

2017

Autorský kolektív:

JUDr. Braxator Timotej

JUDr. Ing. Šebesta Matej, MBA

PhDr. Šebestová Petronela, PhD.

Ing. Škultéty Štefan, CSc.

Ing. Tonka Vladimír

PhDr. Vitálošová Irena, PhD.

Kolektívne vyjednávacie na Slovensku Analýza aktuálneho stavu a historického vývoja právnej úpravy, vyhodnotenie jej uplatňovania, komparácia s vybranými krajinami EÚ, resp. OECD.



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

Autorský kolektív : JUDr. Braxator Timotej, CSc., JUDr. Ing. Šebesta Matej, MBA, PhD.
Šebestová Petronela, PhD., Ing. Škultéty Štefan, Ing. Tonka Vladimír, PhD. Vitálošová Irena,
PhD.

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

OBSAH

OBSAH	3
ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	8
ZOZNAM PRÍLOH	9
1 ÚVOD A CIELE ANALÝZY	10
2 VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV	12
2.1 Právna úprava kolektívneho vyjednávania do roku 1989	12
2.2 Právna úprava kolektívneho vyjednávania po roku 1989	13
3 ANALÝZA SÚČASNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV	15
3.1 Kolektívne vyjednanie	15
3.2 Právna povaha kolektívnych zmlúv	16
3.3 Druhy kolektívnych zmlúv	17
3.4 Všeobecný úvod do problematiky uzatvárania kolektívnych zmlúv	17
3.4.1 Postup pri pôsobení viacerých odborových organizácií	18
3.4.2 Oprávnenie konať v mene subjektu oprávneného uzatvoriť kolektívnu zmluvu ..	19
3.5 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv	20
3.6 Neplatnosť kolektívnych zmlúv	20
3.7 Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a ich platnosť pre odvetvie alebo časť odvetvia...	20

3.8	Závaznosť kolektívnych zmlúv	21
3.9	Trvanie kolektívnych zmlúv	22
3.10	Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv	23
3.10.1	Kolektívne spory	25
3.10.2	Konanie pred rozhodcom	26
3.11	Štrajk a výluka	28
3.11.1	Nezákonný štrajk	30
4	VÄZBA PRÁVNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA NA INÉ PRÁVNE PREDPISY ..	33
4.1	Zákon o službách zamestnanosti a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a ich aplikácia na agentúrnych zamestnancov	33
4.2	Klasifikácia SK NACE a jej význam pre kolektívne pracovnoprávne vzťahy	36
4.3	Rozšírenie záväznosti kolektívnych zmlúv	38
4.3.1	Právna úprava rozšírenia platnosti kolektívnych zmlúv <i>de lege ferenda</i>	41
4.3.2	Výnimky z extenzie platnosti kolektívnych zmlúv	46
5	KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY NA EURÓPSKEJ ÚROVNI	50
5.1	Zamestnávateľia pôsobiaci na území členských štátov	50
5.2	Spoluúčasť zamestnancov	51
5.2.1	Nadnárodné informácie	51
5.2.2	Prerokovanie	52
5.3	Európska zamestnanecká rada	52
5.3.1	Iný postup informovania zamestnancov	54
5.4	Európska spoločnosť a európske družstvo	55
5.4.1	Európska spoločnosť	55

5.4.2	Európske družstvo	56
6	PRÁVNA ÚPRAVA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V INÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEHO HOSPODÁRSKEHO PRIESTORU	57
6.1	Česká republika.....	58
6.1.1	Závaznosť kolektívnej zmluvy.....	59
6.1.2	Rozširovanie platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa	60
6.2	Spolková republika Nemecko	62
6.2.1	Právo na spolurozhodovanie (Mitbestimmungsrecht)	62
6.2.2	Spôsob voľby podnikovej rady	65
6.2.3	Kolektívne zmluvy (Tarifverträge)	65
6.2.4	Rozšírenie záväznosti kolektívnych zmlúv.....	67
6.3	Švajčiarsko	68
6.3.1	Kolektívne zmluvy.....	68
6.3.2	Zamestnávanie cudzincov	71
6.3.3	Ochrana trhu práce pred mzdovým dumpingom	72
6.3.4	Príklad kolektívnej zmluvy uzavretej vo Švajčiarsku	75
6.3.5	Príklad kolektívnej zmluvy zo Švajčiarska 2.....	101
6.4	Rakúsko.....	111
6.4.1	Podnikové kolektívne zmluvy (Betriebsvereinbarung)	114
6.4.2	Príklad kolektívnej zmluvy uzatvorenej v Rakúsku	116
7	NÁVRHOVÁ ČASŤ.....	151
7.1	Možnosti rozšírenia oblastí uplatňovania kolektívnych zmlúv a posilnenie postavenia zamestnávateľských organizácií	151

7.1.1	Okruh rozšírenia oblastí kolektívneho vyjednávania	151
7.2	Zníženie ingerencie štátu a posilnenie postavenia zamestnávateľských zväzov	152
7.3	Rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv	153
8	ZÁVER	155
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	157

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Porovnanie zákonných a nárokov upravených v kolektívnych zmluvách v Rakúsku	111
--	-----

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

6RP – Šiesty rámcový program

AZZZ SR – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky

ČZP – Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

EÚ – Európska únia

MPSVaR SR – Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

NS SR – Najvyšší súd Slovenskej republiky

SE – Societas Europaea (Európska spoločnosť)

SR – Slovenská republika

ZP – Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce

KZ – Kolektívna zmluva

KZVS – Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

ZoKV – Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Pôvodné znenie GAV zmluvy

Príloha 2: Pôvodné znenie GAV zmluvy

Príloha 3: Pôvodné znenie rakúskej kolektívnej zmluvy

1 ÚVOD A CIELE ANALÝZY

Cieľom tohto autorského diela je poskytnúť základný prehľad o úprave kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike. Ambíciou tohto projektu je aj vytvorenie podkladu pre zefektívnenie procesu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike. Ďalším nemenej podstatným cieľom dokumentu je preskúmanie možností rozšírenia okruhu ustanovení pracovnoprávných predpisov, ktoré by si sociálni partneri mohli upraviť v rámci kolektívneho vyjednávania. Možnosti väčšieho zohľadnenia špecifík jednotlivých sektorových špecifík v rámci procesu kolektívneho vyjednávania.

Súčasne by sme chceli vytvoriť podklad pre zlepšenie a zefektívnenie procesu kolektívneho vyjednávania v rámci sociálneho dialógu. Dokument by mal tiež slúžiť na posilnenie tohto inštitútu v rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Kolektívne vyjednanie považujeme za jednu z najvýznamnejších foriem sociálneho dialógu a interakcie sociálnych partnerov. Kolektívne vyjednanie má nemalý dopad aj na zamestnanosť vo všetkých sektoroch ekonomiky Slovenskej republiky. Kolektívne vyjednanie tiež vplýva na možnosti zachovania pracovných miest a tvorby nových pracovných príležitostí.

Z vyššie uvedených dôvodov považujeme za účelné analyzovať možnosti na vylepšenie procesu kolektívneho vyjednávania a preskúmať možnosti rozšírenia okruhov pracovnoprávných vzťahov, ktoré je možné upraviť v rámci kolektívneho vyjednávania.

Jedným z cieľov autorov je aj rozšírenie a skvalitnenie argumentov zástupcov zamestnávateľov v rokovaní so sociálnymi partnermi na národnej aj medzinárodnej úrovni, zvýšenie komunikačného potenciálu pri presadzovaní záujmov zamestnávateľov. Skvalitnenie sociálneho dialógu v SR prostredníctvom budovania analytického zázemia, argumentačného a komunikačného zázemia sociálnych partnerov.

V súlade s vyššie uvedenými čiastkovými cieľmi rozoberieme v našej analýze nasledujúce témy. Úvodnú časť autorského diela budeme venovať analýze súčasnej právnej úprave kolektívneho vyjednávania. Našou ambíciou následne bude aj porovnanie slovenskej právnej úpravy s inými krajinami EÚ. Pre potreby našej analýzy sme si zvolili Česko, Rakúsko, Spolkovú republiku Nemecko a Švajčiarsko.

Jednu z kapitol venujeme aj analýza väzby kolektívneho vyjednávania na iné právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy najmä Zákonník práce a Zákon o službách zamestnanosti.

2 VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

V tejto kapitole by sme chceli načrtnúť základy vývoja úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov od roku 1945 do roku 1989 a následný vývoj až do súčasnosti.

2.1 Právna úprava kolektívneho vyjednávania do roku 1989

Pred rokom 1989 boli kolektívne pracovnoprávne vzťahy upravené v Zákone č. 65/1965 Zb. Zákonník práce. Zákonná úprava kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bola upravená len veľmi stručne. V ustanoveniach § 20 Zákonníka práce sa určovali len nasledujúce požiadavky na obsah kolektívnych zmlúv: „na zabezpečovanie rozvoja organizácie a na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov a na upevňovanie vzťahov súdružskej spolupráce uzavierajú v mene pracovníkov orgány Revolučného odborového hnutia a v mene organizácií ich vedúci kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy môžu uzavierať aj hospodárske orgány vyššieho stupňa a vyššie odborové orgány.“ Zákonník práce súčasne ustanovoval, že „v kolektívnych zmluvách môžu byť upravené (...) aj niektoré pracovné a mzdové podmienky. Obsah kolektívnych zmlúv musí byť v súlade s právnymi predpismi a so záujmami spoločnosti.“

Naopak, mimoriadne podrobná úprava postupu pri uzatváraní kolektívnych zmlúv a ich obsahu bola obsiahnutá v podzákonných normách¹.

¹ Napr. Zásady vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv (uverejnené v Zbierke zákonov pod číslom 119/1985 Zb.)

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy boli pred rokom 1989 poznamenané existenciou jednej univerzálnej odborovej organizácie – Revolučného odborového hnutia, ktoré plnilo okrem funkcie odborov aj funkciu napr. orgánu dohliadajúceho dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov (napr. § 21, 22 a 23 Zákonníka práce v znení platnom do 31.12.1988). Revolučné odborové hnutie bolo založené Zákomom č. 144/1946 Sb. o jednotné odborové organizaci a nahradilo dovtedajšiu Ústřední radu odborů a Ústredie odborových svázov Slovenska.

Po roku 1989 došlo k zásadným zmenám v úprave kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.

2.2 Právna úprava kolektívneho vyjednávania po roku 1989

V súčasnosti platný ZoKV bol prijatý v roku 1990, v rámci reforiem, ktorých cieľom bol prechod z centrálne riadenej na trhovú ekonomiku. V tomto čase vznikla pluralita odborových hnutí² a začali sa formovať aj zamestnávateľské zväzy. V tomto období vznikla aj AZZZ SR, ako záujmové združenie s právnou subjektivitou, ktorého cieľom je vytváranie podmienok pre dynamický rozvoj podnikania v SR a na ochranu a presadzovanie spoločných zamestnávateľských, podnikateľských a obchodných záujmov svojich členov, najmä:

- a) v trojstranných rokovaniach v Rade hospodárskej a sociálnej dohody SR s ústrednými orgánmi štátnej správy a odborovým orgánmi v otázkach hospodárskej a sociálnej politiky a v otázkach, ktoré sú predmetom kolektívneho vyjednávania a uzatvárania dohôd,
- b) vo vzťahu k Národnej rade SR, vláde SR a ostatným ústredným orgánom štátnej správy k zastupiteľským zborom a miestnym samosprávam, ústredným orgánom odborových organizácií, Medzinárodnej organizácií zamestnávateľov

² Pluralita odborových hnutí bola založená Zákomom č. 120/1990 Zb. ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi (tzv. pluralitný zákon).

(IOE www.ioe.org), Medzinárodnej organizácii práce (ILO www.ilo.org), Medzinárodnému Kongresu priemyselníkov a podnikateľov (MKPP www.ieie.info) a tiež vo vzťahu k verejnosti doma i v zahraničí.

Kolektívne vyjednávanie je súčasťou kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Kolektívne pracovné právo účinne dopĺňa individuálne pracovné právo a tvorí vo vzťahu k individuálnemu pracovnému právu relatívne dobre rozvinutý ochranný mechanizmus (Barancová 2016, s. 475). Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú v Slovenskej republike upravené v Zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „ZoKV“), niektoré osobitné aspekty kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (napr. právo na nadnárodné informácie, právo na spolurozhodovanie, právo na kontrolnú činnosť) sú upravené v Zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“). Oblasť kolektívneho vyjednávania ako aj pracovného práva vo všeobecnosti sú čím ďalej tým viac ovplyvňované a riadia aj predpismi prijatými na pôde Európskej únie ako aj rozhodnutiami Európskeho súdneho dvora. ZoKV je procesný predpis, ktorý upravuje proces kolektívneho vyjednávania, ktorého účelom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy, riešenie prípadných kolektívnych sporov a použitie krajných prostriedkov v tomto spore a to štrajku a výluky (Dôvodová správa k ZoKV, 1990).

3 ANALÝZA SÚČASNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

3.1 Kolektívne vyjednávanie

ZoKV definuje v § 1 ods. 1, že kolektívnym vyjednávaním rozumieme vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy. ZoKV ďalej definuje, že kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe. Dôvodová správa k Zákonomu ďalej uvádza, že aj keď sa kolektívneho vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a odbormi môžu zúčastňovať aj štátne orgány nie je možné inštitúť kolektívneho vyjednávanie stotožňovať s princípom tripartity, ktorý predstavuje formu komunikácie medzi odbormi, zamestnávateľmi a štátom. Kolektívne vyjednávanie zásadne prebieha medzi dvoma subjektmi odbormi a zamestnávateľmi.

Pojem kolektívna zmluva je definovaný v ustanovení § 231 ZP ako zmluva, 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 ZP alebo iný pracovnoprávny predpis, ak ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

3.2 Právna povaha kolektívnych zmlúv

Kolektívna zmluva je dvojstranný právny úkon, nakoľko kolektívnu zmluvu uzatvára odborová organizácia (resp. vyššia odborová organizácia) na jednej strane a zamestnávateľ (združenia zamestnávateľov) na druhej strane.

ZoKV v ustanovení § 2 ods. 1 vymedzuje obsah kolektívnej zmluvy nasledovne:

- a) **normatívna časť kolektívnej zmluvy** – upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami
- b) **záväzková časť kolektívnej zmluvy** – obsahuje úpravu práv a povinností zmluvných strán (t.j. zamestnávateľov a odborov).

Osobitosťou kolektívnych zmlúv je skutočnosť, že napriek tomu, že ide o dvojstranný záväzkový právny úkon, kolektívna zmluva je aj zároveň normatívnym právnym aktom, z ktorého, počas jej platnosti, vznikajú priame právne nároky bližšie neurčenému počtu subjektov (Matejka 2015, s. 14). ZoKV tieto subjekty definuje v ustanoveniach § 5 ods. 2, 3 a 4.

Normatívna časť kolektívnej zmluvy je v právnej teórii považovaná za prameň práva (napr. Toman 2016, s. 75). To znamená, že kolektívna zmluva pôsobí ako právny predpis. To znamená, že ak by bola nejaká časť individuálnej pracovnej zmluvy zamestnanca v rozpore s ustanoveniami kolektívnej zmluvy (t.j. pracovná zmluva by upravovala určité podmienky pracovného pomeru nevýhodnejšie), tak by sa uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy (tzv. derogačný charakter ustanovení kolektívnej zmluvy).

V súvislosti s právnou povahou kolektívnych zmlúv je nutné podotknúť, že ZoKV v § 5 ods. 5 výslovne stanovuje, že sa **vzťahujú aj na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní**.

3.3 Druhy kolektívnych zmlúv

Systematika ZoKV v § 2 ods. 3 ZoKV v zásade rozlišuje dva druhy kolektívnych zmlúv a to:

- a) **podnikové kolektívne zmluvy** - uzavreté medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad
- b) **kolektívne zmluvy vyššieho stupňa**, ktoré sa ďalej delia nasledovne
 - i) kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,
 - ii) **kolektívna zmluva vyššieho stupňa** – uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a **zamestnávateľom, ktorým je štát**,
 - iii) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. 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.

3.4 Všeobecný úvod do problematiky uzatvárania kolektívnych zmlúv

3.4.1 Postup pri pôsobení viacerých odborových organizácií

Ak u jedného zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, tak pri uzatváraní kolektívnej zmluvy môžu vzniknúť nasledujúce situácie:

- a) **spoločné konanie viacerých odborových organizácií** – odborové organizácie sa dohodnú, že pri uzatváraní kolektívnej zmluvy budú vystupovať a konať spoločne a vo vzájomnej zhode, 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.
- b) **uzatvorenie dohody s odborovou organizáciou/odborovými organizáciami s najväčším počtom členov** - Ak sa odborové organizácie nedohodnú na spoločnom postupe, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

Ak u viacerých zamestnávateľov v určitej oblasti pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, tak pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, konať nasledovne:

- a) **spoločné konanie viacerých odborových organizácií** – príslušné vyššie odborové orgány môžu vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak.
- b) **uzatvorenie dohody s odborovou organizáciou/odborovými organizáciami s najväčším počtom členov** – ak sa vyššie odborové orgány nedohodnú na spoločnom postupe, je organizácia zamestnávateľov oprávnená uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií

s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov alebo s príslušnými vyššími odborovými orgánmi ostatných odborových organizácií, ktorých súčet členov u týchto zamestnávateľov je väčší ako počet členov odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov.

3.4.2 Oprávnenie konať v mene subjektu oprávneného uzatvoriť kolektívnu zmluvu

V mene zmluvnej strany je oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu, podľa ustanovenia § 2 ods. 2:

- 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 kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,
- e) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu, v ktorej na strane zamestnávateľov vystupuje štát,
- f) zástupca poverený vládou, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvára zamestnávateľ, ktorý pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

3.5 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv

ZoKV ustanovuje, že 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 uzatvorené, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (pričom zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného prepisu).

3.6 Neplatnosť kolektívnych zmlúv

Kolektívna zmluva je neplatná 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.

3.7 Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a ich platnosť pre odvetvie alebo časť odvetvia

ZoKV uvádza, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre určité odvetvie. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa môže uzatvoriť aj len pre časť odvetvia, ak sa na uzatvorení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre časť odvetvia dohodli zmluvné strany.

Podľa ustanovenia § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, v mene ktorých je uzatvorená. Označením odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie podľa Nariadenia Európskeho Parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006 ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2. Označením časti odvetvia podľa druhej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni skupiny.

3.8 Záväznosť kolektívnych zmlúv

Kolektívna zmluva je záväzná, okrem zmluvných strán tiež pre:

- a) **zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov**, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností týchto zamestnávateľov na úrovni divízie alebo skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa a pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa,
- 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

- d) kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre **zamestnávateľa**, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ **požiada zmluvné strany o prístupenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s prístupením súhlasia**.

Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa oznámia MPSVaR SR prístupenie zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa podľa prvej vety v lehote najneskôr do 15 dní od prístúpenia tohto zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Prístupenie zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa sa na žiadosť MPSVaR SR oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

3.9 Trvanie kolektívnych zmlúv

ZoKV (§6 ods. 1) určuje, že kolektívne zmluvy sa uzatvárajú na dobu, ktorá je v týchto kolektívnych zmluvách výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok. Väčšina kolektívnych zmlúv sa uzatvára s presne určenou dobou platnosti. Len vo veľmi málo prípadoch využijú zmluvné strany zákonný predpoklad, že kolektívna zmluva sa uzatvára na jeden rok.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, kde je na strane zamestnávateľa vystupuje štát, prípadne, organizácie spravované podľa Zákona o výkone prác vo verejnom záujme, sa uzatvára na jeden kalendárny rok. Toto ohraničenie súvisí so skutočnosťou, že finančné vzťahy vo verejnej správe sa riadia rozpočtami, ktoré sa prijímajú na jeden rok a to od 01.01. do 31.12. kalendárneho roka. Organizácie verejnej správy nemôžu dohodnúť mzdové výdavky, ktoré by nemali pokryté v schválených rozpočtoch.

V zmysle ustanovenia § 6 ods. 2 ZoKV sa účinnosť kolektívnej zmluvy 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 odchyľne.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, kde na strane zamestnávateľa vystupuje štát nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte.

ZoKV v ustanovení § 6 ods. 4 určuje, že ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa, kde na strane zamestnávateľa vystupuje štát, prípadne organizácie spravované na základe zákona o výkone prác vo verejnom záujme 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.

Z judikatúry Najvyššieho súdu Slovenskej republiky vyplýva, že účastníci kolektívnej zmluvy si môžu platne dohodnúť časť jej predmetu i v podobe odkazu na právny predpis, ktorý stratil účinnosť.³ NSSR v citovanom rozhodnutí ďalej konštatoval, že ZoKV stavia podnikovú kolektívnu zmluvu i kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva, čo znamená, že po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon. Kolektívna zmluva je teda pre zmluvné strany záväzná (§ 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb.). Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, to znamená, že obsah jej normatívnej časti je prameňom pracovného práva.

3.10 Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv

³ Rozhodnutie NSSR vo veci 5 M Cdo 11/2007.

ZoKV stanovuje v § 8 nasledujúci postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv. Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.

Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.

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

Vyššie citované ustanovenie § 8 ZoKV je procesnoprávnym ustanovením, ktoré určuje postup zmluvných strán pri uzatváraní kolektívnej zmluvy alebo pri dohode o novej kolektívnej zmluve. Zmluvné strany by mali venovať rokovaniam o návrhu kolektívnej zmluvy príslušnú pozornosť. V prípade, ak by nedošlo k dohode, tak neúspešné rokovania môžu vyústiť do vzniku kolektívneho sporu.

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. Zmluvná strana je povinná zaslať ministerstvu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a jej zmeny aj v elektronickej podobe v lehote podľa prvej vety.

Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O oznámenie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky požiada ministerstvo.

Ministerstvo je povinné na žiadosť a za ustanovený poplatok poskytnúť žiadateľovi rovnopis kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

3.10.1 Kolektívne spory

ZoKV označuje pojmom kolektívne spory (§ 10), spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Na riešenie kolektívnych sporov sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa, prípadne, rozhodcu, ak by konanie pred sprostredkovateľom bolo neúspešné.

Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

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

Žiadosť o riešenie sporu pred sprostredkovateľom obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá

sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu doručiť aj druhej zmluvnej strane.

Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

3.10.2 Konanie pred rozhodcom

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

Na riešenie kolektívneho sporu sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa prípadne rozhodcu, ak by konanie pred sprostredkovateľom bolo neúspešné.

Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

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

Žiadosť o riešenie sporu pred sprostredkovateľom obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá

sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu doručiť aj druhej zmluvnej strane.

Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

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. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a ministerstvu.

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.

Žiadosť o riešenie sporu pred rozhodcom obsahuje:

- a) presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú rozhodcovi v dvoch vyhotoveniach,
- b) stanovisko druhej zmluvnej strany.

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.

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

Náklady konania pred rozhodcami včítane ich odmeny a cestovných náhrad podľa osobitného predpisu uhrádza ministerstvo.

Súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami.

Návrh na zrušenie rozhodnutia môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je okresný súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní postupuje súd podľa Civilného sporového poriadku. Proti rozhodnutiu vo veci nie je prípustné odvolanie ani obnova konania.

Ak súd zrušil rozhodnutie rozhodcu, 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.

Ak v lehote 15 dní nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy na súde alebo ak súd takému návrhu nevyhovel, je rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy vykonateľné.

3.11 Štrajk a výluka

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.

Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

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

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.

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.

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.

Príslušný odborový orgán vyhotoví o výsledkoch hlasovania zápisnicu.

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

Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môže upraviť príslušný odborový orgán v štrajkovom poriadku. Štrajkový poriadok nesmie byť v rozpore s týmto zákonom

a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych právach a o sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Ustanovenia o štrajku sa primerane použijú aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku.

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).

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 tých strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

3.11.1 Nezákonný štrajk

Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk:

- a) ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (neplatí v prípade solidárneho štrajku),
- b) ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
- c) ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za zákonom ustanovených podmienok,
- d) vyhlásený alebo začatý z iných ako zákonných dôvodov,
- 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,
- g) zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- h) zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
- i) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
- j) zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,

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

4 VÄZBA PRÁVNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA NA INÉ PRÁVNE PREDPISY

V tejto kapitole sa budeme sústreďiť na väzby na Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a na Nariadenie Európskeho Parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006 ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2.

4.1 Zákon o službách zamestnanosti a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a ich aplikácia na agentúrnych zamestnancov

Agentúry dočasného zamestnávania vyvíjajú svoju činnosť súlade s ustanovením § 29 a nasl. Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Na dočasné pridelenie zamestnancov sa vzťahuje ustanovenie § 58 a nasl. ZP.

Pri praktickej aplikácii často nastáva otázka, či sa platné kolektívne zmluvy vzťahujú aj na agentúrnych zamestnancov.

Postavenie dočasne pridelených zamestnancov agentúr dočasného zamestnávania (ďalej len „agentúrni zamestnanci“) je upravené v ustanoveniach § 58 a nasl. ZP.

Úprava dočasného pridelenia zamestnancov obsiahnutá ZP vychádza zo Smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci (ďalej len „Smernica“).

Základnou zásadou, ktorá je obsiahnutá v oboch predpisoch, je nediskriminácia agentúrnych zamestnancov. Zákonník práce zakotvuje zásadu nediskriminácie v ustanovení § 58 ods. 9 ZP, ktorý hovorí, že pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky

zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov (t.j. agentúrnych zamestnancov) musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Súčasne ustanovenie čl. 5 Smernice hovorí, že základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania dočasných agentúrnych pracovníkov musia byť počas ich pridelenia do užívateľského podniku aspoň také, aké by sa uplatňovali, ak by pracovníkov uvedený podnik priamo prijal na to isté pracovné miesto. Tieto vyššie uvedené zásady nediskriminácie však nie je možné, vzhľadom na charakter agentúrneho zamestnávania, vnímať absolútne. Z tohto dôvodu ako ZP, tak aj Smernica hovoria iba o základných pracovných podmienkach.

Ustanovenie § 58 ods. 11 ZP definuje základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ako:

- a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
- b) mzdové podmienky,
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie,
- h) podmienky stravovania.

Smernica definuje základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v článku 3 ods. f) ako pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ustanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach, kolektívnych zmluvách a/alebo iných všeobecne záväzných ustanoveniach platných pre užívateľský podnik a týkajúcich sa:

- i) dĺžky pracovného času, nadčasov, prestávok, odpočinku, práce v noci, dovolenky a sviatkov;
- ii) mzdy.

V tomto prípade ešte treba dodať, že Smernica v prípade definície mzdy odkazuje na vnútroštátne predpisy.

Pojem mzdy je v ZP definovaný v § 118 ods. 1 (prvá veta) ako peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Druhá veta vyššie uvedeného ustanovenia obsahuje negatívne vymedzenie mzdy. Podľa tohto ustanovenia sa za mzdu, okrem iného, nepovažuje (...) *iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním (...)*, ktoré nemá charakter mzdy.

Z tohto ustanovenia môžeme odvodiť, že za mzdu je potrebné považovať všetky plnenia, ktoré súvisia s výkonom práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom z titulu, ktorý nesúvisí výkonom práce nemožno považovať za mzdu (resp. za jej súčasť).

Plneniami, ktoré sa nepovažujú za súčasť mzdy, môžu byť napríklad vianočné a dovolenkové príspevky alebo v širšom zmysle určité gratifikácie, ktoré sa udeľujú zamestnancom nepravidelne, spravidla, pri určitej príležitosti (vianočné sviatky, životné jubileá). Sme toho názoru, že takéto príspevky agentúrnym zamestnancom nepatria a to najmä z dôvodu, že tieto plnenia nemožno chápať ako súčasť mzdy.

K vyššie uvedenému by sme ešte chceli poznamenať, že súčasná právna úprava nerieši aplikáciu ustanovení kolektívnych zmlúv týkajúcich sa iných ako základných pracovných podmienok a podmienok zamestnávania na agentúrnych zamestnancov. Sme skôr toho názoru, že kolektívne zmluvy sa v týchto bodoch agentúrnych zamestnancov nevzťahujú, nakoľko ustanovenie § 2 ods. 1 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní hovorí, že kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Vzťah medzi užívateľským zamestnancom a zamestnávateľom nie je možné považovať za plnohodnotný pracovný pomer, nakoľko neexistuje priamy právny vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrnym zamestnancom. Priamy pracovnoprávny vzťah existuje len medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom. V tomto prípade musia byť agentúrnemu zamestnancovi poskytnuté iba rovnaké základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

Súčasnne by sme chceli uviesť, že legislatívna situácia ohľadom aplikácie kolektívnych zmlúv na agentúrnych zamestnancov nie je úplne jednoznačná a k tejto otázke neexistuje ani aplikovateľná judikatúra slovenských súdov.

4.2 Klasifikácia SK NACE a jej význam pre kolektívne pracovnoprávne vzťahy

SK NACE Rev. 2 je štatistická klasifikácia ekonomických činností (ďalej len „SK NACE Rev. 2“). Používa sa na zaradenie ekonomických subjektov do rôznych štatistických ukazovateľov. Na podklade SK NACE Rev. 2 sa pripravujú rozmanité štatistiky ako sú napr. výstupy, vstupy do produkčného procesu, tvorba kapitálu a finančné transakcie ekonomických subjektov.

Predmetom SK NACE Rev. 2 sú všetky pracovné činnosti vykonávané ekonomickými subjektami. Každá položka klasifikácie zahŕňa zoskupenie rovnorodých činností na príslušnom stupni triedenia. Skladobnými prvkami jednotlivých zoskupení sú spravidla jednotky organizačnej štruktúry, ktorých činnosť svojimi výsledkami obsiahne jeden alebo viac odborov výrobkov alebo výkonov (služieb)⁴.

Klasifikácia SK NACE vychádza z 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 (Nariadenie NACE).

Podľa čl. 2 ods. 1 štruktúra SK NACE Rev. 2 obsahuje:

- a) prvú úroveň tvoria položky označené abecedným znakom – **sekcie**
- b) druhú úroveň tvoria položky označené dvojmiestnym číselným znakom – **divízie**
- c) tretiu úroveň tvoria položky označené trojmiestnym číselným znakom – **skupiny**
- d) štvrtú úroveň tvoria položky označené štvormiestnym číselným znakom – **triedy**
- e) piatu úroveň tvoria položky označené päťmiestnym číselným znakom – **podtriedy**

Pre väčšiu prehľadnosť uvádzame nasledovný príklad zaradenia výroby textilných výrobkov pre domácnosti:

- C Priemyselná výroba – Sekcia
- 13 Výroba textilu – Divízia
- 13.9 Výroba ostatného textilu – Skupina

⁴ Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2 dostupné na Internete https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Podnikatelia/Clo_obchodny_tovar/EORI/StatistickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf

13.92 Výroba textilných výrobkov okrem odevov - Trieda

13.92.1 Výroba posteľnej bielizne a textilných výrobkov pre domácnosť - podtrieda

Pri plánovanej právnej úprave extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa by sa extenzia mohla uplatňovať na úrovni divízie (odvetvia) alebo skupiny (časti odvetvia). Komplikácie, ktoré by takáto extenzia mohla zamestnávateľom priniesť podrobne rozoberáme v nasledujúcej kapitole.

4.3 Rozšírenie záväznosti kolektívnych zmlúv

Mechanizmus rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv (tzv. **extenzie**) bol súčasťou ZoKV od jeho počiatku. Mechanizmus extenzie platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa dovedna menil osemkrát⁵, avšak neprišlo k jeho extenzívnemu využívaniu.

Zákomom č. 416/2013 Z.z. došlo k zásadnej novelizácii ustanovení o rozšírení záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny mohlo rozšíriť záväznosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) aj na návrh jednej zo zmluvných strán KZVS.

Podľa § 7 ods. 1 ZoKV záväznosť KZVS uzatvorenej pre určité odvetvie mohla byť rozšírená aj na zamestnávateľov v niektorej časti tohto odvetvia. Návrh na rozšírenie záväznosti bolo možné podať najneskôr do 6 mesiacov pred uplynutím platnosti príslušnej KZVS.

⁵ Mechanizmus extenzie kolektívnych zmlúv bol menený nasledujúcimi novelami Zákona o KV 54/1996 Z.z., 585/2004 Z.z., 103/2007 Z.z., 328/2007 Z.z., 564/2009 Z.z., 557/2010 Z.z., 416/2013 Z.z. a naposledy Nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktorým boli ustanovenia § 7 ods. 1, §7 ods. 2 a § 7 ods. 11 vyhlásené za nesúladne ustanoveniami čl. 1 ods. 1 a s článkom 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a s článkom 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Súčasne novelizovaný § 7 ods. 2 zaviedol, podľa názoru autorov, značne neprehľadný a pomerne pochybný mechanizmus určenie reprezentatívnosti KZVS, ktorej účinnosť sa navrhuje rozšíriť a následne pre rozhodnutie o rozšírení záväznosti. „**Ministerstvo môže** záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (...) **rozšíriť**, 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**. Splnenie podmienky podľa prvej vety sa posudzuje k poslednému dňu kalendárneho štvrtroka, ktorý predchádza kalendárnemu štvrtroku, v ktorom bol podaný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa“.

To znamenalo, že pri splnení podmienky reprezentatívnosti, zamestnávateľa viazaní kolektívnou zmluvou, ktorej záväznosť sa má rozšíriť, zamestnávajú 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). Z tohto ustanovenia tiež nebola jasná motivácia zákonodarcu, z akého dôvodu by malo prísť k rozšíreniu jednej kolektívnej zmluvy na úkor inej kolektívnej zmluvy. Keď vo väčšine predchádzajúcich znení ZoKV bolo jasne uvedené, že KZVS možno rozšíriť na zamestnávateľov, ktorí nie sú viazaní inou KZVS.

Rozhodnutie o rozšírení záväznosti KZVS bolo následne ponechané na, ako skonštatoval aj Ústavný súd na ľubovôľu Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny („*Ministerstvo môže...*“).

Ústavný súd svojím Nálezom zo dňa 16.03.2016, ktorý bol publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 186/2016 Z.z. (ďalej len „**Nález**“) vyhlásil, že ustanovenia § 7 ods. 1, 2 a 11 sú rozpore s Ústavou Slovenskej republiky ako aj s Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných

slobôd. Ústavný súd vo svojom Náleze konštatoval, že takáto úprava je v rozpore s Ústavou a Dohovorom z nasledujúcich dôvodov.

Prvým dôvodom bolo, ako konštatoval Ústavný súd, že rozšírenie KZVS sa malo realizovať 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 KZVS 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.**

Vzhľadom na skutočnosť, že vyhláška je nie je individuálny právny akt, ale normatívny právny akt určený vopred neurčenému počtu subjektov, tak je vylúčená z preskúmania zákonnosti v občianskoprávnom konaní. Túto skutočnosť skonštatoval vo odôvodnení svojho Nálezu aj Ústavný súd, keď uviedol, že „(...) 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 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na „nezmluvné subjekty“, uskutočnenej v konečnom dôsledku rozhodnutím ministerstva, avšak všeobecne záväzným „podzákonným“ právnym predpisom v súlade so splnomocňovacím ustanovením ZoKV, zostáva tak bez náležitej a reálnej súdnej ochrany. Vo svojich dôsledkoch to fakticky znamená vylúčenie možnosti domáhať sa súdnej ochrany práv vyplývajúcich

z takýchto zmlúv garantovanej v čl. 46 ods. 1⁶ ústavy, pretože štát napadnutým právnym riešením extenzie nevykonal kroky predpokladané v čl. 46 ods. 4 ústavy⁷“.

Ústavný súd nevyhovel podaniu navrhovateľov, aby vyhlásil za neústavné aj kritérium reprezentatívnosti. Ústavný súd dospel k názoru, že „zvolené parametre nevykazujú znaky svojvoľnosti, sú založené na štatistických ukazovateľoch pre určenie odvetvia, časti odvetvia (divízie) ekonomických činností štandardne uplatňovaných aj v členských štátoch Európskej únie. Z uvedených dôvodov považuje zákonodarcom zvolené kritérium reprezentatívnosti vychádzajúce zo „štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE“ za ústavne udržateľné, a preto tejto časti návrhu navrhovateľov nevyhovel“. K tomuto odôvodneniu by autori chceli poznamenať, že v tomto prípade sa nejavilo ako problematické kritérium určenia podľa klasifikácie ekonomickej činnosti, ako skôr skutočnosť, že napadnutá právna úprava sa snažila vylúčiť, aby s rozšírením záväznosti KZVS museli súhlasiť obe zmluvné strany t.j. zamestnávateľa ako aj odbory. Ako ukážeme nižšie tak klasifikácia ekonomických činností sa používa ako kritérium reprezentatívnosti pre „**Tarifvertragsfähigkeit**“ zmluvných strán, avšak nie ako kritérium pre možné rozšírenie záväznosti KZVS. K rozšíreniu platnosti KZVS dochádza vždy po spoločnom návrhu zmluvných strán a to vo všetkých krajinách, ktorých právne úpravy autori analyzovali (t.j. Česká republika, Spolková republika Nemecko, Rakúsko ako aj Švajčiarsko).

4.3.1 Právna úprava rozšírenia platnosti kolektívnych zmlúv *de lege ferenda*

Pri príprave tejto analýzy je v legislatívnom konaní návrh novely ZoKV, ktorý má nanovo upraviť rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a to aj vo svetle Nálezu

⁶ Čl. 46 ods. 1 ustanovuje, že „každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.“

⁷ Čl. 46 ods. 4 ustanovuje, že „podmienky a podrobnosti o súdnej a inej právnej ochrane ustanoví zákon.“

Ústavného súdu. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny vo svojom legislatívnom návrhu zaviedlo pojem tzv. „**reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa**“, ktorú zadefinovalo súčasným splnením dvoch kritérií:

- a) **Prvým kritériom** je reprezentatívnosť organizácie zamestnávateľov, ktorá je definovaná nasledovne „organizácia zamestnávateľov, v ktorej 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 kolektívna zmluva vyššieho stupňa 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 kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, 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 kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená“, a
- b) **Druhým kritériom** je reprezentatívnosť vyššieho odborového orgánu, ktorá je definovaná nasledovne: „organizácie, v ktorej združené odborové organizácie
1. pôsobia u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b)⁸ a
 2. v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa § 9a ods. 1⁹, boli zmluvnou stranou podnikovej

⁸ Navrhované znenie § 4 ods. 1 písm. b) následne odkazuje na novelizované ustanovenie § 5 ods. 2 písm. a), ktoré znie „a) zamestnávateľa združeného v organizácii zamestnávateľov, 1.za ktorého bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená a u ktorého pôsobí odborová organizácia združená v odborovej organizácii, ktorej vyšší odborový orgán kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoril, 2.ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností tohto zamestnávateľa na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, a ak pre tohto zamestnávateľa nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.“

⁹ Toto ustanovenie zavádza postup pri overovaní splnenia podmienok reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

kolektívnej zmluvy alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa § 11 ods. 2 s cieľom jej uzatvorenia; uvedená podmienka sa považuje za splnenú pre odborovú organizáciu, ktorá ku dňu oznámenia podľa § 9a ods. 1 pôsobí u zamestnávateľa zaradeného do zoznamu zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) menej ako 24 mesiacov.

Máme za to, že takto formulované kritériá na uzatvorenie reprezentatívnosti sú na hranici zrozumiteľnosti. Zákonodarca sa v tomto prípade snaží zavádzať do novú definíciu, ktoré sú minimálne sporné. Autorom analýzy uniká zmysel ustanovenia „(...)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(...)“. Autori majú za to, že keď určití zamestnávateľa uzatvorili kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, tak je zjavne neopodstatnené rozširovať na týchto zamestnávateľov platnosť inej KZVS.

Autori zastávajú názor, že ak by bolo nevyhnuté prikrčiť takému kroku, ako je rozšírenie záväznosti KZVS, tak tento návrh by mal smerovať najmä voči zamestnávateľom, pre ktorých nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, prípadne, nemajú uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu. Máme za to, že zmluvné strany kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni najlepšie vedia, aká je situácia v ich podnikoch a štát by do tejto sféry mal zasahovať úplne výnimočne a len pokiaľ nie je možné nájsť iné vhodné riešenie. Právny charakter kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa výstižne definoval aj NSSR vo svojich rozhodnutiach 3 MCdo/11/2007 a 5 MCdo/11/2007 kolektívnu zmluvu treba považovať za **dvojstranný právny úkon, obsah ktorého vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti**, a že predmetom jej úpravy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom (ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť).

Súčasne sme toho názoru, že návrh na rozšírenie platnosti KZVS by mal byť daný po dohode organizácií zamestnávateľov a vyšších odborových orgánov. Svoje výhrady voči takejto navrhovanej právnej úprave vyjadrili obe zamestnávateľské organizácie (AZZZ SR a RÚZ), ktoré k návrhu zákona poskytli identické stanovisko: „AZZZ SR / RÚZ vníma nútené rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa negatívne bez ohľadu na podmienky a procesný postup upravujúci rozširovanie a odporúča nepokračovať v legislatívnom procese k návrhu zákona. Prioritnou úrovňou kolektívneho vyjednávania má byť podľa názoru AZZZ SR/RÚZ podniková úroveň a v tomto zmysle považujeme právny stav pred nadobudnutím účinnosti novely č. 416/2013 Z. z. za vhodný a postačujúci. Tieto zamestnávateľské organizácie súčasne navrhli, aby v návrhu zákona boli riešené aj nasledujúce problematické témy:

Definovanie materiálnych požiadaviek na reprezentatívnosť rozširovanej KZVS (ďalej RKZVS) V prípade ak má dôjsť k „automatickému“ rozširovaniu KZVS (pričom nález Ústavného súdu ako problematický bod jasne definuje aj možnosť fakultatívnej úvahy zo strany Ministra) je nutné stanoviť, že rozširovaná KZVS pokrýva najmenej 50% z celkového počtu zamestnancov v danom odvetví. Navrhovateľ zákona tejto požiadavke nevyhovel.

Preskúmateľnosť rozhodnutia komisie Ministerstva práce o extenzií súdom. Navrhovateľ čiastočne vyhovel požiadavke, aby Rozhodnutie komisie zriadenej Ministerstvom bolo preskúmateľné súdom v rámci správneho súdnictva. Odopretie možnosti súdnej ochrany bolo jedným z najvážnejších dôvodov, pre ktorý Ústavný súd rozhodol, že úprava rozšírenia záväznosti KZVS zavedená Zákomom č. 416/2003 Z.z. je nesúladná s Ústavou Slovenskej republiky. Táto úprava je obsiahnutá v navrhovanom ustanovení § 9b ZoKV.

Krátka doba medzi vyhlásením v Zbierke zákonov a účinnosťou rozhodnutia o extenzii. Navrhovateľ čiastočne vyhovel aj námietke, že lehota po ktorej nadobúda rozšírená KZVS účinnosť môže byť mimoriadne krátka (prvý deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci

zverejnenia v Zbierke zákonov). Navrhovateľ tak urobil pomerne nešťastným spôsobom¹⁰. To znamená, že v krajnom prípade bude mať zamestnávateľ, na ktorého sa rozšírenie bude vzťahovať iba 15 dní na prípravu a zmenu všetkých potrebných záležitostí. Autori majú za to, že táto lehota je neprimerane krátka a zamestnávateľa by mali mať minimálne tridsať dní na prípravu.

Autori by súčasne chceli vyjadriť pochybnosti aj k navrhovanému zneniu určenia kritéria reprezentatívnosti, podľa kódu SK NACE „organizácia zamestnávateľov, v ktorej združení zamestnávateľa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia“. V tomto prípade by to mohlo znamenať, že KZVS by mohla byť rozšírená aj relatívne nesúvisiace odvetvia alebo odvetvia, ktoré majú diametrálne odlišnú štruktúru a vzdelanie zamestnancov.

Ako príklad uvádzame divíziu 26 – výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov, kde do tejto divízie patria aj veľmi odlišné skupiny výrob napr. 26.4 výroba spotrebnej elektroniky ako aj 26.6 – Výroba prístrojov na ožarovanie, elektromedicínskych a elektroterapeutických prístrojov. V týchto skupinách bude nepochybne značne odlišné zloženie zamestnancov, výrobných činností, nevyhnutných BOZP opatrení, výrobcovia patriaci do týchto skupín budú pracovať s úplne inými maržami a pridanou hodnotou. Tieto dve skupiny sa tiež budú nevyhnutne odlišovať aj v náročnosti na prácu. Autori si v tomto prípade len veľmi ťažko vedia predstaviť situáciu, že by bola rozšírená platnosť kolektívnej zmluvy pre celú divíziu 26 – výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov.

¹⁰ V novom znení § 7 ods. 3 je účinnosť stanovená nasledovne „Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená,

- a) od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b), ak bolo toto oznámenie zverejnené do pätnásteho dňa príslušného kalendárneho mesiaca,
- b) od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo v Zbierke zákonov Slovenskej republiky zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b), ak bolo toto oznámenie zverejnené po pätnástom dni príslušného kalendárneho mesiaca“

Z vyššie uvedených dôvodov sme toho názoru, že extenzia platnosti KZVS by mala zostať skôr výnimočným opatrením a mala by sa použiť len v prípadoch pokiaľ by boli pracovnoprávne vzťahy v určitom odvetví narušené takým zásadným spôsobom, ktorý by odôvodňoval rozšírenie platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Slovenská úprava rozšírenia platnosti KZVS by mala ísť cestou Spolkovej republiky Nemecko alebo Českej republiky.

4.3.2 Výnimky z extenzie platnosti kolektívnych zmlúv.

Podľa ustanovenia § 7a sa rozšírenie záväznosti KZVS alebo dodatku k nej sa nevzťahuje na zamestnávateľa:

- a) pre ktorého je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa ku dňu účinnosti rozšírenia
- b) **ktorý je ku dňu účinnosti rozšírenia v úpadku** – Podľa ustanovenia § 3 ods. 1 Zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze reštrukturalizácii je dlžník v úpadku, ak je platobne neschopný¹¹ alebo predĺžený¹².

¹¹ Právnická osoba je platobne neschopná, ak nie je schopná plniť 30 dní po lehote splatnosti aspoň dva peňažné záväzky viac ako jednému veriteľovi. Za jednu pohľadávku pri posudzovaní platobnej schopnosti dlžníka sa považujú všetky pohľadávky, ktoré počas 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu pôvodne patrili len jednému veriteľovi. Fyzická osoba je platobne neschopná, ak nie je schopná plniť 180 dní po lehote splatnosti aspoň jeden peňažný záväzok. Ak peňažnú pohľadávku nemožno voči dlžníkovi vymôcť exekúciou alebo ak dlžník nesplnil povinnosť uloženú mu výzvou podľa § 19 ods. 1 písm. a), predpokladá sa, že je platobne neschopný.

- c) **ktorý je ku dňu účinnosti rozšírenia v likvidácii** – Zamestnávateľ vstúpil do likvidácie v zmysle ustanovení § 70 – 75 Obchodného zákonníka – t.j. existuje rozhodnutie spoločníkov, valného zhromaždenia spoločnosti o zrušení spoločnosti a jej vstupe do likvidácie.
- d) **u ktorého bol ku dňu účinnosti rozšírenia zavedený ozdravný režim alebo bola zavedená nútená správa** – toto ustanovenie sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí pôsobia v zmysle ustanovení Zákona č. 583/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy (t.j. najmä mestá a obce)
- e) ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom rozšírenie nadobudlo účinnosť – ide o výnimku pre mikropodniky. Ak by sa priemerný počet zamestnancov zvýšil nad 20, tak zamestnávateľ bude povinný dodržiavať KZVS s rozšírenou platnosťou, ak by sa KZVS zmluva mala na takýto podnik vzťahovať.
- f) ktorý zamestnáva viac ako 10% osôb so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom rozšírenie nadobudlo účinnosť – Ustanovenie § 40 ods. 8 ZP definuje zamestnanca so zdravotným postihnutím ako zamestnanca

¹² Predĺžený je ten, kto je povinný viesť účtovníctvo podľa osobitného predpisu, má viac ako jedného veriteľa a hodnota jeho záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku. Pri stanovení hodnoty záväzkov a hodnoty majetku sa vychádza z účtovníctva alebo z hodnoty určenej znaleckým posudkom, ktorý má pred účtovníctvom prednosť a prihliadne sa aj na očakávateľné výsledky ďalšej správy majetku, prípadne očakávateľné výsledky ďalšieho prevádzkovania podniku, ak možno so zreteľom na všetky okolnosti odôvodnene predpokladať, že bude možné v správe majetku alebo v prevádzkovaní podniku pokračovať. Do sumy záväzkov sa nezapočítava suma záväzkov, ktoré sú spojené so záväzkom podriadenosti, ani suma záväzkov, ktoré by sa v konkurze uspokojovali v poradí ako podriadené pohľadávky

uznaného za invalidného podľa osobitného predpisu¹³, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

- g) **ktorého postihla mimoriadna udalosť, ktorej následky ku dňu účinnosti rozšírenia trvajú** – mimoriadna udalosť je definovaná v ustanovení § 3 ods. 2 Zákona č. 42/1994 Z.z. o civilnej ochrane obyvateľstva¹⁴.
- h) ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov ku dňu účinnosti rozšírenia; to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je právnym nástupcom iného zamestnávateľa a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť v súčte s podnikateľskou činnosťou tohto iného zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov – v tomto prípade ide o úľavu pre začínajúcich podnikateľov alebo pre investorov, ktorí rozbiehajú prevádzku na Slovensku. Toto ustanovenie však neplatí, ak by zamestnávateľ právnym nástupcom iného zamestnávateľa, napr. ak by nadobudol podnik na základe zmluvy o predaji podniku (v zmysle príslušných ustanovení Obchodného zákonníka).

ZoKV neumožňuje individuálnu výnimku, t.j. aby sa vo výnose určilo, že na konkrétneho zamestnávateľa sa rozšírenie nebude vzťahovať (Toman 2016, s.114).

¹³ Podľa ustanovenia § 71 ods. 1 a 2 Zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení je poistenec invalidný k pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.

¹⁴ Mimoriadnou udalosťou rozumie živelná pohroma, havária, katastrofa, ohrozenie verejného zdravia II. stupňa alebo teroristický útok, pričom

- živelná pohroma je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k nežiaducemu uvoľneniu kumulovaných energií alebo hmôt v dôsledku nepriaznivého pôsobenia prírodných síl, pri ktorej môžu pôsobiť nebezpečné látky alebo pôsobia ničivé faktory, ktoré majú negatívny vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- havária je mimoriadna udalosť, ktorá spôsobí odchýlku od ustáleného prevádzkového stavu, v dôsledku čoho dôjde k úniku nebezpečných látok alebo k pôsobeniu iných ničivých faktorov, ktoré majú vplyv na život, zdravie alebo na majetok,
- katastrofa je mimoriadna udalosť, pri ktorej dôjde k narastaniu ničivých faktorov a ich následnej kumulácii v dôsledku živelnej pohromy a havárie.

5 KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY NA EURÓPSKEJ ÚROVNI

Právna úprava kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na európskej úrovni sa týka dvoch skupín zamestnávateľov. Prvú skupinu tvoria **zamestnávatelia pôsobiaci na území členských štátov** a druhú skupinu tvoria obchodné spoločnosti zriadené na základe predpisov Európskej únie – **Európska spoločnosť** a **európske družstvo**.

5.1 Zamestnávatelia pôsobiaci na území členských štátov

Podľa § 241a ods. 1, písm. a) ZP sa zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov rozumie zamestnávateľ, ktorý zamestnáva **najmenej 1 000 zamestnancov** v členských štátoch a aspoň **150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov**.

Za zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov sa považuje aj **skupina zamestnávateľov**, ktorou je **riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávatelia**. Skupina zamestnávateľov musí zamestnávať minimálne 1000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja členovia skupiny pôsobia na území rôznych štátov a z ktorých najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte.

Riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý **môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa** alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi¹⁵.

Riadiacim zamestnávateľom sa rozumie zamestnávateľ, ktorý **vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo:**

¹⁵ Napríklad vlastníctvo obchodného podielu, akcií, ale aj akcionárskych zmlúv a iných zmlúv, ktorými sa umožňuje

- a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,
- b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo
- c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

5.2 Spoluúčasť zamestnancov

Zamestnanci takýchto zamestnávateľov majú právo na:

- a) nadnárodné informácie,
- b) na prerokovanie.

5.2.1 Nadnárodné informácie

Pojem nadnárodné informácie je definovaný v ustanovení § 248 ZP a týmto pojmom sa rozumie najmä:

- a) stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
- b) stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,
- c) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,

d) hromadné prepúšťanie.

5.2.2 Prerokovanie

Prerokovaním sa v zmysle ustanovenia § 241a ods. 1 písm. i) rozumie dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia.

Prerokovanie sa uskutočňuje tak, aby sa zástupcom zamestnancov umožňovalo stretávať sa s ústredným vedením, a ak zástupcovia zamestnancov vyjadria stanovisko, získať od ústredného vedenia odôvodnenú odpoveď.

5.3 Európska zamestnanecká rada

ZP v ustanovení § 244 určuje, že na zabezpečenie práva na prerokovanie a na nadnárodné informácie je každý zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov a každá skupina zamestnávateľov vytvorí podmienky pre zriadenie európskej zamestnaneckej rady, prípadne zaviesť iný postup informovania zamestnancov. Informovanie európskej zamestnaneckej rady je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej

zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.

Na dohodnutie podmienok zriadenia európskej zamestnaneckej rady sa u zamestnávateľov pôsobiacich vo viacerých členských krajinách vytvorí tzv. osobitný vyjednávací orgán, ktorého členmi sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území viacerých členských krajín (zamestnávateľov). V Slovenskej republike volia zástupcov do osobitného vyjednávacieho orgánu zástupcovia zamestnancov. Ak u takéhoto zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, tak členov osobitného vyjednávacieho orgánu volia priamo zamestnanci.

V zmysle ustanovenia § 245 ZP dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä:

- a) určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,
- b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,
- c) úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,
- d) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
- e) miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
- f) zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,

- g) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
- h) deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,
- i) podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,
- j) prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

5.3.1 Iný postup informovania zamestnancov

Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä

- a) vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,
- b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,
- c) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
- d) postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

5.4 Európska spoločnosť a európske družstvo

Druhú skupinu zamestnávateľov tvoria európska spoločnosť a európske družstvo. Sú to špecifické právne formy obchodných spoločností založené priamo podľa práva Európskej únie. Tieto dve právne formy obchodných spoločností sa spravujú rovnakými pravidlami na území všetkých krajín Európskej únie. Zamestnanci SE a európskeho družstva majú okrem vyššie popísaných práv aj právo spoluúčasti na rozhodovaní, ktoré sú popísané nižšie.

5.4.1 Európska spoločnosť

Právne postavenie európskej spoločnosti je upravené v Nariadení Rady (ES) č. 2157/2001 o stanovách európskej spoločnosti (SE)¹⁶ bližšie podrobnosti upravuje Zákon č. 562/2004 Z.z. o európskej spoločnosti. Európska spoločnosť je právnická osoba, ktorá sa zapisuje do obchodného registra. SE môže mať jedno alebo stupňový systém správy a riadenia. Právna úprava je veľmi podobná úprave akciovej spoločnosti podľa francúzskeho práva.

Podľa § 36 Zákona o SE účasť zamestnancov európskej spoločnosti zahŕňa právo na informovanie a prerokovanie, a ak tak ustanoví dohoda o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti, aj právo voliť alebo byť volený, alebo vymenovať, alebo odporúčať, alebo nesúhlasiť s voľbou alebo vymenovaním členov správnej rady európskej spoločnosti alebo dozornej rady európskej spoločnosti. Právo na informovanie a prerokovanie sa vzťahuje len na záležitosti, ktoré sa týkajú európskej spoločnosti ako celku, jej dcérskych spoločností alebo jej organizačných zložiek na území iného členského štátu, alebo ktoré presahujú právomoci rozhodovacích orgánov v jednom členskom štáte.

¹⁶ SE – Societas Europaea

5.4.2 Európske družstvo

Právne postavenie európskeho družstva je upravené v Nariadení Rady (ES) č. 1435/2003 o stanovách európskeho družstva. Bližšie podrobnosti o európskom družstve upravuje Zákon č. 91/2007 Z.z. o európskom družstve.

V zmysle ustanovenia § 28 Zákona o európskom družstve sa účasťou zamestnancov rozumie mechanizmus, ktorý zahŕňa právo na informovanie, prerokovanie a právo účasti na riadení, ktorým zástupcovia zamestnancov môžu uplatniť svoj vplyv na rozhodnutia, ktoré sa majú prijať.

6 PRÁVNA ÚPRAVA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V INÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEHO HOSPODÁRSKEHO PRIESTORU

Pre porovnanie slovenskej právnej úpravy kolektívneho vyjednávania sme si vybrali nasledujúce krajiny:

- a) **Česká republika** – právná úprava kolektívneho vyjednávania v Českej republike je zrejme najpodobnejšia slovenskej úprave. Práva úprava vychádza z pôvodne zo Zákona č. 2/1991 Zb., ktorý bol prijatý Federálnym zhromaždením Českej a Slovenskej federatívnej republiky. ZoKV bol v Českej republike novelizovaný 10 krát. V tomto prípade by autori chceli poukázať na odlišnosti vo vývoji, aj keď ZoKV patrí k pomerne stabilným právnym predpisom.
- b) **Spolková republika Nemecko** – právnú úpravu Spolkovej republiky Nemecko sme zvolili z toho dôvodu, že právná úprava kolektívneho vyjednávania v Spolkovej republike Nemecko bola vzorom pri prijímaní ZoKV na pôde bývalého Federálneho zhromaždenia. Okrem toho Spolková republika Nemecko patrí k najvýznamnejším obchodným partnerom Slovenskej republiky.
- c) **Rakúsko** – právnú úpravu Rakúska sme zvolili na porovnanie z dôvodu, že Rakúsko patrí, rovnako ako Spolková republika, k najväčším obchodným partnerom Slovenskej republiky a právny systém Rakúska je relatívne podobný právnemu systému v Slovenskej republike.
- d) **Švajčiarsko** – právnú úpravu Švajčiarska sme zvolili z toho dôvodu, že na tejto právnej úprave je možné veľmi dobre demonštrovať decentralizáciu a minimalizáciu štátnej ingerencie do vzťahov medzi zamestnávateľmi a odbormi.

6.1 Česká republika

Česká právná úprava kolektívneho vyjednávania je rozdelená do dvoch základných predpisov. Hmotnoprávne náležitosti upravuje Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (ďalej len „ČZP“). Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní upravuje procesné podmienky uzatvorenia kolektívnej zmluvy ako aj riešenie kolektívnych sporov. Toto rozdelenie vyplýva z ustanovenia § 24 ods. 4 ČZP.

Základná definícia kolektívnej zmluvy je obsiahnutá v § 22 a 23, ktoré ustanovujú, že „kolektívnu zmluvu môže za zamestnancov uzatvoriť jedine odborová organizácia“. ČZP ďalej určuje, že „v kolektívnej zmluve je možné upraviť práva zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj práva alebo povinnosti zmluvných strán. Na dojednania v kolektívnej zmluve, ktoré zamestnancom ukladajú povinnosti alebo ich ukracujú na právach stanovených v tomto zákone, sa neprihliada“. To znamená, že podľa ČZP je v kolektívnych zmluvách možné dohodnúť len také podmienky, ktoré sú na prospech zamestnancov alebo ktoré sa od ČZP odchyľujú v prospech zamestnancov. Ustanovenia, ktoré by sa odlišovali od ČZP v neprospech zamestnanca sú neplatné. Základným rozdielom medzi Kolektívnu zmluvou a inými zmluvnými typmi súkromného práva je, že zmluvné strany kolektívnej zmluvy nemajú zmluvnú voľnosť.

ČZP, rovnako ako slovenský ZoKV, rozlišuje v ustanovení § 23 ods. 3 kolektívne zmluvy na:

- a) **podnikové kolektívne zmluvy** – ak je KZ uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo viacerými zamestnávateľmi a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa
- b) **kolektívne zmluvy vyššieho stupňa** – ak je uzatvorená medzi organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov a odborovou organizáciou alebo odborovými organizáciami.

Podľa § 24 ods. 1 ČZP sa kolektívna zmluva uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Na rozdiel od slovenskej právnej úpravy musí zamestnávateľ rokovať so všetkými odborovými organizáciami, ak nedohodnú medzi sebou alebo so zamestnávateľom inak. Odborové organizácie v tomto prípade vystupujú a konajú s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov spoločne a vo vzájomnej zhode.

6.1.1 Závaznosť kolektívnej zmluvy

Podľa ustanovenia § 25 ods. 1 ČZP je kolektívna zmluva záväzná pre jej zmluvné strany. Kolektívna zmluva je tiež záväzná pre:

- a) zamestnávateľov, ktorí sú členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá uzatvorila kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, a pre zamestnávateľov, ktorí v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy z organizácie zamestnávateľov vystúpili,
- b) zamestnancov, za ktorých uzatvorila kolektívnu zmluvu odborová organizácia alebo odborové organizácie,
- c) odborové organizácie, za ktoré uzatvorila kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa odborová organizácia.

Kolektívna zmluva môže byť uzatvorená na dobu určitú alebo na dobu neurčitú. ČZP v ustanovení § 26 určuje, že kolektívnu zmluvu je možné vypovedať najskôr po 6 mesiacoch od dátumu jej účinnosti, pričom výpovedná doba kolektívnej zmluvy je 6 mesiacov.

ČZP ďalej ustanovuje, že kolektívnu zmluvu nie je možné nahradiť inou zmluvou a nie je možné sa domáhať jej relatívnej neplatnosti. Zmluvné strany nemôžu od kolektívnej zmluvy

odstúpiť (ak by kolektívna zmluva obsahovala ustanovenia o možnosti odstúpenia, tak k týmto ustanoveniam by sa neprihliadalo).

6.1.2 Rozširovanie platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Zákonný postup pri rozširovaní platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je obsiahnutý v ustanoveniach § 7 a 7a ČZoKV. V konaní o určení splnenia zákonných podmienok pre rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa subsidiárne platí Zákon č. 500/2004 Sb., správny poriadok (*správní řád*).

Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu spoločne navrhnúť Ministerstvu práce sociálnych vecí Českej republiky, aby vydalo v Zbierke zákonov, oznámenie, že uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa je platná aj pre ostatných zamestnávateľov s prevažujúcou činnosťou v určitom odvetví označenom kódom činnosti CZ – NACE.

Aby mohlo byť v Zbierke zákonov ČR vydané oznámenie o rozšírení záväznosti, tak príslušná kolektívna zmluva vyššieho stupňa musí byť uzatvorená organizáciou zamestnávateľov, ktorí v odvetví, na ktoré má byť platnosť rozšírená, zamestnávajú najvyšší počet zamestnancov alebo vyšším odborovým orgánom, ktorý v danom odvetví zastupuje najvyšší počet zamestnancov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je následne záväzná od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po vyhlásení Oznámenia Ministerstva práce ČR v Zbierke zákonov pre ďalších zamestnávateľov s prevažujúcou činnosťou.

Výnimka z rozšírenia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí:

- a) boli v úpadku
- b) ku dňu vyhlásenia zamestnávali viac ako 50 % fyzických osôb so zdravotným postihnutím,
- c) ku dňu vyhlásenia zamestnávali menej ako 20 zamestnancov,
- d) u ktorého nastala mimoriadna udalosť, ktorej následky trvajú aj ku dňu vyhlásenia, alebo
- e) pre ktorých je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva, ktorej platnosť bola rozšírená sa pre konkrétne odvetvie stáva právnym predpisom, s ktorým musí byť zamestnávateľ oboznámený a musí ho dodržiavať. Plnenie záväzkov rozšírenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je plne vynúiteľné súdmi a inými orgánmi, ktorých úlohou je kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov.

Konanie o rozšírenie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa v Českej republike rovnako ako v ostatných krajinách, ktorých právne úpravy kolektívneho vyjednávania budeme v tejto analýze rozoberať, sa začína na spoločný návrh zmluvných strán – t.j. organizácie/organizácii zamestnávateľov a odborových organizácií/vyšších odborových organizácií. Rovnako sa platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nerozširuje na zamestnávateľov, ktorí sú viazaní inou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

6.2 Spolková republika Nemecko

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú v Spolkovej republike Nemecko upravené dosť odlišne ako v Slovenskej republike a riadia sa viacerými zákonmi. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v Nemecku môžeme rozdeliť do dvoch základných úrovní:

- a) **Právo zamestnancov na spolurozhodovanie (Mitbestimmungsrecht)** – dáva zamestnancom rozsiahle práva na spolurozhodovanie o viacerých zásadných otázkach chodu podniku; právo na spolurozhodovanie je zakotvené vo viacerých zákonoch, z ktorých najvýznamnejší je Zákon o úprave pomerov v podnikoch (tzv. **Betriebsverfassungsgesetz**).
- b) **Kolektívne vyjednávanie (tzv. Tarifverhandlung)** – cieľom rokovania o výške miezd je uzatvorenie kolektívnej zmluvy (tzv. **Tarifsvertrag**). Kolektívna zmluva sa svojím obsahom a funkciou sa v určitých rovinách približuje ku kolektívnej zmluve podľa slovenského práva.

6.2.1 Právo na spolurozhodovanie (Mitbestimmungsrecht)

Podľa Zákona o úprave pomerov v podnikoch musí byť v každom podniku, ktorý má viac ako 5 zamestnancov, ktorí sú oprávnení voliť, zriadená podniková rada (tzv. **Betriebsrat**).

Podniková rada plní nasledujúce úlohy:

- a) zastupovanie zamestnancov voči zamestnávateľovi,

- b) dozor nad dodržiavaním všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv (tzv. Tarifsvertrag), predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a prípadných vnútropodnikových predpisov,
- c) navrhovanie opatrení a zmien v prospech zamestnancov,
- d) vedenie rokovaní medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ako aj transparentné informovanie o výsledkoch takýchto rokovaní,
- e) spolupráca pri voľbe zástupcu učňov a mladých zamestnancov,
- f) podporovanie podmienok zamestnávania v podniku a to aj pre starších a znevýhodnených zamestnancov,
- g) zohľadňovanie osobitnej situácie ťažko postihnutých zamestnancov ako aj iných zamestnancov, ktorí požívajú zvláštnu ochranu, v podniku,
- h) podpora začleňovania zamestnancov pochádzajúci zo zahraničia,
- i) podpora prijímania opatrení na ochranu životného prostredia na úrovni podniku a jednotlivých zamestnancov.

Avšak skutočný význam a vplyv podnikových rád spočíva v ich tzv. spolurozhodovacích a spoluurčovacích právach (tzv. **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte**). To znamená, že zamestnávateľ nie je oprávnený bez súhlasu podnikovej rady rozhodnúť o nasledujúcich opatreniach:

- a) výplata miezd,
- b) úprava pracovného času, prestávok v práci a dovolenky,

- c) prijatie vnútropodnikových pravidiel správania zamestnancov a podnikových dohôd (podniková dohoda je dohoda medzi podnikovou radou a vedením podniku o spôsobe akým sa vykonávajú právomoci a kompetencie podnikovej rady),
- d) zriadenie, zmenenie a uzatvorenie (zrušenie) vybavenosti a ubytovania pre zamestnancov, ktoré tvoria súčasť podniku,
- e) dozor nad správaním alebo sledovanie výkonnosti zamestnancov technickými prostriedkami,
- f) zavedenie pravidiel pre ochranu a prechádzanie pracovným úrazom a chorobám z povolania,
- g) zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov
- h) vytvorenie systémov odmeňovania založených na výkonnosti zamestnancov.

Medzi vyššie uvedené opatrenia patria napríklad zákaz fajčenia, kontroly prítomnosti na pracovisku, zavedenie pružného pracovného času, práca v nedeľu a vo sviatok, čas a trvanie prestávok v práci, zavedenie skráteného pracovného času alebo nariadenie nadčasov, hromadné čerpanie dovolenky, vytvorenie plánu dovolení, dohľad nad zamestnancami prostredníctvom kamier, určenie otváracej doby a cien v bufete prevádzkovanom zamestnávateľom, zavedenie systému odmeňovania založeného na dosiahnutom hospodárskom výsledku zamestnávateľa.

Podniková rada disponuje ďalšími veľmi významnými oprávneniami v oblasti vedenia podniku. Podniková rada má právo na všetky informácie, ktoré sú potrebné pre výkon jej funkcie ochrany zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný včas informovať podnikovú radu o plánovaných dôležitých zmenách v podniku (zmena výrobných plánov, uzavretie podniku, preloženie podniku a personálnych plánov). Ak podniková rada nemá dostatočné znalosti na

posúdenie určitých otázok, tak má nárok na odborné poradenstvo v danej veci (právne, daňové a pod).

Podniková rada môže vysloviť nesúhlas s určitým úkonom zamestnávateľa aj v tom prípade, ak nemá spolurozhodovacie alebo spoluurčovacie právo. Toto právo sa uplatňuje najmä pri určení zamestnancov, s ktorými chce zamestnávateľ rozviazať pracovný pomer. Zamestnanecká rada môže v takýchto prípadoch vyjadriť nesúhlas. Ak podniková rada vyjadrí nesúhlas s prepustením určitého zamestnanca, tak to nemá vplyv na platnosť výpovede, ale zamestnávateľ je povinný takéhoto zamestnanca zamestnávať na pôvodnom mieste až do skončenia prípadného právneho sporu.

6.2.2 Spôsob voľby podnikovej rady

Oprávnenie voliť členov podnikovej rady majú zamestnanci, ktorí majú minimálne 18 rokov, pracujú prevažne pre podnik (do tohto počtu sa započítavajú aj učni, domácki zamestnanci, zamestnanci pracujúci mimo priestorov podniku ako aj dočasne pridelení zamestnanci) a sú v podniku zamestnaní dlhšie ako 3 mesiace. Právo byť zvolený do podnikovej rady má zamestnanec, ktorý v podniku pracuje dlhšie ako 6 mesiacov. Pasívne volebné právo nemajú vedúci zamestnanci (tzv. **leitende Angestellte**).

6.2.3 Kolektívne zmluvy (Tarifverträge)

V Spolkovej republike Nemecko upravujú kolektívne zmluvy minimálne podmienky pre odmeňovanie zamestnancov a pre určité pracovné podmienky.

Kolektívne zmluvy sa uzatvárajú medzi zamestnávateľmi/zamestnávateľskými zväzmi a odbormi/vyššími odborovými organizáciami. V súčasnosti sa odhaduje, že v Nemecku je

uzatvorených približne 73.000 kolektívnych zmlúv, z ktorých len 443 bolo vyhlásených za všeobecne záväzných.¹⁷

Časti kolektívnych zmlúv, ktoré upravujú odmeňovanie zamestnancov, sa spravidla uzatvárajú na dva roky. Rámcové časti kolektívnych zmlúv, ktoré upravujú všeobecné pracovné podmienky (iné ako mzdy a odmeňovanie), sa dojednávajú na podstatne dlhšie obdobia. V Nemecku sa kolektívne zmluvy uzatvárajú pre celé odvetvia priemyslu, ktorých je približne 250. Špeciálne firemné kolektívne zmluvy môžu uzatvárať veľké spoločnosti ako napríklad Volkswagen alebo Lufthansa.

Nemecké kolektívne zmluvy, podobne ako kolektívne zmluvy na Slovensku, majú normatívnu a záväzkovú časť. Normatívna časť upravuje pracovný čas, odmeňovanie zamestnancov, výmeru dovolenky, možnosti skončenia pracovného pomeru a dĺžku trvania výpovedných dôb.

Obsah kolektívnych zmlúv je možné ešte rozdeliť aj na tzv. časť kolektívnej zmluvy, ktorá upravuje odmeňovanie (tzv. **Entgelttarifvertrag**) a na rámcovú časť kolektívnej zmluvy (tzv. **Manteltarifvertrag**). V rámcovej časti kolektívnej zmluvy je možné upraviť aj právomoci podnikovej rady. V rámcovej časti kolektívnej zmluvy sú tiež upravené aj rozdelenie zamestnancov do jednotlivých platových a mzdových skupín.

Kolektívne zmluvy sa môžu uzatvárať s platnosťou pre celé odvetvie, pre jednu alebo viaceré spolkové krajiny, prípadne môžu byť tieto zmluvy inak regionálne obmedzené. Ako sme už uviedli skôr najväčšie nemecké koncerny, spravidla uzatvárajú vlastné kolektívne zmluvy.

¹⁷<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html;jsessionId=C5B1B06EC76E1D7CA3813FAA5C68B17F>

6.2.4 Rozšírenie záväznosti kolektívnych zmlúv

Zo 73.000 kolektívnych zmlúv, ktoré sú v súčasnosti uzatvorené v Nemecku, bola záväznosť rozšírená pri 443¹⁸. Zákon o kolektívnych zmluvách (**Tarifvertragsgesetz**) pripúšťa rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy len vo výnimočných prípadoch. Záväznosť kolektívnej zmluvy je možné rozšíriť len v tých prípadoch, ak je rozšírenie vo verejnom záujme. Verejný záujem na rozšírení platnosti kolektívnej zmluvy je daný vtedy, keď je potrebné regulovať pracovné podmienky v určitej oblasti účinnosti kolektívnou zmluvou alebo keď je potrebné odstrániť prostredníctvom rozšírenia záväznosti normatívnych ustanovení kolektívnej zmluvy zlý hospodársky stav.

Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí môže rozšíriť záväznosť kolektívnych zmlúv na viacero spolkových krajín alebo na celé územie Spolkovej republiky len so súhlasom minimálne troch vyšších zamestnávateľských a troch vyšších odborových organizácií. V rámci jednotlivých spolkových krajín môžu príslušné krajinské úrady rozšíriť záväznosť kolektívnych zmlúv po dohode v krajinských výboroch pre kolektívne zmluvy.

Spolurozhodovaním zamestnávateľských a odborových organizácií pri rozširovaní platnosti kolektívnych zmlúv si v tomto prípade štát zachováva neutralitu pri určovaní pracovných podmienok a vychádza z princípu, že určovanie pracovných podmienok by malo byť ponechané najmä na zamestnávateľov a odbory.

¹⁸<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html;jsessionid=C5B1B06EC76E1D7CA3813FAA5C68B17F>

6.3 Švajčiarsko

6.3.1 Kolektívne zmluvy

Pracovné právo sa vo Švajčiarsku riadi nasledujúcimi právnymi predpismi.

- a) **ustanoveniami čl. 319- 362 Záväzkového práva;** Záväzkové právo obsahuje aj ustanovenia o pracovných zmluvách uzatváraných v osobitných prípadoch, napríklad učňovská zmluva, zmluva obchodného cestujúceho, zmluva o domácej práci,
- b) **pracovný zákon** (a jeho vykonávacie predpisy) – pracovný zákon upravuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, najdlhšie prípustné dĺžky pracovného času, prácu na zmeny, prácu v nedeľu a v noci, ochranu tehotných zamestnankýň a mladistvých zamestnancov.
- c) **Zákon o sprostredkovaní zamestnania** – sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich dočasnú prácu, na učňov sa vzťahuje aj zákon o príprave na výkon povolania
- d) **Zákon o zrovnoprávnení (tzv. Gleichstellungsgesetz)** – hlavnou úlohou tohto zákona je zabezpečiť zrovnoprávnenie mužov a žien na pracoviskách a odstrániť akékoľvek formy diskriminácie na základe pohlavia (napr. v odmeňovaní, prijímaní do zamestnania, pracovných podmienok, zvyšovania a rozširovania kvalifikácie, povyšovania a skončenia pracovného pomeru).

Vzhľadom na skutočnosť, že vo Švajčiarsku pracuje veľa cudzincov, tak veľký význam v pracovnom práve má aj Cudzinecký zákon. Problematike zamestnávania cudzincov sa budeme okrajovo venovať aj v kapitole nižšie.

Vo Švajčiarsku sa kolektívne zmluvy označujú ako Gesamtarbeitsvertrag alebo v skratke „GAV“. GAV uzatvárajú zamestnávateľské zväzy a odbory pre určité odvetvie a to buď na

kantonálnej úrovni, nadkantonálnej úrovni, prípadne na federálnej úrovni¹⁹. Uzatvárajú sa spravidla na 4 roky.

Švajčiarsky Závazkový zákon (Obligationsrecht) v ustanovení § 356 ods. 1 definuje GAV Prostredníctvom GAV určujú zamestnávateľa alebo ich zväzy a zamestnanecké zväzy (odborníci) spoločne určujú ustanovenia o uzatváraní, obsahu a ukončení jednotlivých pracovných pomerov zúčastnených zamestnávateľov a zamestnancov. Zmluvné strany, ktoré uzatvoria GAV sa nazývajú sociálni partneri.

GAV spravidla platí len pre zamestnancov, ktorí sú členmi odborového zväzu, ktorý GAV so zamestnávateľom dojednal. Avšak ustanovenia GAV zvyknú dodržiavať aj zamestnávateľa, ktorí neboli zmluvnou stranou pri uzatvorení GAV a zamestnávateľa obvykle uplatňujú ustanovenia GAV aj na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

Uzatvorené GAV sa vzťahujú asi na 50% všetkých zamestnancov.

V kolektívnych zmluvách sa spravidla upravujú nasledujúce podmienky výkonu práce zamestnancov pre zamestnávateľa:

- a) zvyšovanie miezd,
- b) vyrovnanie zdražovania (inflácie),
- c) minimálne mzdy a minimálne mzdové kategórie,

- Napr.
- a) GAV für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme
(Kolektívna zmluva oblasť stropných a vnútrostavebných systémov s platnosťou pre celé Švajčiarsko)
 - b) GAV im Schweizerischen Isoliergewerbe
(Kolektívna zmluva oblasť izolačných prác s platnosťou pre celé Švajčiarsko)
 - c) GAV für Branchen des Ausbaugewerbes in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn
(Kolektívna zmluva pre oblasť výstavby s platnosťou pre kantóny Basel – Landschaft, Basel – Mesto a Solothurn)
 - d) GAV für die Tankstellenshops des Kantons Luzern
(Kolektívna zmluva pre zamestnancov obchodov na čerpacích staniciach s platnosťou pre kantón Luzern)

- e) príplatky ku mzde (napr. príplatok za prácu vo sviatok),
- f) ustanovenia o dovolenke, pracovnom čase a prázdninách,
- g) zákaz diskriminácie,
- h) rodičovská a otcovská dovolenka,
- i) právo na platené zvyšovanie a rozširovanie kvalifikácie,
- j) spolupráca zamestnancov s odbormi,
- k) ochrana pred skončením pracovného pomeru,
- l) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Pri splnení určitých kritérií môže Spolková rada alebo kantónálna vláda rozšíriť platnosť GAV aj na zamestnancov a zamestnávateľov v určitom odvetví alebo regióne – t.j Kolektívna zmluva so všeobecnou záväznosťou (tzv. GAV mit **Allgemeinverbindlicherklärung**).

V odvetviach a v regiónoch, na ktoré sa nevzťahujú kolektívne zmluvy, sú za kontrolu zodpovedné tzv. tripartitné komisie zložené so zástupcov odborov, zamestnávateľov a štátu. Pokiaľ by tripartitná komisia zistila, že v takomto odvetví dochádza k nežiadúcim javom (napr. neodôvodniteľne nízke mzdy), tak môže dať návrh na vyhlásenie všeobecnej záväznosti kolektívnej zmluvy alebo na vyhlásenie obvyklej pracovnej zmluvy (tzv. **Normalarbeitsvertrag**).

Kontrolu nad dodržiavaním AVE GAV majú Paritätische Kommissionen (Bipartitné komisie – zložené zo zástupcov zamestnávateľov a odborov). V prípade nedodržiavania ustanovení kolektívnej zmluvy môžu Bipartitné komisie dokonca udeliť aj sankcie. K 01.06.2017 bola na spolkovej úrovni rozšírená záväznosť pri 43 kolektívnych zmluvách (SECO, 2017). Na úrovni jednotlivých kantónov bola k 01.06.2017 rozšírená záväznosť pri 38 kolektívnych zmluvách (SECO, 2017).

V odvetviach, pre ktoré nie sú uzatvorené GAV sa môžu uplatniť tzv. NAV – Normalarbeitsvertrag.

NAV je úradné rozhodnutie o zavedení minimálnej mzdy. Toto rozhodnutie sa vydáva vtedy, ak výška miezd v niektorom odvetví nedosahuje výšku obvyklú v porovnateľnom odvetví a dochádza k opakovanému zneužívaniu tohto stavu. Zamestnanec následne nesmie dostávať nižšiu mzdu ako je určená v rozhodnutí o zavedení NAV.

V tejto časti by autori chceli podotknúť, že vo Švajčiarsku nie je zákonom stanovená minimálna mzda. Minimálne mzdové nároky zamestnancov sú určené buď v kolektívnych zmluvách (GAV), v kolektívnych zmluvách s rozšírenou záväznosťou (AVE GAV) alebo v obvyklých pracovných zmluvách (NAV) určených v rozhodnutiach Spolkovej rady alebo kantonálnych vlád.

Kontrolu nad dodržiavaním pracovných podmienok majú Kantonálne inšpektoráty práce a Tripartitné komisie.

SECO – kontroluje dodržiavanie predpisov o vysielaní a dočasnom prideľovaní zamestnancov

6.3.2 Zamestnávanie cudzincov

Mnohé z opatrení, ktoré boli prijaté v oblasti kolektívneho vyjednávania sa týkajú regulácie zamestnávania cudzincov. Zamestnávanie resp. dočasné zamestnávanie cudzincov sa minulosti používalo na obchádzanie ustanovení GAV a NAV.

V súčasnosti môžeme povedať, že cezhraničné dočasné pridelenie (tzv. **Personalverleih**) ako aj sprostredkovanie zamestnancov zo zahraničia v zmysle ustanovenia čl. 21 Zákona o sprostredkovaní práce nie sú vo Švajčiarsku povolené. Pomerne prísne obmedzenia platia

aj pri dočasnom pridelení zamestnancov zo Švajčiarska do zahraničia, kedy vysielajúci zamestnávateľ musí mať povolenie kantonálnych ako aj federálnych úradov (SECO - Staatssekretariat für Wirtschaft) – Ministerstvo hospodárstva).

6.3.3 Ochrana trhu práce pred mzdovým dumpingom

Švajčiarsko zaviedlo od 01.06.2004 tzv. Ochranné opatrenia (tzv. **Flankierende Massnahmen**), ktoré majú chrániť trh pred mzdovým dumpingom. Tieto opatrenia mali za cieľ vytvoriť rovnaké podmienky pre domácich ako aj zahraničných podnikateľov.

Ochranné opatrenia možno rozdeliť do troch skupín:

- a) dodržiavanie podmienok tzv. tvrdého jadra podmienok,
- b) pri opakovaných porušeníach predpisov možnosť zavedenia uľahčeného zavedenia kolektívnej zmluvy s rozšírenou pôsobnosťou,
- c) Rozhodnutie o zavedení NAV pre určité odvetvie.

Podľa švajčiarskych pracovnoprávných predpisov musia mať vyslaní zamestnanci rovnaké podmienky v nasledujúcich oblastiach (požiadavky tzv. tvrdého jadra vyplývajúce z legislatívy EÚ):

- a) minimálne mzdy, vrátane mzdových zvýhodnení,
- b) maximálne prípustná dĺžka pracovného času,
- c) minimálny čas odpočinku,
- d) BOZP,

- e) ochrana tehotných zamestnankýň, mladistvých zamestnancov,
- f) antidiskriminačné opatrenia.

Za porušenie predpisov je možné udeliť finančné pokuty a tresty od CHF 5.000 do CHF 1.000.000 (v závislosti od závažnosti porušenia predpisov)



	1d	8d	90 d	120d	1 rok	2 roky	5 rokov
EU 27, EFTA		Stavebníctvo, cestovný ruch, záhradnícke a čistiace služby Ostatné činnosti	Povolenie sa udeľuje len výnimočne a musí sa vzťahovať na konkrétny projekt Bez obmedzenia počtu	Povolenie na krátkodobý pobyt Typu L Obmedzený počet	Povolenie na dlhodobý pobyt (do 5 rokov) typu B Obmedzený počet		
Krajiny mimo EÚ		Stavebníctvo, cestovný ruch, záhradnícke a čistiace služby Ostatné činnosti	Povolenie Typu L Bez obmedzenia počtu	Povolenie Typu L Obmedzený počet		Povolenie typu B Obmedzený počet	

Ohlásenie
Povolenie

Zamestnanci z krajín Európskej únie môžu vo Švajčiarsku pracovať bez pracovného povolenia maximálne 90 dní. Aj pri krátkodobom vyslaní sa občania Európskej únie musia prihlásiť na príslušnom kantónálnom úrade.

Pri zamestnaní, ktoré trvá dlhšie ako 120 dní musia mať všetci zahraniční zamestnanci pracovné povolenie. Počet vydávaných pracovných povolení je početne obmedzený.

6.3.4 Príklad kolektívnej zmluvy uzavretej vo Švajčiarsku

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE

LABORATÓRIÁ DENTÁLNEJ TECHNIKY ŠVAJČIARSKA²⁰

uzatvorená medzi

Swiss Dental Laboratories – Zväzom laboratórií dentálnej techniky Švajčiarska (VZLS)

a

Združením švajčiarskych zubných technikov (SZV)

SZV

Schweizerische Zahntechniker-Vereinigung

Fédération Suisse des Techniciens Dentistes

Associazione Svizzera Ddonfcotecnici

Preambula

Podpísané zmluvné strany dohodli v tejto kolektívnej zmluve (GAV) svoje vzájomné práva a povinnosti a upravujú pracovnoprávne ustanovenia medzi zamestnávateľmi a zamestnancami/zamestnankyňami. Vzájomne garantujú v dobrej viere plniť dohodnuté dojednania tejto GAV.

²⁰ Zdroj: <http://www.gav-service.ch/FileSpooler.axd?fileId=12018>

1. ÚVOD

1.1 Rozsah platnosti a použiteľné právo

1.1.1 Podniková oblasť použitia

Ustanovenia tejto GAV platia pre všetky podniky vykonávajúce laboratórne práce dentálnej techniky.

1.1.2 Osobná oblasť použitia

Ustanovenia tejto GAV platia pre všetkých vyučených zubných technikov (techničky) (ďalej zamestnanci/zamestnankyne) s certifikátom spôsobilosti alebo rovnocenným diplomom, ako aj pre zamestnancov/zamestnankyne, ktorí (é) vykonávajú dentálno-technické pomocné práce, ktoré dovърšili vek 20 rokov a sú zamestnané v podniku podľa článku 1.1.1.

1.1.3 Miestna oblasť použitia

Táto GAV platí v celom Švajčiarsku.

1.1.4 Použiteľné právo

Pokiaľ nie je v GAV dohodnuté inak, platia zákonné ustanovenia použiteľné na vzťah medzi zmluvnými stranami (čl. 356 a nasl. OR). Vo vzťahu medzi zamestnávateľom a jednotlivými zamestnancami platí táto GAV. Ak nie je v tejto zmluve úprava, platia najmä zákonné ustanovenia obligačného práva (OR), pracovný zákon (ArG), spolkového zákona starobného a dôchodkového poistenia (AHVG), spolkového zákona o invalidnom poistení (IVG), zákona

o náhrade mzdy uchádzačom o miesto (EOG), spolkového zákona o úrazovom poistení (UVG) ako aj spolkového zákona o starostlivosti o dôchodcov, pozostalých a invalidov (BVG).

2. Pracovno-zmluvné (normatívne) ustanovenia

2.1 Zamestnanie, Skúšobná doba a skončenie pracovného pomeru

2.1.1 Zamestnanie

Zamestnávateľ uzatvára s každým zamestnancom a zamestnankyňou v rozsahu platnosti GAV písomnú individuálnu zmluvu (EAV).

Zamestnanec/zamestnankyňa dostane pri uzatvorení individuálnej pracovnej zmluvy jeden exemplár GAV s prislúchajúcimi dodatkami a potvrdí príjem svojím podpisom.

2.1.2 Skúšobná doba

Skúšobná doba trvá 3 mesiace. V individuálnej pracovnej zmluve môže byť dohodnutá kratšia skúšobná doba alebo môže byť skúšobná doba po dohode vypustená.

2.1.3 Zrušenie pracovného pomeru výpoveďou

1. Pracovný vzťah musí byť zrušený písomnou výpoveďou.

2. Výpovedné doby predstavujú:

- počas skúšobnej doby:

7 dní v ľubovoľnej dobe

- v prvom roku zamestnania v rovnakom podniku:

1 mesiac na konci mesiaca

- od druhého roku zamestnania v rovnakom podniku

2 mesiace na konci mesiaca

- od desiateho roku zamestnania v rovnakom podniku

3 mesiace na konci mesiaca

Okamžité zrušenie pracovného vzťahu zostane v zmysle článku 337 OR vyhradené.

2.1.4 Výpoveď v ochrannej dobe

1. Po uplynutí skúšobnej doby nesmie zamestnávateľ vypovedať pracovný vzťah:
 - a) ak zamestnanec/zamestnankyňa vykonáva povinnú vojenskú alebo ochrannú službu alebo civilnú službu, takisto aj vtedy, ak služba trvá dlhšie ako jedenásť dní, počas štyroch predchádzajúcich a nasledujúcich týždňov;
 - b) ak zamestnanec/zamestnankyňa nemôže úplne alebo čiastočne vykonávať prácu bez vlastného zavinenia v dôsledku choroby alebo úrazu a síce v prvom odpracovanom roku počas 30 dní, od druhého do piateho odpracovaného roku počas 90 dní a od šiesteho odpracovaného roku počas 180 dní;
 - c) počas tehotenstva a 16 týždňov po pôrode zamestnankyne;
 - d) ak sa zamestnanec/zamestnankyňa so súhlasom zamestnávateľa zúčastní služby pomoci v zahraničí nariadenej zodpovedným spolkovým úradom.

2. Po uplynutí skúšobnej doby nesmie zamestnanec/zamestnankyňa skončiť pracovný pomer výpoveďou, ak nadriadený, ktorého funkciu je schopný vykonávať, alebo ak samotnému zamestnávateľovi je podľa podmienok uvedených v odseku 1 písm. a) tohto článku znemožnené vykonávanie činnosti, a ak zamestnanec/zamestnankyňa počas nemožnosti vykonávania jeho činnosti prevzal(a) jeho činnosť.
3. Výpoveď, ktorá sa vyjasní počas lehôt zákazu stanovených v odsekoch 1 a 2, je správna; ak naproti tomu bude vykonaná výpoveď pred začiatkom takej lehoty, ale výpovedná lehota dotedy neuplynula, tak bude jej uplynutie prerušené a bude pokračovať až po skončení lehoty zákazu.
4. Ak platí pre skončenie pracovného vzťahu konečný termín, ako je koniec mesiaca alebo pracovného týždňa, a ak sa nezhoduje s koncom pokračujúcej výpovednej doby, tak sa táto doba predlžuje až do najbližšieho konečného termínu.

3. Vzájomné práva a povinnosti

3.1 Všeobecné povinnosti

Pracovný vzťah má niesť znaky rešpektu a tolerancie. Zamestnanci/ zamestnankyne nesmú byť zvlášť z dôvodu ich pohlavia, veku, pôvodu, jazyku a kultúry ani priamo ani nepriamo poškodené. Podiel na tom majú všetci zúčastnení, nadriadení a zamestnanec/zamestnankyňa.

3.2 Ochrana osôb

Zamestnávateľ si ctí a chráni osobnosť zamestnancov/ zamestnankýň

3.3 Ochrana zdravia

V záujme čo najširšej ochrany zdravia zamestnankýň ako aj na účinnú prevenciu pracovných úrazov vykonáva zamestnávateľ všetky opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na základe skúseností, ktoré sú aplikovateľné podľa technického stavu, a ktoré sú primerané pomerom v podniku. Všetky predpisy týkajúce sa manipulácie s jedmi, ochrany pred požiarom a úrazom musia byť dôsledne dodržiavané; musia byť používané jestvujúce ochranné zariadenia.

Zamestnávateľ je obzvlášť povinný dodržiavať smernicu EKAS č. 6508 o prizvaní posudkových lekárov a iných špecialistov ochrany pri práci, a rovnako musí aj zabezpečiť, aby pracovné kroky spĺňali požiadavky na kvalitu nariadenia o medicínskych produktoch (MepV)

3.4 Povinná starostlivosť

Zamestnanec/zamestnankyňa má dôkladne vykonávať práce, ktoré jej boli zverené a dobrej viere hájiť oprávnené záujmy zamestnávateľa. Zamestnanec/zamestnankyňa musia odborne obsluhovať stroje, pracovné prístroje, technické zariadenia a nástroje a takisto odborne zaobchádzať s materiálom, ktorý mu/jej bol poskytnutý na výkon práce. Zamestnanec/zamestnankyňa zodpovedá voči zamestnávateľovi za úmyselne alebo z nedbalosti spôsobené škody

3.5 Vedľajšia zárobková činnosť

Zamestnanec/zamestnankyňa musí informovať zamestnávateľa o iných zárobkových činnostiach. Vedľajšia pracovná činnosť tretie osoby nie je dovolená

3.6 Povinnosť zachovávať mlčanlivosť

Zamestnanec/zamestnankyňa musí zachovávať prísnu mlčanlivosť o všetkých obchodných záležitostiach svojho zamestnávateľa

3.7 Zákaz konkurencie

Zamestnanec/zamestnankyňa musí zachovávať prísnu mlčanlivosť o všetkých obchodných záležitostiach svojho zamestnávateľa.

Ak majú zamestnanci/zamestnankyne možnosť nahliadnuť do okruhu zákazníkov alebo výrobných a obchodných tajomstiev a použitie týchto skúseností by mohlo spôsobiť zamestnávateľovi veľké škody, tak môže byť medzi zamestnávateľom a zamestnancom/zamestnankyňou dohodnutý písomný zákaz konkurencie.

4. Mzda

4.1 Výplata mzdy

1. Výplata mzdy je realizovaná mesačne vždy na konci kalendárneho mesiaca. Výška mzdy sa riadi zásadne podľa pracovného výkonu, vzdelania a odborných skúseností. Výška mzdy bude dohodnutá medzi zamestnávateľom a zamestnancom/zamestnankyňou za rok (ročný plat), za mesiac (mesačný plat) alebo za hodinu (hodinový plat).

2. Dodatok 1 k tejto GAV obsahuje minimálne mzdy. Minimálne mzdy zodpovedajú plnej pracovnej úlohe podľa článku 6.1 tejto GAV. Pri zníženom pracovnom čase musia byť minimálne sadzby príslušným spôsobom prepočítané.

4.2 Mesačná mzda

1. Ak zamestnávateľ dohodne ročnú mzdu, tak musí zamestnanca/zamestnankyňu upozorniť na to, že táto ročná mzda obsahuje aj trinásť mesačnú mzdu.
2. Ak bude dohodnutá mesačná mzda, zamestnávateľ má povinnosť vyplatiť trinásť plat.
3. Zamestnancom/zamestnankyniam dostávajúcim hodinovú mzdu, musí byť 13. plat vyplatený mesačne alebo ročne.

4.3 Detské prídavky

Zamestnávateľ vybavuje detské prídavky, prídavky za vzdelanie a prípadné príspevky pri narodení dieťaťa podľa zákonodarstva príslušného kantónu.

5. Vyplácanie mzdy pri nemožnosti vykonávať prácu

5.1 Výplata mzdy pri vojenskej službe

1. Počas povinnej vojenskej služby v švajčiarskej armáde a v civilnej obrane bude s výnimkou školy brancov, náhradnej vojenskej služby, priebežného vykonávania civilnej služby po skončení školy brancov, ako aj vojakov z povolania, ako je vzdelanie pre poddôstojníkov a dôstojníkov, zaplatené:

- 100 % hrubej mesačnej mzdy, pokiaľ je zamestnanec ženatý alebo má nárok na podporu;
 - 80 % hrubej mesačnej mzdy, pokiaľ je zamestnanec slobodný a bez nároku na podporu.
2. Počas školy brancov, civilnej služby, trvania priebežnej vojenskej služby ako aj vojakov z povolania ako napr. poddôstojnícke a dôstojnícke vzdelanie (škola a prípravka na vyššiu funkciu) je nárok na mzdu pre
- slobodných (bez nároku na podporu) 50 %, minimálne však výkony podľa čl. 324a a b OR
 - ženatých a slobodných s nárokom na podporu 80 %
3. Ak zamestnanec/zamestnankyňa počas 6 mesiacov po skončení školy brancov, civilnej služby, trvania priebežnej vojenskej služby ako aj vojakov z povolania ako napr. poddôstojnícke a dôstojnícke vzdelanie (dátum vyhlásenia výpovede) zruší pracovný pomer, tak je povinný (á) vrátiť príslušnú sumu zamestnávateľovi, ktorú pre neho zamestnávateľ vynaložil nad rámec výkonov predpísaných v čl. 324a a b.

5.2 Výplata mzdy v prípade úrazu

1. Pri výplate mzdy pri úraze platia ustanovenia spolkového zákona o úrazovom poistení (UVG).
2. Poistné pre poistenie v prípade úrazu pri výkone povolania musí znášať zamestnávateľ, poistné v prípade nepracovného úrazového poistenia znáša zamestnanec príp. zamestnankyňa. Tieto poistné splátky sa odrátajú od mzdy.

5.3 Výplata mzdy v prípade choroby

1. Zamestnávateľ musí poistiť poistiteľného zamestnanca / poistiteľnú zamestnankyňu na dennú dávku nemocenského.
2. Poistenie na dennú dávku nemocenského musí spĺňať nasledovné minimálne plnenia a podmienky:
 - a) Denná dávka minimálne 80 % mzdy; ako aj
 - b) Doba na oprávnenie požívať benefit 730 dní na prípad choroby.
3. Počas trvania prípadnej čakacej lehoty ide vyplácanie mzdy 80% od prvého dňa choroby na ťarchu zamestnávateľa.
4. Zamestnanci/zamestnankyne sa podieľajú na poistnom pre nemocenské poistenie v polovičnej výške.
5. Ak nie je zamestnanec/zamestnankyňa schopná poistenia, tak platí výplata mzdy podľa zákona (čl. 324a OR).

5.4 Výplata mzdy pri pôrode

Pre denný rodičovský príspevok platia zákonné ustanovenia vyhláška o úhrade mzdy uchádzačom o miesto.

5.5 Lekársky posudok pri práceneschopnosti

1. Ak je zamestnanec/zamestnankyňa kvôli chorobe alebo úrazu práceneschopná viac ako 3 dni, tak musí zamestnávateľovi bezodkladne doručiť potvrdenie lekára o práceneschopnosti s uvedením začiatku a predpokladanej doby práceneschopnosti.

2. Na požiadanie zamestnávateľa sa musí dať zamestnanec/zamestnankyňa vyšetriť na náklady zamestnávateľa posudkovému lekárovi.

5.6 Lekárska prevencia podľa druhu zamestnania

1. V prípade lekárskej prevencie platia ustanovenia spolkového zákona o starostlivosti o starých, pozostalých a invalidov (BVG).
2. Zmluvné strany preveria vo svojich zariadeniach personálnej prevencie požiadavku príp. zavedenie flexibilného dôchodkového veku.

5.7 Dôsledky smrti zamestnanca na nárok na vyplácanie mzdy

Zamestnávateľ zaplatí v prípade smrti zamestnanca/zamestnankyne šestinú ročnej mzdy, ak zamestnanec/zamestnankyňa zanechá manželku/manžela, registrovanú partnerku/registerovaného partnera, partnerku vo voľnom manželstve/partnera vo voľnom manželstve alebo nepľnoleté deti. Ak chýbajú osoby, ktoré majú oprávnenosť nároku a zamestnanec/zamestnankyňa splnil(a) nárok na podporu voči inej osobe, bude mu (jej) vybavený doplatok.

6. Pracovná doba

6.1 Normálna pracovná doba

1. Ročná pracovná doba činí pre zamestnaných na plný úväzok max. 2184 hodín (52 x 42 hodín), bez započítania vykázania rozdielov podnikovo dohodnutými pracovnými

dobami zamestnancov a tarifne alebo zmluvne stanovenými týždennými pracovnými dobami.

2. Bilančné obdobie 12 mesiacov sa môže odlišovať od kalendárneho roku.
3. Na realizáciu ročnej pracovnej doby musia byť vypracované príslušné rámcové podmienky a predpisy. Ak nebude vydaný žiadny prevádzkový predpis, automaticky platí týždenná pracovná doba v trvaní 42 hodín.²¹
4. Normálna týždenná pracovná doba činí 42 hodín. Pracovná doba musí byť podľa možnosti rozdelená do 5 dní. Nesmie presiahnuť 9 hodín na pracovný deň.
5. V prípade prázdnin, na pracovný deň spadajúce dni pracovného pokoja ako aj zaplatené absencie budú započítané na pracovný deň 8.4 hodín, plus započítanie vykázania rozdielov podnikovo dohodnutými pracovnými dobami zamestnancov a tarifne alebo zmluvne stanovenými týždennými pracovnými dobami.
6. V predvečer zákonných dní pracovného pokoja je ukončenie pracovnej doby najneskôr o 17.00.
7. Zamestnávateľ je povinný viesť kontrolu pracovného času za každého zamestnanca.²²

6.2 Nadčasové hodiny

1. Pre súrne práce, pri nahromadení prác alebo v prípade dočasného, časovo obmedzeného nedostatku pracovnej sily by môže zamestnanec/zamestnankyňa povolaný(á) na výkon práce aj mimo riadnej pracovnej doby. V týchto prípadoch sú zamestnanci/zamestnankyne povinní(é) vykonávať nadčasy, pokiaľ sú tieto požadované.

²¹ Článok zmenený od 01.01.2016

²² Článok zavedený od 01.01.2016

2. Nadčasové hodiny musia byť v zásade vykompenzované voľnom v rovnakom trvaní, pričom zamestnávateľ určí dobu kompenzácie. Nadčasové hodiny, ktoré nebudú vykompenzované do 31. marca nasledovného roku, musia byť vyplatené bez príplatku, pokiaľ nepresiahnu týždennú pracovnú dobu 42 hodín. 25% príplatkom sú vyplatené tie nadčasové hodiny, ktoré presiahnu týždennú normálnu pracovnú dobu 42 hodín a nebudú kompenzované do 31. marca nasledujúceho roku.

6.3 Nočná práca a práca v nedeľu

Za nočnú prácu sa považuje každá práca v dobe medzi 22.00 a 06.00 hodinou.

1. Mladiství do veku 20 rokov nesmú byť povolaní pracovať v noci.
2. Pre nočnú prácu platí príplatok ku mzde vo výške 50% reálnej mzdy.
3. Pre prácu v nedeľu platí príplatok ku mzde vo výške 100% reálnej mzdy.

6.4 Zaplatené sviatky a dni pracovného pokoja

1. V kalendárnom roku bude zaplatených 8 kantonálnych dní pracovného pokoja plus 1. august a to tým zamestnancom/zamestnankyniam, ktorí(é) budú musieť v týchto dňoch pracovať.
2. Prípadné ďalšie kantonálne alebo miestne sviatky alebo dni pracovného pokoja musia byť upravené v individuálnej pracovnej zmluve.
3. Pokiaľ nebude v individuálnej pracovnej zmluve upravené inak, platia nasledovné sviatky ako sviatky v zmysle odseku 1 tohto článku:
 1. január / 2. Január/ Veľký piatok / Veľkonočný pondelok / Nanebovstúpenie / svätodušný pondelok / 1. august / 25. december / 26. december

4. Sviatky, ktoré spadajú do dovolenky neplatia ako sviatky. Ak sa sviatky prekrývajú s ostatnými absenciami v práci, tak nemôžu byť započítané.

6.5 Zaplatené absencie

Pokiaľ nespádajú na deň pracovného voľna, majú zamestnankyne nárok na odškodnenie nasledovnej neprítomnosti:

- V prípade smrti manželky/manžela, partnerky vo voľnom manželstve/partnera vo voľnom manželstve, registrovanej partnerky/registrovaného partnera, vlastných detí a rodičov **3 dni**
- V prípade smrti blízkych príbuzných, pokiaľ žil v spoločnej domácnosti **2 dni**
- V prípade smrti iných bližších príbuzných **1 deň**
- V prípade narodenia vlastných detí **2 dni**
- Pri vlastnej svadbe **2 dni**
- Pri výmene bytu **1 deň**

Pri regrutovaní/vojenskej inšpekcii podľa verejného oznámenia

Zamestnanci dostanú zaplatené tieto absencie v súlade s ich stupňom zamestnania.

6.6 Študijné voľno

1. Po dohode poskytne zamestnávateľ zamestnancovi/zamestnankyni na ďalšie odborné vzdelávanie a rozširovanie vzdelávania ročne minimálne 3 platené pracovné dni. Ak zamestnanec/zamestnankyňa zruší pracovnú zmluvu, tak môže zamestnávateľ odrátať zo mzdy poskytnuté dni kurzu posledných šesť mesiacov pred ohlásenou výpoveďou a v krajnom prípade môže zamestnávateľ požadovať vrátenie peniaze zaplatené za dni výuky.
2. Na prípravu a absolvovanie švajčiarskej skúšky má zamestnanec/zamestnankyňa nárok na 3 dodatočné zaplatené voľné dni k odseku 1.
3. So súhlasom so zamestnávateľom musí byť zamestnankyniam za spoluprácu v komisiách (napr. za vedenie úvodných kurzov alebo vedenie pri skúškach ako expert) poskytnutá platená dovolenka.

6.7 Dovolenka

1. Zamestnanec/zamestnankyňa má nárok na platené voľno a síce
 - do dovŕšeného 20. roku na ročne

25 dní

- od dovŕšeného 20. roku na ročne	20 dní
- od dovŕšeného 30.roku v nasledujúcom kalendárnom roku, na ročne	21 dní
- od dovŕšeného 35 roku v nasledujúcom kalendárnom roku, na ročne	22 dní
- od dovŕšeného 40. roku v nasledujúcom kalendárnom roku, na ročne	23 dní
- od dovŕšeného 45. roku v nasledujúcom kalendárnom roku, na ročne	24 dní
- od dovŕšeného 50. roku v nasledujúcom kalendárnom roku, na ročne	25 dní

Po 5 odpracovaných rokoch v rovnakom podniku obdrží zamestnanec/zamestnankyňa v roku dovŕšenia 55. a 60. roku (rok 55. a 60. narodenín) dodatočné voľno v rozsahu jedného týždňa (5 pracovných dní).²³

2 Pri nezavinenej absencii pracovného miesta dlhšieho ako 2 mesiace na kalendárny rok sa skracuje ročný nárok na voľno za každý ďalší plný mesiac nemožnosti pracovať o jednu dvanástinu.

3 Pracovné voľno má slúžiť na zotavenie a nesmie byť zneužívané na výkon platenej práce pre tretie osoby. Zamestnávateľ určuje, pri primeranom zohľadnení

²³ Článok zmenený od 01.01.2016

požiadaviek zamestnanca/zamestnankyne dobu pracovného voľna. Toto voľno musí byť v dostatočnom časovom predstihu odsúhlasené, podľa možností poskytnuté a obdržané.

7. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

7.1 Zachovanie nárokov

Nároky získané v tarifnom a pracovnom práve prebiehajúcich prác, ako to predpokladá jestvujúca GAV, zostávajú zachované

7.2 Príspevky na krytie nákladov výkonu GAV

1. Stranám GAV prislúcha voči zúčastneným zamestnancom a zamestnávateľom spoločný nárok na dodržanie ustanovení kolektívnej pracovnej zmluvy podľa článku 357b OR.
2. Na realizovanie dohôd kolektívnej pracovnej zmluvy sa zvýšia príspevky na krytie nákladov výkonu GAV.
3. Všetci/všetky zamestnanci/zamestnankyne podriadené GAV, ktoré pracujú dlhšie ako 21 hodín za týždeň, sa zaväzujú platiť mesačný príspevok na krytie nákladov výkonu GAV vo výške 10 CHF. Pre zamestnankyne, ktoré pracujú 21 a menej dní týždenne činí mesačný príspevok 5-, CHF. Zamestnávatelia podliehajúci GAV zaplatia z ich strany na každú zamestnankyňu, ktorá pracuje viac ako 21 hodín týždenne taktiež 10-, CHF mesačne, prípadne 5-, CHF mesačne pre tie (tých) ktoré(i) pracujú týždenne 21 hodín a menej. Príspevok zamestnancov/zamestnankýň môže zamestnávateľ odrátať z výplaty mzdy.
4. Podrobnosti o nákladoch na výkon GAV sú upravované v dodatku II k tejto GAV.

5. Na kontrolu výkonu sa použije paritná komisia zložená zo zmluvných strán (PK).
6. Päritätische Kommission (Bipartitná komisia) kontroluje v podnikoch dodržiavanie ustanovení GAV.
7. Päritätische Kommission (Bipartitná komisia) môže uložiť zamestnávateľom a zamestnancom/zamestnankyniam, ktorí(é) porušujú povinnosti vyplývajúce z kolektívnej pracovnej zmluvy, dohodnutú pokutu, ktorá musí byť zaplatená v priebehu mesačnej lehoty od doručenia rozhodnutia.

Dohodnutá pokuta musí byť v prvom rade vymeraná tak, aby zamestnávatelia a zamestnanci/zamestnankyne, ktorí(é) pochybili, boli odradení od budúcich porušení GAV.

Nutnou podmienkou pre vyslovenie dohodnutej pokuty je predošlá upomienka spolu s pridaním lehoty na odstránenie porušení zistených v rámci kontroly paritnej komisie.²⁴

8. Pri porušení normatívnych ustanovení GAV môže byť uložená maximálna dohodnutá pokuta vo výške 20.000,- CHF.²⁵

7.3 Ochota rokovať

Ak vyžaduje dôležitá otázka týkajúca sa zmluvného vzťahu výnimočne počas trvania zmluvy GAV nejakú zmenu alebo doplnenie prislúchajúcich dodatkov alebo iných dojednaní, tak budú zmluvné strany GAV o týchto otázkach rokovať.

7.4 Mediačný článok

²⁴ Článok zmenený od 01.01.2016

²⁵ Článok doplnený od 01.01.2016

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade sporov o výklade GAV bude využitý mediátor

7.5 Doba trvania GAV

1. Táto zmluva vstupuje do platnosti súčasne s udelením všeobecne – záväzného vyhlásenia a je platná do 31. decembra 2018.
2. Po uplynutí tejto doby sa vždy implicitne predlžuje o ďalší rok, pokiaľ nebude vypovedaná niektorou zo zmluvných strán.
3. Výpovedná lehota činí 6 mesiacov na koniec kalendárneho roku.
4. Výpoveď musí byť podaná doporučeným listom.
5. Zároveň s výpoveďou musí príslušný zväz oznámiť aj svoje odôvodnené požiadavky na zmenu.

7.6 Zmluvný jazyk

Pri nesúlade zmluvných textov v rozličných štátnych jazykoch je smerodajným nemecký text.

7.7 Dodatky

Dodatok I: Minimálne mzdy podľa článku 4.1.2 GAV

Dodatok II: Predpis o príspevku na krytie nákladov výkonu GAV / Paritätische Kommission (Bipartitná komisia) podľa čl. 7.2.4 GAV

Bern / Zürich, 31. júl 2015

Podpísaní:

Swiss Dental Laboratories – Zväz laboratórií dentálnej techniky Švajčiarska (VZLS)

Prezident Vedúci odboru

Richard Scotolati Renzo Trachsler

Združenie švajčiarskych zubných technikov (SZV)

Ústredná prezidentka Ústredný tajomník

Tanja Suppiger Nico Kunz

DODATOK I

Minimálne mzdy

1. Minimálna ročná mzda pre zubných technikov/techničky s úspešne vykonaným kvalifikačným konaním (švajč. certifikát) alebo rovnocennou záverečnou skúškou činí pri 100% pracovnej úlohe 52.000-, CHF brutto (13 krát 4.000-, CHF).
2. Minimálna ročná mzda pre úspešných absolventov a absolventky Vyššej odbornej skúšky dentálnej techniky so švajčiarskym diplomom (majstrovská skúška) činí pri 100% pracovnej úlohe 65.000-, CHF brutto (13 krát 5.000-, CHF).
3. Pre zamestnancov/zamestnankyne, ktorí(é) sú staršie ako 20 rokov a vykonávajú pomocné práce v laboratóriách zubnej techniky alebo zamestnanci/zamestnankyne, staršie ako 20 rokov a majú zahraničný diplom zubnej techniky, ktorý nie je uznaný príslušným spolkovým úradom, činí minimálna mzda od 1. pracovného roku 80% mzdy vyučených zubných technikov podľa článku 1.²⁶
4. Minimálna hrubá hodinová mzda sa vypočíta nasledovným spôsobom:

²⁶ Dodatok zmenený od 01.01.2016

Minimálna mesačná mzda pre zamestnancov na plný úväzok deleno 182 hodín a vyjde z toho základná hodinová mzda. Okrem základnej hodinovej mzdy musí byť vyplatená náhrada za dovolenku (8.33 % základnej hodinovej mzdy za 4 týždne alebo 10.64 % základnej hodinovej mzdy za 5 týždňov), náhrada za sviatky (3.33 % základnej hodinovej mzdy) ako aj 13. mesačný plat (8.33 % na sumu základnej hodinovej mzdy + náhrada dovolenky a sviatkov).

Príklad výpočtu:

Mesačný plat 4.55-, CHF brutto za 42 pracovných hodín týždenne príp. 182 pracovných hodín mesačne zodpovedá pri 4 týždňoch dovolenky na rok nasledovnému hodinovému platu:

Základná hodinová mzda

(= 4.500- / 182 hod.) CHF 24.75 + náhrada dovolenky

(8,33% na základný plat a 4 týždne dovolenky) CHF 2.05 + náhrada za sviatky

(3,33 % na základný plat) CHF 0.80= CHF 27.60 + 13. mesačný plat

(8,33 % na medzisúčet) CHF 2.30

Celkom hodinová mzda brutto CHF 29.90

5. Zmluvné strany sa dohodli na ročnej úprave minimálnych ročných platov.

Podpísaní:

Bern / Zürich, 31. júl 2015

Swiss Dental Laboratories – Zväz laboratórií dentálnej techniky Švajčiarska (VZLS)

Prezident Vedúci odboru

Richard Scotolati Renzo Trachsler

Združenie švajčiarskych zubných technikov (SZV)

Ústredná prezidentka Ústredný tajomník

Tanja Suppiger Nico Kunz

DODATOK II

Príspevok na krytie nákladov výkonu GAV / Paritätische Kommission (Bipartitná komisia)

1. Oblasť platnosti

- 1.1 Jestvujúci predpis platí pre všetky osoby, na ktoré sa dá uplatniť kolektívna pracovná zmluva pre laboratória zubnej techniky Švajčiarska, ďalej ako GAV, podľa článku 1 GAV.
- 1.2 S príspevkom na krytie nákladov výkonu GAV sú poskytované nevyhnutné prostriedky pre realizáciu dohôd kolektívnej pracovnej zmluvy ako aj pre požiadavku pracovného poriadku

2. Príspevky a zisťovacie konanie

- 2.1 Všetci zamestnanci/všetky zamestnankyne podliehajúci(e) GAV, ktorí(é) pracujú dlhšie ako 21 hodín týždenne, sa zaväzujú platiť príspevok na krytie nákladov výkonu GAV vo výške 10.- CHF mesačne. Pre zamestnancov/zamestnankyne, ktorí (é) pracujú 21 hodín týždenne a menej, činí príspevok 5-, CHF mesačne. Zamestnávateľia podliehajúci GAV zaplatia z ich strany na zamestnanca/kyňu, ktorý (á) pracuje viac ako 21 hodín týždenne rovnako 10-, CHF mesačne, resp. 5-, CHF mesačne za tých, ktorí pracujú 21 hodín týždenne a menej.⁸

- 2.2 Príspevok zamestnancov/zamestnankyň môže zamestnávateľ mesačne odrátať z výplaty mzdy. Zamestnávateľ musí doručiť obchodnému zastúpeniu podľa článku 4 jestvujúceho predpisu každý polrok na požiadanie písomné zúčtovanie (pri súčasnom zaplatení príslušného príspevku) o odrátaných príspevkoch v predchádzajúcom polroku.
- 2.3 Zamestnávateľ môže doručiť obchodnému zastúpeniu podpísanú kópiu zúčtovania AHV príslušného kalendárneho roku alebo môže vyplniť formulár poskytnutý obchodným zastúpením za účelom zúčtovania. Zamestnanci/zamestnankyne, ktorí(é) sú povinní(é) platiť príspevok musia mať menovite uvedené v zúčtovaní pri uvedení svojej doby zamestnania aj úplný alebo čiastočný čas (21 pracovných hodín za týždeň alebo menej) v príslušnom kalendárnom roku.
- 2.4 Ak zamestnávateľ napriek písomnej upomienke nevykoná zúčtovanie príspevkov, alebo ak existujú oprávnené pochybnosti o ich správnosti, tak môže PK za účelom bližšieho preskúmania alebo na začatie právnych úkonov vykonať rozhodnutie o kontrole mzdovej knihy alebo zapojenia zúčtovania AHV a/alebo SUVA.
- 2.5 Bipartitná môže na požiadavku zmluvných partnerov určiť externú firmu na vykonanie kontroly účtovnej knihy.
- 2.6 Prichádzajúce príspevky musia byť zaplatené na špeciálny účet zriadený pre paritný fond a budú použité nasledovným spôsobom:
- Krytie nákladov výkonu GAV (vrát. obch. zastupiteľstva, inkaso atď.),
 - Požiadavka na zvyšovanie kvalifikácie a ďalšieho vzdelávania,
 - Podpora opatrení v oblasti bezpečnosti pri práci a ochrany zdravia pri práci,
 - Refundácia organizovaným členom organizácií zamestnancov povinných platiť príspevky zúčastnených na GAV,

e) Pokiaľ to dovoľuje ročná uzávierka, môže PK postupovať prebytky rovnakými dielmi zmluvným partnerom na účely použitia v súlade s článkom 3.1 a a b.

3.2 O opätovnom použití došlých prostriedkov rozhoduje výlučne PK. Rozhodnutie je konečné.

4. Bipartitná komisia a obchodné zastupiteľstvo

4.1 Na realizáciu GAV sa ustanoví Paritätische Kommission (PK – Bipartitná komisia) pozostávajúca zo 6 členov. Organizácie zamestnancov príp. zamestnávateľov zúčastnených na GAV stanovia po troch zástupcoch. Organizácie volia svojich zástupcov pre PK na príslušných zhromaždeniach delegátov. Predsedníctvo PK bude zastupované striedavo každé dva roky jedným zástupcom zamestnancov príp. zamestnávateľov. Príslušný predsedajúci nemá rozhodnutie hlasu predsedu pri rovnosti hlasov.

4.2 PK sa stretáva na zasadaní minimálne dvakrát ročne na pozvanie obchodného zastupiteľstva. Ďalšie zasadania musia byť zvolané v prípade potreby alebo ak o to písomne požiadajú minimálne dvaja členovia PK (na obchodnom zastupiteľstve).

4.3 PK má konečnú zodpovednosť za úlohy a problémy súvisiace s vyberaním nákladov na výkon GAV. Je predovšetkým oprávnená k príkazu voči obchodnému zastupiteľstvu ako vykonávacia inšancia.

4.4 Na koordináciu a administratívne úlohy určia zmluvné strany obchodné zastupiteľstvo. So súhlasom zmluvných strán môže byť pre inkaso stanovené neutrálne miesto. V zásade je obchodné zastupiteľstvo zodpovedné za nasledovné úlohy:

- Zvolávanie zasadaní PK a taktiež aj vedenie protokolu

- Kontrola vyúčtovania príspevkov (odpočet, profesný príspevok) ako aj s tým spojeného platobného styku
- Zasielanie upomienok pri nerealizovaných, neúplných alebo jasne nesprávnych odpočtoch
- Na príkaz PK, začatie právnych krokov (kontroly mzdovej knihy, inkaso, vyjasnenia u vyrovnávacích poisťovních/SUVA atď.)
- Výkon výplat, ktoré rozhodla PK (žiadosti atď.)
- Vypracovanie ročného zúčtovania ako aj výročnej správy do rúk PK.

Ďalšie práva a povinnosti môžu byť upravované so súhlasom zmluvných strán v špeciálnej dohode

5. Povinnosť zachovávať mlčanlivosť

Členovia PK a pracovníci obchodného zastupiteľstva sú zaviazaní k striktnnej mlčanlivosti všetkých plnení vykonaných v súvislosti s nákladmi na realizáciu kolektívnych pracovných zmlúv a získaných informácií týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov a zamestnávateľov.

Ročné zúčtovanie a výročná správa nesmie obsahovať žiadne osobné údaje o jednotlivých uvažovaných zamestnancoch a zamestnávateľoch (mená, čísla atď.).

6. Nadobudnutie platnosti

Tento predpis je integrovanou súčasťou GAV a nadobúda platnosť dňa 1. Januára 2016.

Zmluvné strany GAV môžu predpis zmeniť. Zostáva počas trvania platnosti GAV použiteľný. Ak bude GAV vypovedaná, môže PK pokračovať. V tomto prípade sa strany GAV dohodnú o spôsoboch pokračovania.

Bern / Zürich, 31. júl 2015

Swiss Dental Laboratories – Zväz laboratórií dentálnej techniky Švajčiarska (VZLS)

Prezident Vedúci odboru

Richard Scotolati Renzo Trachsler

Združenie švajčiarskych zubných technikov (SZV)

Ústredná prezidentka Ústredný tajomník

Tanja Suppiger Nico Kunz

6.3.5 Príklad kolektívnej zmluvy zo Švajčiarska 2

Kolektívna pracovná zmluva 2016²⁷

medzi

Zväzom bernských sklárov

a

Odborovým zväzom UNIA

1. Rozsah platnosti zmluvy

1.1 Územný a prevádzkový rozsah platnosti

Kolektívna zmluva (GAV) platí pre pridružené prevádzky, ktoré pôsobia vo výrobe pohárov v budovách i mimo nich.

1.2 Personálny rozsah platnosti

Kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov, študentov a zamestnávateľov.

1.3 Možnosti pripojenia

Je potrebné vypracovať možnosti a stratégie pripojenia, aby mala zmluva široký dopad. Prevádzky, ktoré nepatria do zväzu sa môžu od začiatku platnosti zmluvy podriadiť tejto

²⁷ <http://www.gav-service.ch/FileSpooler.axd?fileId=11685>

Kolektívnej zmluve prostredníctvom písomného súhlasu so zmluvnými ustanoveniami zmluvným partnerom.

2. Všeobecné povinnosti

Na všeobecné povinnosti zamestnancov odkazuje OR (Obligačné právo) čl. 321 ako aj body 13 a 14.

3. Pracovná doba

Týždenný pracovný čas predstavuje čistých 41,75 hodín, ktoré sú rozdelené do piatich dní. Najvyšší počet pracovných hodín za týždeň môže dosahovať až 45 hodín. Potom sa však nesmie prekročiť počet cieľových hodín ročne (v roku 2012 ich bolo 2104,2). Práca nadčas je prípustná, avšak nad rámec pracovnej doby, večer, v noci, v sobotu a v nedeľu je možná iba v naliehavých prípadoch.

Práca cez deň prebieha od 6.00 do 20.00, práca považujúca sa za večernú prácu je od 20.00 do 23.00 a od 23.00 do 6.00 ide o prácu v nočných hodinách.

Cesta z a na stavenisko sa považuje za súčasť pracovnej doby. Upratovanie prebieha v rámci pracovnej doby.

Je nutné dodržiavať neplatené minimálne polhodinové poludňajšie prestávky. Dopoludnia je jedna neplatená prestávka v trvaní 15 minút.

Pre administratívnych zamestnancov platí flexibilná pracovná doba s príslušným počtom pracovných hodín za rok. Pracovné hodiny sú stanovené na: 8.30 až 11.30 a 13.30 až 16.00 h.

4. Mzdy

Minimálne mzdy pre nižšie uvedené kategórie zamestnancov sú stanovené nasledovne:

Vedúci	5 600 CHF
Sklenár s EFZ (výučný list) 1. rok po ukončení výučby	4 250 CHF
Sklenár s EFZ (výučný list) s päťročnými skúsenosťami	5 600 CHF
Preškolený/á sklár/ka	4 150 CHF
Preškolený/á sklár/ka so štvorročnými skúsenosťami	4 750 CHF
Pomocná sila	4 000 CHF
Administratívni pracovníci	4 000 CHF

Učeň

V 1. roku výučby	700 CHF
V 2. roku výučby	880 CHF
V 3. roku výučby	1 150 CHF
V 4. roku výučby	1 380 CHF

Nadčasy sa v zásade musia kompenzovať voľnými dňami (1:1). Pri vyplácaní sa vo výnimočných prípadoch nevypláca prirážka.

Prirážka za prácu večer a v sobotu predstavuje 25 %; za prácu v noci, v nedeľu a počas sviatkov je prirážka 100 %.

4.1 Mesačná mzda

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v decembri dodatočnú mesačnú mzdu v plnej výške. Ak pracovný pomer v priebehu roka skončí alebo začne, vzniká nárok na pomernú platbu.

Úpravy mzdy sa spravidla realizujú raz ročne. Rozhodujúci je národný index spotrebiteľských cien na konci októbra. Pritom sa zohľadňujú ekonomické možnosti a situácia na trhu práce.

4.2 Vyplácanie mzdy

Mesačná mzda sa vypláca spravidla v 26. deň v mesiaci. Zamestnanci dostanú každý mesiac podrobný písomný rozpis, v ktorom budú uvedené hodiny, dovolenka a sviatky.

4.3 Náhrada mzdy

Zamestnanci sú poistení pred rizikom úrazu a choroby. Náhrada mzdy predstavuje 80 % a platí po dobu 720 dní. Poistné za pracovný úraz ide na vrub zamestnávateľom a poistné za iné ako pracovné úrazy si hradia zamestnanci. Poistné za nemocenské dávky sa rozdelí na polovicu, pričom zamestnanci môžu byť zaťažení nanajvyš 1,6 %.

Absencie

Vojenská služba (náborová škola 75 % pre slobodných bez vyživovacích povinností, 100 % pri vyživovacej povinnosti, rovnako aj kádrové školy, 100 % pri inej povinnej službe v trvaní do štyroch týždňov)

Vojenský nábor a pod. rozkazu	na základe
Svadba ;	2 dni
Narodenie vlastného dieťaťa	3 dni
Materská dovolenka podľa nariadenia o náhradnom príjme	14 týždňov
Smrť manžela(ky)/partnera(ky), detí, rodičov, svokrovcov a súrodencov	3 dni
Smrť starých rodičov	1 deň
Prestťahovanie (iba raz ročne)	1 deň

Krátke absencie

Na návštevy lekára a zubára je vyhradený potrebný čas, avšak preplatená bude nanajvýš jedna hodina na návštevu. Výnimky je potrebné zdôvodniť a požiadať o ne.

Nariadené rozšírené vzdelávanie prepláca zamestnávateľ. Pri vzdelávaní na vlastnú žiadosť sa uzatvára dohoda.

7. Dovolenka a sviatky

Trvanie dovolenky zamestnanca predstavuje medzi 20. a 50. rokom života 23 dní. Pri pracovnom pomere, kratšom ako jeden rok, sa pomerne skracuje aj trvanie dovolenky.

Pred 20. a po 50. roku života má zamestnanec nárok na 28 dní dovolenky. Pri pracovnom pomere kratšom ako jeden rok, sa tiež pomerne skracuje aj trvanie dovolenky.

Dovolenka sa musí čerpať počas roka. Zamestnávateľ určí čas čerpania dovolenky, pričom primerane zohľadní požiadavky zamestnancov.

Prerušenie práce dlhšie ako jeden mesiac v rámci kalendárneho roka spočívajúce v osobe môže skrátiť dovolenku za každý nasledujúci mesiac o dvanástinu.

Zamestnanec má nárok na maximálne 9 platených sviatkov: Nový rok, švajčiarsky sviatok Berchtoldstag, Veľký piatok, Veľkonočný pondelok, Nanebovstúpenie Krista, Svätodušný pondelok, Národný sviatok (Nationalfeiertag), Vianoce a Druhý sviatok vianočný (Štefan). Preplácajú sa, pokiaľ pripadnú na pracovný deň. Na podnikovej úrovni možno zaviesť aj ďalšie sviatky.

1. máj nepatrí k deviatim preplácaným sviatkom, avšak v tento deň majú zamestnanci nárok na pracovné voľno, využitie dovolenky a účasť na aktivitách odborov.

8. Náhrada výdavkov

Kompenzácia obedov predstavuje sumu 17 CHF, pokiaľ nemôže prebiehať na prevádzke.

Pri prácach na externých pracoviskách bez návratu na pôvodnú prevádzku je zamestnávateľ povinný uhradiť zamestnancom efektívne náklady na cestu, stravu a ubytovanie.

Využívanie automobilu zamestnanca sa kompenzuje sumou 0,60 CHF na kilometer.

9. Rovnoprávnosť

Prevádzka garantuje rovnoprávnosť mužov a žien, zamedzuje diskriminácii a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku.

Používa rodovo vyvážený jazyk v ústnej i písomnej komunikácii, vnútorne aj navonok.

V súlade s ústavou a zákonom sa predovšetkým vypláca rovnaká mzda za rovnakú alebo rovnocennú prácu.

10. Dôchodkový fond a predčasný dôchodok

Zamestnanci sú povinne poistení v BVG-Stiftung (Inštitúte pracovného zabezpečenia) alebo v poisťovni pred stratou príjmu kvôli veku, invalidite a smrti. Poistné platia zamestnávateľ a zamestnanec na polovicu.

11. Ukončenie pracovného pomeru

Po skúšobnej dobe je výpovedná lehota v 1. roku jeden mesiac, v 2. až 9. roku dva mesiace a od 10. roku zamestnania tri mesiace vždy na konci mesiaca. Učňovské roky, ktoré strávil zamestnanec u aktuálneho zamestnávateľa sa pripočítavajú. Skúšobná doba trvá spravidla tri mesiace. Počas skúšobnej doby je výpovedná lehota sedem dní, vždy v piatok.

Rozviazanie pracovného pomeru môže nastať pri chorobe alebo úraze podľa záväzkového práva (Obligationsrecht).

12. Povinnosti zmluvných strán

Zmluvné strany sa počas trvania zmluvy zaväzujú k povinnosti zmieru. Spoločne sa zasadujú za dodržiavanie zmluvných ustanovení. Zmluvné strany určia odbornú komisiu pozostávajúcu z najmenej dvoch zástupcov/kýň, ktorí/é budú svoju funkciu vykonávať počas celého trvania Kolektívnej pracovnej zmluvy. Všetky spory, ktoré vzniknú v súvislosti so zmluvou sa

predložia komisii. Ak komisia nedokáže dospieť k dohode, je potrebné privolať zmierovací orgán.

13. Povinnosť starostlivosti a vernosti

Zamestnanci sú povinní realizovať im zverené práce podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia. S tovarom, materiálom, strojmi a náradím je nutné zaobchádzať s maximálnou starostlivosťou. Chyby a nedostatky sa musia okamžite hlásiť.

14. Práca načierno

Počas trvania pracovného pomeru zamestnanci nesmú pracovať pre tretie osoby za odmenu. Tým pádom je zakázaná práca pre ďalšieho zamestnávateľa alebo na vlastnú päsť.

15. Ochrana dôverných osôb

Zamestnancom nesmú kvôli odborárskym aktivitám vyplývať žiadne nevýhody. Najmä dôverníci majú vyššiu ochranu pred výpoveďou.

16. Súčinnosť

S ohľadom na prevádzkovú súčinnosť platia ustanovenia spolkového zákona o informovaní a súčinnosti zamestnancov (stav k 1.1.2011).

17. Ochrana údajov

Prevádzky zaručujú ochranu osobných údajov a obmedzujú ich iba na také, ktoré sú nevyhnutné z prevádzkového hľadiska, prísne zamedzujú prístup k nim, informácie poskytujú iba v prípade, že daná osoba s tým súhlasila a zamestnancom poskytujú k nahliadnutiu podklady, ktoré o nich vystavia, ako aj možnosť opraviť nesprávne údaje.

18. Trvanie zmluvy

Predmetná Kolektívna pracovná zmluva je platná od 1.1.2015 nahrádza zmluvu z roku 1994, resp. z 1.1.2013. Platí vždy po dobu jedného roka. Každá zmluvná strana môže zmluvu na konci roka vypovedať pri zohľadnení šesťmesačnej výpovednej lehoty. Ak v rámci tejto lehoty nedôjde k jej vypovedaniu, automaticky sa predĺži o ďalší rok.

Bern, 18.11.2015

Za Zväz bernských sklárov

nečitateľný podpis

Michael Fankhauser

Za Zväzovú úniu

nečitateľný podpis

Stefan Wüthrich

nečitateľný podpis

Bruno Iseli

nečitateľný podpis

Cihan Apaydin

nečitateľný podpis

Aldo Ferrari

nečitateľný podpis

Vania Alleva

nečitateľný podpis

Bruna Campanello

6.4 Rakúsko

Najvýznamnejšími predpismi rakúskeho pracovného práva sú Spolkový zákon zo dňa 14.12.1973 o úprave práce č. 22/1974 Spolkovej zbierky zákonov (v skratke „**ArbVG**“). ArbVG je základným predpisom kolektívneho pracovného práva. Ide o jeden z mála komplexne kodifikovaných právnych predpisov v rakúskom pracovnom práve. Ostatné pracovnoprávne predpisy sú roztrieštené do viacerých čiastkových predpisov (Thomas, 2011. s. 17).

Nižšie uvádzame niektoré predpisy, ktoré sú dôležité pre oblasť pracovného práva:

- a) Spolkový zákon zo dňa 11.05.1921 o služobnej zmluve súkromných zamestnancov č. 292/1921 Spolkovej zbierky zákonov (Zákon o zamestnancoch, v skratke „**AngG**“). Týmto zákonom sa riadia individuálne pracovné pomery zamestnancov pracujúcich v súkromnom sektore.
- b) Spolkový zákon zo dňa 07.07.1976 o zjednotení predpisov upravujúcich dovolenku a o zavedení voľna na ošetrovanie člena rodiny č. 390/1976 Spolkovej zbierky zákonov (v skratke „**UrlG**“)
- c) Spolkový zákon zo dňa 20.03.1975 o zamestnávaní cudzincov č. 218/1975 Spolkovej zbierky zákonov (v skratke „**AuslBG**“)
- d) Spolkový zákon o rovnakom zaobchádzaní v Spolkových veciach č. 100/1993 Spolkovej zbierky zákonov (v skratke „**B-GlBG**“)
- e) Spolkový zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci č. 450/1994 Spolkovej zbierky zákonov (v skratke „**ASchG**“)

§ 2 ods. 1 ArbVG definuje kolektívne zmluvy ako nadpodnikové písomné zmluvy medzi právnickými osobami založenými zamestnancami a zamestnávateľmi, ktoré sú oprávnené uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Podľa § 2 ods. 2 ArbVG sa kolektívnymi zmluvami sa môžu riadiť vzťahy medzi:

- a) stranami kolektívnej zmluvy (zamestnávateľmi a odbormi),
- b) vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúce z pracovného pomeru,
- c) zmeny nárokov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy pri ukončení pracovného pomeru,
- d) možnosť úpravy práv a povinností vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy pri uzatvorení tzv. podnikovej kolektívnej zmluvy (Betriebsvereinbarung),
- e) spôsob a rozsah spoluúčasti podnikovej rady pri rozhodovaní a riadení podniku,
- f) iné záležitosti, ktoré môžu byť podľa zákona dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Týmito zmluvami sa následne riadia pracovné podmienky osôb, ktoré patria do oblasti, pre ktorú daná kolektívna zmluva platí. Takýmto oblastami môže byť

- a) ekonomické odvetvie,
- b) geografická oblasť,
- c) určitý typ zamestnancov.

Kolektívne zmluvy sa spravidla vzťahujú na určité odvetvie hospodárstva. Kolektívne zmluvy, ktoré sa uzatvárajú podľa rakúskeho práva by sme mohli prirovnať ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa, ktoré sa uzatvárajú podľa slovenského práva.

Cieľom kolektívnych zmlúv je vytvorenie spravodlivých pracovných podmienok a odmeňovania pre, čo možno najvyšší počet zamestnancov, ako aj pre všetky odvetvia a regióny.

V Rakúsku približne 98% zamestnancov spadá pod ustanovenia kolektívnej zmluvy. Tento podiel patrí k najvyšším z krajín OECD. V Nemecku je podiel zamestnancov, ktorých pracovné

pomery spadajú pod niektorú z kolektívnych zmlúv 62%²⁸, vo Švajčiarsku 48% a na Slovensku je to 40%.

V podľa údajov Arbeitskammer²⁹ je v Rakúsku uzatvorených približne 800 kolektívnych zmlúv, z ktorých sa ročne zmení približne 450.

V tabuľke nižšie uvádzame najdôležitejšie ustanovenia, ktoré sú riešené v kolektívnych zmluvách spolu s porovnaním so zákonnou úpravou:³⁰

Obvyklé ustanovenia v kolektívnych zmluvách	Zákonné nároky
Minimálne mzdové nároky	Zákon neurčuje minimálnu mzdu. Mzda musí byť vo výške obvyklej v danom mieste alebo v primeranej výške
Ročné (alebo pravidelné) zvyšovanie mzdy	Neexistuje zákonná úprava
Zavedenie mzdových taríf a schém	Neexistuje zákonná úprava
Príplatky za vykonávanie určitých činností	Neexistuje zákonná úprava
Pracovný čas v rozsahu 35 – 40 hodín	Zákonná úprava stanovuje 40 hodín pre všetkých zamestnancov
Prípatok za prácu nadčas vo výške 50% a viac (napr. pri práci v nedeľu alebo vo sviatok vo výške 100%)	Zákonná úprava počíta s 50% príplatkom pre všetky nadčasy

²⁸ OECD Database on Trade Union; Visser 2011

²⁹ Pozri: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/Kollektivvertrag.html>

³⁰ Spracované podľa http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2.1/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege/was-leistet-der-kollektivvertrag-fuer-sie

Vyšší výpočtový základ pre výpočet príplatku k práci nadčas	Neexistuje zákonná úprava
Príplatky za prácu v nedeľu vo sviatok alebo za nočnú prácu	Neexistuje zákonná úprava
Vyššia výmera dovolenky pre zamestnancov zo zdravotným postihnutím	Neexistuje zákonná úprava
Pracovné voľno v dňoch 24.12 a 31.12.	Podľa zákona ide o bežné pracovné dni
Nárok na voľno pri určitých udalostiach (presťahovanie, svadba, úmrtie, narodenie, vybavovanie úradných záležitostí)	Nevyhnutne potrebný čas
Úprava pracovných ciest, náhrada za precestované kilometre	Pravidlá sú dané len pre daňové účely
Započítanie materskej a rodičovskej dovolenky	Neexistuje zákonná úprava

Podmienky, ktoré sú dohodnuté v kolektívnych zmluvách môžu byť upravené v tzv. podnikových zmluvách, ktoré uzatvárajú vlastníci podniku s podnikovou radou (zástupcovia zamestnancov). Podmienky dohodnuté v podnikových zmluvách sa však nemôžu odlišovať v neprospech zamestnancovi oproti podmienkam dohodnutým v kolektívnej zmluve.

6.4.1 Podnikové kolektívne zmluvy (Betriebsvereinbarung)

ArbVG definuje v ustanovení § 29 podnikové kolektívne zmluvy ako písomné dohody medzi vlastníkom podniku na jednej strane a podnikovou radou (ústrednou podnikovou radou,

koncernovým zastúpením) o záležitostiach, ktorých úpravu umožňuje zákon alebo kolektívna zmluva. Ustanovenia podnikovej kolektívnej zmluvy nesmú byť v rozpore s ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov a s ustanoveniami kolektívnej zmluvy.

6.4.2 Príklad kolektívnej zmluvy uzatvorenej v Rakúsku

KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRE ZAMESTNANCOV V HOTELIERSTVE A POHOSTINSKÝCH SLUŽBÁCH³¹

1. Rozsah platnosti
2. Pracovný čas
3. Každotýždenný čas odpočinku
4. Zamestnávanie mladistvých v nedeľu
5. Nadčasy
6. Zamestnávanie na čiastočný úväzok
7. Všeobecné ustanovenia pre vyplácanie mzdy
8. Mzdový poriadok
9. Príplatky za prácu v noci
10. Zvýšenie mzdy za vernosť podniku
11. Stravovanie a možnosti ubytovania
12. Ručné nástroje, uniformy
13. Dovolenka a OČR
14. Ročné odmeny
15. Práca vo sviatok
16. Vyplácanie odmeny za prácu pri prekážke v práci

³¹ Zdroj: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/KV-Angestellte-Hotel--Gastgewerbe-2016.html>

17. Uznanie za dlhoročnú službu
18. Rozbitie riadu a pohárov
19. Prijímanie a prepúšťanie pracovníkov
20. Rozviazanie pracovného pomeru
21. Prezliekárne
22. Zálohy
23. Osobitné dohody
24. Nájomca prezliekárni a toaliet
25. Riešenie názorových rozdielov medzi zmluvnými partnermi
26. Urovnávanie sporov vyplývajúcich z pracovných vzťahov
27. Platnosť/vypovedanie zmluvy
28. Záverečné ustanovenia

HOTELIERSTVO A POHOSTINSKÉ SLUŽBY/RÁMCOVÁ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRE ZAMESTNANCOV V HOTELIÉRSTVE A POHOSTINSKÝCH SLUŽBÁCH

Zdroj: Odborová organizácia vida

uzatvorená medzi odborným zväzom gastronómie a odborným zväzom hotelierstva, obidva so sídlom na adrese 1045 Viedeň, Wiedner Hauptstraße 63, na jednej strane a

Odborovou organizáciou vida, 1020 Viedeň, Johann-Böhm-Platz 1, na strane druhej.

1. ROZSAH PLATNOSTI

a. Priestorovo:

Pre oblasť Rakúskej republiky.

b. Odborne:

Pre všetky prevádzky, ktoré patria do hospodárskej komory Rakúska, spolkového odvetvia turizmu a voľného času, odborného zväzu gastronómie prípadne odborného zväzu hotelierstva.

c. Personálne:

Pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne, ktorí sú zamestnaní v týchto prevádzkach (učni: čašník/čašníčka, kuchár/kuchárka, odborník/odborníčka na gastronómiu, odborník/odborníčka na systémovú gastronómiu).

2. PRACOVNÝ ČAS

- a. Bežný týždenný pracovný čas je rozdelený na päť dní, ktoré je možné v rámci rozhodujúceho obdobia, ktoré je uvedené v písm. b, dodatočne posúvať vzhľadom na voľný čas vyplývajúci z týždenného času odpočinku. Ako pracovný čas sa označuje čas, počas ktorého musí byť zamestnanec v prevádzke k dispozícii zamestnávateľovi. Rozdelenie začiatku a konca pracovného času a prestávok na odpočinok ako aj trvania týždenného času odpočinku vyvesí zamestnávateľ minimálne jeden týždeň vopred na mieste ľahko prístupnom pre zamestnancov.
- b. Bežný pracovný čas môže byť pre všetkých zamestnancov v rámci rozhodujúceho obdobia do 26 týždňov rozdelený tak, aby sa v rámci tohto rozhodujúceho obdobia neprekročil pracovný čas v trvaní 40 hodín týždenne.

Toto nariadenie sa pre každého zamestnanca pracujúceho v prevádzke s odborovou radou dohodne v rámci podnikovej dohody, v prevádzkach bez odborovej rady písomnou formou s každým zamestnancom samostatne.

Bežný týždenný pracovný čas sa môže počas jednotlivých týždňov v rámci vyššie spomenutého rozhodujúceho obdobia zvýšiť na 48 hodín, ak počas tohto obdobia v priemere nepresiahne 40 hodín. Bežný denný pracovný čas trvá počas rozhodujúceho obdobia v priemere maximálne 9 hodín.

Novelizovaný zákon Dohoda zo dňa 21.10.2015/platná od 01.11.2015

Počas rozhodujúceho obdobia prislúcha zamestnancovi mzda za dĺžku priemerného bežného pracovného času v dĺžke 40 hodín. Na konci rozhodujúceho obdobia sa všetky hodiny, ktoré sú nad priemerom bežného pracovného času, vyplatia spolu so mzdou v ďalšom mesiaci ako nadčasové hodiny s príplatkom za nadčasy podľa bodu 5

písm. e. Na želanie zamestnávateľa môžu byť tieto nadčasy s príplatkom za nadčasové hodiny vykompenzované vo forme náhradného voľna počas nasledujúcich 3 mesiacov po skončení rozhodujúceho obdobia, ak sa tak zamestnávateľ a zamestnanec písomne dohodnú do 14 dní po skončení rozhodujúceho obdobia. O takejto dohode je potrebné informovať odborovú radu. Prenesenie bežného pracovného času z jedného rozhodujúceho obdobia do ďalšieho rozhodujúceho obdobia nie je prípustné.

Pre zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok trvá rozhodujúce obdobie pre nadčasy do 3 mesiacov (§19d ods.3 písm. 3b zákona o pracovnej dobe).

Prostredie pre bežný pracovný čas a jeho zmeny počas rozhodujúceho obdobia sú predmetom dohody. Jednostrannú zmenu pracovného času je potrebné zamestnancovi podľa

§19c ods.2 zákona o pracovnej dobe oznámiť minimálne dva týždne vopred.

Zamestnancovi je potrebné s priebežným vyúčtovaním mzdy vždy potrebné odovzdať podrobný rozpis jeho časového kreditu/dlhu. V prípade existencie odborovej rady je potrebné na jej žiadosť zabezpečiť možnosť nahliadnuť do podrobného výpisu časového kreditu/dlhu zamestnanca.

c. Pre rozhodujúce obdobie pri sezónnych prevádzkach platí bod 5 písm. c.

d. Keď bolo dohodnuté rozhodujúce obdobie dlhšie ako štyri týždne, predlžuje sa lehota uplynutia platnosti podľa bodu 5 písm. b o obdobie, o ktoré bol rozpis odpracovaných

hodín vinou zamestnávateľa vypracovaný oneskorene. Táto doba začína plynúť vždy najneskôr na konci služobného pomeru.

e. Pre mladistvých platia predpisy spolkového zákona o zamestnávaní detí a mladistvých z roku 1987 (KJBG), Spolkového vestníka 599/1987 v znení Spolkového vestníka. I č. 35/2012. S odborovou radou je možné dohodnúť, že bežný týždenný pracovný čas sa predĺži o maximálne šesť hodín, a že potom bude nasledovať prepočet bežného týždenného času v rámci dvoch týždňov (podľa § 11 ods. 2a KJBG). V prevádzkach s menej ako piatimi zamestnancami je možné toto ustanovenie dohodnúť s jednotlivými mladistvými zamestnancami. Náhradné voľno by sa malo podľa možnosti vyčerpať do jedného alebo dvoch týždňov.

f. Stanovenie prestávok na odpočinok (prestávky na jedlo) podlieha vnútropodnikovým nariadeniam, avšak prestávky sú obmedzené na jednu hodinu denne. Ako prestávka na odpočinok (prestávka na jedlo) sa označuje len čas, počas ktorého nemusia byť zamestnanci k dispozícii. Do pracovného času sa nezapočítava osobná príprava na začatie práce.

Novelizovaný zákon

Dohoda zo dňa 14. 12. 2015/platná od 1. 3. 2016

g. Denný pracovný čas je možné prerušiť a ako prerušenie pracovného času sa počíta len čas, počas ktorého nemusí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi v

prevádzke. Odhladnuc od prestávok na odpočinok podľa písm. f je možné pracovný čas prerušiť počas pracovného dňa len jeden krát. V prípade potreby je prípustné dohodnúť sa na prerušení pracovného času dva krát, a to v prípade sezónnych prevádzok podľa § 12 ods. 2b zákona o pracovnej dobe a vo vidieckych malých prevádzkach s menej než tromi zamestnancami, ktorí nie sú členmi rodiny. Ak počas minimálne jedného týždňa zamestnanci pracujú na zmeny, je možné upustiť od plánovaného minimálneho času odpočinku v deň striedania zmien.

h. Po skončení denného pracovného času je potrebné zamestnancovi (s výnimkou mladistvých) zabezpečiť neprerušovaný čas odpočinku v trvaní minimálne 11 hodín. Takýto neprerušovaný čas odpočinku je možné skrátiť na 10 hodín, pokiaľ bude toto skrátenie v rámci ďalších 10 kalendárnych dní vyvážené príslušným predĺžením iného denného alebo týždenného času odpočinku.

i. V prípade zamestnancov pracujúcich na plný úväzok v kuchyni a v službách v sezónnych prevádzkach podľa § 12 ods. 2b zákona o pracovnej dobe je možné neprerušovaný čas odpočinku podľa § 12 ods. 2a zákona o pracovnej dobe za týchto podmienok skrátiť na 8 hodín:

- Sezónna prevádzka podáva pravidelne teplé jedlá so zameraním sa na raňajky a večer.
- Počas trvania pracovného pomeru bude k dispozícii ubytovanie, prípadne miesto na bývanie vzdialené od prevádzky maximálne 30 kilometrov.

Časy skráteného nočného odpočinku je potrebné podľa ustanovenia § 26 ods. 2a zákona o pracovnej dobe zaznamenať ak náhradné voľno na odpočinok a viesť paralelne so záznamami o pracovnom čase. Hodiny na konte času pre odpočinok sa najprv odpočítajú a nepripočítavajú sa k pracovnému času. Nadčasy je možné potom znížiť formou náhradného voľna vtedy, ak boli hodiny z konta k času na odpočinok

úplne vyčerpané a ak boli vyčerpané aj hodiny z týždenného času na odpočinok. Náhradné voľno na odpočinok nie je možné pripočítať k inému existujúcemu času na odpočinok.

Pre každý čas na odpočinok skrátený pod 11 hodín je potrebné stanoviť náhradné voľno na odpočinok v takom istom rozsahu. Pri poskytnutí náhradného voľna na odpočinok je potrebné dohodnúť, že je nutné znížiť čiastočné bloky služieb (ranná alebo večerná služba) minimálne v rozsahu 3 hodín. Okrem toho je potrebné odpočítať poskytnuté náhradné voľno na odpočinok od maximálneho denného pracovného času (10 hodín podľa § 9 zákona o pracovnej dobe).

Otvorené náhradné voľno na odpočinok predlžuje trvanie služobného pomeru, ak zamestnancovi na konci sezóny pracovný pomer končí. Deň predĺženého služobného vzťahu trvá 8 hodín, za ktoré je potrebné vyplatiť mzdu vo výške sadzby za bežný pracovný čas bez ročných odmien. Ak sa zamestnancovi na konci sezóny pracovný pomer nekončí, je potrebné otvorené náhradné voľno na odpočinok vždy znížiť prostredníctvom predĺženia iného denného alebo týždenného času na odpočinok v rámci časového obdobia, ktoré sa stanoví na základe dĺžky trvania sezóny. Pritom pri trvaní sezóny do dvoch mesiacov platí doba na zníženie v trvaní troch mesiacov, počas sezóny trvajúcej dva až štyri mesiace platí doba na zníženie dva mesiace a pri sezóne v trvaní štyri až šesť mesiacov trvá táto doba jeden mesiac. Pred druhou sezónou v rámci dvanástich mesiacov musia byť hodiny na konte času pre odpočinok úplne vyčerpané.

V prípade pevne stanoveného štvordňového týždňa sa bod 2 písm. i neuplatňuje.

- j. Mladiství (uční a praktikanti) ako aj jednotlivci zamestnaní pracovníci (v zmysle § 471b všeobecného zákona o poistení zamestnancov) sa pri zistení dodatočnej potreby zamestnať personál v zmysle § 12 ods.2b písm. 2 zákona o pracovnej dobe neberú do úvahy.

3. KAŽDOTÝŽDŇOVÝ ČAS ODPOČINKU

- a. Každému zamestnancovi je v pravidelnom intervale potrebné zabezpečiť odpočinok počas týždňa alebo víkendu v dĺžke minimálne 36 hodín. Ak zamestnanec počas svojho každotýždenného času na odpočinok pracuje, má právo na náhradný odpočinok.
- b. Pravidelný odpočinok počas týždňa je bezpodmienečným právom zamestnanca, Posunúť ho je možné len v prípade, ak je to nutné z prevádzkovo nevyhnutných a nepredvídateľných dôvodov. Pre každý neuskutočnený čas odpočinku, ktorý nebol v priebehu kalendárneho kompenzovaný náhradným časom na odpočinok, prípadne časom na odpočinok počas týždňa, alebo ktorý nebol kompenzovaný do ukončenia pracovného pomeru, ktorý nastal skôr, musí byť vyplatená 1/22 dohodnutej mesačnej mzdy za bežný pracovný čas (pri garantovanej mzde je to priemerná mzda pripadajúca na jeden pracovný deň bežného pracovného času) v mesiaci, v ktorom nebol čas odpočinku počas týždňa vybratý. Nie je možné ho vyplatiť ako percento zo zisku. Nároky na odškodné strácajú podľa ustanovení bodu 7 písm. e svoju platnosť.

4. ZAMESTNÁVANIE MLADISTVÝCH V NEDEĽU

- a. Podľa § 18 ods.3 zákona o zamestnávaní detí a mladistvých musí byť v prípade zamestnania mladistvých každá druhá nedeľa voľná. Podľa § 18 ods. 3a zákona o zamestnávaní detí a mladistvých je možné mladistvých zamestnávať aj počas nediel nasledujúcich po sebe. Počas jedného kalendárneho roka je možné zamestnávať mladistvých najviac počas 23 nediel, pričom sa do tohto čísla započítavajú polovičky

nedieľ, ktoré spadajú do času návštevy učňovskej alebo sezónnej školy. Mladistvých je možné počas kalendárneho roka zamestnávať počas za sebou nasledujúcich nedieľ len počas obdobia v dĺžke maximálne 23 za sebou nasledujúcich nedieľ alebo v rámci dvoch spolu nesúvisiacich časových období, z ktorých jedno má dĺžku maximálne dvanásť a druhé maximálne jedenásť za sebou nasledujúcich nedieľ. Ak spadá na čas, počas ktorého je mladistvý zamestnaný počas po sebe nasledujúcich nedieľ, návšteva učňovskej alebo sezónnej školy, predlžuje sa časové obdobie pre zamestnanie mladistvých počas nedieľ o čas návštevy školy.

- b. Počas za sebou nasledujúcich nedieľ je možné zamestnávať aj praktikantov počas prázdnin. Avšak polovica z nedieľ, ktoré spadajú do času prázdninovej praxe musí byť voľná. Ak sa zamestnávanie mladistvého začne alebo skončí počas kalendárneho roka, vypočítava sa počet nedieľ, pri ktorých bola práca vykonávaná počas neúplného roka, takto: Počet nedieľ, počas ktorých bolo počas neúplného roka možné pracovať, sa vynásobí číslom 23 a vydeli číslom 52. Ak je výsledkom výpočtu neúplný počet dní, nasleduje zaokrúhľovanie smerom nadol pri číslach do 0,499 a zaokrúhľovanie smerom nahor pri číslach od 0,5.
- c. Zamestnávateľ musí príslušnému inšpektorátu práce ohlásiť každého mladistvého, ktorého chce zamestnávať počas za sebou nasledujúcich nedieľ. Zamestnávateľ by mal inšpektorát práce upovedomiť v januári prebiehajúceho kalendárneho roka. Neskôršie oznámenie možné najmä vtedy, ak je čas navštevovania učňovskej alebo sezónnej školy známy neskôr, ak ešte nie je dohodnutý čas prázdnin mladistvého alebo ak služobný pomer začína neskôr. Najneskôr je potrebné podľa § 27a ods. 2 zákona o zamestnávaní detí a mladistvých informovať inšpektorát dva týždne pred začiatkom zamestnávania mladistvého počas za sebou nasledujúcich nedieľ, v opačnom prípade je zamestnávanie mladistvého počas za sebou nasledujúcich

nedieľ neprípustné. Oznámenie musí obsahovať presné časové obdobie, počas ktorého sa zamestnávanie mladistvého počas za sebou nasledujúcich nedieľ uskutoční. Pre zvyšné nedele, ktoré sa nachádzajú v oznámenom časovom období stačí upozornenie, že mladistvý počas týchto nedieľ nepracuje. Oznámenie inšpektorátu práce sa musí uskutočniť dokázateľnou formou (napr. písomný list, fax).

5. NADČASY

- a. Ako nadčasová práca sa počíta každý nariadený pracovný výkon, ktorý presahuje bežný pracovný čas definovaný v bode 2 písm. a. Aj pri práci na čiastočný úväzok sa ako nadčasové hodiny preplatia tie hodiny, ktoré boli odpracované nad rámec 40 hodín týždenne. V čase zvýšenej potreby pracovníkov môžu tieto odpracovať maximálne 15 nadčasových hodín týždenne bez nutnosti povolenia od inšpektorátu práce. Celkový denný pracovný čas (bežný pracovný čas a nadčasové hodiny) nesmie v prípade 4-dňového týždňa presiahnuť 10 hodín. Ochota odpracovať nadčasové hodiny zostáva na zamestnancovi.
- b. Nárok na odmenu za nadčasy prepadá vtedy, ak ich buď zamestnanec sám alebo odborová rada alebo odborová organizácia písomne neuplatnila u zamestnávateľa alebo jeho zástupcu do štyroch mesiacov po vyúčtovaní mzdy za ich odpracovanie. Pri prepočte nadčasov (podľa bodu 2 písm. b alebo podľa bodu 5 písm. c) tieto prepadnú štyri mesiace po ukončení rozhodujúceho obdobia.
- c. V sezónnych prevádzkach (bod 2 písm. g) sa ako nadčasové hodiny vyplatia tie hodiny, ktoré po spočítaní pracovných hodín odpracovaných počas sezóny presahujú

bežný pracovný čas stanovený v bode 2 (odpracované hodiny po odpočítaní počtu týždňov x 40 čoho výsledkom je počet nadčasových hodín).

- d. Zamestnávateľ musí podľa § 26 zákona o pracovnej dobe viesť záznamy o celkovom odpracovanom čase (bežný pracovný čas a nadčasy) a o vyplatenej mzde za tento čas (napr. karta na označenie pracovnej doby) a odpracované nadčasy musí zamestnancovi každý týždeň, vždy na konci mesiaca, písomne potvrdiť.
- e. Za nadčasové hodiny spolu s bežným pracovným časom a príplatkom za nadčasy patrí zamestnancovi odmena. Mzda za bežný pracovný čas je 1/173 hrubej mzdy za bežný pracovný čas. Príplatok za nadčasy činí 50 percent mzdy za bežný pracovný čas. Pri nadčasovej práci zamestnancov s garantovanou mzdou sa uplatňuje zvýšenie garantovanej mzdy o mzdu za nadčasy, pričom toto zvýšenie závisí od percentuálnej výšky obratu. V prípade nadčasovej práce zamestnancov s garantovanou mzdou sa v celoročných prevádzkach sa používa na tento výpočet mzda z každého mesiaca, v ktorom boli nadčasy odpracované. V prípade nadčasovej práce zamestnancov s garantovanou mzdou, s ktorými bola uzatvorená dohoda o výpočte nadčasov podľa bodu 2 písm. b, sa v celoročných prevádzkach použije na výpočet mzdy za bežný pracovný čas priemerná mzda na základe bežného pracovného času konkrétneho rozhodujúceho obdobia.
- f. Vyúčtovanie a vyplatenie príplatkov za nadčasy sa pri zamestnancoch, s ktorými bola uzatvorená dohoda o výpočte nadčasov podľa bodu 2 písm. b, uskutoční do tretieho dňa mesiaca po skončení rozhodujúceho obdobia; pre zamestnancov s garantovanou

mzdou je možné výpočet a vyplatenie príplatkov za nadčasy predĺžiť o ďalšie dva dni (do piateho dňa v mesiaci).

V spolkovej republike Tirolsko existuje možnosť predĺžiť lehotu o ďalšie dva dni, ak prípadnú prvé tri dni príslušného mesiaca na víkend.

6. ZAMESTNÁVANIE NA ČIASTOČNÝ ÚVÄZOK

- a. Práca na čiastočný úväzok je možná, ak dohodnutý týždenný pracovný čas nedosahuje zákonom stanovený pracovný čas alebo ak nedosahuje priemerný bežný pracovný čas, ktorý upravujú normy kolektívnej právne úpravy (§ 19 d pracovného zákona – zákona o pracovnej dobe v znení Spolkového vestníka I č. 61/2007).
- b. Pre zamestnancov na čiastočný úväzok platia všetky pracovnoprávne ustanovenia uvedené v tejto kolektívnej zmluve. Minimálna mzda dohodnutá v dohode o mzde prislúcha zamestnancovi na čiastočný úväzok v pomere dohodnutých odpracovaných hodín k bežnému pracovnému času pre zamestnanca na plný úväzok. Pre ustanovenie príplatku za nadčasy platia právne ustanovenia § 19d pracovného zákona (zákon o pracovnej dobe) v znení Spolkového vestníka I č.61/2007.
- c. Počas doby využívania vyučených učňov v zmysle zákona o profesijnej príprave z roku 1969 (zákon o profesijnej príprave, Spolkový vestník I č.142/1969 v znení Spolkového vestníka I č. 38/2012, nie je zamestnávanie zamestnancov na čiastočný úväzok dovolené.

7. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA PRE VYPLÁCANIE MZDY

- a. Čas vyplácania mzdy začína v prvý a končí v posledný deň mesiaca. Vyúčtovanie mzdy a jej vyplatenie sa musí uskutočniť do tretieho dňa mesiaca po skončení doby vyplácania mzdy; pre zamestnancov s garantovanou mzdou je možné čas na vyúčtovanie a vyplatenie mzdy predĺžiť o ďalšie dva dni (do piateho dňa v mesiaci).
- b. Pri vyplatení mzdy je nutné každému zamestnancovi doručiť vyúčtovanie mzdy, v ktorom je jasne viditeľná hrubá mzda, daň zo mzdy, odvody na sociálne poistenie a všetky ostatné zrážky. V prípade práce za príplatok je potrebné príplatky osobitne zvýrazniť. Zamestnanci, ktorí dočasne vykonávajú činnosti, za ktoré im prislúcha vyššia odmena, majú počas takéhoto obdobia tiež nárok na vyššiu mzdu. Z percentuálnej hodnoty obratu je možné zamestnancov odmeniť len za obdobie, počas ktorého pracujú ako zamestnanci s garantovanou mzdou. Ak zamestnanec počas jedného mzdového obdobia dočasne pracuje ako zamestnanec s garantovanou mzdou ale aj ako zamestnanec s fixnou mzdou, je potrebné alikvótnu časť fixnej mzdy poukázať na účet pre percentuálnu hodnotu obratu.
- c. Na požiadanie je potrebné poberateľom mzdy od 15. dňa každého mesiaca vyplatiť zálohovú platbu do výšky 50 percent mesačnej mzdy.
- d.
 1. V prípade zamestnancov na čiastočný úväzok sa môže mzda vyúčtovať na dennej alebo mesačnej báze, druh vyúčtovania je potrebné dohodnúť písomne.

2. Pri jednotlivito zamestnávateľoch pracovníkoch v zmysle § 471b všeobecného zákona o poistení zamestnancov sa vyúčtovanie mzdy musí uskutočňovať na dennej báze.
- e. Nároky na mzdu strácajú platnosť, ak ich samotný zamestnanec alebo odborová rada alebo odborová organizácia písomne neuplatní u zamestnávateľa štyri mesiace po skončení pracovného vzťahu. Táto lehota sa predlžuje o obdobie, o ktoré bolo oneskorene uskutočnené vyúčtovanie mzdy zavinené zamestnávateľom.

8. MZDOVÝ PORIADOK

- a. Dohody o mzde, na ktorých sa dohodli zmluvné strany sú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy. Konkrétnu platnú dohodu o mzde je možné kedykoľvek zmeniť bez toho, aby to malo nejaký vplyv na platnosť tejto kolektívnej zmluvy.
- b. Garantovaná mzde (spolu s prípadným zvýšením podľa písm. h) bude zavedená prostredníctvom výpočtu percentuálneho podielu vzhľadom na spotrebu hostí. K spotrebe nepatria: dane z obratu, predaj podniku bez obsluhy, poplatky za prihlášky, vstupné, odmeny za prenájom kolkárne, garážové miesta, tenisový kurt, golfové ihrisko a minigolfové ihrisko a. i., kúpeľné poplatky a miestne dane, priebežné položky (napr. telefón, pranie bielizne a čistenie oblečenia, liečebné prostriedky a. i.), výdavky za vrátnika (napr. lístky do divadla, cestovné lístky a letenky). Či už sa vedie spoločný účet percent z obratu alebo sa vedú samostatné účty percent z obratu pre jednotlivé oddelenia prevádzky, je potrebné ich vnútro podnikovo regulovať v spolupráci s odborovou radou. Rozdelenie percenta z obratu sa môže uskutočniť:

1. prostredníctvom spoločného účtu pre percentá z obratu (pokladnička),
 2. prostredníctvom samostatných účtov pre percentá z obratu pre jednotlivé oddelenia prevádzky (pokladnička oddelenia),
 3. podľa oblastného systému.
- c. Prípadné manko ku garantovanej mzde musí zamestnávateľ doplniť. Prebytok zostane zamestnancovi s garantovanou mzdou. Podľa pomeru garantovanej mzdy sa rozdelí, pokiaľ nie je v príslušnom mzdovom poriadku stanovený bodovací systém. Zamestnancom s garantovanou mzdou je na požiadanie potrebné predložiť dôkaz o správnosti vyúčtovania a rozdelenie percent obratu (prirážka za obsluhu). Percentá z obratu tvoria príjem prevádzky a ich odvádzanie je potrebné vnútro podnikovo regulovať.
- d. Výška percentuálneho podielu sa stanoví podľa typu prevádzky, ktorý je popísaný v oprávnení na prevádzku podniku takto:
1. Pre typ prevádzky kaviareň 15 percent.
 2. Pre typy prevádzok, ktoré poskytujú ubytovanie 10,5 až 15 percent. Odporúča sa uplatniť 15 percent.
 3. Pre všetky ostatné typy prevádzok s pohostinskými alebo výčapnými službami minimálne 10,5 percent.

- e. Pre jednotlivé spolkové krajiny je v možné kolektívnej zmluve spolkovej krajiny dohodnúť systém odmien, ktorý sa odlišuje od systému garantovanej mzdy.
- f. Študentky a študenti každej strednej alebo vysokej školy, ktorí musia na základe školských predpisov absolvovať prax v prevádzke, sa považujú za prázdninových praktikantov. Tí majú nárok na odmenu vo výške konkrétne platnej finančnej náhrady pre učňov za učňovský rok, ktorý zodpovedá školskému roku. Prax, ktorá sa uskutoční medzi dvomi školskými rokmi sa vždy priradí k predchádzajúcemu školskému roku.
- g. Minimálna mzda pre prípadných zamestnancov v zmysle § 471b všeobecného zákona o poistení zamestnancov dosahuje výšku 120 percent minimálnej mzdy dohodnutej v kolektívnej zmluve pre skupiny zamestnancov, ktoré zodpovedajú výkonu konkrétnej činnosti.
- h. Za nadčasové hodiny spolu s bežným pracovným časom a príplatkom za nadčasy patrí zamestnancovi odmena. Mzda za bežný pracovný čas je 1/173 hrubej mzdy za bežný pracovný čas. Príplatok za nadčasy činí 50 percent mzdy za bežný pracovný čas. Pri nadčasovej práci zamestnancov s garantovanou mzdou sa uplatňuje zvýšenie garantovanej mzdy o mzdu za nadčasy, pričom toto zvýšenie závisí od percentuálnej výšky obratu.
- i. Zamestnanci s garantovanou mzdou, ktorí do istej miery ovládajú jeden alebo viac cudzích jazykov, ktoré zodpovedajú prevádzkovým potrebám, dostanú za každý požadovaný jazyk príplatok, pod podmienkou, že zamestnávateľ jasne vyžaduje od

zamestnanca používanie tohto cudzieho jazyka/jazykov v prevádzke. Výška tohto príplatku sa stanoví dohode o mzde. Tento výkonnostný príplatok nie je možné vybrať z pokladnice na percentá (pokladnička).

- j. Paušál za uniformu pre učňov sa stanoví na základe mzdových tabuliek spolkovej krajiny a pri absolvovaní duálneho vzdelávania v odbore kuchár/časník/časníčka alebo 4-ročného odboru odborník/odborníčka na gastronómiu počas celého trvania učňovského pomeru ako 150 percent stanoveného príspevku.
- k. Pre remeselníkov a overených kuričov, ktorí sú zamestnaní ako takí, platia rovnako ak pre šoférov mzdové sadzby kolektívnej zmluvy v ich odbore, inak sú smerodajné všeobecné pracovnoprávne ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy.
- l. Pre celú prevádzku alebo pre časti tejto prevádzky je možné zabezpečiť príplatky v zmysle § 68 zákona o dani z príjmov z roku 1988 (Zákon o dani z príjmov 1988), Spolkového vestníka č. 400/1988 v znení Spolkového vestníka I č. 22/2012 vo forme prevádzkových dohôd alebo samostatných zmlúv so všetkými alebo s určitými skupinami zamestnancov.

9. PRÍPLATKY ZA PRÁCU V NOCI

Nárok na príplatok za prácu v noci vzniká:

- a. V prevádzkach poskytujúcich ubytovanie: zamestnanci, ktorí podľa pracovného zaradenia pracujú v noci.

b. V prevádzkach poskytujúcich gastronomické služby: zamestnanci v nočných prevádzkach.

Príplatok za prácu v noci platí v oboch kategóriách pre zamestnancov, ktorí v prevažnej miere pracujú v čase medzi 22 hodinou a 6 hodinou. Výška tohto príplatku sa stanoví dohode o mzde. Príplatok za prácu v noci nesmie pochádzať z percent z obratu.

10. ZVÝŠENIE MZDY ZA VERNOSŤ PODNIKU

a. Ako uznanie za dlhoročnú službu v tej iste prevádzke sa zvyšuje minimálna mzda dohodnutá v kolektívnej zmluve

- v spolkových krajinách Dolné Rakúsko, Štajersko, Korutánsko a Salzburgsko po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 3 rokov na **101,50%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 6 rokov na **103,00%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 9 rokov na **104,50%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 12 rokov na **106,00%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 15 rokov na **107,50%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 18 rokov na **109,00%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 21 rokov na **110,50%**
po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 24 rokov na **112,00%**
- v spolkových krajinách Tirolsko, Horné Rakúsko a Vorarlbersko

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 3 rokov na **101,50%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 6 rokov na **103,00%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 9 rokov na **104,50%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 12 rokov na **106,00%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 15 rokov na **107,50%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 18 rokov na **109,00%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 21 rokov na **110,50%**

- v spolkových krajinách Viedeň a Burgenland

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 5 rokov na **102,50%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 10 rokov na **105,00%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 15 rokov na **107,50%**

po neprerušenej službe (vrátane výučného obdobia) 20 rokov na **110,00%**

Pre Dolné Rakúsko platí:

Samotné obdobia učňovského pomeru vrátane času udržania si zamestnanca podľa 18 ods. 1 zákona o profesijnej príprave nie sú základom pre nárok na zvýšenie mzdy za dlhšie časové obdobie vernosti podniku. Minimálna mzda zvýšená podľa tohto bodu sa vždy zaokrúhľuje nahor alebo nadol na 10 centov.

Pre Tirolsko platí:

Samotné obdobia učňovského pomeru vrátane času udržania si zamestnanca podľa 18 ods. 1 zákona o profesijnej príprave nie sú základom pre nárok na zvýšenie mzdy za dlhšie časové obdobie vernosti podniku. Minimálna mzda zvýšená podľa tohto bodu sa vždy zaokrúhľuje nahor alebo nadol presne na cent (do 4 zaokrúhľovanie nadol, od 5 zaokrúhľovanie nahor).

- b. Pri zamestnancoch s garantovanou mzdou je potrebné zohľadniť minimálnu mzdu aj pri rozdelení percent z obratu.
- c. Ako termín na začiatok výpočtu podmienenej doby zamestnania počas určitého počtu mesiacov je stanovený 1. január 1970. Všetky služobné roky do tohto termínu sa nezohľadňujú.
- d. Podmienená doba platí ako neprerušená vtedy, ak bol služobný vzťah prerušený napr. v dôsledku dočasného uzavretia prevádzky alebo obmedzenia prevádzky. Ako prerušenie sa takisto nepočítajú maximálne štyri prerušenia zamestnania v prevádzke v najvyššej možnej dĺžke spolu 365 dní (kalendárnych dní) počas celej podmienenej doby. Podmienená doba sa v týchto prípadoch predlžuje o dĺžku trvania prerušenia zamestnania v prevádzke. Pre sezónne prevádzky platí vyššie spomenuté ustanovenie za predpokladu, že zamestnanec bol počas roka zamestnaný minimálne 13 týždňov neprerušovaného času. Sezóna trvajúca minimálne 13 neprerušených týždňov sa počíta ako polrok.

Podmienená doba zamestnania počas určitého počtu mesiacov nie je prerušená ak zamestnanec maximálne

2. počas jednej sezóny v jednosezónnej prevádzke počas dvoch sezón v dvojsezónnej prevádzke nie je v prevádzky prítomný. Podmienená doba sa v týchto prípadoch predlžuje o dĺžku trvania prerušenia zamestnania v prevádzke. Služobné roky, ktoré pripadnú na zamestnanie v iných domácich prevádzkach tej istej spoločnosti, ktoré spadajú do tejto kolektívnej zmluvy, sa posúdia rovnako.
- e. Ak zamestnanec nastúpil do zamestnania po prvom dni v mesiaci, pripadá zvýšenie mzdy z dôvodu dlhšieho zamestnania v prevádzke prvýkrát na ten mesiac, ktorý nasleduje po podmienenej dobe.

11. STRAVOVANIE A MOŽNOSTI UBYTOVANIA

Využitie stravovania a možnosti ubytovania v prevádzke je na dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ak k takejto dobrovoľnej dohode týkajúcej sa stravovania dôjde, je možné v tej istej dohode prijať aj rozsah dobrovoľných príspevkov zamestnávateľa na stravovanie svojich zamestnancov v zmysle § 3 ods. 1 riadok 17 zákona o dani z príjmov z roku 1988. Náklady, ktoré prichádzajú do úvahy v súvislosti s využitím možnosti ubytovania, je potrebné dohodnúť pri vynechaní ziskovej marže pre zamestnávateľa medzi zmluvnými stranami a stanoviť ich v platnej dohode o mzde. Stanovené príspevky sa odčítajú od mzdy.

12. RUČNÉ NÁSTROJE, UNIFORMY

- a. Kuchárskym učňom je potrebné pre výkon ich povolania poskytnúť nevyhnutné ručné nástroje (nôž, paleta, stieradlo, vidlička na mäso) bezodplatne.
- b. Ak sa v prevádzke vyžaduje používanie pracovného oblečenia, ktoré je mimo rámca bežného pracovného oblečenia v prevádzke, a ktoré sa bežne v iných prevádzkach nepoužíva, musí zamestnávateľ niesť náklady za jeho zakúpenie.

13. DOVOLENKA A OČR (OŠETROVANIE ČLENA RODINY)

- a. Všetci zamestnanci (pracovníci a učni) majú podľa spolkového zákona zo dňa 7. júla 1967, ktorý sa týka zjednotenia práv na dovolenku a zavedenia možnosti voľna na ošetrovanie člena rodiny Spolkového vestníka č. 390/1976 v znení Spolkového vestníka I 19/2012 nárok na platenú dovolenku. Keďže v pohostinských službách sa aj nedele počítajú ako pracovné dni, namiesto nedele sa uplatňuje každotýždenný deň oddychu. Právne uznané sviatky sa počas dovolenky, prípadne počas OČR nepočítajú za dni dovolenky.

- b. Na čase dovolenky sa zamestnávateľ alebo jeho poverený zástupca dohodne so zamestnancami prípadne s odborovou radou, pričom by sa mal brať ohľad na potreby prevádzky a na sociálne potreby zamestnancov v prevádzke.
- c. V prípadoch, v ktorých sa majiteľ prevádzky bez ohľadu na dôvody zmení, prislúcha zamestnancom, ktorí v prevádzke zostávajú bez prerušenia zamestnania, ten istý nárok na dovolenku.
- d. Mzdu za preplatenú dovolenku je potrebné vyplatiť pri nástupe na túto dovolenku. Ako základ pre výpočet sa pri zamestnancoch s fixnou mzdou použije dohodnutá mzda za bežný pracovný čas, pri zamestnancoch s garantovanou mzdou sa použije priemer výšky odmeny vyplatenej zamestnávateľom za bežný pracovný čas podľa bodu 8 písm. b. Mimoriadne platby sa do tohto základu pre výpočet nezarátavajú. Rozhodujúci časový interval pre výpočet tohto priemeru je posledných dvanásť kalendárnych mesiacov pred nástupom na dovolenku (prípadne pred vyplatením vyrovnania za dovolenku), pri kratšom zamestnaní platí celá dĺžka služobného pomeru. Keď v jednom mzdovom období nastane úplný výpadok mzdy v trvaní dlhšom ako jeden pracovný týždeň, neberie sa dotknutý mesiac do úvahy pri výpočte priemeru bez toho, aby nasledovalo predĺženie časového obdobia pre výpočet. Mzda vyplatená za dovolenku nesmie pochádzať z percent z obratu.

14. ROČNÉ ODMENY

- a. Všetci zamestnanci (pracovníci a učni), ktorí sú v jednej prevádzke zamestnaní po dobu minimálne dvoch mesiacov, majú nárok na ročné odmeny vo výške 230 percent minimálnej mesačnej mzdy stanovenej v konkrétnej dohode o mzde, avšak maximálne do výšky skutočne zarobenej mzdy za bežný pracovný čas. Základ pre výpočet ročných odmien zamestnancov, ktorých zárobok presahuje minimálnu mzdu stanovenú v kolektívnej zmluve o menej ako 15 percent, tvorí priemer za posledných 12 plných kalendárnych mesiacov pred vyplatením tejto ročnej odmeny, pri kratšom čase zamestnania je to celé trvanie služobného pomeru. Keď v jednom mzdovom období nastane úplný výpadok mzdy v trvaní dlhšom ako jeden týždeň, neberie sa dotknutý mesiac do úvahy pri výpočte priemeru bez toho, aby nasledovalo predĺženie časového obdobia pre výpočet.
- b. V sezónnych prevádzkach sa v rámci vzniku nároku spočítajú všetky odpracované hodiny v tej istej prevádzke.
- c. Vyplatenie sa uskutoční po dosiahnutí podmienenej doby vždy v polovici nástupu na dovolenku a spolu s novembrovým vyplatením, najneskôr ale k 15. decembru prebiehajúceho roka.
- d. Zamestnanci, ktorí nie sú celý rok zamestnaní v jednej prevádzke bez prerušenia zamestnania, dostanú časť ročnej odmeny zodpovedajúcej dĺžke ich pracovného pomeru (1/52 za týždeň).

- e. Pri ukončení služobného pomeru v priebehu kalendárneho roka bude ročná odmena vyplatená po zohľadnení prípadnej vyplatenej časti súčasne s poslednou vyplatenou mzdou.
- f. Ak sa počas prvého roka zamestnania nedosiahne čakacia lehota v rámci kalendárneho roka, vyplatí sa alikvótna čiastka ročnej odmeny za predchádzajúci kalendárny rok pri ukončení čakacej lehoty nasledujúcej vyplatenej mzdy.
- g. Nárok na ročnú odmenu sa ruší, ak je zamestnanec podľa § 82 živnostenského zákona z roku 1859 prepustený alebo bez závažného dôvodu predčasne zo zamestnania odíde, alebo ak nedodrží stanovenú výpovednú lehotu. Ročná odmena nesmie pochádzať z percent z obratu. Doteraz vyplatené vyššie ročné odmeny zostávajú v platnosti.

15. PRÁCA VO SVIATOK

- a. Ak sa práca vykonáva v zákonom uznaný sviatok a aj v prípade, že tento sviatok prípadne na nedeľu, patrí zamestnancom, ktorí v tento deň prácu vykonávajú odmena za prácu vo sviatok podľa § 9 ods. 5 zákona o dobe odpočinku. Odmena za prácu vo sviatok je v prípade zamestnancov s fixnou mzdou, ktorí sú zamestnaní na plný úväzok, za každú hodinu $1/173$ dohodnutej mesačnej mzdy za bežný pracovný čas, pri zamestnancoch s fixnou mzdou, ktorí sú zamestnaní na čiastočný úväzok, je odmena vo výške zodpovedajúcej alikvótnej čiastky. (Výpočet: dohodnutá mesačná mzda/dohodnutý mesačný pracovný čas = hodinová mzda).

V prípade zamestnancov s garantovanou mzdou sa použije priemerná mzda za jeden pracovný deň bežného pracovného času mesiaca, do ktorého zákonný sviatok pripadne. Do základu pre výpočet sa nezarátavajú osobitné platby. Pravidelná odmena podľa § 9 ods. 1 zákona o dobe odpočinku sa nesmie použiť z percent z obratu. Namiesto vyplatenia odmeny za prácu vo sviatok je možné dohodnúť sa na náhradnom voľne v zodpovedajúcom rozsahu.

- b. Ak zamestnanec pracuje vo sviatok a z dôvodu využívania bežných dopravných prostriedkov verejnej dopravy mu vzniknú dodatočné náklady, má nárok na náhradu výdavkov do výšky konkrétnej sumy dvoch cestovných lístkov vo verejnej doprave. Táto náhrada výdavkov sa nemôže vyplatiť z percenta zo zisku.

16. VYPLÁCANIE ODMENY ZA PRÁCU PRI PREKÁŽKE V PRÁCI

- a. Podľa zákona o vyplácaní odmeny za prácu:

Pri nárokoch zamestnanca v prípade prekážky v práci z dôvodu choroby (úraz), pracovného úrazu alebo choroby z povolania platia ustanovenia zákona o vyplácaní odmeny za prácu (EFZG), Spolkový vestník č. 399/1974 v znení Spolkového vestníka I 100/2010. V prípade zamestnancov s garantovanou mzdou sa vyplácaná odmena vypočíta po zohľadnení § 2 všeobecnej kolektívnej zmluvy predstavy o odmene podľa § 3 zákona o vyplácaní odmeny za prácu z odmeny za posledné tri mesiace. Na stanovenie priemerného zárobku sa použijú len pracovné dni alebo iné dni, pre ktoré platí plný nárok na odmenu. V prípade, že zamestnanecký pomer trvá kratšie ako tri

kalendárne mesiace, je potrebné uskutočniť podobný výpočet za dva kalendárne mesiace prípadne za jeden kalendárny mesiac alebo za dva týždne.

b. Z rôznych dôvodov:

Zamestnanci, ktorí sú zamestnanci v jednej prevádzke dva mesiace bez prerušenia, majú v prípade vzniku prekážky v práci nárok na plnú výšku mzdy podľa nižšie uvedených ustanovení. Tento nárok vzniká počas jedného roka zamestnania len raz.

V prípade smrti rodičov, manžela alebo manželky (životného partnera) ako aj detí, pokiaľ so zamestnancom žili v jednej domácnosti **na dva dni**

Pri uzavretí manželstva takisto **na dva dni**

Pri účasti na pohrebe rodičov alebo detí, pokiaľ so zamestnancom nežili v jednej domácnosti, ďalej pri pohrebe súrodenca a svokrovcov **na dva dni**

Pri pôrode manželky (životnej partnerky) **na dva dni**

Taktiež prislúcha pred nástupom na prezenčnú vojenskú službu **jeden deň**

Pri zmene bydliska s vlastným bytovým zariadením, pri návšteve lekára, ak to nie je možné mimo pracovného času, pri predvolaní úradmi, inštitúciami a súdmi **max. deň**

Nárok nie je možné uplatniť pri úradnom odškodnení ušlého zárobku.

Čas potrebný na návštevu diagnostických vyšetrení a prehliadok v súvislosti s pasívnym fajčením na pracovisku; aktivity osožné pre zdravie (ako napr. konzultácie, semináre, kurzy) sa stanovujú po súhlase so zamestnávateľom.

Zamestnanec sa musí v prípade pracovného voľna včas obrátiť na zamestnávateľa alebo jeho povereného zástupcu. Pod výrazom „plná mzda“ v zmysle ustanovení tohto písmena b sa v prípade zamestnancov s fixnou mzdou rozumie dohodnutá mesačná mzda za bežný pracovný čas, pri zamestnancoch s garantovanou mzdou odmena vyplatená zamestnávateľom za bežný pracovný čas za mesiac pred vznikom prekážky v práci. Do základu pre výpočet sa nezarátavajú osobitné platby.

17. UZNANIE ZA DLHOROČNÚ SLUŽBU

- a. Ako uznanie za dlhoročnú službu v tej iste prevádzke má zamestnanec podľa týchto ustanovení nárok na odmenu k výročiu:

Táto odmena je po 10 rokoch nepretrzeného pracovného pomeru vrátane výučného obdobia

1 mesačná mzda

po 15 opracovaných rokoch nepretrzeného pracovného pomeru vrátane výučného obdobia

1½ mesačnej mzdy

po 25 opracovaných rokoch nepretrzeného pracovného pomeru vrátane výučného obdobia

2 mesačné mzdy

po 35 opracovaných rokoch nepretrzeného pracovného pomeru vrátane výučného obdobia

2½ mesačnej mzdy

po 40 opracovaných rokoch nepretrzeného pracovného pomeru vrátane výučného obdobia

3 mesačné mzdy

po 45 opracovaných rokoch neprerušeného pracovného pomeru vrátane výučného obdobia

4 mesačné mzdy

2. Ako základ pre výpočet odmeny k výročiu sa použije minimálna mzda stanovená v deň vzniku nároku, ktorá je definovaná v dohode o mzde. Vyplatenie sa musí uskutočniť najneskôr s vyplatením nasledujúcej mzdy. Odmena k výročiu nesmie pochádzať z percent z obratu.
3. Odmena k výročiu, ktorá je vyplatená dobrovoľne alebo na základe dohody v prevádzke, môže byť zahrnutá do ustanovenia kolektívnej zmluvy. Doteraz dohodnuté a vyplatené vyššie odmeny k výročiu zostávajú v platnosti.
4. Podmienená doba platí ako neprerušená vtedy, ak bola napr. prevádzka dočasne uzavretá alebo ak bola jej činnosť obmedzená. Okrem toho platí podmienená doba ako neprerušená vtedy, ak prerušenie z iných dôvodov netrvalo viac ako 120 dní.
 - b. Pre sezónne prevádzky platia vyššie spomenuté ustanovenia za predpokladu, že zamestnanec za bol v jednej a tej istej prevádzke neprerušene počas roka zamestnaný minimálne po dobu 13 týždňov. Sezóna trvajúca minimálne 13 neprerušených týždňov sa počíta ako pol roka. Nárok na odmenu k výročiu vzniká po 10 rokoch, ktoré sa počítajú od prvého nástupu do zamestnania, v alikvótnej výške podľa príslušného počtu sezón.

18. ROZBITIE RIADU A POHÁROV

Za rozbitie riadu a pohárov z nedbanlivosti zamestnanca môže zamestnávateľ stiahnuť zamestnancovi zo mzdy 50 z ceny. Cenu musí zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca preukázať.

19. PRIJÍMANIE A PREPÉŠŤANIE PRACOVNÍKOV

- a. Na prijímaní, výpovedi a prepustení pracovníkov sa musí podieľať odborová rada v zmysle zákona upravujúceho ústavné princípy týkajúce sa práce.
- b. Pri zamestnávaní pracovníkov by sa mali uprednostňovať odborní pracovníci a občania EÚ, prípadne občania štátov, ktoré sú zmluvnými partnermi dohody EHS.
- c. Zamestnávanie praktikantov, ktorí sú povinní absolvovať letnú prax na základe ich školského poriadku, sa musí obmedziť na školské prázdniny. Študenti z odborných škôl, odborných škôl so zameraním na domáce hospodárenie ako aj z vyšších učilíšť pre ekonomické povolania a stredných odborných škôl sa musia posudzovať ako praktikanti v oblasti pohostinských služieb.
- d. Zamestnávateľ musí podľa § 2 zákona o prispôsobovaní právnej úpravy v oblasti pracovných zmlúv (AVRAG), Spolkový vestník č. 459/1993 v znení Spolkového vestníka I č.152/2011 poskytnúť zamestnancovi okamžite po nastúpení do pracovného pomeru písomný zoznam jeho najdôležitejších práv a povinností, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy (pracovná karta). Pracovná karta, ktorá zodpovedá minimálnym požiadavkám podľa tohto zákonného ustanovenia, bude priložená ku kolektívnej zmluve.
- e. Zamestnávanie mladistvých

V prípade, že prevádzka disponuje priestormi, v ktorých platí zákaz fajčenia alebo majiteľ fajčenie nepovoľuje, je vzdelávanie alebo zamestnávanie mladistvých povolené len v tých priestoroch, v ktorých sa fajčiť nesmie.

20. ROZVIAZANIE PRACOVNÉHO POMERU

- a. Pracovný pomer na dobu neurčitú je možné rozviazať počas prvých 14 dní, ktoré sa považujú za skúšobnú dobu, bez predchádzajúcej výpovede. Po uplynutí tohto času je možné pracovný pomer na dobu neurčitú rozviazať len po predchádzajúcej 14-dennej výpovedi.
- b. Pracovný pomer na dobu určitú je taký, pri ktorom je podľa kalendára stanovený deň začiatku a konca pracovného pomeru. Označenie „ukončenie sezóny“ alebo „koniec sezóny“ nie je presne stanovený čas na základe kalendára. Takýto pracovný pomer je možné rozviazať po uplynutí tohto času pri pokračovaní pracovného pomeru na dobu neurčitú pri dodržaní 3-dennej výpovednej lehoty, ak netrvá ďalšie zamestnávanie dlhšie ako 28 dní.
- c. Počas výpovednej lehoty má zamestnanec, pokiaľ to bude potrebné, na požiadanie nárok na voľno počas týždňa v dĺžke dvoch polovičných dní bežného pracovného času na hľadanie nového zamestnania.
- d. Zamestnanec, ktorý nespadá pod zákona o podnikovom dôchodkovom zabezpečení pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb (BMSVG), Spolkový vestník I č. 100/2002 v znení Spolkového vestníka I č 35/2012, má nárok na odškodné v zákonom

stanovenom rozsahu, ak musí pracovný pomer rozviazať kvôli zaťaženiu, ktoré vyplýva z pôsobenia pasívneho fajčenia.

21. PREZLIEKÁRNE

Zamestnancom je potrebné v zmysle zákona o ochrane zamestnancov Spolkového vestníka 450/1994 v znení Spolkového vestníka. I 50/2012 poskytnúť zodpovedajúce priestory na prezlečenie.

22. ZÁLOHY

Odôvodnené poskytnutie zálohy je možné požadovať a poskytovať len v zmysle zákona o ochrane záloh (Spolkového vestníka č. 229/1937 v znení Spolkového vestníka I 98/2001).

23. OSOBITNÉ DOHODY

Osobitné dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom platia len vtedy, ak sú výhodnejšie pre zamestnanca a nie sú porušením kolektívnej zmluvy.

24. NÁJOMCA PREZLIEKÁRNÍ A TOALIET

Nájomcovia prezliekární a toaliet sú samostatnými podnikateľmi. Nemôžu tieto zariadenia alebo pomocné sily využívať mimo oblasti prenájmu v prevádzke.

25. RIEŠENIE NÁZOROVÁCH ROZDIELOV MEDZI ZMLUVNÝMI PARTNERMI

Na vyriešenie názorových rozdielov medzi zmluvnými partnermi, ktoré vyplývajú zo znenia tejto kolektívnej zmluvy, uznajú obidve strany rozsudok zmierovacieho súdu správneho úradu.

26. UROVNANIE SPOROV VYPLÝVAJÚCICH Z PRACOVNÝCH VZŤAHOV

Pri všetkých sporoch vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy by sa mali strany sporu pred ich vyriešením na pracovnom súde komisie ktorá sa skladá zo zástupcov odborných zväzok prípadne odborných skupín príslušnej odborovej organizácie v rovnakom pomere, pokúsiť o dohodu.

27. PLATNOSŤ/VYPOVEDANIE ZMLUVY

- a) Táto kolektívna zmluva vstupuje do platnosti 1. mája 2015. Je možné ju vypovedať s výpovednou lehotou v trvaní dvoch mesiacov.
- b) Rozhodujúce obdobie podľa bodu 2 písm. b tejto kolektívnej zmluvy je predbežne časovo ohraničené do 30. apríla 2018. Za predpokladu, že je dohodnutá minimálna mzda vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vo výške 1 500 € (brutto) platná od 1. mája 2018, platí táto dohoda aj naďalej bez časového obmedzenia.

28. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

S platnosťou tejto kolektívnej zmluvy prestávajú platiť všetky doterajšie kolektívne zmluvy na spolkovej a krajinskej úrovni.

Výnimkami sú:

Krajinská kolektívna zmluva o systéme odmeňovania, ktorý sa líši od garantovanej mzdy v

- * zmysle bodu 8 písm. e

- * Dohoda o mzde spolkovéj krajina o stanovení minimálnej mzdy a

odškodnení učňov

- * Kolektívne zmluvy prevádzky

- * Osobitné dohody k bodu 8 písm. b (alternatívny mzdový systém pre hotelierstvo na

- * spolkovéj úrovni) ako aj všetky osobitné dohody na krajinskej úrovni

doplnkovej kolektívnej zmluvy pre Viedeň, ktorá sa týka práce 24.12.

- * Kolektívna zmluva o osobitných pravidlách pre reštaurácie, ktoré zatvárajú po 24. hodine

- * Doplnková kolektívna zmluva o možnostiach zavedenia systému fixnej mzdy

Viedeň platná od 01.01.1996

Doplnková kolektívna zmluva o cestovných nákladoch pri práci v noci - Viedeň

Doplnková kolektívna zmluva prevádzky Mc Donald's Österreich

7 NÁVRHOVÁ ČASŤ

7.1 Možnosti rozšírenia oblastí uplatňovania kolektívnych zmlúv a posilnenie postavenia zamestnávateľských organizácií

7.1.1 Okruh rozšírenia oblastí kolektívneho vyjednávania

Za jednu z najväčších slabín súčasnej právnej úpravy kolektívneho vyjednávania vnímame jej pomerne obmedzené možnosti úpravy pracovnoprávnych podmienok. Ustanovenie § 4 ods. 2 ZoKV hovorí, že je neplatná tá časť kolektívnej zmluvy, ktorá je v rozpore s všeobecne záväznými právnymi predpismi.

To znamená, že nie je možné sa odkloniť od minimálnej úpravy viacerých inštitútov zákonníka práce. Máme tým namysli možnosť dojednať:

- a) kratšiu dĺžku výpovednej doby
- b) nižšiu výšku odstupného,
- c) predĺženie maximálnej doby, na ktorú je možné dojednať pracovný pomer na dobu určitú,
- d) nižšiu výšku minimálnej mzdy ako je určená všeobecne záväzným právnym predpisom,
- e) zjednodušenie možnosti skončiť pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa,
- f) zjednodušenie zavádzania konta pracovného času, rozsahu uplatňovania, maximálnej prípustnej výšky konta pracovného času.

Máme za to, že všetky vyššie uvedené návrhy by prispeli k rozvoju trhu práce na Slovensku a posilnili by postavenie inštitútu kolektívneho vyjednávania. Ako sme ukázali na príkladoch zo zahraničia, máme za to, že zamestnávateľia a odbory najlepšie poznajú situáciu v podnikoch (v prípade kolektívnych zmlúv) a prípadne aj v odvetviach (v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa). Súčasne si myslíme, že takéto riešenie by ochránilo trh práce aj pred prípadnými politickými vplyvmi. Nakoľko všetky doterajšie vlády (či už pravicové alebo ľavicové) mali potrebu upravovať zákonník práce podľa svojho ideologického presvedčenia. Tieto úpravy mohli byť v určitých prípadoch na prospech zamestnancov a v určitých prípadoch na prospech zamestnávateľov. Avšak sme toho názoru, že takéto zmeny neprospeli stabilite pracovného práva na Slovensku. V súčasnosti platný Zákonník práce bol od svojho prijatia v roku 2001 novelizovaný dovedna vyše 40krát. Takže o Zákonníku práce nie je v žiadnom prípade možné hovoriť ako o stabilnom právnom predpise. Takéto časté zmeny tiež neprispievajú k právnej istote ako zamestnancov, tak aj zamestnávateľov.

7.2 Zníženie ingerencie štátu a posilnenie postavenia zamestnávateľských zväzov

Možnosť úpravy vyššie uvedených inštitútov Zákonníka práce prostredníctvom kolektívnych zmlúv by, v konečnom dôsledku, viedla k stabilizácii pracovného práva a ak väčšej právnej istote a stabilite na trhu práce.

Predpokladáme, že tieto navrhované úpravy by viedli aj posilneniu bipartitného princípu v slovenskom pracovnom práve. Týmito opatreniami by sa posilnilo postavenie ako zamestnávateľských organizácií, tak aj odborov.

Postavenie štátu by sa zmenilo tým spôsobom, že štát by dohliadal na vývoj pracovného trhu a v prípade mimoriadne nepriaznivého vývoja by mal právo zasiahnuť obdobne ako napr. v Spolkovej republike Nemecko alebo vo Švajčiarsku.

7.3 Rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv

Ako sme uviedli v kapitole 4.3.1, tak pri príprave tejto analýzy je v legislatívnom konaní návrh novely ZoKV, ktorý má nanovo upraviť rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Autori zastávajú názor, že ak by bolo nevyhnuté prikročiť takému kroku, ako je rozšírenie záväznosti KZVS, tak tento návrh by mal smerovať najmä voči zamestnávateľom, pre ktorých nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, prípadne, nemajú uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu.

Máme za to, že zmluvné strany kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni najlepšie vedia, aká je situácia v ich podnikoch a štát by do tejto sféry mal zasahovať úplne výnimočne a len pokiaľ nie je možné nájsť iné vhodné riešenie.

Právny charakter kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa výstižne definoval aj NSSR vo svojich rozhodnutiach 3 MCdo/11/2007 a 5 MCdo/11/2007 kolektívnu zmluvu treba považovať za **dvojstranný právny úkon, obsah ktorého vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti, a že predmetom jej úpravy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom** (ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť).

Súčasne sme na príkladoch so zahraničia ukázali, že k rozšíreniu platnosti kolektívnych zmlúv prichádza len vo výnimočných prípadoch (Švajčiarsko a Spolková republika Nemecko) a len

súhlasom oboch strán kolektívnych zmlúv (Česká republika, Švajčiarsko a Spolková republika Nemecko). Sme toho názoru, že dojednanie kolektívnych zmlúv by malo byť v prvom rade záležitosťou odborov a zamestnávateľov a tak isto aj prípadné rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv.

V tomto prípade vytvorenie inštitútu reprezentatívnej kolektívnej zmluvy nepovažujeme za štandardné riešenie, ktoré by sa používalo v okolitých krajinách. Sme toho názoru, že rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv by malo byť možné len po súhlase oboch zmluvných strán kolektívnej zmluvy.

8 ZÁVER

Autorský kolektív sa snažil vytvoriť základný prehľad o úprave kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike a ako aj v okolitých krajinách t.j. v Českej republike, Spolkovej republike Nemecko a vo Švajčiarsku a tým aj poskytnúť podklad pre zefektívnenie procesu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike.

Autori tiež chceli preskúmať možnosti rozšírenia okruhu ustanovení pracovnoprávných predpisov, ktoré by si sociálni partneri mohli upraviť v rámci kolektívneho vyjednávania, ako aj preskúmať väčšie zohľadnenie jednotlivých sektorových špecifik v rámci procesu kolektívneho vyjednávania.

Kolektívne vyjednanie je dôležitou súčasťou sociálneho dialógu a interakcie sociálnych partnerov. Kolektívne vyjednanie bude mať stále väčší dopad na vývoj slovenskej ekonomiky a bude dôležitým faktorom pri zachovávaní pracovných miest a tvorbe nových pracovných príležitostí.

Autorský kolektív sa snažil analyzovať možnosti na vylepšenie procesu kolektívneho vyjednávania a preskúmať možnosti rozšírenia okruhov pracovnoprávných vzťahov, ktoré je možné upraviť v rámci kolektívneho vyjednávania.

Pre zástupcov zamestnávateľom sme sa autori snažili vytvoriť podklad pre rozšírenie a skvalitnenie argumentov zástupcov zamestnávateľov v rokovaní so sociálnymi partnermi na národnej aj medzinárodnej úrovni.

V súlade s vyššie uvedenými čiastkovými cieľmi autori v analýze podrobne analyzovali súčasnú právnu úpravu kolektívneho vyjednávania a porovnali ju úpravami kolektívneho vyjednávania v iných členských štátoch Európskej únie. Pre potreby našej analýzy sme si zvolili Česko, Rakúsko, Spolkovú republiku Nemecko a Švajčiarsko.

Autori sa tiež venovali analýze väzieb ZoKV na iné právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy najmä Zákon o službách zamestnanosti. Poslednej kapitole autori poskytli aj rámcové námety pre úpravu zákona o kolektívnom vyjednávaní a to najmä s tým, že by sa mal výrazne posilniť jeho bipartitný princíp.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. Barancová, H. – Schronk, R. 2016. Pracovné právo. Bratislava. Sprint 2, 2016. 530 s., ISBN: 978-80-89710-26-3.
2. Drgonec, J. 2012. Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 3. vydanie. Šamorín: Heuréka. 2012. 1620 s. ISBN: 80-89122-73-8.
3. Lysina, P. – Ďuriš, M. a kol. 2016. Medzinárodné právo súkromné. Bratislava. C.H.Beck. 2016. 544 s. ISBN: 978-8089-603-43-5.
4. Matejka, O. – Friedmannová, D. 2015. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Bratislava. Wolters Kluwer, 2015. 210 s. ISBN 978-80-8168-300-8.
5. Mičudová, T. 2017. Zákon o výkone prác vo verejnom záujme. Komentár. Bratislava. Wolters Kluwer, 2017. 144 s. ISBN: 978-8081- 686-24-5.
6. Olšovská, A. – Toman, J. – Švec, M. – Schuszteková, S. – Bulla, M. 2015. Agentúrne zamestnávanie. Bratislava. Wolters Kluwer. 2015. 384 s. ISBN: 978- 8081- 68 – 288-9
7. Pichrt, J. 2013. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha. C.H.Beck. 2013. 400 s. ISBN: 978-8074-004-81-0.
8. Rybárová, M. – Vojnárová, A. – Mačuha, M. 2017. Komentovaný Zákonník práce s príkladmi. Bratislava. Epos, 2017. 592 s. ISBN: 978-8056-201-83-1.
9. Thomas, R. – Reiner, M., 2011, Arbeitsrecht Österreich, 2011, Berlin, Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.), 2011. 192 s.

10. Toman, J. – Švec, M. – Schuszteková, S. 2016. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Bratislava. Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.
11. Troster, P. – Knebl, P. 2015. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Praha. Wolters Kluwer, 2015. 146 s. ISBN: 978-8074-786-44-0.