ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1989

Vyhlásené: 31.07.1989 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

82

NARIADENIE VLÁDY
Československej socialistickej republiky
z 13. júla 1989
o kolektívnych zmluvách

Vláda Československej socialistickej republiky podľa § 20 ods. 7 Zákonníka práce v znení zákona č. 188/1988 Zb. po dohode s Ústrednou radou odborov nariaďuje:

Uzavieranie kolektívej zmluvy

§ 1

(1) Kolektívna zmluva sa uzaviera vo všetkých socialistických organizáciách[1]) s výnimkou jednotných roľníckych družstiev a družstiev, kde je obsahom členstva aj pracovný vzťah.[2])

(2) Kolektívna zmluva sa uzaviera aj v organizačnej jednotke organizácie, ak o to požiada príslušný odborový orgán.

(3) V spoločenských organizáciách sa môže kolektívna zmluva uzavrieť na základe dohody príslušného odborového orgánu s vedením organizácie.

§ 2

(1) V medziach ustanovených Zákonníkom práce dojedná vedúci organizácie s príslušným odborovým orgánom dĺžku obdobia, na ktoré sa kolektívna zmluva uzaviera.

(2) Lehota, v ktorej sa musí návrh kolektívnej zmluvy predložiť členskej schôdzi, prípadne konferencii Revolučného odborového hnutia (ďalej len „členská schôdza“) na schválenie, sa môže dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo ju dojedná vedúci organizácie s príslušným odborovým orgánom.

(3) Kolektívna zmluva sa môže meniť alebo dopĺňať, najmä v nadväznosti na schválenie ročného plánu hospodárskeho a sociálneho rozvoja, rozpočtu organizácie alebo ich zmeny.

Obsah kolektívnej zmluvy

§ 3

Práva a povinnosti dohodnuté v kolektívnej zmluve vychádzajú z potrieb a záujmov pracovníkov a z úloh a možností organizácie. Kolektívna zmluva obsahuje konkrétne a kontrolovateľné záväzky s určením termínov ich plnenia, funkčnej, prípadne menovitej zodpovednosti a podľa povahy záväzkov aj určenia zdrojov financovania.

§ 4

(1) Kolektívna zmluva musí obsahovať určenie rozsahu prostriedkov na jednotlivé zložky mzdy uhrádzané z fondu odmien, v organizáciách, ktoré podľa mzdového predpisu tvoria tento fond, poradie a spôsob určenia výšky týchto zložiek pre prípad nedostatku prostriedkov v tomto fonde.[3])

(2) Kolektívna zmluva ďalej obsahuje:

a) pravidlá pre rozdeľovanie fondu odmien organizácie jednotlivým organizačným jednotkám a podmienky pre jeho používanie,

b) opatrenia na zabezpečenie vybraných úloh v oblasti sociálnej činnosti vyplývajúcich z plánu hospodárskeho a sociálneho rozvoja organizácie,[4])

c) objem prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb vytvorených základným (jednotným) prídelom (normatívnym prídelom) bežného roka, podmienky pre poskytnutie doplnkového prídelu (nadnormatívneho prídelu), pravidlá pre rozdeľovanie prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb pre organizačné jednotky organizácie, rozpočet fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a rámcové zásady používania prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb[5]) v rozsahu ustanovenom inými vykonávacími[6]) alebo osobitnými predpismi,

d) pri rozpočtových, príspevkových a spoločenských organizáciách určenie prostriedkov na odmeny, prípadne prémie, ktoré sa neuhrádzajú z fondu odmien.

(3) Ak kolektívna zmluva neobsahuje záväzok uvedený v odseku 1, sú neplatné iba záväzky upravujúce rozdeľovanie a používanie fondu odmien.[7])

§ 5

Kolektívna zmluva spravidla obsahuje ďalšie záväzky podľa potrieb organizácie a pracovníkov na zabezpečovanie sociálno-ekonomického rozvoja, najmä:

a) spôsob zabezpečovania tvorby zdrojov, rozdeľovanie a použitie prostriedkov určených na uspokojovanie potrieb pracovníkov a pracovných kolektívov,

b) záväzky na vytváranie podmienok pre zvyšovanie efektívnosti činnosti organizácie, na plnenie plánovaných úloh a na rozvíjanie účasti pracujúcich na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie,

c) rozsah a členenie mzdových prostriedkov, opatrenia na zvýšenie účinnosti miezd a prehĺbenie ich diferenciácie podľa zásluhovosti, na rozvoj racionalizácie a normovania práce, podmienky pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch a ďalších zložiek mzdy, ktoré je účelné upraviť v kolektívnej zmluve,

d) nároky na zložky mzdy, ktoré mzdový predpis ustanovuje v rozpätí, a na zložky mzdy alebo iné pracovnoprávne plnenia, ktoré mzdový, prípadne pracovnoprávny predpis upravuje ako nenárokové plnenie; to neplatí v prípadoch, keď tieto predpisy ustanovujú, že plnenie sa pracovníkovi prizná na základe posúdenia jeho pracovnej výkonnosti, kvalifikácie a podobne,

e) záväzky na splnenie úloh sociálneho rozvoja, predovšetkým na zlepšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, závodného stravovania, ďalších pracovných, zdravotných, sociálnych a životných podmienok pracovníkov, na zvýšenie starostlivosti o vybrané skupiny pracovníkov a na zlepšovanie podmienok pre kultúrne, telovýchovné a rekreačné vyžitie pracovníkov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých pracovníkov organizácie,

f) záväzky na splnenie úloh vo výchovnej a vzdelávacej činnosti, predovšetkým v starostlivosti o kvalifikáciu a rekvalifikáciu pracovníkov, prípravu mládeže na robotnícke povolania a na zabezpečenie adaptačného procesu novozaraďovaných pracovníkov.

Postup pri príprave, uzavretí a kontrole plnenia kolektívnej zmluvy

§ 6

(1) Príprava kolektívnej zmluvy prebieha súbežne s tvorbou plánu hospodárskeho a sociálneho rozvoja organizácie, prípadne rozpočtu na príslušné obdobie.

(2) Vedúci organizácie je povinný dohodnúť s príslušným odborovým orgánom spôsob a časový rozvrh prípravy kolektívnej zmluvy, návrh jej členenia a obsahového zamerania.

(3) Vedúci organizácie a príslušný odborový orgán zabezpečujú spracovanie návrhu kolektívnej zmluvy s použitím námetov pracovníkov, jeho včasné predloženie pracovníkom a ich kolektívom na posúdenie a pripomienky a informujú ich o využití ich námetov, a to spravidla na výrobných poradách a členských schôdzach odborových úsekov.

§ 7

(1) Kolektívnu zmluvu, jej zmeny a doplnky podpisujú zmluvné strany bez zbytočného odkladu po ich schválení členskou schôdzou.

(2) Pokiaľ členská schôdza niektorý navrhnutý záväzok neschváli, uzavrie sa kolektívna zmluva v rozsahu ostatných členskou schôdzou schválených záväzkov.

§ 8

Administratívno-technickú prípravu, spracovanie kolektívnej zmluvy a jej odovzdanie na pracovisko zabezpečuje vedúci organizácie; to sa vzťahuje aj na verejnú kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy. Organizácia uhrádza náklady spojené s prácami podľa prvej vety.

§ 9

Vedúci organizácie a ostatní vedúci pracovníci[8]) organizácie sú povinní

a) sústavne sledovať, ako podriadení vedúci a ďalší pracovníci plnia povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,

b) informovať príslušný odborový orgán a pracovníkov o výsledkoch priebežnej kontroly plnenia kolektívnej zmluvy a o prijatých opatreniach na odstránenie nedostatkov.

§ 10

(1) Vedúci organizácie a príslušný odborový orgán zabezpečujú na pracoviskách verejnú kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy (ďalej len „verejná kontrola“) za kalendárny rok, prípadne za celé obdobie od účinnosti kolektívnej zmluvy a spravidla aj za prvý polrok roka, a to spôsobom a v lehotách dohodnutých v kolektívnej zmluve.

(2) Správu o výsledkoch verejnej kontroly a o opatreniach prijatých na odstránenie nedostatkov predkladá vedúci organizácie po prerokovaní v príslušnom odborovom orgáne členskej schôdzi.

(3) Správa podľa odseku 2, stanovisko príslušného odborového orgánu k nej a príslušné uznesenie členskej schôdze tvoria protokol o verejnej kontrole.

§ 11

Orgán nadriadený organizácii a príslušný vyšší odborový orgán poskytujú organizácii a príslušnému odborovému orgánu podľa ich potreby metodickú pomoc, najmä pri príprave a kontrole plnenia kolektívnej zmluvy.

Rozhodovanie sporov

§ 12

(1) Spory medzi zmluvnými stranami o plnenie záväzkov, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, rieši na písomný návrh zmluvnej strany príslušný vyšší odborový orgán s orgánom nadriadeným organizácii (ďalej len „rozhodovacie orgány“), ak osobitný predpis neustanovuje inak.[5])

(2) Na ústredných orgánoch, krajských národných výboroch, Národnom výbore hlavného mesta Prahy, Národnom výbore hlavného mesta Slovenskej socialistickej republiky Bratislavy a v organizáciách, ktoré nemajú nadriadený orgán, sa za orgán nadriadený organizácii považuje vedúci organizácie.

(3) Rozhodovacie orgány riešia spor prostredníctvom svojich štatutárnych alebo na to písomne poverených zástupcov. Zmluvné strany sú povinné rozhodovacím orgánom poskytnúť požadovanú súčinnosť, najmä predložiť podklady, poskytovať požadované informácie a vyslať na konanie svojich poverených zástupcov.

§ 13

(1) Rozhodovacie orgány sú povinné zmluvné strany na konanie pozvať tak, aby mali dostatok času na prípravu, spravidla najmenej päť pracovných dní predo dňom, keď sa má konanie uskutočniť. Konanie sa môže uskutočniť, aj pokiaľ sa pozvaná zmluvná strana naň bez predchádzajúceho riadneho ospravedlnenia nedostaví.

(2) Rozhodovacie orgány sa usilujú predovšetkým o urovnanie sporu medzi zmluvnými stranami. Ak nedôjde k urovnaniu sporu a písomnému späťvzatiu návrhu, vydajú rozhodovacie orgány rozhodnutie o riešení sporu; v rozhodnutí uložia splnenie sporného záväzku, alebo ak jeho splnenie nie je možné alebo ak je spojené s neprimeranými ťažkosťami, záväzok zrušia.

(3) Rozhodnutie sa prijíma dohodou oboch rozhodovacích orgánov; ak nedôjde k dohode, oznámia rozhodovacie orgány do 15 dní túto skutočnosť písomne obom zmluvným stranám. Pokiaľ zmluvné strany v lehote 30 dní od doručenia tohto oznámenia obom zmluvným stranám sporný záväzok nezmenia alebo nezrušia, záväzok v rozsahu sporného plnenia stráca platnosť.

(4) Rozhodnutie vydávajú rozhodovacie orgány najneskôr v lehote 30 dní odo dňa doručenia návrhu obom rozhodovacím orgánom.

(5) Rozhodnutie je konečné a stáva sa pre rozhodovacie orgány i obe zmluvné strany záväzné vyhlásením, pokiaľ boli na ňom obe zmluvné strany prítomné; inak sa pre zmluvné strany stáva záväzným dňom doručenia písomného vyhotovenia rozhodnutia obom zmluvným stranám. Rozhodovacie orgány zašlú rozhodnutie zmluvným stranám do 15 dní po jeho vyhlásení.

(6) Zmluvné strany sú povinné informovať o vyriešení sporu najbližšiu členskú schôdzu.

Spoločné a záverečné ustanovenia

§ 14

(1) Ak je v organizácii zavedený podľa osobitných predpisov osobitný režim hospodárenia,[9]) začnú zmluvné strany bez meškania konanie o zmenách a doplnkoch kolektívnej zmluvy, pokiaľ vyplývajú z opatrení uložených organizácii v súvislosti so zavedením tohto režimu.

(2) Pri ustanovení priamej správy[10]) sa pozastavuje právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve, pokiaľ sa zmluvné strany do 15 dní odo dňa zápisu priamej správy do podnikového registra nedohodnú inak. Na účely kolektívnej zmluvy sa za vedúceho organizácie pri priamej správe považuje správca.

§ 15

(1) Súčasťou kolektívnej zmluvy sú schválené prílohy.

(2) Organizácia je povinná uschovávať kolektívnu zmluvu a protokoly o verejnej kontrole ešte päť rokov po uplynutí jej platnosti.

§ 16
Účinnosť

Toto nariadenie nadobúda účinnosť 1. septembrom 1989.

Adamec v. r.

1) § 8 Zákonníka práce.
§ 68 a 69 zákona č. 90/1988 Zb. o poľnohospodárskom družstevníctve.
§ 64 a 65 zákona č. 94/1988 Zb. o bytovom, spotrebnom a výrobnom družstevníctve.

2) § 16 zákona č. 94/1988 Zb.

3) § 113 ods. 2 Zákonníka práce.

4) § 60 zákona č. 88/1988 Zb. o štátnom podniku.
§ 139 ods. 4 Zákonníka práce.

5) Vyhláška Federálneho ministerstva financií č. 21/1986 Zb. o fonde kultúrnych a sociálnych potrieb.
§ 15 nariadenia vlády ČSSR č. 127/1988 Zb. o finančnom hospodárení štátnych podnikov poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu, jednotných roľníckych družstiev a spoločných podnikov.

6) Napríklad nariadenie vlády ČSSR č. 127/1982 Zb. o závodnom stravovaní.

7) § 242 ods. 1 písm. a) a ods. 3 Zákonníka práce.
§ 11 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 98/1985 Zb. o usmerňovaní mzdových prostriedkov v znení vyhlášky č. 234/1988 Zb.
§ 14 nariadenia vlády ČSSR č. 127/1988 Zb.
§ 7 vyhlášky Federálneho ministerstva poľnohospodárstva a výživy č. 203/1988 Zb. o usmerňovaní mzdových prostriedkov podnikov poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu, jednotných roľníckych družstiev a spoločných podnikov.

8) § 9 Zákonníka práce.

9) § 15 a 16 zákona č. 88/1988 Zb.

10) § 17 zákona č. 88/1988 Zb.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.