelu správy vecí verejných.

Posilnenie sociálneho dialógu na odvetvovej úrovni v podobe kolektívneho vyjednávania KZVS môže pozitívne ovplyvniť ekonomickú a sociálnu stabilitu, konkurencieschopnosť a udržateľnosť celej spoločnosti. Ak budú rozhodnutia ovplyvňujúce život zamestnancov a ich pracovné podmienky, ako aj rozhodnutia majúce zásadný vplyv na fungovanie podnikov a ich výkonnosť prijímané konsenzom sociálnych partnerov aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, môže to viesť k redukcii častých a zásadných zmien v právnom poriadku SR, ktoré sťažujú jej transparentnosť, predvídateľnosť a spoločenskú akceptáciu.

Záver a zistenia získané v rámci tohto analytického výstupu môže byť základom nielen pre potrebné zmeny právnej úpravy, ale aj vo verejných politikách, stratégiách a koncepčných materiáloch zameraných na väčšie zapojenie sociálnych partnerov do rozhodovacích procesov na podnikovej, odvetvovej aj národnej úrovni.

PRÍLOHY

PRÍLOHA 1

Tabuľka 9: - Prehľad počtu podnikov a zamestnancov pokrytých KZVS

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
1.	OZ PBGaNP a ZHŤPaG SR	81	1	51
		52	1	2960
		28.9	1	239
		9.1	1	587

		7.2	1	32
		23.2	1	821
		49.4	1	92
		72	1	234
	Spolu		8	5016

OZ PBGaNP – Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu

ZHŤPaG SR – Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
2.	IOZ a ÚZvCL SR	52	6	903
	Spolu		6	903

IOZ – Integrovaný odborový zväz

ÚZvCL SR - Únia zamestnávateľov v civilnom letectve SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
3.	IOZ a ZSPS	42.1	12	2806
		71.1	16	845
		58.1	3	137
		41.1	1	4
		41.2	19	2226
		77.3	2	120
		43.2	1	16
		74.9	1	143
		43.1	3	934
		43.3	4	53

		42.2	1	44
		49.4	1	38
		66.2	1	10
		73.1	2	8
		68.3	1	117
		68.2	2	21
		23.9	1	89
		46.9	2	73
		47.1	1	18
		33.2	1	196
		22.2	1	53
		42.9	1	146
		23.6	1	36
		26.5	1	243
		25.9	1	12
		94.1	1	N
		43.9	1	4
	Spolu		82	8392

IOZ – Integrovaný odborový zväz

ZSPS – Zväz stavebných podnikateľov Slovenska

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
4.	OZ DLV a ZSD SR	16.2	1	250
		43.3	1	20
	Spolu		2	270

OZ DLV – Odborový zväz drevo, lesy, voda

ZSD SR – Zväz spracovateľov dreva SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
5.	OZ DLV a ZCPP SR	17.0	1	1129
		17.1	1	254
		17.2	3	1079
		72.1	1	49
	Spolu		6	2511

OZ DLV – Odborový zväz drevo, lesy, voda

ZCPP SR – Zväz celulózo-papierenského priemyslu

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
6.	OZ DLV a ZZ VH SR	36.0	1	3275
		35.1	1	330
	Spolu		6	3605

OZ DLV – Odborový zväz drevo, lesy, voda

ZZ VH SR – Združenie zamestnávateľov vodného hospodárstva SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
7.	OZ DLV a AVS SR	36.0	13	7684
		68.2	2	77
	Spolu		15	7761

OZ DLV – Odborový zväz drevo, lesy, voda

AVS SR – Asociácia vodárenských spoločností SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
8.	OZ KOVO a ZSP SR	25	8	1540
		26	2	586
		27	3	1026

		28	14	3507
		29	2	1670
		30	2	2696
		72	2	150
	Spolu		33	11175

OZ KOVO – Odborový zväz KOVO

ZSP SR – Zväz strojárského priemyslu SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
9.	OZ KOVO a ZHŤPaG SR	23	1	240
		24	5	1135
		25	1	228
		33	1	724
		71	1	165
		82	1	618
	Spolu		10	7110

OZVOS - Odborový zväz výroby, obchodu a služieb

APPS - Asociácia priemyslu, poľnohospodárstva a služieb

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
10.	OZ KOVO a ZAD SR	49.3	14	6315
		49.4	1	116
	Spolu		15	6431

OZ KOVO – Odborový zväz KOVO

ZAD SR - Zväz autobusovej dopravy SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
11.	OZ KOVO a ZEP SR	25.5	1	277

		27.1	2	731
		27.3	1	70
		27.4	1	968
		47.7	1	27
	Spolu		6	2073

OZ KOVO – Odborový zväz KOVO

ZEP SR – Zväz elektrotechnického priemyslu SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
12.	OZ KOVO a ZvSP SR	23.1	1	266
		23.9	4	2783
	Spolu		5	3049

OZ KOVO – Odborový zväz KOVO

ZvSP SR – Zväz sklárskeho priemyslu SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
13.	OZ KOVO a ZBH SR	35.3	14	277
		68.2	1	731
		68.3	3	70
	Spolu		17	662

OZ KOVO – Odborový zväz KOVO

ZBH SR – Združenie bytového hospodárstva SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
14.	VSOZ a ASEP	23.9	1	77

		24.4	1	366
		24.5	1	139
		26.5	1	570
		27.1	2	881
		27.4	4	5559
		27.9	4	1826
		28.1	4	3595
		28.2	1	106
		28.3	2	249
		28.4	2	348
		29.2	1	134
		29.3	7	8011
		46.9	1	105
		64.9	1	11
		69.2	1	1291
	Spolu		34	23238

VSOZ – Všeobecný slobodný odborový zväz

ASEP – Asociácia strojárskeho a elektrotechnického priemyslu

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
15.	OZVOS a APPS	01.1	1	39
		01.4	5	205
		10.4	1	32
		11.0	1	138
		20.1	1	58
		20.5	1	44
		38.3	1	118
		66.2	1	21

		68.2	1	89
		69.2	1	47
		70.2	1	94
		74.9	1	29
		82.1	1	14
		82.9	1	32
		86.9	1	237
	Spolu		19	1197

OZ VOS – Odborové združenie

APPS – Asociácia priemyslu, poľnohospodárstva a služieb

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
16.	IOZ a ZZ MHD	49310	3	3985
	Spolu		3	3985

IOZ – Integrovaný odborový zväz

ZZ MHD - Združenie zamestnávateľov MHD

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
17.	SAP a OZ PPaP	65	21	5834
	Spolu		21	5834

SAP – Slovenská asociácia poisťovní

OZ PPaP – Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
18.	ECHOZ a AZCHaFP a ZCHaFP	22.1	2	3953
		20.1	5	3042
		20.3	1	241
		20.6	1	444
		72.1	1	73
		21.2	2	800
	Spolu		12	9487

ECHOZ – Energeticko-chemický odborový zväz

AZCHaFP – Asociácia zamestnávateľov chemického a farmaceutického priemyslu

ZCHaFP – Zväz chemického a farmaceutického priemyslu

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
19.	ZOE SR a ZZE SR	35.1	1	3684
		38.2	1	855
		71.1	1	607
		85.3	1	70
		64.3	1	15
	Spolu		5	5231

ZOE SR - Združenie odborárov energetiky SR

ZZE SR - Zväz zamestnávateľov energetiky SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
20.	ECHOZ a ZZE SR	23.6	1	136

		25.3	1	599
		35.1	3	2505
		35.3	4	773
		42.2	1	419
		70.1	1	1858
	Spolu		11	6290

ECHOZ – Energeticko-chemický odborový zväz

ZZE SR – Zväz zamestnávateľov energetiky SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
21.	OZ P a SCS	10.8	2	337
	Spolu		2	337

OZP – Odborový zväz potravinárov

SCS – Slovenský cukrovarnícky spolok

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
22.	OZ POaCR SR a ZOa CR SR	47.9	1	2
		10.3	1	235
		10.5	2	305
		11.0	1	90
		38.3	1	3
		43.3	1	1
		46.1	2	102
		46.2	2	37
		46.3	15	1159
		46.4	4	391
		46.9	1	4

		47.1	5	1466
		47.5	3	1419
		47.7	1	0
		47.9	2	10
		61.2	1	1031
		62.0	2	59
		69.2	3	13
		70.2	3	77
		71.1	1	1
		73.1	5	76
		74.9	1	33
		77.3	1	3
		82.1	1	13
		82.9	2	19
		85.3	4	157
		85.4	1	998
		85.5	1	2
		91.0	1	4
		94.1	1	0
		96.0	1	0
	Spolu		75	8432

OZ POaCR – Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu

ZOaCR SR - Zväz obchodu a cestovného ruchu SR

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
23.	OZ POaCR a COOP Jednota	47.1	28	12840
	Spolu		28	12840

OZ POaCR – Odborový zväz obchodu a cestovného ruchu

COOP Jednota – Združenie zamestnávateľov COOP Jednota

Poradové číslo	KZVS – zmluvné strany	SK NACE	Počet podnikov	Počet zamestnancov
24.	OZ DLV a ZZ LH SR	02.10	15	4066
	Spolu		15	4066

OZ DLV – Odborový zväz drevo, lesy, voda

ZZ LH SR – Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva SR

PRÍLOHA 2

Tabuľka 10: Analýza obsahu KZVS

Označenie KZVS	Analýzované nároky v KZVS																					
	Všeobecná časť	Mzdová časť							Pracovný čas					Sociálny fond		DDS		Osobitné kategórie				Iné
	Podmienky činnosti odborní	Tarifná mzda	Priemerná mzda	Nahravné zložky (prímia, odmeny)	Medové vyhodnení a odstupné	odchodní á	Týždenný pracovný čas	Rozsah načítavej práca	Rozsah pracovnej pohotovosti	Výmena dovolených	Náhrada mzdy pri PN	Stravovanie (okrem osôb, vecné)	Príkazy v práci na stavie zamestávateľa	Príkazy v práci na stavie zamestávateľa	Tržba	Časopis i	Zamestnanec i	Rizikové kategórie 3. a 4.	Matky, lahotné ženy	osamelí rodčia	mlaďovci	ZP
KZVS medzi ZMČR SR a OZ POČR																						
KZVS medzi OZ COOP JEDNOTA a OZ POČR																						
KZVS medzi OZ potravných SR a SCS																						
KZVS medzi OZ BGAŇP a OZ PBAŇP SR a ZŤPÚS SR																						
KZVS medzi ZZ LHS a OZ DLV																						
KZVS medzi VOZ a ÚJÚCL SR																						
KZVS medzi VOZ a ZPS																						
KZVS medzi OZ KOVO a ZP SR																						
KZVS medzi OZ KOVO a ZŤPÚS																						
KZVS medzi OZ KOVO a ZAO SR																						
KZVS medzi OZ DLV a ZAO SR																						
KZVS medzi OZ DLV a ZPÚP SR																						
KZVS medzi ZZ VHS a OZ DLV																						
KZVS medzi AHS a OZ DLV																						
KZVS medzi APPS a OZVOS																						
KZVS medzi OZ KOVO a ZBH SR																						
KZVS medzi OZ KOVO a ZP SR na území SR																						
KZVS medzi AASP a VSOZ																						
KZVS medzi ECHOZ a ZSR																						
KZVS medzi ZSE SR a ZSE SR																						
KZVS medzi SAP a OZ PÚP																						
KZVS medzi ECHOZ, AČCHP SR a ZCHMP SR																						
KZVS medzi VOZ a ZVHO																						

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. 2006. *Pracovné právo*. Bratislava : ELITA, 2006. s.781 ISBN 80-89085-52-0.
2. BISPINCK, Reinhard – DRIBBUSCH, Heiner – SCHULTEN, Thorsten: *German Collective Bargaining in a European Perspective : Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, jún 2010 [cit.14.1.2020] URL: <<http://gesd.free.fr/bispinck.pdf>> a EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 URL: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>>
3. Charta základných práv Európskej Únie, čl. 31
4. Červenka, J. 2002. *Rozšírení záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa*, epravo.cz, 27.2.2002, ID: 15846 [cit.28.11.2019] URL: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rozsireni-zavaznosti-kolektivnich-smluv-vyssiho-stupne-15846.html>>
5. *Dôvodová správa k zákonu č. 564/2009 Z. z.*, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
6. *Dôvodová správa k zákonu č. 183/2017 Z. z.*, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
7. *Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1001 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov*, Bratislava 30.9.2009 URL: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=333452>>
8. *Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov* Bratislava [online] URL:<<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=437774>>
9. *Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2019 uzatvorená medzi Odborovým zväzom pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR* [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-2019-zhgatazob.pr-oz-hutn.geol-taz-pr.pdf>>
10. *Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2015 – 2017 uzatvorená medzi Integrovaným odborovým zväzom a Úniou zamestnávateľov v civilnom letectve SR v znení dodatkov č. 1 – 2* [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/kolektivne-pracovnopravne>>

vztahy/kolektivne-zmluvy/zoznam-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna/civilne-
letectvo.html>

11. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na roky 2012 – 2015 medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska v znení jej dodatkov č. 1 – 7 [online] URL:
<<https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/zoznam-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna/stavebnictvo.html>>
12. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená na obdobie od 1. 4. 2017 do 31. 12. 2019 medzi Slovenskou asociáciou poisťovní a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva [online] URL:
<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-2017-2019-slaspo_final-ulozenie1.pdf>
13. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2018 – 2020 medzi Energeticko-Chemickým odborovým zväzom, Asociáciou zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR a Zväzom chemického a farmaceutického priemyslu SR [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kzvs-echozazchfpr-roky-2018-2020-chemicka-sekcia.pdf>>
14. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019 – 2020 medzi Združením odborárov energetiky Slovenska a Zväzom zamestnávateľov energetiky Slovenska [online] URL:
<<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-zoes-zes-2019-2020-zakladne-znenie.pdf>>
15. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2017 – 2019 medzi Energeticko-chemickým odborovým zväzom a Zväzom zamestnávateľov energetiky SR [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-echoz-zes-2020-2022-zakladne-znenie.pdf>>
16. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy [online] URL:
<<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/zoznam-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna/kzvs-2002-2006.pdf>>
17. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie celulózo-papierenského priemyslu v Slovenskej republike na roky 2019 – 2022 medzi Odborovým zväzom DREVO, LESY,

VODA a Zväzom celulózo-papierenského priemyslu SR [online] URL:

<<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kz-2019-2022-celolozo-papief-pr-dlv-konecna-verzia.pdf>>

18. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií v Slovenskej republike na rok 2019 medzi Asociáciou vodárenských spoločností a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-svs-2019-vodarna-kanaliz_final.pdf>

19. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie vodného hospodárstva Slovenskej republiky pre rok 2019 medzi Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs_2019_pre-odvetvie-vod-hosp.pdf>

20. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu na Slovensku na rok 2019 medzi Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA a Zväz spracovateľov dreva SR [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-drev.spr.pr-dlv-2019_bez-podp.pdf>

21. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá na roky 2015 – 2017 medzi Asociáciou priemyslu, poľnohospodárstva a služieb (APPS) a Odborovým zväzom výroby obchodu a služieb (OZVOS) v znení dodatkov č. 1 – 5 [online] URL:

<<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/zoznam-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna/kzvs-2015-2017-asoc.pr.pohn.a-sluz.a-oz-obch.vyroby-slizierb.pdf>>

22. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi Odborovým zväzom KOVO a Združením bytového hospodárstva na Slovensku 2018 – 2020 [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-oz-kovo_zbhs-2018_2020.pdf>

23. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom elektrotechnického priemyslu SR 2018 – 2022 [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-oz-kovo_zbhs-2018_2020.pdf>

[zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-2018-2022-zvaz-elektrotechn.priem.pdf](#)>

24. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019 – 2022 uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kzvs-2019-2022-oz-kovo_zvaz-sklar.priem.pdf>

25. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá na roky 2017 – 2019 medzi Asociáciou strojárskoho a elektrotechnického priemyslu a Všeobecným slobodným odborovým zväzom [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kzvs-asep-vsoz-2017-2019.pdf>>

26. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi OZ KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu [online] URL: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs_2018_2019_strojar_def.pdf>

27. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi OZ KOVO a Zväzom hutníctva, geológie a ťažobného priemyslu SR [online] URL:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs_oz-kovo_zhtpag_20182020.pdf>

28. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi OZ KOVO a Zväzom autobusovej dopravy SR [online] URL: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-zad_2019_2021.pdf>

29. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Zväzom obchodu a cestovného ruchu Slovenskej republiky a Odborovým zväzom pracovníkov obchodu a cestovného ruchu [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-zvaz-obchodu-202-2022.pdf>>

30. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Organizáciou zamestnávateľov skupiny COOP Jednota a Odborovým zväzom pracovníkov obchodu a cestovného ruchu [online] URL: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-2020_2022-coop-jednota.pdf>

31. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Odborovým zväzom potravinárov Slovenskej republiky a Slovenským cukrovarníckym spolkom [online]

URL: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-2020_2022-coop-jednota.pdf>

URL: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-2020_2022-coop-jednota.pdf>

[zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kzvs-cukor-2019-2020-final.pdf](#)>

32. *Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie lesného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2019 uzatvorená medzi Združením zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA* [online] URL: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/zamestnanec-zamestnavatel/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kzvs-ls-2020-final.pdf>>
33. KUNICKÁ, J. – KÝPEŤOVÁ, I.: *Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu štátu*. Centrum vzdelávania MPSVaR, 2013, s. 20. [online] URL: <https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_l/Analyza_SD_z_pohladu_statu_final.pdf>
34. *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúladu § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd*. PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z. [cit. 4.12.2019] [online] URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2016/186/20160530>
35. *Nariadenia 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*
36. OECD.Stat – *Collective bargaining coverage* [cit. 6.2.2020] [online] URL: <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>>
37. OLŠOVSKÁ, A. 2014. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. s. 139, 374 ISBN 978-80-89149-37-7
38. *Oznámenie MPSVaR č. 249/2019 Z. z. o reprezentatívnych kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa vrátane ich dodatkov vyhlásené dňa 8.8.2019* [online] URL: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/249/20190808>>
39. PRUŽINSKÝ, M. - MIHALČOVÁ, B. - JELENOVÁ, I. (2011).- *Veda, výskum, vedecké metódy a ich aplikácia* , Conference : Systémové prístupy `11. : Systémové myšlení jako změna paradigmatu, At Praha, Czech Republic, s. 91 [cit. 25.10.2019].[online] URL: <https://www.researchgate.net/publication/315646627_Veda_vyskum_vedecke_mety_a_ich_aplikacia>
40. *Smernica č. 1999/70 ES o rámcovej dohode o pracovných zmluvách na dobu určitú*

41. ŠUBRT, B. 1991. *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. Bratislava : Práca, vydavateľstvo odborov na Slovensku, s.35, 68, 69, 78 ISBN 80-7094-124-3
42. ŠVEC, M. 2016. *Kolektívna zmluva*. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2016. s. 12, 78, 79, 80, 81, 133 ISBN 978-80-89149-51-3
43. ŠVEC, M.-SCHUSZTEKOVÁ, S. 2013 *Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa*. In: Justičná revue, 65, č.5, Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR, 2013 str.566, 567, 613-633
44. TKÁČ, V. 2004. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : Eduard Szattler, Press Print, 2004, s. 34 a nasl. ISBN 80-89084-13-3
45. TOMAN, J. 2016. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní : Praktický komentár*. [Prvé vydanie], Bratislava : Wolters Kluwer s. r. o., s.133 ISBN 978-80-8168-456-2
46. TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: *Collective bargaining coverage and extension procedures : European Industrial Relations Observatory (EIRO)* [online]. Dublin, Ireland : European Foundation for Improvement Living and Working Condition,. 8-12-2002 [cit. 17.11.2019] [online] URL: <[http://www. Eurofound. EUropa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm](http://www.Eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm)>
47. *Charta základných práv Európskej únie* . Úradný vestník EÚ zo dňa 14.7.2007 pod číslom 2007/C 303/01 [online] URL: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12007P&from=SK>>
48. *Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava SR* [online] URL: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/460/>>
49. VLADÁROVÁ, M. 1993. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava : Odborárske spektrum, 1993, s. 41 a nasl. ISBN: 80-88691-05-2
50. *Zákon č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní*.
51. ZACHAR, D. 2011. *Tripartita: Kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv*. In: Národný projekt Centrum sociálneho dialógu Bratislava.: Centrum vzdelávania MPSVaR, 31.10. 2011. s. 3, 5, 7, 26 [cit. 7.11.2019] [online] URL: <http://www.ineko.sk/file_download/644.>