ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2001

Vyhlásené: 13.09.2001 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

357

PREDSEDA NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

vyhlasuje úplné znenie zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zákonom č. 519/1991 Zb., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 54/1996 Z. z. a zákonom č. 209/2001 Z. z.

ZÁKON o kolektívnom vyjednávaní

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

§ 1
Úvodné ustanovenie

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

(2) Rozsah prípadnej súčinnosti štátu pri kolektívnom vyjednávaní ustanovuje tento zákon.

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 uzatvárať príslušné odborové orgány[2]) a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.[2a])

(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) štatutárny orgán[3]) alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,

c) fyzická osoba, ktorá pri podnikaní[4]) zamestnáva zamestnancov,

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

Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

§ 4

(1) Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú

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

b) doložené zoznamom zamestnávateľov, za ktorých boli uzavreté, ak ide o kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

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

a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,

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

§ 5

(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2) Kolektívne zmluvy sú záväzné aj 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])

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

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

§ 6

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

(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, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) 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 obdobným predmetom činnosti a s obdobnými ekonomickými a

sociálnymi podmienkami, ktorí majú sídlo na území Slovenskej republiky a nie je pre nich záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(3) Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno podať ministerstvu najneskôr šesť mesiacov pred uplynutím účinnosti kolektívnej zmluvy 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 najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť o tých častiach 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
Ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa ich týkajú

(1) Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať na uloženie ministerstvu do 15 dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Rovnako sa postupuje pri zmene kolektívnej zmluvy.

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

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

§ 10
Kolektívne spory

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

§ 10a
Výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti

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

(2) Sprostredkovateľom alebo rozhodcom môže byť občan, ktorý

a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,

b) má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,

c) je bezúhonný,

d) má skončené vysokoškolské vzdelanie,

e) je odborne spôsobilý.

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

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

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

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

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

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

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

(10) Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov zverejní ministerstvo v dennej tlači a zašle ho na vedomie reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov.[4c])

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

a) prestal spĺňať podmienky ustanovené v odseku 2,

b) o to sám požiada,

c) zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho, alebo

d) bez vážneho dôvodu odmietne vykonať sprostredkovateľskú činnosť alebo rozhodcovskú činnosť.

(12) Ministerstvo písomne oznámi sprostredkovateľovi alebo rozhodcovi jeho vyčiarknutie zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov, ako aj reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov.[4c])

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

(14) Činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu je nezastupiteľná.

Konanie pred sprostredkovateľom

§ 11

(1) Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 10 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa.

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

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú sprostredkovateľovi v dvoch vyhotoveniach.

(4) O prijatí žiadosti o riešenie sporu spíše sprostredkovateľ so zmluvnými stranami zápisnicu.

§ 12

(1) O návrhu riešenia sporu pred sprostredkovateľom vyhotoví sprostredkovateľ do 15 dní odo dňa, keď bol oboznámený s predmetom sporu, písomný záznam, ktorý sú po overení správnosti oprávnené podpísať zmluvné strany bez zbytočného odkladu, ak sa so zmluvnými stranami nedohodne inak. Sprostredkovateľ odovzdá záznam zmluvným stranám; ak sprostredkovateľa určilo ministerstvo, odovzdá záznam aj ministerstvu.

(2) Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

a) označenie zmluvných strán,

b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,

c) návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie,

d) dátum vyhotovenia záznamu,

e) meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.

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

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

Konanie pred rozhodcom

§ 13

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

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

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

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje

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

b) stanovisko druhej zmluvnej strany.

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

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

a) označenie zmluvných strán,

b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,

c) výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie,

d) dátum vydania rozhodnutia,

e) meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis.

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

(7) Náklady konania pred rozhodcami včítane ich odmeny uhrádza ministerstvo.

§ 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 s kolektívnymi zmluvami (§ 5).

(2) Návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušný 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 o preskúmavaní neprávoplatných správnych rozhodnutí súdom; 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

Ministerstvo po dohode s Ministerstvom financií Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou

a) výšku odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi,

b) výšku a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy

§ 16

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

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

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

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

§ 17

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

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

(3) Hlasovanie o štrajku sa uskutočňuje tajne. Príslušný odborový orgán vyhotoví o výsledkoch hlasovania zápisnicu.

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

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

(6) Zamestnanci uvedení v § 20 písm. g), h), i), j) a k) a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce iba na základe dohody o vykonaní práce sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov podľa odsekov 1 a 2 a ani sa nezúčastňujú na tajnom hlasovaní o štrajku.

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

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

a) deň začatia štrajku,

b) dôvody a ciele štrajku,

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

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

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

§ 18

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

(2) Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek 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. Ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa § 19, na ich mzdové nároky sa vzťahujú osobitné predpisy.[8])

§ 23
Zodpovednosť za škodu

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

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

(3) Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá podľa osobitných predpisov[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 osobitných predpisov[11]) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

§ 24
Nároky z nemocenského a sociálneho zabezpečenia

(1) 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.

(2) Nárok na dávky uvedené v odseku 1 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.

(3) 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])

(4) Pri zisťovaní výšky príjmu na 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 sa výluka uplatnila, musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu aspoň tri pracovné dni vopred. V rovnakej lehote je zamestnávateľ povinný oznámiť výluku zamestnancom, voči ktorým sa uplatnila.

§ 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 na 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 sa výluka uplatnila.

§ 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.

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

§ 32a

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

§ 32b

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

§ 33
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februára 1991.

Zákon č. 519/1991 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Občiansky súdny poriadok a notársky poriadok nadobudol účinnosť 1. januára 1992.

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 54/1996 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb. nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia, t. j. 28. februára 1996.

Zákon č. 209/2001 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov nadobúda účinnosť 1. januára 2002.

Jozef Migaš v. r.

1) § 20 Zákonníka práce.

2) § 2 zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi v znení neskorších predpisov.

2a) Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

3) § 9 Zákonníka práce.

4) § 2 Obchodného zákonníka.

4a) Položka 2 písm. a) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch.

4b) Zákon č. 311/1999 Z. z. o registri trestov.

4c) § 2 zákona č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite).

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

5a) Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce).Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

5b) Čl. 8 ods. 1 písm. d), čl. 8 ods. 2 a 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.).Čl. 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.).Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.).

6) Zákon č. 351/1997 Z. z. Branný zákon v znení zákona č. 401/2000 Z. z.

7) Napríklad vyhláška Slovenského banského úradu č. 69/1988 Zb. o banskej záchrannej službe.

8) § 36, § 37 ods. 4 písm. a), § 115 a § 130 ods. 1 Zákonníka práce.Zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení neskorších predpisov.Zákon č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov.

9) § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka.

10) § 170 a nasl. Zákonníka práce.

11) § 373 a nasl. Obchodného zákonníka.§ 420 a nasl. Občianskeho 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 v znení neskorších predpisov.

14) Zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.

15) § 139 vyhlášky č. 149/1988 Zb.

16) § 130 ods. 1 Zákonníka práce.

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.