ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1991

Vyhlásené: 31. 1. 1991 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

**Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.**

**2**

# ZÁKON

zo 4. decembra 1990

**o kolektívnom vyjednávaní**

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

## § 1
## Úvodné ustanovenie

Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, za prípadnej súčinnosti štátu, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.

## Kolektívne zmluvy

## § 2

(1) Kolektívne zmluvy[1]) upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Kolektívne zmluvy môžu uzavrieť príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.

(3) Kolektívne zmluvy sú

a) podnikové, uzavreté medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom,

b) vyššieho stupňa, uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov.

## § 3

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

a) zástupca príslušného odborového orgánu,[2]) ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,

b) vedúci alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,[3])

c) občan, ktorý pri podnikaní zamestnáva zamestnancov,[4])

d) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie.

## Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

### § 4

(1) Platné sú kolektívne zmluvy uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá

a) je v rozpore s právnymi predpismi,

b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa,

c) zaručuje zamestnancom mzdové nároky vo väčšom rozsahu, než je rozsah určený kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa ako najviac prípustný, a to v časti presahujúcej tento najviac prípustný rozsah.

### § 5

(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre

a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov,

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

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

(3) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.[2])

### § 6

(1) Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok.

(2) Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchylne.

### § 7

(1) Ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky môže ustanoviť právnym predpisom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá túto zmluvu uzavrela.

(2) 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.

### § 8
### Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv

(1) Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej

zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

(2) Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať bez zbytočného odkladu a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

(3) Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, pokiaľ nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

(4) Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

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

### § 9
### Uloženie kolektívnych zmlúv a oboznámenie sa s ich obsahom

(1) Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a rozhodnutia rozhodcu (§ 13), ktoré sa jej týkajú, je povinná zmluvná strana na strane zamestnávateľov odovzdať na uloženie ministerstvu práce a sociálnych vecí republiky, príslušnému podľa sídla tejto organizácie.

(2) Pokiaľ kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa predchádzajúceho odseku zaväzuje zamestnávateľov, ktorí majú sídlo v oboch republikách, je zmluvná strana podľa predchádzajúceho odseku povinná zmluvu odovzdať na uloženie obom ministerstvám práce a sociálnych vecí republík.

(3) Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa oznamuje v Zbierke zákonov. O oznámenie v Zbierke zákonov požiada príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky, na ktorom je zmluva uložená.

(4) Ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky, na ktorom je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uložená, je povinné na žiadosť a za ustanovený poplatok poskytnúť žiadateľovi jej rovnopis.

(5) S obsahom kolektívnej zmluvy je povinný príslušný odborový orgán oboznámiť zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

(6) Zmluvné strany sú povinné uschovávať kolektívne zmluvy a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa ich týkajú, po dobu najmenej päť rokov od skončenia doby ich účinnosti.

### § 10
### Kolektívne spory

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

### Konanie pred sprostredkovateľom

### § 11

(1) Zmluvné strany si po dohode môžu v spore zvoliť sprostredkovateľa.

(2) Ak sa zmluvné strany na sprostredkovateľovi nedohodnú, určí sprostredkovateľa na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže taký návrh podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.

(3) Sprostredkovateľom môže byť plnoletý občan spôsobilý na právne úkony alebo právnická osoba, pokiaľ súhlasí s výkonom tejto funkcie. Ak ide o prípady uvedené v predchádzajúcom odseku, musí ísť o sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov vedenom príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky.

**§ 12**

(1) Sprostredkovateľ písomne oznámi zmluvným stranám návrh na riešenie sporu do 15 dní odo dňa, keď bol oboznámený s predmetom sporu, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa, keď bol sprostredkovateľ oboznámený s predmetom sporu, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej dobe.

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

**Konanie pred rozhodcom**

**§ 13**

(1) Pri neúspešnosti konania pred sprostredkovateľom zmluvné strany môžu po dohode písomne požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Prijatím žiadosti rozhodcom je konanie pred rozhodcom začaté.

(2) Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy vzniknutý na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté.

(3) Rozhodcom môže byť plnoletý občan spôsobilý na právne úkony, pokiaľ je zapísaný v zozname rozhodcov vedenom príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky.

(4) Rovnaká osoba nesmie byť sprostredkovateľom a rozhodcom v tom istom kolektívnom spore.

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

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

(7) Náklady konania pred rozhodcami včítane ich odmeny uhrádza príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky.

**§ 14**

(1) Krajský súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami (§ 5).

(2) Návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je krajský súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní postupuje krajský súd podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni; rozhodne však vždy uznesením, proti ktorému nie je prípustné odvolanie, ani obnova konania.

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

(4) Ak v lehote uvedenej v odseku 2 nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu na súde alebo ak súd tento návrh zamietol, alebo bolo konanie zastavené, je doručené rozhodnutie rozhodcu právoplatné.

(5) Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné.[5])

**§ 15**

(1) Ministerstvá práce a sociálnych vecí republík ustanovia vyhláškami postup pri

a) ukladaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa,

b) výbere sprostredkovateľov a spôsob ich zápisu do zoznamu sprostredkovateľov, ako aj ďalšiu úpravu konania pred sprostredkovateľom,

c) výbere rozhodcov, spôsob overovania ich odborných znalostí, ich zápisu do zoznamu rozhodcov, ako aj ďalšiu úpravu konania pred rozhodcom.

(2) Ministerstvá financií republík po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík ustanovia vyhláškami

a) výšku odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi,

b) výšku poplatku za poskytnutie rovnopisu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,

c) výšku a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

**Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy**

**§ 16**

(1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

(2) Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

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

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

**§ 17**

(1) Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má táto zmluva týkať.

(2) Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vyhlasuje príslušný vyšší odborový orgán. O začatí štrajku rozhodne príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa týkať.

(3) Pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku sa postupuje obdobne podľa predchádzajúcich odsekov.

(4) Príslušný odborový orgán musí písomne oznámiť zamestnávateľovi aspoň tri pracovné dni vopred

a) kedy sa štrajk začne,

b) dôvody a ciele štrajku,

c) menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.
Príslušný odborový orgán je povinný priebežne písomne zamestnávateľovi oznamovať zmeny v zozname uvedenom v písmene c).

(5) Príslušný odborový orgán musí predložiť zamestnávateľovi aspoň jeden pracovný deň pred začatím štrajku menný zoznam zamestnancov, ktorí sú účastníkmi štrajku.

(6) Zamestnanci uvedení v § 20 písm. g), h), i), j), k) sa na účely zistenia celkového počtu zamestnancov nezahŕňajú, ani sa nezúčastňujú na hlasovaní o štrajku. O výsledku hlasovania musí príslušný odborový orgán vyhotoviť zápisnicu.

**§ 18**

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

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

**§ 19**

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

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

**§ 20**

Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk

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

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

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

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

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

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

g) zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnej starostlivosti, pokiaľ by štrajkom došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

h) zamestnancov pri obsluhe zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,

i) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,

j) príslušníkov zborov požiarnej ochrany, zamestnancov závodných jednotiek požiarnej ochrany a členov záchranných zborov zriadených podľa osobitných predpisov pre príslušné pracoviská[7]) a zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku, pokiaľ by štrajkom došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, prípadne majetku,

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

**§ 21**

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

**§ 22**
**Pracovnoprávne nároky**

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

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

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

(4) Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. Pokiaľ títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa § 19, ich mzdové nároky sa spravujú ustanoveniami Zákonníka práce o mzde pri výkone inej práce, prípadne o náhrade mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa.[8])

**§ 23**
**Zodpovednosť za škodu**

(1) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka.[9]) Ak však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 19, zodpovedajú podľa Zákonníka práce.[10])

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

(3) Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá podľa Hospodárskeho zákonníka[11]) zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 19 ods. 1.

(4) Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil,

zodpovedá podľa Hospodárskeho zákonníka[11]) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

**§ 24**
**Nároky z nemocenského a sociálneho zabezpečenia**

(1) Doba účasti na štrajku sa na účely prídavkov na deti považuje za odpracovanú dobu.

(2) Po dobu trvania štrajku nepatrí jeho účastníkom nemocenské a podpora pri ošetrovaní člena rodiny, pokiaľ sa podmienky ustanovené predpismi o nemocenskom zabezpečení pre poskytovanie týchto dávok[12]) splnili v dobe účasti na štrajku.

(3) Nárok na dávky uvedené v odseku 2 vzniká najskôr dňom nasledujúcim po ukončení účasti na štrajku, ak k tomuto dňu trvajú ustanovené podmienky, ktoré sa splnili až v dobe štrajku. Doba poskytovania týchto dávok sa o dobu trvania štrajku nepredlžuje.

(4) Na účely dôchodkového zabezpečenia sa považuje účasť na štrajku, s výnimkou nezákonného štrajku, za výkon práce a dobu zamestnania. Doba účasti na takom štrajku sa vylučuje pri výpočte priemerného mesačného zárobku[13]) a započítava sa ako doba zamestnania III. pracovnej kategórie; pokiaľ však účastník tohto štrajku vykonával podľa § 22 ods. 4 prácu zaradenú do I. (II.) pracovnej kategórie, započítava sa doba výkonu týchto prác ako doba zamestnania I. (II.) pracovnej kategórie za podmienok ustanovených predpismi dôchodkového zabezpečenia.[14])

(5) Pri zisťovaní výšky príjmu pre poskytovanie dávok a služieb sociálnej starostlivosti sociálne odkázaným občanom[15]) sa neprihliada na stratu alebo pokles príjmu z dôvodu účasti na štrajku.

**§ 25**

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

**§ 26**

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

**Výluka**

**§ 27**

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

(2) Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

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

**§ 28**

Nezákonná podľa tohto zákona je výluka

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

solidárnom štrajku,

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

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

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

e) vzťahujúca sa na zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnej starostlivosti, pokiaľ by došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

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

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

h) vzťahujúca sa na príslušníkov zborov požiarnej ochrany, zamestnancov závodných jednotiek požiarnej ochrany a členov záchranných zborov zriadených podľa osobitných predpisov pre príslušné pracoviská a zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku, pokiaľ by výlukou došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, prípadne majetku,

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

**§ 29**

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

**§ 30**

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

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

(3) Nároky z nemocenského poistenia a sociálneho zabezpečenia zamestnanca, voči ktorému bola uplatnená výluka, sa posudzujú tak, ako by k výluke nedošlo. Na účely dôchodkového zabezpečenia sa pri určení priemerného mesačného zárobku doba výluky nezahŕňa do rozhodného obdobia. Pri zisťovaní výšky príjmov pre poskytovanie dávok a služieb sociálnej starostlivosti sociálne odkázaným občanom sa prihliada na pokles príjmov z dôvodu výluky.

**§ 31**

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

**§ 32**
**Spoločné a prechodné ustanovenia**

(1) Príslušným odborovým orgánom (príslušným vyšším odborovým orgánom) sa na účely tohto

zákona rozumie odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie.

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

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

**§ 33**
**Účinnosť**

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

**Havel v. r.**

**Dubček v. r.**

**Čalfa v. r.**

1) § 20 Zákonníka práce.

2) § 2 zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými orgánmi a zamestnávateľmi.

3) § 9 Zákonníka práce.

4) Napr. zákon č.105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov.

5) § 274 písm. h) Občianskeho súdneho poriadku.

6) § 46 až 48 zákona č. 92/1949 Zb. branný zákon (úplné znenie č. 309/1990 Zb.).

7) Napr. vyhláška Českého banského úradu č. 67/1988 Zb. o banskej záchrannej službe a vyhláška Slovenského úradu č. 69/1988 Zb. o banskej záchrannej službe.

8) § 36, § 37 ods. 4 písm. a), § 115 a § 130 ods. 1 Zákonníka práce.

9) § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka.

10) § 170 a nasl. Zákonníka práce.

11) § 145 a nasl. Hospodárskeho zákonníka.

12) § 15 ods. 1, § 16 a § 25 ods. 1 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov.

13) § 12 ods. 7 a 9 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

14) Zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.
Nariadenie vlády ČSSR č. 117/1988 Zb. o zariaďovaní zamestnaní do I. a II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia.

15) § 139 vyhlášky č. 149/1988 Zb.

16) § 130 ods. 1 Zákonníka práce.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky, správca obsahu a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Račianska 71, 813 11 Bratislava,
tel.: +421 2 888 91 864, +421 2 888 91 865, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.