
§ 3

[Osoby oprávnené rokovať o kolektívnej zmluve a uzavierať ju]

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

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

³⁾ § 9 Zákonníka práce.

⁴⁾ § 2 Obchodného zákonníka.

Súvisiace ustanovenia

§ 1, § 2, §4 až § 10, § 11 až § 21, § 27 až § 32

Súvisiace predpisy

Ústava SR; Zákonník práce; Občiansky zákonník; zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy; oznámenie č. 14/2010 Z. z. o prijatí Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávanía č. 154 z roku 1981; oznámenie č. 470/1990 Zb. o prijatí Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949;

oznámenie č. 329/1998 Z. z. o prijatí Európskej sociálnej charty; vyhláška č. 120/1976 Zb. o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach; zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov; zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov; zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v znení neskorších predpisov; zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov; zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

KOMENTÁR

Ustanovenie § 3 zákona má vo vzťahu k ustanoveniam § 2 ods. 2 zákona charakter *lex specialis* ku *lex generalis*.

Zatiaľ čo vo všeobecných ustanoveniach § 2 ods. 2 zákona je zakotvené základné pravidlo určovania účastníkov vystupujúcich ako zmluvná strana kolektívnej zmluvy, v zmysle ktorého kolektívne zmluvy môžu uzatvárať na strane zástupcov zamestnancov príslušné odborové orgány a na strane zamestnávateľov konkrétni zamestnávatelia, prípadne ich organizácie, v špeciálnych ustanoveniach § 3 zákona je zakotvené základné pravidlo určovania osôb oprávnených rokovať o kolektívnej zmluve a uzavierať kolektívnu zmluvu v mene zmluvnej strany určenej v súlade s § 2 ods. 2 zákona.

K písmenu a)

Zákon v tomto ustanovení upravuje, že v mene odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, rokuje o kolektívnej zmluve a uzaviera kolektívnu zmluvu zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu.

Odborová organizácia je právnická osoba, ktorá má v zmysle ustanovení § 230 Zákonníka práce formu občianskeho združenia. Vznik a existencia

KOMENTÁR

Ustanovenia obsiahnuté v § 7a predstavujú výnimku z ustanovení § 7 zákona o rozširovaní záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pričom mechanizmus tejto zákonnej výnimky je koncipovaný ako taxatívny výpočet statusového postavenia zamestnávateľov, na ktorých nie je možné rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Ustanovenia § 7a rozlišujú, či rozhodujúce skutočnosti, ktoré majú relevantný vplyv na status zamestnávateľa, existujú ku dňu účinnosti rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, alebo existovali v kalendárnom mesiaci predchádzajúcem kalendárny mesiac, v ktorom rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nadobudlo účinnosť.

Záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nie je možné rozšíriť na zamestnávateľa, ktorý je v nasledovnom status quo ku dňu účinnosti rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa:

1. **pre ktorého je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa ku dňu účinnosti rozšírenia;** argumentom v danom prípade je skutočnosť, aby nedochádzalo k duplicitám pri aplikácii kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a zároveň skutočnosť, že princíp rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa má uplatňovať len na tých zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, ktorí nie sú viazaní žiadnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa. Zákon tak plne rešpektuje zásadu zmluvnej voľnosti pri dojednávaní obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa;
2. **ktorý je v zmysle osobitného právneho predpisu v úpadku ku dňu účinnosti rozšírenia;** osobitným právnym predpisom je v danom prípade zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého je dlžník v úpadku, ak je platobne neschopný alebo predĺžený. V tejto súvislosti zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii ustanovuje zákonný predpoklad, podľa ktorého ak dlžník podá na seba návrh na vyhlásenie konkurzu, predpokladá sa, že je v úpadku.

Platobne neschopný je ten, kto nie je schopný plniť 30 dní po lehote splatnosti aspoň dva peňažné záväzky viac ako jednému veriteľovi. Za

K odseku 4

Predmetné ustanovenie ukladá zmluvným stranám povinnosť poskytovať súčinnosť sprostredkovateľovi a zároveň mu ukladá povinnosť poskytovať súčinnosť zmluvným stranám, čím sa sleduje zabezpečenie rýchleho a najmä efektívneho sprostredkovania kolektívneho sporu so zameraním na dosiahnutie dohody strán kolektívneho sporu.

§ 12

[Sprostredkovateľov návrh riešenia sporu]

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

(2) Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

- a) označenie zmluvných strán,
- b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
- c) návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie,
- d) dátum vyhotovenia záznamu,
- e) meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.

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

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

^{4d)} Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

to, že u zamestnávateľa je počas štrajku prerušený pracovný výkon všetkých zamestnancov. Na rozdiel od tejto situácie, pri čiastočnom prerušení práce sa u zamestnávateľa počas štrajku prerušuje výkon len niektorých skupín zamestnancov, pričom štrajkujúce skupiny zamestnancov sú definované spravidla spoločnou príslušnosťou k niektorej výrobnej činnosti vykonávanej u zamestnávateľa.

Prerušenie práce, či už je úplné, alebo čiastočné, má teda vždy skupinový charakter, je vždy uskutočňované ako hromadná záležitosť a jeho cieľom je vytvorenie legalizovaného nátlaku na zamestnávateľa k presadeniu hospodárskych a/alebo sociálnych požiadaviek. Po ukončení štrajku sú štrajkujúci zamestnanci pripravení pokračovať vo výkone dohodnutej práce.

Pre úplnosť považujeme za potrebné uviesť, že štrajk o uzatvorenie kolektívnej zmluvy tak, ako je upravený v zákone o kolektívnom vyjednávaní, je len jeden z viacerých možných druhov štrajku. Pre delenie štrajkov sú k dispozícii viaceré definičné kritériá, ako napríklad:

1. **delenie podľa právnej úpravy** – štrajky právom upravené, ktoré sú regulované zákonom o kolektívnom vyjednávaní, a štrajky právom neupravené,
2. **delenie podľa vzťahu k právu** – štrajky legálne, t. j. také, ktoré právny poriadok pripúšťa, a štrajky nelegálne, ktoré právny poriadok nepripúšťa,
3. **delenie podľa sledovaného cieľa** – štrajky hospodárske, za účelom presadenia hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov a štrajky politické, ktoré majú spravidla charakter generálneho štrajku, uskutočňujú sa za účelom presadenia politických práv a sú typické v časoch zmien politických režimov,
4. **delenie podľa okruhu zamestnancov zapojených do štrajku** – štrajky podnikové, ktorých sa zúčastňujú iba zamestnanci jedného zamestnávateľa, a štrajky nadpodnikové, ktorých sa zúčastňujú zamestnanci viacerých zamestnávateľov (napr. z jedného odvetvia národnej ekonomiky),
5. **delenie podľa záujmov** – štrajky samostatné, keď zamestnanci štrajkujú za presadenie vlastných záujmov, a štrajky solidárne na podporu iných štrajkujúcich,

výluka, by malo byť dané spoločnou príslušnosťou k niektorej výrobnej činnosti vykonávanej u zamestnávateľa.

Zastavenie práce, či už je úplné alebo čiastočné, má teda vždy kolektívny skupinový charakter, vždy je uskutočňované ako hromadná záležitosť, a jeho cieľom je vytvorenie legalizovaného nátlaku na zamestnancov.

K odseku 3

Predmetné ustanovenie obsahovo nadväzuje na ustanovenia § 27 ods. 1 a ods. 2 tohto zákona a ukladá zamestnávateľovi informačnú povinnosť, t. j. povinnosť písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu nasledovné skutočnosti:

- a) deň začatia výluky,
- b) rozsah výluky,
- c) dôvody a ciele výluky,
- d) menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená.

Odborovú organizáciu navonok zastupuje odborový orgán, v mene ktorého koná zástupca, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu (napr. predseda odborovej organizácie, prezident odborovej organizácie, a pod.). Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu, ktorí konajú v mene odborovej organizácie.

Odborová organizácia je právnická osoba, ktorá má v zmysle ustanovení § 230 Zákonníka práce formu občianskeho združenia. Vznik a existencia občianskeho združenia je upravená v zákone č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Odborová organizácia sa stáva právnickou osobou a získava právnu subjektivitu dňom nasledujúcim po tom, ako bol Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky doručený návrh na jej registráciu.

K stanovám odborovej organizácie pozri komentár k § 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu, t. j. orgánu odborovej organizácie konajúcemu v mene odborovej organizácie navonok, deň začatia výluky, rozsah, dôvody a ciele výluky, a menný