

Procesný vývoj extenzií
kolektívnych zmlúv
vyššieho stupňa
a ich reprezentatívnosť

JUDr. **Marek Jurašík**, LL.M.



Autor

JUDr. Marek Jurašík, LL.M.

Recenzenti

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

Právnická fakulta Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

doc. JUDr. Jana Žuřlová, PhD.

Právnická fakulta Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

JUDr. Jan Horecký, PhD.

AMBIS, vysoká škola, a. s., Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

Vedecká monografia vznikla ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, pod názvom Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt.

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' alebo použiť bez súhlasu majiteľov práv, teda autora a Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora. Nemožno ich stotožňovať s názormi ostatných členov Labour Law Association/Asociácia pracovného práva, samotnej Labour Law Association/Asociácia pracovného práva, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR alebo recenzentov.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2024

Návrh obálky: designelement, s.r.o.

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2024

Rozsah publikácie: 8 AH

Náklad: 100 ks




ISBN 978-80-8264-014-7 (brožovaná)


ISBN 978-80-8264-015-4 (online)

Procesný vývoj extenzií
kolektívnych zmlúv
vyššieho stupňa
a ich reprezentatívnosť

JUDr. **Marek Jurašík**, LL.M.

OBSAH

	ÚVOD	8
	Manažérsky sumár	10
	HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY VYŠŠIEHO STUPŇA NA ÚZEMÍ SLOVENSKA	11
	1.1 História kolektívneho vyjednávania	11
	1.2 Politicko-historický vývoj sociálneho dialógu	17
	1.2.1 19. storočie – rok 1945	18
	1.2.2 Obdobie rokov 1948 – 1989	20
	1.2.3 Obdobie rokov 1990 – 1998	20
	1.2.4 Obdobie rokov 1998 – 2002, tzv. prvá vláda premiéra Mikuláša Dzurindu	22
	1.2.5 Obdobie rokov 2002 – 2006, tzv. druhá vláda premiéra Mikuláša Dzurindu	22
	1.2.6 Obdobie rokov 2006 – 2010, nástup vlády Róberta Fica	23
	1.2.7 Obdobie rokov 2010 – 2024, obdobie ôsmych vlád	24
	1.3 Slovenský sociálny dialóg na regionálnej úrovni	25
	HIERARCHIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV NA ÚZEMÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY	28
	2.1 Podniková kolektívna zmluva	30
	2.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa	33
	2.2.1 Podmienky platnosti	33
	2.2.2 Štruktúra a obsah	35
	2.2.3 Ukladanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov SR	35
	2.2.4 Procesná stránka kolektívneho vyjednávania pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa	36
	2.2.5 Hospodárske odvetvie vo vzťahu ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa	38
	2.2.6 Kreovanie zoznamu zamestnávateľov a určenia SK NACE kódu pre kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa	39
	2.2.7 Vzťah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy	41
	2.2.8 Odstúpenie od kolektívnej zmluvy a otázka jej vypovedateľnosti	42

3	REPREZENTATÍVNOSŤ A EXTENZIA (ROZŠIROVANIE)	46
	3.1 Reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa	47
	3.2 Extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa	50
	3.2.1 Význam kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej účel	53
	3.3 Vývoj právnych úprav extenzií na území Slovenskej republiky	56
	3.3.1 Extenzia účinná v období do 1. januára 2014	56
	3.3.2 Extenzia účinná v období od 1. januára 2014 do 1. septembra 2017	57
	3.3.3 Extenzia účinná v období po 1. septembri 2017	60
	3.4 Novela zákona o kolektívnom vyjednávaní účinná od 1. 1. 2025	61
	3.5 Prax rozširovania záväznosti KZVS v členských štátoch EÚ	67
	3.6 Analýza dôvodov nízkej odvetvovej úrovne kolektívneho vyjednávania	72
	3.6.1 Legislatívne dôvody	72
	3.6.2 Nelegislatívne dôvody	73
	3.6.3 Smernica Európskeho parlamentu a rady EÚ 2022/2041	75
4	VÝCHODISKOVÉ ODPORÚČANIE PRE PRAX	78
	4.1 Návrh § 7 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní	78
	4.1.1 Odôvodnenie	79
	ZÁVER	83
	O AUTOROVI	85
	ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	86
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.	88



ÚVOD

Autor nazval svoju publikáciu *Procesný vývoj extenzií kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a ich reprezentatívnosť* najmä preto, lebo táto problematika bola, je a aj bude horúcou témou v nasledujúcich rokoch v oblasti pracovných vzťahov na Slovensku, a to z dôvodu opätovného zavedenia inštitútu extenzií kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa do zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zároveň daná problematika rozširovania kolektívnych zmlúv bola za obdobie posledných 30 rokov viackrát zmenená a práve na tieto zmeny sa autor prioritne zamerá.

Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie predstavujú tradičný inštitút kolektívneho pracovného práva. Z historického hľadiska tento inštitút nie je až taký mladý, keďže prvé známky kolektívneho vyjednávania sa začali objavovať už v 19. storočí. Samotné kolektívne vyjednávanie, ako ho v súčasnej podobe poznáme, prešlo rôznymi zmenami, pričom tieto zmeny predstavovali najmä politické rozhodnutia, keď sa sociálne orientovaní demokratickí predstavitelia snažili a aj sa snažia zameriavať najmä na základné ľudské práva obsiahnuté v oblasti kolektívneho pracovného práva, ktoré by zaručovali spravodlivé a zároveň aj uspokojivé pracovné podmienky pre zamestnancov. Na druhej strane predstavitelia politických strán, ktorí sú liberálne orientovaní, by najradšej presadzovali voľnú ruku trhu práce spojenú s voľnosťou zamestnávateľov pri rozhodovaní o tom, kde a ako naložia s ich vlastným kapitálom.

Prvá oblasť, ktorej sa publikácia venuje, je zameraná predovšetkým na historický kontext kolektívneho vyjednávania v čase a zároveň sa snaží poskytnúť aj ucelený pohľad na chronologicky zoradený politicko-historický pohľad vývoja sociálneho dialógu na našom území. V tejto fáze autor primárne aplikoval vyhľadávacie metódy najmä pre lepšie a kvalitnejšie priblíženie historických súvislostí na problematiku obsiahnutú v publikácii a zároveň, aby si v primárnej fáze čitateľ osvojil určité základné pracovnoprávne pojmy, ktoré sú pre celkové chápanie obsahu publikácie nevyhnutné.

Z pohľadu autora predstavuje alfu a omegu tejto práce posledná kapitola, kde je prezentovaný jeho subjektívny názor, ako by malo vyzeráť ustanovenie §7 ZoKV, ktoré sa v minulosti zaoberalo rozširovaním záväznosti KZVS a ktoré bolo parlamentom v roku 2021 zrušené, pričom sa dá očakávať jeho opätovné znovuprijatie. Pre ďalšiu oblasť, ktorú reprezentuje druhá a tretia kapitola, je charakteristické, že v nich autor kladie veľký dôraz na problematiku KZVS, kde patrične analyzuje procesnú a formálnu stránku uzatváraných zmlúv. Zároveň v tejto časti je podrobne rozobraný vzťah medzi podnikovou kolektívnou zmluvou a KZVS, pričom určitou zaujímavosťou v oboch prípadoch predstavuje analýza možnosti odstúpenia od týchto zmlúv a ich vypovedateľnosti, pričom táto možnosť v mnohých prípadoch predstavuje spornú oblasť celého kolektívne-

ho vyjednávania a kolektívnych zmlúv. Paralelne autor v uvedených častiach využil analytickú a komparatívnu metódu, ktorú uplatnil v spojitosti s priblížením pohľadu na vývoj extenzií na našom území a následným porovnaním našej právnej úpravy s inými okolitými právnymi úpravami extenzií záväznosti KZVS v rámci krajín EÚ, alebo kde, práve naopak, sa neuplatňujú žiadne zákonné podmienky v dôsledku neexistencie takejto právnej úpravy.

V poslednej časti publikácie autor využil aplikačno-teoretickú metódu, ktorá slúžila v prvom rade na priblíženie subjektívneho názoru autora na danú komplexnú problematiku kolektívneho vyjednávania, kolektívnych zmlúv ako takých a zahŕňa aj názor na novelizačné návrhy, ktoré sa zavádzajú do právneho poriadku s účinnosťou od **1. januára 2025**. Zároveň v tejto časti autor definuje a približuje subjektívne právne úpravy zákona o kolektívnom vyjednaní, ktoré by mohli byť v budúcnosti použité zo strany zákonodarcov pri budúcich novelizáciách predmetného zákona. V neposlednom rade sa čitateľom poskytuje určitý pohľad na problematiku ako celok, vďaka čomu si môžu reálne predstaviť autorom navrhnuté zmeny, ktoré sú náležitým subjektívnym spôsobom odôvodnené.

Predkladaná publikácia má predstavovať ucelené dielo pre oblasť kolektívnych vzťahov a kolektívneho vyjednávania s historicko-sociálnym kontextom. Zároveň pridanú hodnotu diela sa snažil autor zabezpečiť aj medzinárodnou komparáciou extenzií, ktorá je pre rovnaké pracovné oblasti diametrálne odlišná, a niektoré princípy platné v iných krajinách EÚ by pri pokuse o zavedenie do nášho právneho poriadku stroskotali v dôsledku ich protiústavnosti. Je možné konštatovať, že daná publikácia je určená predstaviteľom odborových organizácií a odborových zväzov u zamestnávateľov ako zástupcov zamestnancov, v širšom rozmere osobám s právnym vzdelaním, ktorí sa zaoberajú problematikou individuálnych, ale predovšetkým kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Zároveň rozšírenie vedomostí je však možné aj u študentov právnických fakúlt v odbore právo alebo personálny manažment, ktorí sa s problematikou pracovnoprávných vzťahov stretnú pri absolvovaní svojho vysokoškolského štúdia.

Manažérsky sumár

Publikácia zachytáva a približuje nielen historický exkurz do politicko-historického vývoja sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, ale zároveň ponúka aj ojedinelý pohľad na samotné kreovania súčasnej právnej úpravy s poukázaním na kľúčové determinanty, ktoré mali na jej výslednú podobu zásadný vplyv. Zachytáva najmä legislatívny proces, ktorého súčasťou pri tvorbe novely zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov boli vznesené nespočetné pripomienky zo strany sociálnych partnerov aj pripomienky zo strany ministerstiev v rámci medzirezortného pripomienkového konania, ktoré počas rozporových konaní boli odstránené a následne celý novelizačný materiál bol predložený na vládu. Návrhy a modifikácie zákonných formulácií zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov, ktoré sú obsiahnuté v danej publikácii, sú síce subjektívnym názorom autora na celkovú problematiku extenzií a kolektívneho vyjednávania, je však možné sa domnievať, že v určitej situácii by dokázali výrazne zlepšiť uplatniteľnosť právnej úpravy s odpovedajúcim výsledkom v podobe zlepšenia pracovných a mzdových podmienok.

Je nespochybniteľné, že na Slovensku v posledných rokoch má miera pokrytia kolektívnymi zmluvami zostupnú tendenciu, pričom krajiny, kde napríklad neexistujú KZVS a nemajú ani v zákone tento inštitút ukotvený, dokážu mať mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami niekedy až dvojnásobne vyššiu, ako máme my, pričom v našom právnom poriadku na rozdiel od iných krajín je problematika kolektívneho vyjednávania právne zakotvená. Na to, aby bol inštitút rozširovania záväznosti KZVS v praxi perspektívny a efektívny, pričom by nebol len akýmsi politickým nástrojom, je nevyhnutné otvoriť túto tému na celonárodnej úrovni a viesť odbornú diskusiu medzi sociálnymi partnermi a štátom.

Vychádzať z doterajších informácií, keď rozširovanie záväznosti KZVS, a to aj bez súhlasu zamestnávateľa, sa v rámci slovenského pracovného práva viackrát menilo, a to tým spôsobom, že v rokoch 1992 – 2004, 2007 – 2010, 2014 – 2016 a 2017 – 2021 bola samotná extenzie zavedená a zrušená viackrát, pričom či už zavedenie alebo zrušenie sa primárne odvíjalo od politickej situácie, teda od toho, či bola pri moci „**pravicovo**“ orientovaná vláda, ktorá extenzie rušila, alebo „**ľavicovo**“ orientovaná vláda, ktorá zase extenzie zavádzala. V zásade ľavicovo orientované vlády primárne dbajú a snažia sa posilňovať sociálny dialóg, zvyšovať ochranu zamestnancov a v neposlednom rade aj zabezpečovať finančnú, sociálnu a inú benefitovú rovnosť medzi pracovníkmi, ktorí pracujú v rovnakom pracovnom odvetví.

HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNEJ ÚPRAVY KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY VYŠŠIEHO STUPŇA NA ÚZEMÍ SLOVENSKA

1.1 História kolektívneho vyjednávania

Kolektívne vyjednanie a odbory, ako ich poznáme v súčasnosti, sa v rannej fáze ich vzniku diametrálne líšili. Možno konštatovať, že odbory ako také a ich vznik majú svoje korene už v 13. storočí, a to v období stredoveku, kedy vznikali prvé tzv. podporné spolky tovarišov, napríklad „banské bratstvo“, ktoré vykonávalo svoju činnosť na základe a princípe solidarity. Neskôr sa tento princíp zmenil na princíp vzájomnej pomoci. Príkladom uvedeného princípu bola otvorená vzbura baníkov v roku 1525 proti neudržateľným sociálnym pomerom. Skutočné odbory, ako ich teraz poznáme, začali vznikať až v 19. storočí.

Prvé kolektívne zmluvy, ktoré boli výsledkom kolektívneho vyjednávania, boli uzatvárané na konci 19. storočia a na začiatku 20. storočia. Toto obdobie sa nazýva aj obdobím industrializácie spoločnosti. Kolektívne vyjednávania sa vtedy uskutočňovali prostredníctvom robotníckych odborov a hnutí, pričom tieto vznikali až v druhej polovici 19. storočia. Primárnym dôvodom, prečo v tomto čase vznikali odbory, bolo, že spolu so vznikom a rozvojom priemyslu sa etablovala aj trieda robotníkov, ktorých sociálne a pracovné podmienky neboli zakotvené v nijakom právnom predpise. Táto sociálno-pracovná situácia vytvárala a produkovala nespravodlivosť, ťažkosti a chudobu pre veľkú skupinu ľudí, pričom v tomto období bola práca považovaná za „tovar“. Platilo, a aj platí, že jednotlivec ako samostatná jednotka by iba veľmi ťažko mohol uspieť v zápase o sociálne, občianske a zamestnanecké práva. Na prelome 50. rokov 18. storočia sa uskutočnilo prvé živelné vystúpenie robotníkov v hutníckom, banskom a kovospracujúcom priemysle. Uvedené robotnícke hnutia a spolky boli následne v tomto období pod ustavičným dozorom policajných a administratívnych orgánov monarchie. Významným rokom bol rok 1850, nie však v pozitívnom zmysle, pretože v tomto roku bolo košickým tovarišom zakázané založenie podporného a vzdelávacieho spolku. V tomto prípade je potrebné zdôrazniť, že v tomto čase bol zavedený 12- až 16-hodinový pracovný čas a pracovalo sa aj v nedeľu. Medzi spolky, ktoré boli založené ako prvé, patrí Robotnícky vzdelávací spolok NAPRED, ktorý vznikol v roku 1869 v Bratislave, a odborové spolky s vlastnou nemocenskou pokladňou, ktoré vznikli až o tri roky neskôr, a to v roku 1872.

Výsledkom pôsobenia týchto a aj ďalších spolkov boli štrajkové boje robotníkov, ktoré vo svojej podstate boli zamerané na zvýšenie miezd a zároveň aj na zlepšenie sociálneho postavenia pracujúcich. Postupne sa začali organizovať v štátnych podnikoch aj početné štrajky, pričom úvodné snahy o úpravu pracovných podmienok sa v primárnej fáze objavili najskôr v rozvinutých pracovných odvetviach a tam, kde dosiahnutá úroveň vzdelania pracovníkov bola vyššia. Za prvú **Tarifvertrag**¹, ktorá bola uzavretá v Uhorsku v roku 1848, bola tzv. tarifná zmluva pre oblasť polygrafického priemyslu. Z pohľadu organizačnej štruktúry boli najlepšie organizovanou zamestnaneckou skupinou v monarchii kníhtlačiari, ktorým sa práve kolektívnu zmluvou z roku 1870 úspešne podarilo zaviesť pracovný pojem mzda. Po tomto historickom mítniku

¹ Preklad z nemeckého jazyka – kolektívna zmluva

nasledovala ďalšia dôležitá udalosť, a to v roku 1905, keď boli vyjednávané kolektívne zmluvy pre oblasť veľkých kovopracujúcich podnikov robotníckymi organizáciami, v ktorých už boli stanovené **minimálne mzdy, určená pracovná doba na 9 hodín** oproti zákonným 11 hodinám. Zároveň bolo tiež zakotvené, že za prácu nadčas zamestnanci dostali príplatky, ktoré dovtedy neexistovali a zamestnanci ich ani nepoznali. V nasledujúcich rokoch v Európe vypukla prvá svetová vojna a po jej skončení bola prijatá zákonná úprava záväznosti kolektívnych zmlúv v krajinách ako Rakúsko a Nemecko. V medzivojnovom Československu do roku 1937 v praxi platila iba čiastočná úprava kolektívneho vyjednávania. Na túto situáciu reagovala aj vláda a vydala vládne nariadenie o záväznosti hromadných pracovných zmlúv, ktoré by sa dali v súčasnosti interpretovať ako kolektívne zmluvy. Obsahom daného vládneho nariadenia bolo aj zakotvenie pojmu a obsahu už spomínanej hromadnej pracovnej zmluvy a súčasne určenie subjektov, ktoré sú na jej uzavretie oprávnené. V tomto prípade je možné badať aj počiatky inštitútu rozširovania a záväznosti kolektívnych zmlúv na našom území, a tak možno konštatovať, že na území Československa sa kolektívne zmluvy stali úplne právne záväznými. V počiatočnej fáze boli uplatňované v praxi na základe princípu subsidiarity, teda dojednané pracovné a mzdové podmienky platili iba v tom prípade, ak v individuálnych pracovných zmluvách nebolo dohodnuté predstaviteľmi zmluvných strán niečo iné. Kolektívne zmluvy sa následne v praxi stali všeobecne záväznými, pričom to znamenalo, že **v prípade, ak v individuálnej pracovnej zmluve** boli dohodnuté horšie podmienky pre zamestnanca, tak tie sa stali neplatnými, a uplatnila sa priaznivejšia úprava, ktorá bola obsiahnutá práve v kolektívnej zmluve. V medzivojnovom Československu sa v určitej fáze uplatňovala právna úprava, ktorá v zmysle stanovených podmienok dávala možnosť, aby kolektívna zmluva bola vyhlásená pre danú odvetvovú oblasť za záväznú, a to aj pre nečlenov odborových organizácií a zamestnávateľských združení, ktoré kolektívnu zmluvu uzatvorili. V dôsledku tejto skutočnosti získala kolektívna zmluva charakter všeobecne záväzného právneho predpisu. Obdobie medzi rokmi 1939 a 1945 bolo obdobím neutrálneho kolektívneho vyjednávania, keďže v tomto čase sa kolektívne zmluvy ani neuzatvárali. Po skončení druhej svetovej vojny sa začali opäť uzatvárať kolektívne zmluvy v rámci závodov až v roku 1951. Tieto zmluvy mali vtedy len určitý formálny charakter a boli používané iba ako programový dokument odborov a vedenia hospodárskej sféry. Po roku 1989, keď nastala na našom území zmena režimu, prišlo k navráteniu sa k pôvodnému účelu sociálneho partnerstva a kolektívneho vyjednávania medzi štátom, zamestnávateľom a zamestnancom. Na základe dokumentu, ktorý bol podpísaný v roku 1990, sa historicky vytvoril tripartitný orgán, a to **RHSD SR**. Zloženie tripartitného orgánu bolo paritné² a vláda, odbory a zamestnávatelia boli v nej zastúpení rovnakým počtom. Výstupné závery z rokovaní na tejto rade mali pre vládu a parlament výslovne odporúčací charakter. Vznikom tripartitného orgánu nastal významný progres, a to najmä z toho dôvodu, že pred rokom 1989 sociálni partneri rokovali na základe už spomínaných „džentlenských dohôd“, no bez existencie právneho predpisu, ktorý by upravoval tripartitný „sociálny dialóg“³. Ten bol zabezpečený v perióde jedného roku každoročným dobrovoľným uzatváraním generálnej dohody. Predmetná dohoda nemala normatívny účinok. Vymáhateľnosť spojená s plnením

² paritné = rovnocenné

³ Sociálny dialóg sú všetky typy rokovaní, konzultácií alebo výmeny informácií medzi zástupcami vlády, zamestnávateľov a pracovníkov o otázkach spoločného záujmu týkajúcich sa hospodárskej politiky, politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, ktoré existujú buď ako bipartitné vzťahy medzi sociálnymi partnermi vrátane kolektívneho vyjednávania, alebo ako tripartitný proces, na ktorom sa ako oficiálna strana dialógu zúčastňuje vláda, pričom môžu byť neformálne alebo inštitucionalizované, prípadne môžu byť kombináciou oboch foriem a môžu sa uskutočňovať na národnej, regionálnej, miestnej alebo podnikovej úrovni medzi odvetvami alebo sektormi, prípadne na niekoľkých týchto úrovniach súčasne.

zo strany povinných subjektov, či už na jednej strane zamestnávateľ, a na druhej zamestnanec, boli založené výhradne na princípe dobrovoľnosti. Rovnako tak ani nedisponovala všeobecnou právnou záväznosťou. V prípade generálnej dohody, na rozdiel od platnej kolektívnej zmluvy, neboli jej záväzky právne vynútitelné, nezakladali individuálne právne nároky s možnosťou ich súdneho vykonania. Napriek absencii spomínaného normatívneho účinku a všeobecnej právnej záväznosti generálnej dohody záväzky, ktoré boli v nej obsiahnuté, sa neskôr právne premietli do záväznej podoby. Táto záväzná podoba sa realizovala buď formou všeobecne záväzných právnych predpisov, alebo formou záväzku, ktorý bol premietnutý do konkrétnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, prípadne mohli nastať situácie, keď tento záväzok bol premietnutý aj do podnikovej kolektívnej zmluvy.

V priebehu deväťdesiatych rokov bol formálny sociálny dialóg na obdobie medzi júnom 1997 a decembrom 1998 prerušený, čo malo za následok narušenie koncepcie celého kolektívneho vyjednávania, a zároveň táto skutočnosť mala negatívny vplyv aj na už uzatvorené a platné kolektívne zmluvy. K tripartitnému orgánu, ktorý predstavovala Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR bol zo strany vtedajšej vlády vytvorený **paralelný orgán**, a tým bola **Sociálna ekonomická rada**, ktorej existencia však nemala dlhé trvanie. Koncom milénia, v roku 1999, bol v NR SR prijatý a schválený zákon č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve. Tripartitné vzťahy, ktoré existovali a boli zaužívané v praxi, sa týmto zákonom upravili a spresnili, čo prinieslo zefektívnenie sociálneho dialógu, pričom okruh prerokovávaných oblastí sa vo významnej miere posunul vpred oproti stavu, aký bol do roku 1999. S generálnymi dohodami a ich uzatváraním už tento zákon nerátala, a preto v paragrafovom znení neobsahoval úpravu týchto špecifických dohôd.⁴

V období po Nežnej revolúcii medzi rokom 1990 a 1991 sa prijali dva základné právne predpisy, ktorými bol **ZoKV a k nemu prislúchajúca novela ZP**. Obligatórnu povinnosť uzatvárania kolektívnych zmlúv obsahovalo nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách a súčasne túto obligatórnu povinnosť obsahoval aj ZP v znení, ktoré bolo účinné do 31. januára 1991. Táto povinnosť bola nahradená novým znením ZoKV, a tým bol zavedený **princíp zmluvnej voľnosti a možnosti uzatvoriť kolektívnu zmluvu**.⁵ Táto zmluvná voľnosť neukladala žiadnu povinnosť a ani neprikazovala zamestnávateľom a odborovým organizáciám uzatvárať kolektívne zmluvy. Začiatkom nového milénia, v roku 2004, bol v NR SR poslancami prijatý a schválený **zákon č. 585/2004 Z. z.**, ktorým sa dopĺňal zákon o organizácii činnosti vlády, a zároveň o organizácii ústrednej štátnej správy, ktorým sa práve týmto zákonom k 1. januáru 2004 zrušil zákon č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite)⁶, a namiesto Rady hospodárskej a sociálnej dohody SR bola ustanovená Rada hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva SR ako permanentný orgán vlády v oblasti sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni, ktorý mal poradný charakter. Výsledkom tejto zmeny bolo, že v praxi dialóg medzi sociálnymi partnermi začal prebiehať uvoľnenejšie a zakladal sa na princípe dobrovoľnosti, čo znamenalo, že už nebol priamo viazaný na zákonné ustanovenia a prístup k sociálnemu dialógu získali viaceré zväzy zamestnávateľov a odborárov ako pred touto zmenou.

⁴ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecské rady, Košice : Eduard Szattler, Press Print, 2004, s. 34.

⁵ Nariadenie vlády č. 82/1989 Zb. Nariadenie vlády Československej socialistickej republiky o kolektívnych zmluvách.

⁶ Predpis bol zrušený predpisom 575/2001 Z. z.

Významná bola novela ZP z roku 2003, ktorá riešila aj procesnú stránku kolektívneho vyjednávania, pričom hlavným cieľom bola aj možnosť rozšírenia kolektívne vyjednávať. Prostredníctvom príslušných odborových orgánov, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka sa zamestnanci zúčastňovali na kreácii spravodlivých a férových pracovných podmienok, akými boli spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na získanie informácií a v neposlednom rade aj inšpekčná činnosť. Spomínaná novela zabezpečila koexistenciu odborových organizácií a zamestnaneckých rád u toho istého zamestnávateľa. V prípade, keď popri sebe u zamestnávateľa pôsobili zamestnanecká rada a odborová organizácia, odborovej organizácii patrilo právo na kolektívne vyjednávanie, informovanie a tiež aj právo na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z uzavretej a platnej kolektívnej zmluvy. Na druhej strane, zamestnaneckej rade patrili práva na spolurozhodovanie, kontrolnú činnosť, prístup k informáciám a právo na prerokovanie. Zamestnanci disponovali právom na kolektívne vyjednávanie výlučne prostredníctvom konkrétneho príslušného odborového orgánu.

Do procesu kolektívneho vyjednávania zasiahol už spomínaný zákon č. 585/2004 Z. z. tak, že sa ním upravilo rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, ale platné to bolo len v tom prípade, keď tento zamestnávateľ s tým vyslovil faktický súhlas. Dôsledkom tejto právnej úpravy to v praxi vyzeralo tak, že rozširovanie, teda **extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vlastne neexistovala**.

Rok 2007 bol pre odborárov kľúčový a zároveň aj úspešný najmä v tom, že sa im splnila jedna z ich zásadných formálnych požiadaviek. V tomto roku bol **prijatý ZoTK** – zákon o **tripartite**, ktorý HSR SR zadefinoval ako **konzultačný a dohodovací orgán** sociálneho partnerstva na celoštátnej úrovni. Paralelne sa s platnosťou od apríla 2007 **umožnilo rozširovať platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na všetkých zamestnávateľov s obdobnou činnosťou a obdobným ekonomickými a sociálnymi podmienkami v určitom hospodárskom sektorovom odvetví**, teda aj na tie podniky zamestnávateľov, ktorí príslušnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa nepodpísali. Zjednodušene povedané, záväznosť zmlúv sa rozšírila na celé odvetvie, teda na všetkých zamestnávateľov príslušného odvetvia, čím sa do procesu **extenzií** zapracoval princíp **erga omnes**.⁸

Týmto novým zákonom, ktorý nadobudol účinnosť v apríli, **sa zároveň novelizoval aj zákon o kolektívnom vyjednávaní** a spolu s novelou tohto zákona **sa umožnilo z podnetu jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa dať návrh na rozšírenie tejto zmluvy** aj na iný subjekt, teda iného zamestnávateľa s jeho prevažujúcou podnikateľskou činnosťou v odvetví, ktorý nie je členom zmluvnej strany. V praxi to znamenalo, že **zmluvu nepodpísal, a zároveň s ňou nemusel ani súhlasiť**.

V roku 2010 predstavitelia vlády a nová vládna koalícia iniciovali liberálnu zmenu ZP, pričom sa táto zmena mala týkať zrušenia možnosti rozširovať platnosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. V tom istom roku bola schválená novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, v nej sa zakotvilo, že Ministerstvo práce,

⁷ Koexistencia (lat.) je časopriestorové spolubytie, súčasný výskyt viacerých vecí, javov, vlastností, sociálnych skupín, súžitie.

⁸ Erga omnes (z latinského voči všetkým), znamená záväznosť medzinárodnej zmluvy, rozhodnutia alebo právneho predpisu pre všetkých. Nepatrí teda k prvkom súkromného, ale verejného práva.

sociálnych vecí a rodiny SR mohlo rozšíriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa len po spoločnom písomnom návrhu oboch zmluvných strán. Čo sa týka záväznosti, tá sa vzťahovala len na zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje záväznosť inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, **a len ak zamestnávateľ s rozšírením záväznosti súhlasí**. Novela priniesla ustanovenia liberálneho charakteru v oblasti extenzií, pričom tieto nové ustanovenia mali vplyv na výslednú aplikačnú prax, a to tak, že proces extenzií sa zastavil.

Nasledujúca novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá bola pretavená do praxe, nadobudla účinnosť od 1. januára 2014 a v drvivšej miere **sa zaoberala práve rozširovaním kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na zamestnávateľov**, ktorí sa nachádzali v príslušnom odvetví, **a to aj bez ich súhlasu**. Výnimkou novely bolo ustanovenie, že rozširovanie záväznosti ako takej sa nevzťahovalo na zamestnávateľa:

- a) pre ktorého bola záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa,
- b) ktorý zamestnával menej ako 20 zamestnancov,
- c) ktorý zamestnával viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím,
- d) ktorý bol v úpadku, v likvidácii, u ktorého bol zavedený ozdravný režim alebo nútená správa, alebo ktorého postihla mimoriadna udalosť,
- e) ktorý vykonával podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov ku dňu účinnosti rozšírenia záväznosti.⁹

Táto novela priniesla zmenu, že opätovne bolo **obnovené rozširovanie záväznosti** kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a to aj **bez súhlasu** jednej alebo druhej zmluvnej strany. O rozhodnutí rozšírenia či nerozšírenia tejto zmluvy na ostatných zamestnávateľov z daného odvetvia alebo len časti odvetvia rozhodovalo práve Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR na základe už spomínanej novely, pričom ministerstvo rozhodovalo na základe či už spoločného písomného návrhu zmluvných strán, alebo aj na základe písomného návrhu čo i len jednej z nich. Spomínané rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa realizovalo prostredníctvom **všeobecne záväzných právnych predpisov**.¹⁰

Ústavný súd SR v marci 2016 rozhodol, že novela zákona o kolektívnom vyjednávaní z roku 2013, ktorá sa týkala práve extenzie, je **protiústavná**, čo v praxi znamenalo, že došlo k zastaveniu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.¹¹ V priamej nadväznosti na nález, ktorý vykonal Ústavný súd SR, bola pripravená novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá bola schválená 20. júna 2017 v Národnej rade SR a ktorá opätovne umožnila rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pričom s ňou sa súčasne menili aj podmienky, za ktorých bude prichádzať možnosť rozširovania vrátane vytvorenia zoznamu zamestnávateľov ako prílohy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Jednou a v podstate najvýznamnejšou zmenou bolo, že v zmysle novozavedenej právnej úpravy o extenzií ako takej **nerozhodoval minister práce**, sociálnych vecí a rodiny SR, ale išlo v určitom zmysle o automatický proces, v ktorom sa hodnotilo, či príslušná kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola **reprezentatívnou kolektívnou zmluvou** pre dané odvetvie alebo časti odvetvia.

⁹ Pozri § 7a ZoKV.

¹⁰ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 75.

¹¹ Nález Ústavného súdu SR zo dňa 16. apríla 2003 sp. zn. 3/00

Tripartitná komisia, ktorá sa zaoberala rozširovaním, ostala naďalej pôsobiť vo formáte, kde zloženie tejto komisie pozostávalo zo zástupcov MPSVaR SR, zamestnávateľov a odborov, pričom primárne skúmala, či vôbec kolektívna zmluva, ktorá bola predložená na extenziu, bola aj reprezentatívnou kolektívnou zmluvou. Novelou bol zavedený pojem „**reprezentatívna kolektívna zmluva**“.¹² Takouto bola KZVS, ktorá bola uzatvorená medzi:

- a) zamestnávateľov, v ktorej boli združení zamestnávateľia, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností bol na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS uzatvorená, zamestnávali väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú KZVS, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny bol rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS uzatvorená, a
- b) vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie, v ktorej združené odborové organizácie pôsobili u viac ako 30 % zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV a v kalendárnom roku, ktorý predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa § 9a ods. 1 ZoKV, alebo požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa ZoKV s cieľom jej uzatvorenia, alebo ak bolo doručené spoločné oznámenie zmluvných strán KZVS podľa ZoKV.¹³

V prípadoch, keď tripartitná komisia dospela k záverom, že návrh na rozšírenie obsahoval zákonom stanovené náležitosti a predložená KZVS je právne reprezentatívna, požiadala o jej následné zverejnenie oznámenia o uzatvorení KZVS v Zbierke zákonov SR. Na základe obsahu novej právnej úpravy bolo jej primárnym zmyslom, že KZVS bola záväzná pre zmluvné strany ako také, pre zamestnávateľov, za ktorých bola daná KZVS uzatvorená, ak u nich pôsobila odborová organizácia, ako aj pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila, ak mali rovnaký štatistický kód jednotlivého odvetvia alebo časti tohto odvetvia, pre ktorý bola predmetná kolektívna zmluva uzatvorená.

Významnou procesnou novinkou, ktorá bola zavedená novou právnou úpravou, **bola možnosť preskúmať** oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej KZVS súdom SR. V prípadoch, keď tripartitná komisia vydala oznámenie, že KZV nebola reprezentatívna, tak ktorýkoľvek zamestnávateľ, na ktorého sa daná KZVS mala vzťahovať, prípadne zmluvná strana KZ alebo zamestnanec mohli podať žalobu na MPSVaR SR. Lehota na podanie predmetnej žaloby predstavovala časový horizont 15 dní odo dňa oznámenia v Zbierke zákonov SR. Lehota, v rámci ktorej bol na druhej strane súd viazaný rozhodnúť, predstavovala 30 dní odo dňa doručenia žaloby. Súd pri svojom rozhodovaní o danej žalobe mohol dospieť k záverom, že KZVS bola reprezentatívna alebo, naopak, KZVS nebola reprezentatívna. Treba však zdôrazniť, že podanou žalobou, ktorá bola doručená súdu, tak **ňou mohol zamestnávateľ namietať len to, že predmetná KZVS nie je reprezentatívna**. Existencia iného dôvodu, pre ktorý by nechcel byť touto KZVS zamestnávateľ viazaný, žalobou namietať nemohol.

¹² Pozri zákon č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV.

¹³ Pozri zákon č. 183/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV.

1.2 Politicko-historický vývoj sociálneho dialógu

Vznik koncepcie sociálnoprávneho štátu nielen ako teoretický, ale aj ako praktický inštitút je spojený s rozpadom monarchie, ktorý nastal v novembri 1918, a súvisel so vznikom Weimarskej republiky¹⁴, keď boli položené ústavné základy podnikového spolurozhodovania v zmysle Weimarskej ústavy z 11. novembra 1919, ktorá bola založená na princípe suverenity ľudu. V tomto prípade došlo k obnove kolektívneho vyjednávania na základe prijatej zákonnej úpravy z rokov 1918 až 1920 o kolektívnom vyjednaní. Jedným z výrazne významných dní bol 30. január 1933, keď sa ríšskym kancelárom stal Adolf Hitler. To malo za následok skončenie demokratického obdobia Weimarskej republiky, nastal nástup totalitného národného štátu, zrušenie samosprávy v systéme sociálneho poistenia, **vylúčenie odborov z procesu kolektívneho vyjednávania a zníženie minimálnej mzdy**.¹⁵

V roku 1919 vznikla v rámci Versaillskej mierovej zmluvy MOP, založená na tripartitných princípoch a sociálnych dialógoch, ktoré sú spojené so sociálnymi združovacími právami, pričom tripartizmus ako taký má zakódovaný vo svojej podstate. **Jedným zo zakladajúcich členov**, a teda aj významným členom, **bola tzv. prvá Československá republika**. Tripartitná **15-členná Komisia práce** na základe britského návrhu vypracovala dokument, ktorý sa stal Ústavou MOP, ktorá platí dodnes, z čoho vyplýva, **že v praxi pôsobí už viac ako storočie**, a preto možno konštatovať, že sa v praxi osvedčila. V čase medzi dvoma svetovými vojnami bola pridružená k bývalej Spoločnosti národov a v roku 1946 sa MOP stala prvou špecializovanou organizáciou OSN. Táto najstaršia a súčasne aj najvýznamnejšia organizácia sveta rozhodujúcim spôsobom ovplyvňovala normotvorbu medzinárodného sociálneho a pracovného práva (Dohovor č. 1 o osemhodinovom pracovnom čase, Dohovor č. 2 o boji proti nezamestnanosti, Dohovor č. 3 o ochrane materstva, rodiny) aj svetový hodnotový systém a sociálne a ekonomické práva považuje za neoddeliteľnú a integrálnu súčasť ľudských, občianskych a politických práv. **Orgánmi MOP** sú:

- **Generálna konferencia zástupcov členov** (tzv. Konferencia, na ktorej sa z každého členského štátu zúčastňujú 4 delegáti, z toho 2 zástupcovia vlády, jeden zástupca zamestnávateľov a jeden zástupca zamestnancov, ktorí vystupujú a hlasujú nezávisle),
- **Správna rada** (tvorená taktiež na tripartitnom princípe, pretože ju tvorí 28 zástupcov vlád, 14 zástupcov zamestnávateľov a 14 zástupcov zamestnancov),
- **Medzinárodný úrad práce, ktorý riadi Správna rada**.¹⁶

Za autora myšlienky medzinárodného pracovného zákonodarstva sa považuje francúzsky továrnik Daniel Le Grand (1783 – 1859), ktorý v rokoch 1840 až 1859 apeloval na viaceré európske vlády, aby sa spoločne dohodli na pracovnej legislatíve ako prostriedku, ktorý vylúči bezohľadné súťaženie.¹⁷

¹⁴ Weimarská republika je označenie pre historické štádium Nemecka po páde monarchie v Nemecku v roku 1918 až do nástupu nacistov k moci v roku 1933.

¹⁵ MUNKOVÁ, G. a kol.: Sociálna politika v evropských zemích. Karolinum 2005, s. 98.

¹⁶ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Sprint viera, Bratislava 2002. s. 52 – 58.

¹⁷ MUNKOVÁ, G. a kol.: Sociálna politika v evropských zemích. Vyd.1, Karolinum v Praze 2005. s. 102.

Na území dnešného Slovenska sa odborové hnutia formovali vplyvom stredoeurópskeho priestoru, čo v praxi to znamenalo, že v Rakúsku-Uhorsku boli odbory viazané na politické strany a mali centralistickú podobu.

1.2.1 19. storočie – rok 1945

Československé odborové združenie však pôsobilo už od roku 1897, pričom v tom istom roku národní socialisti v Česku založili Národnosocialistickú všeodborovú komisiu, ktorá sa neskôr zmenila a premenovala na Československú obec robotníkov. Na území Slovenska si už v roku 1867 bratislavskí typografi založili podporný spolok, pričom jemu podobné spolky vznikli neskôr v Košiciach aj v Martine. V roku 1876 sa uskutočnil štrajk v Rožňave, **koľektívne akcie sa uskutočnili v Podbrezovej**, pri stavbe železnice. Prvé organizované štrajky sa uskutočnili až v rokoch 1894 a 1895 a boli spojené so mzdovými požiadavkami. **Prvú odborovú organizáciu založili v júni v roku 1892 kachliari a hrnčiari v Bratislave**, pridali sa k nim hrnčiari v Modre, tesári a kamenári v Bratislave a v Košiciach.

Na území vtedajšieho Uhorska v období deväťdesiatych rokov 19. storočia **vznikla Odborová rada v Budapešti. Odbory tvorili súčasť Sociálno-demokratickej strany Uhorska**, ktorá bola založená v decembri 1890. V novele živnostenského poriadku z februára 1907 **boli uznané koľektívne zmluvy**, pričom v roku 1905 bolo evidovaných **17 koľektívnych zmlúv** a v roku 1906 **už viac ako 140 koľektívnych zmlúv**, to v praxi predstavovalo nárast o vyše 800 % v priebehu jedného roku. V období vzniku tzv. prvej Československej republiky platil tzv. koalíčný zákon z roku 1870 s kodifikovaním robotníckych akcií na dosiahnutie vyšších miezd alebo priaznivejších pracovných podmienok. V tomto časovom období sa ako prostriedok politického tlaku organizoval v českých krajinách generálny štrajk, ktorý sa uskutočnil 14. októbra 1918 za samostatný, sociálne a národnostne spravodlivý štát. Odborové združenie československé v septembri 1918 malo svoj VI. Všeodborový zjazd a už v roku **1919 malo asi 650 000 členov**, pričom **v roku 1920 malo až viac než 856 000 členov z celej republiky**. V odborárskej práci pôsobila aj Česká obec robotnícka a iné organizácie tak, že v roku **1921 boli v Československu takmer dva milióny odborárov**. V čase, keď sa končila prvá svetová vojna – v novembri 1918 – vznikalo Československo, odborové organizácie predložili Národnému výboru tzv. podanie, v ktorom okrem iného požadovali vedenie ochranného robotníckeho zákonodarstva spolu s určením minimálnej mzdy v zákone alebo mzdovými výbormi, zloženými zo zástupcov robotníkov a zamestnávateľov, s riadením úradných nestranných osôb, nadobudnutie záväznosti koľektívnych zmlúv, zriadenie sociálneho politického poradného zboru pri ministerstve sociálnej starostlivosti, v ktorom by boli zastúpené robotnícke komory i odborové organizácie, ako aj záruky práva robotníkov na správu podnikov a účasti na zisku. V roku 1928 pôsobilo so súhlasom ministerstva sociálnej starostlivosti pri výplate sociálneho príspevku 139 odborových zväzov (101 zväzov česko-slovenských a 38 nemeckých odborových zväzov). V dňoch 6. až 8. januára 1920 sa v Piešťanoch uskutočnil **prvý zjazd odborových organizácií Slovenska**. Slovenské sociálnodemokratické odbory sa zlúčili s Odborovým združením československým po žilinskej konferencii v marci 1929. V dňoch 26. až 29. októbra 1922 v Prahe vznikol Medzinárodný všeodborový zjazd, neoficiálne nazývaný Červené odbory, v ktorých zo Slovenska bolo organizovaných 10,7 % odborárov a ktorý v roku 1928 mal približne 175 000 členov.

V júli 1919 na Slovensku zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia robotníkov uzavreli tzv. **Deputátnickú¹⁸ dohodu**, ktorá obsahovala ustanovenia o platoch v peniazoch, o platoch v naturáliách, o výpovednej lehote (dobe) a o predčasnom zrušení služobnej zmluvy, o pracovnom čase, o nemocenskom a úrazovom poistení, o všeobecných ustanoveniach a o rozhodcovskom súde.

Dňa 29. júna 1920 v Žiline **vzniklo Všeodborové združenie slovenského kresťanského robotníctva**, ktoré vydávalo týždenník Slovenský kresťanský socialista a ktoré **uzavrelo prvú kolektívnu zmluvu s firmou Wertheimer**. Do konca roku 1937 mali asi 25 000 členov a vystupovali ako Slovenské kresťansko-sociálne odborové združenie, ktoré zaniklo v roku 1941.

V období medzi prvou a druhou svetovou vojnou boli odbory ideologicky napojené na politické strany. **Po nástupe fašizmu boli odbory zakázané**, ilegálne však pôsobila odborová organizácia v tzv. Protektoráte Čechy a Morava, kde pôsobila Národná odborová ústredňa zamestnancov. V **októbri 1940 sa uskutočnil štrajk asi 3 000 baníkov v Handlovej** a v roku 1941 došlo k už spomínanému rozpusteniu slovenských kresťanských odborov. V roku 1942 **vznikla Slovenská pracujúca pospolitosť** ako orgán korporatívnych organizácií s členstvom zamestnancov a zamestnávateľov a obdobné inštitúcie vznikali aj v priemysle, v obchode a tiež v poľnohospodárstve.

Zákonná úprava záväznosti kolektívnej zmluvy bola v Európe prijatá až po prvej svetovej vojne, a to v krajinách Nemecko, Francúzsko a Rakúsko. V medzivojnovom Československu platila do roku 1937 iba čiastková právna úprava kolektívnych zmlúv. Potom bolo vydané vládne nariadenie o záväznosti hromadných pracovných zmlúv, ktoré by sa v dnešnom poňatí dali nazvať kolektívnymi zmluvami. Tu je možné hľadať **počiatky inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv na našom území.**¹⁹ Kolektívne zmluvy sa stali v Československej republike úplne právne záväzné. Na začiatku sa uplatňovali na základe princípu subsidiarity, mzdové a ďalšie dojednané pracovné podmienky platili pre zamestnanca zmluvných strán, pokiaľ nebolo v individuálnych pracovných zmluvách dohodnuté niečo iné. Následne sa vtedajšie kolektívne zmluvy stali všeobecne záväznými, pričom **ak boli v individuálnej pracovnej zmluve dohodnuté horšie podmienky, tie sa stávali neplatnými, zároveň sa potom uplatňovala priaznivejšia úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve**. V určitej dobe v medzivojnovnej Československej republike platila taká právna úprava, ktorá povoľovala za stanovených podmienok, **aby bola kolektívna zmluva vyhlásená pre určitú odvetvovú oblasť za záväznú aj pre nečlenov odborových organizácií a zamestnávateľských združení, ktoré kolektívnu zmluvu uzatvorili**.

V období od 1. septembra 1939 až do 2. septembra 1945, počas druhej svetovej vojny, **sa kolektívne zmluvy neuzatvárali**.

¹⁸ Deputátnik bol na Slovensku od druhej polovice 19. storočia poľnohospodársky robotník na veľkostatkoch alebo u bohatých gazdov. Pracovali v pracovnom pomere na základe dohody a odmenu dostávali prevažne v naturáliách.

¹⁹ Předpis č. 199/2003 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

1.2.2 Obdobie rokov 1948 – 1989

Po skončení druhej svetovej vojny sa na našom území vytvoril nový model vládnutia, keď moc prevzala komunistická vláda a počas jej vládnutia sa skutočné kolektívne vyjednávanie ako také de facto neuskutočňovalo. Od roku 1951 sa síce kolektívne zmluvy začali v rámci závodov uzatvárať, svoju prirodzenú primárnu funkciu však stratili, a to najmä preto, lebo mali skôr formálny charakter a slúžili iba ako nejaký programový dokument hospodárskeho vedenia a odborov vrátane všetkých záväzkov na splnenie a prekročenie plánov v hospodárstve.

1.2.3 Obdobie rokov 1990 – 1998

Po zmene režimu, ktorý nastal v Československu po roku 1989, došlo k navráteniu sa k pôvodnej funkcii sociálneho partnerstva a kolektívneho vyjednávanie ako takého. Október 1990 bol kľúčový pre podpis dokumentu, na základe ktorého sa vytvoril tripartitný orgán RHSD. Rozloženie síl v RHSD bolo založené na paritnom princípe, a teda boli v nej zastúpení rovnakým počtom vláda, odbory a zamestnávateľia, pričom výsledky z jej rokovaní mali pre parlament a vládu odporúčajúci charakter. V období rokov 1990 a 1991 sa prijali dve základné právne normy, ktoré inštituovali kolektívneho vyjednávanie na území Česko-Slovenska upravovali. Príslušné právne normy predstavoval zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a príslušná zákonná novela ZP.

Od júna 1997 až do decembra 1998 boli formálne sociálne dialógy prerušené a podľa historických tvrdení, ktoré v tom čase poskytli predstavitelia odborov, tak hlavným impulzom na uskutočnenie daného kroku bolo svojvoľné vyhlásenie mzdovej regulácie zo strany vtedajšej vlády Vladimíra Mečiara, ktorá sa udiala bez predchádzajúcej konzultácie s odborníkmi. Podľa KOZ tento jednostranný akt zo strany vlády hrubo narušil kolektívne vyjednávanie a aj už v tom čase platne uzavreté kolektívne zmluvy. V tejto súvislosti aktéri tripartity medializovali nielen vecné rozpory vyplývajúce z prirodzene odlišnej funkcie a záujmov sociálnych partnerov, ale spomínala sa aj odlišná politická orientácia aktérov tripartity. Vláda motivovaná snahou tak z vnútorných (predvolebné obdobie), ako aj z vonkajších (imidž v zahraničí, plnenie požiadaviek a kritérií vstupu do EÚ) dôvodov udržať tripartitný dialóg, alebo aspoň jeho zdanie, zaujala stanovisko k ukončeniu vyjednávanie o generálnej dohode na rok 1997, v ktorom pokladala postup KOZ SR za neprimeraný a nerozvážny a ukončenie tripartitných rokovaní označila za ohrozenie sociálneho partnerstva. Rozporná interpretácia príčin neobnovenia tripartitných rokovaní a vzájomné obviňovanie sa z nedodržavania pravidiel a dohôd prehlbovalo rozpory najmä medzi KOZ SR a vládou. Začali sa objavovať aj nezhody vnútri KOZ SR, pričom predstavitelia niektorých odborových zväzov označili rozhodnutie Predstavenstva KOZ SR nerokovať v tripartite za unáhlené. Obávali sa, že rok absencie tripartity ukáza, že táto „nie je potrebná na chod štátu, čo môže byť nebezpečným precedensom v budúcnosti“. KOZ SR sa podľa ich názoru takto vzdala participácie a stratila politický vplyv na národnej úrovni, čo oslabilo postavenie odborov aj pri vyjednávaní so zamestnávateľmi na podnikovej a rezortnej úrovni.²⁰ Vláda napriek vzniknutým problémom vytvorila k RHSD paralelný orgán, ktorým bola **Sociálno-ekonomická rada**.²¹ Tá mala

²⁰ Interview s Jurajom Blahákom, predsedom Odborového zväzu Chémia (Národná obroda, 24. 3. 1998).

služieb na to, aby pojala tých sociálnych partnerov, ktorí chceli a boli ochotní s vládou rokovať. Táto rada však nemala dlhé trvanie a po krátkom období bola zrušená. Na základe vtedajšieho postoja k vláde a k vedeniu podniku sa postupne začala narušovať jednota v určitých odborových zväzoch, pričom k tomuto istému javu dochádzalo aj na úrovni odborových organizácií v podnikoch. Vedenie KOZ SR v tom čase podporovalo politickú parlamentnú opozíciu a prezentovalo odbory ako aktéra, ktorého primárnym cieľom bol zápas o zmenu štýlu politiky v SR.

November 1989 je mesiacom vzniku demokratických odborov a odborovej plurality, ako aj rodiacej sa plurality zástupcov zamestnávateľov. Dňa 24. novembra 1989 vzniklo Združenie štrajkových výborov, ktorých cieľom bolo pripraviť generálny štrajk, ktorý sa mal uskutočniť 27. novembra, a jeho účastníkov ochrániť. Paralelne v obdobnom čase sa v podnikoch kresovali aj štrajkové výbory. Generálny štrajk, ktorý trval dve hodiny, bol úspešný a na jeho základe sa konštituovalo Celostátne združenie štrajkových výborov priemyselných podnikov a iných, v tom čase aktívnych inštitúcií. V nasledujúcom roku sa 5. januára prijalo vyhlásenie vtedy aktívnych 17 odborových zväzov a Celostátneho združenia, že **spoločne zvolajú všezväzový zjazd**. Deň po tomto vyhlásení sa na celoštátnej koordinačnej porade v Brne zúčastnilo viac ako tisíc zástupcov štrajkových výborov a zástupcov novozaložených závodných výborov, pričom došlo k zriadeniu Koordinačného odborového centra, v ktorom pôsobilo vtedajšie Celostátne združenie štrajkových výborov a slovenské Fórum koordinačných výborov pracujúcich, spolu so zástupcami viac ako dvadsiatich veľkých podnikov, čím sa vytvoril aj reprezentatívny subjekt vtedajších odborov. V zmysle politických a medzinárodných právnych noriem vznikali nové odbory, ale po zväzovej línii, zdola a demokratickým spôsobom. V tomto procese aktívnu úlohu zohralo Odborárske fórum, ktoré vzniklo z tzv. Demokratickej aktivity ROH, založenej 23. novembra 1989. V prvej polovici nasledujúceho mesiaca na pôde ROH vznikol aj Akčný výbor ROH, ten nahradil Predsedníctvo a sekretariát Ústrednej rady odborov, vydal akčný program s názvom *Návrh programu Československého odborového hnutia do riadneho všezväzového zjazdu, Návrh základných zásad nových odborových stanov, Stanovisko Akčného výboru ROH k návrhom programových dokumentov mimoriadneho všezväzového zjazdu* a rôzne iné ďalšie dokumenty. Akčný výbor ROH a Združenie štrajkových výborov ako politický reprezentant nového odborového hnutia začiatkom januára v roku 1990 uznali v komuniké mandát a subjektivitu novozvolených výborov odborových zväzov pre zvolanie všezväzového zjazdu. Daný zjazd bol v tom čase uznaný za zjazd všeodborový a v tom zmysle podporili aj kompetencie zväzovej komisie do zjazdu, ktorý sa uskutočnil 2. a 3. marca 1990 v Prahe. Tento zjazd zrušil ROH a súčasne vznikla Česko-slovenská konfederácia odborových zväzov. V Československu prebehla transformácia odborov demokratickou cestou bez zachovania politickej kontinuity so zrušeným ROH a vzniklo Odborové združenie Čiech, Moravy a Slovenska.

Dňa 1. marca 1990 na Slovensku vznikla nová odborová organizácia Nezávislé slovenské odbory združením odborových zväzov – právnych nástupcov odborových zväzov ROH, ktorá však o niekoľko týždňov zanikla ako predchodca KOZ. V dňoch 9. až 10. apríla sa v Bratislave uskutočnil všezväzový zjazd, na ktorom sa založila KOZ SR, ktorá pôsobila aj v rámci Českej a Slovenskej konfederácie odborových zväzov. KOZ SR predstavovala právnickú osobu s právnou subjektivitou. *Po rozdelení ČSFR a vzniku samostatnej Českej a Slovenskej republiky Konfederácia odborových zväzov SR spolu s Českomoravskou konfederá-*

²¹ Jej členmi boli Združenie odborových zväzov (zložené najmä z odborárov z VSŽ), Demokratická únia žien, Jednota dôchodcov Slovenska a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR.

ciou odborových zväzov prebrali 23. novembra 1993 od svojej predchodkyne všetky jej dovtedajšie práva a povinnosti vrátane medzinárodných práv a záväzkov. Výkonný výbor MKSO potvrdil nástupnícke práva oboch národných odborových ústrední a 3. decembra 1993 sa KOZ SR ako samostatný subjekt stala členom Medzinárodnej konfederácie slobodných odborov.

1.2.4 Obdobie rokov 1998 – 2002, tzv. prvá vláda premiéra Mikuláša Dzurindu

Nová tzv. **protimečiarovská pravicovo-ľavicová vláda Mikuláša Dzurindu** zrušila mzdovú reguláciu a prislúbila prijatie zákona o tripartite, čím bol sociálny dialóg zo strany odborov obnovený.²²

Po parlamentných voľbách odborári na sneme KOZ SR v novembri 1998 konštatovali, že nová vláda s plnením svojich predvolebných sľubov odborárom otáľala, ale prvé obnovené rokovanie tripartity sa uskutočnilo už nasledujúci mesiac 22. decembra 1998, kde sa schválil návrh zákona o tripartite. Prijatie predmetného zákona o tripartite bolo nezriedka interpretované ako akási **forma odmeny tejto vlády odborárom za ich politickú podporu a angažovanosť v období, keď bola v parlamentnej opozícii**. Zákon však neumožňoval vyvodzovanie postihu v prípade nedodržovania dohôd, čo konštatoval vtedajší prezident KOZ SR Ivan Saktor, na margo tohto zákona. Zákonom o tripartite sa upravili a lepšie zadefinovali tripartitné vzťahy, reprezentatívnosť zastúpenia jednotlivých sociálnych partnerov, exaktnejšie sa stanovil okruh prerokovaných oblastí. Postup pri opätovnom prerokovaní materiálov bol prijatý a schválený v máji v roku 1999 NR SR zákonom č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve. Po aktívnej práci sa sociálnym partnerom podarilo uzavrieť generálnu dohodu na rok 2000, pričom v nasledujúcich rokoch sa sociálnym partnerom opätovne nepodarilo dospieť k uzavretiu generálnej dohody.

V deväťdesiatych rokoch 20. storočia nastala **liberalizácia pracovného práva** vrátane úpravy kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv, ktorá sa pretavila v júli 2001 do novej rekodifikácie ZP, a to zákonom č. 311/2001 Z. z., ktorá bola účinná od apríla 2002.

1.2.5 Obdobie rokov 2002 – 2006, tzv. druhá vláda premiéra Mikuláša Dzurindu

Po skončení prvej vlády Mikuláša Dzurindu sa konali nové parlamentné voľby v roku 2002, po ktorých sa vzťahy medzi vládou a odbormi zhoršili. Vládu opätovne zostavil predchádzajúci premiér a vznikla druhá vláda Mikuláša Dzurindu, ktoré bola pravicovo orientovaná, čiže pokračovala vo vytváraní priaznivého pracovného prostredia pre zahraničné investície na Slovensku, a to najmä v záujme zvýšenia flexibility a pružnosti pracovného trhu a na základe toho liberalizovali ZP. Na úrovni tripartity a na jej pôde požiadavky zo strany odborárov neboli vo významnej miere často akceptované. V roku 2004 dospela vláda k návrhu zrušiť zákon o tripartite, ktorý parlament nakoniec aj zrušil. So spomínaným návrhom na zrušenie tohto zákona prišiel vtedajší minister spravodlivosti Daniel Lipšic, ktorý ho v decembri 2003 aj prezentoval. Odôvodnenie

²² BAROŠOVÁ, Margita: Informácia z európskej konferencie „Presadzovanie paritných sociálnych fondov v Maďarsku, Poľsku, Českej republike a Slovenskej republike – úloha, dopad a výhody paritných sociálnych fondov v stavebnom priemysle“. Varšava, Poľsko, 6.-7. marca 2008

jeho návrhu spočívalo v tom, že tripartitu označil ako korporativistický model, v ktorom odborári a zamestnávateľia majú výsadné „lobistické“ postavenie, a to na úkor iných záujmových skupín. Dňa 22. septembra 2004 schválila NR SR vládny návrh novely zákona, čím sa ukončila existencia dovtedajšej RHSD. Táto novela vytvorila Radu hospodárskeho a sociálneho partnerstva (ďalej len „RHSP“), ktorá mala pôsobiť len ako poradný orgán vlády, kým bývalá RHSD bola definovaná ako **dohodovací** inštitút sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. Anna Machalíková, bývalá tajomníčka RHSD, v tom čase uviedla, že Európska únia chápe sociálny dialóg najmä ako inštitút vyjednávania na odvetvovej úrovni a v podnikoch. Teda ako obdobu slovenského kolektívneho vyjednávania, ktoré bolo zákonom regulované. Veľký kompetenčný zákon v tom čase novelizoval aj zákon o kolektívnom vyjednaní, kde sa zaoberal aj procesnou stránkou uzatvárania kolektívnych zmlúv a riešil ju. Touto novelou sa upravilo, že extenzia záväznosti KZVS na zamestnávateľa, ktorý nebol členom zamestnávateľského zväzu, bola platná len v tom prípade, keď spomenutý zamestnávateľ s daným rozšírením súhlasil.

Sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi sa postupne začal uskutočňovať na voľnejšej báze, ktorá bola principiálne založená na dobrovoľnosti. Tento rozhovor nebol podriadený žiadnym právnym ustanoveniam a prístup k nemu získalo mnoho zamestnávateľských a odborových organizácií, nielen KOZ SR a AZZZ SR. V kontexte uvedeného zamestnávateľa a odbory stratili určité právomoci, ktoré mali rozhodovací charakter a ktoré predlžovali legislatívny proces. Išlo o určovanie právnych predpisov, ktoré sa prerokovali so sociálnymi partnermi, alebo opätovné prerokovanie zákonov, s ktorými neboli sociálni partneri spokojní.²³

Druhá Dzurindova vláda si dala za cieľ znížiť mieru už spomínaného korporativizmu²⁴ vo verejnom živote na Slovensku a odbory začali ostrou kritikou programového vyhlásenia vlády. KOZ SR a jej predstavitelia sa v dôsledku situácie, ktorá prebiehala v sociálnej sfére, opäť začala spájať s politickými opozičnými stranami proti vtedajšej druhej vláde Mikuláša Dzurindu a organizovala petíciu za vypísanie a uskutočnenie **referenda o predčasných voľbách**. 3. apríla 2004 sa uskutočnilo občianske hlasovanie o predčasných voľbách, ktoré nakoniec nebolo platné, pretože účasť bola iba 35,96 % oprávnených voličov, pričom zákon vyžaduje účasť viac ako 50 % na to, aby bolo takéto hlasovanie platné a teoreticky aj úspešné. Po tomto hlasovaní sa opätovne vyostřili rozpory medzi sociálnymi partnermi, najmä medzi odbormi a vládou, pričom paralelne zväčšil aj rozkol medzi odborármi. Organizácie petície a referenda o predčasných voľbách, ako aj v tom čase deklarované politické spojenectvo s opozičnou parlamentnou stranou SMER, negatívne ovplyvnilo rokovania na tripartitnej úrovni. Vtedajšia vláda vnímala tieto kroky ako spolitizovanie odborov. Tripartita v tej podobe neplnila podľa vlády svoj účel, a aj preto navrhli, aby už nebola povinná a regulovaná zákonom.²⁵

1.2.6 Obdobie rokov 2006 – 2010, nástup vlády Róberta Fica

Rok 2006 priniesol parlamentné voľby, ktoré sa uskutočnili v riadnom termíne, a výsledkom bola zmena pravicovej vlády Mikuláša Dzurindu na ľavicovo orientovanú vládu Róberta Fica. Po nástupe jeho

²³ ČAMBÁLIKOVÁ, M. a kol., Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ, máj 2012.

²⁴ Korporativizmus (tal. corporativismo, lat. corporatio – združenie) je politická ideológia založená na monopolnej úlohe korporácií, organizovaných, hierarchicky zoradených, povinných združení pre vyhradené oblasti spoločenského priestoru.

²⁵ ZACHAR, D.: Národný projekt, Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizovalo Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava, december 2011 (aktualizované v marci 2012).

vlády sa všeobecne očakávalo, že v oblasti pracovnoprávnych vzťahov prídu na rad opatrenia, ktoré mali byť v súlade s návrhmi odborov. S KOZ SR mala totiž najsilnejšia vládna strana SMER-SD **podpísanú dohodu o spolupráci**. Zmenou vlády sa odborárom splnila jedna z ich primárnych formálnych požiadaviek, a tou bolo prijatie nového zákona o tripartite, konkrétne zákonom č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni, ktorý HSR SR opätovne zadefinoval ako konzultačný a dohodovací orgán sociálneho partnerstva na celoštátnej úrovni.

Paralelne s platnosťou zákona sa od 1. apríla v roku 2007 umožnilo rozširovanie platnosti KZVS na všetkých zamestnávateľov s obdobnou pracovnou činnosťou, ekonomickými a sociálnymi podmienkami v určitom hospodárskom sektore/odvetví. V praxi to znamenalo, že rozširovanie sa týkalo aj tých, ktorí príslušnú KZVS nepodpísali, a to na základe návrhu jednej zo zmluvnej strany KZVS.

Na konci roku 2009 bola schválená novela zákona č. 564/2009 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, pričom táto novela stanovila, že záväznosť KZVS sa rozšírila na celý odvetvový sektor, čo vlastne znamenalo na všetkých zamestnávateľov odvetvia en bloc.²⁶ V priebehu obdobia vlády Róberta Fica sa uvažovalo o prerušení sociálneho dialógu na tripartitnej úrovni. Vedúci predstavitelia zamestnávateľov, primárne tých z RÚZ, tvrdili, že priestor na komunikáciu bol zužovaný a nemalo zmysel ďalej vyjednávať, pretože dohody sa nedodržiavali.

1.2.7 Obdobie rokov 2010 – 2024, obdobie ôsmich vlád

V roku 2010 sa uskutočnili nové parlamentné voľby, vznikla nová pravicová vládna koalícia, ktorá iniciovala liberálnu zmenu ZP, čím zrušila možnosť rozširovania platnosti KZVS. Počas dvojročného obdobia novovzniknutej vlády sa formálne na Slovensku zachovala tripartita ako dohodovací orgán s pôvodnými účastníkmi a fungovala na základe pôvodného štatútu. V rámci pracovných a mzdových podmienok, ako aj vtedajších vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sa čoraz vo významnejšej miere začali upravovať kolektívne zmluvy, a to viac podnikové kolektívne zmluvy ako tie KZVS na úrovni hospodárskych odvetví.

V nasledujúcom kalendárnom roku stihla ešte vláda Ivety Radičovej prijať novelu zákona č. 257/2011 Z. z. ZP, ktorou posilnila právomoci zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov, a to pre oblasť dohadovania pracovných podmienok vrátane aj mzdových podmienok spolu s podmienkami zamestnávania. **Okrem uvedeného vláda rozšírila okruh prípadov, v ktorých bolo možné sa v kolektívnej zmluve odchyliť od minimálnych zákonných štandardov, a to aj v neprospech zamestnanca.**²⁷ Zo strany odborov bola činnosť vlády Ivety Radičovej výrazne ostro kritizovaná v mnohých oblastiach, a preto boli aj usporiadané protestné akcie, ktoré boli namierené aj proti novele ZP, pričom odbory viackrát z rokovani tripartity aj odišli. Podľa odborárov vláda zavádzala do praxe také sociálne experimenty, ktoré mali poznačiť celý vtedajší sociálny systém a ich ťarcha mala dopadnúť na plecía občanov Slovenska.

²⁶ En bloc – hromadne, vcelku

²⁷ Pozri novelu zákona č. 257/2011 Z. z. ZP.

Nasledujúce obdobie sociálneho dialógu, ktoré vzniklo po roku 2012, je autorom podrobnejšie priblížené v tretej kapitole, konkrétne v podkapitole 3.3, pri komparácii extenzií právnych úprav na území SR. Toto obdobie možno definovať ako obdobie **ôsmich vlád**, keď sa striedali pravicovo orientované vlády s tými ľavicovo orientovanými a v priebehu 12 rokoch sa vystriedalo až osem rôznych vlád, pričom za štandardných zákonných podmienok by počet funkčných období vlád v tomto období bol tri. Tieto zmeny boli uskutočnené primárne zo sociálneho nátlaku občanov na vládných predstaviteľov po tragickej spoločenskej udalosti, ktorá nastala v roku 2018, a v neposlednom rade aj temné obdobie pandémie kovidu-19, ktorá zasiahla spoločnosť v období od začiatku roku 2020 až do konca roku 2022.

1.3 Slovenský sociálny dialóg na regionálnej úrovni

V prípade sociálneho dialógu, vedeného na úrovni regiónov v rámci krajiny, je možné konštatovať, že práve regionálny sociálny dialóg predstavuje novodobý trend celkového celonárodného sociálneho dialógu a rovnako aj predstavuje tzv. staronovú agendu sociálnych partnerov. V rámci regionálneho sociálneho dialógu sa predmetný sociálny dialóg presúva z celoštátnej úrovne práve na regionálnu alebo lokálnu úroveň, pričom práve táto úroveň často výrazne kvalitatívnejšie reflektuje skutočný a reálny stav a zároveň približuje konkrétne požiadavky sociálnych partnerov, ktoré sa nachádzajú priamo v ohnisku či už ekonomických, alebo sociálnych problémov. Týmto druhom sociálneho dialógu by sa malo umožniť flexibilnejšie reagovať na neustále meniace sa podmienky v komparácii so sociálnym dialógom na centrálnej celoštátnej úrovni, keď je problematické zachytiť a potreby sociálnych partnerov z regiónov a následne ich reflektovať. Možno predpokladať, že práve tento typ sociálneho dialógu má do budúcnosti potenciál, ktorý by mal zabezpečiť a prispievať k samotnému regionálnemu rozvoju a súčasne aj k eliminácii regionálnych rozdielov prostredníctvom aj posilnenej participácie samotných občanov. Sociálne partnerstvá a sociálny dialóg na úrovni regiónov by mal reprezentovať akýsi medzistupeň pre spoluprácu medzi samotnými aktérmi súkromného, verejného a aj mimovládneho sektora za účelom dosiahnutia podpory a skvalitnenia hospodárskeho a sociálneho rozvoja dotknutých regiónov.²⁸

Pri definovaní sociálneho dialógu na úrovni regiónov možno hovoriť o troch teoretických základných modeloch, ktoré závisia od miery zainteresovania a participácie jednotlivých aktérov zúčastnených na regionálnom sociálnom dialógu, a vychádzať z nich.

Ako prvý model možno uviesť tzv. **model regionálneho korporativizmu**. Tento model vo všeobecnosti ráta s určitou mierou participácie tzv. **tradičných sociálnych partnerov** (štát, odborové organizácie a zamestnávateľia) a ich vzájomnou prepojenosťou na centrálnu úroveň, ktorú reprezentuje **tripartita**. Štruktúrne daný model predstavuje zrkadlenie národnej tripartity za účasti identických sociálnych partnerov, teda ich regionálnych zástupcov, pričom danú tripartitu možno z toho dôvodu nazývať regionálnou tripartitou. Medzi výhody tohto modelu možno radíť účasť stabilných partnerov, ktorí splňajú určité krité-

²⁸ GAJDOŠ, P. – MORAVANSKÁ, K.: Typologické sprehľadnenie vnútroregionálnej situácie vybraných modelových území a analýza stavu ich sídelnej situácie. In Podoby regionálnych odlišností na Slovensku: príklady vybraných okresov, Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2005. s. 24.

²⁹ Tak ako je definované v Zákone o trojstranných konzultáciách (103/2007 Z. z. zákon o tripartite)

rium reprezentatívnosti²⁹ pre účasť v národnej tripartite. Uvedený model vytvára omnoho jednoduchšiu prepojenosť regionálnych „tripartít“ s tou národnou a zároveň aj interno-externý tok informácií.

Druhý model reprezentuje tzv. **model regionálneho pluralizmu**,³⁰ ktorý vo svojej podstate predpokladá určitú formu zainteresovania a participácie viacerých subjektov. Tento model možno nazvať aj multilaterálnym sociálnym dialógom, pričom práve tým, že sa na ňom zúčastňujú viaceré strany, sa odlišuje od klasického „tradičného“ sociálneho partnerstva, ktoré samo osebe spočíva najmä v tripartitných alebo bipartitných rokovaniach „tradičných“ sociálnych partnerov.³¹ V prípade daného modelu ide o kombináciu subjektov (aktérov) sociálneho a občianskeho dialógu, ktorý vychádza primárne zo základných predpokladov občianstva a občianskej participácie, kde by regionálny dialóg mal predstavovať jednu z inštitucionalizovaných foriem realizácie uvedeného koncepčného modelu.

Posledný (tretí) model je tzv. **zmiešaný model**, ktorý možno pomenovať aj ako tradičný, a to najmä preto, lebo stojí na tradičných sociálnych partnerstvách a partneroch, ktorí v zásade môžu ad hoc prizývať na jednotlivé rokovania a spolurozhodovania aj iných relevantných sociálnych aktérov občianskej spoločnosti.³²

Regionálny sociálny dialóg a jeho potenciálni aktéri by mohli svojou aktivitou a participáciou výraznou mierou prispieť k realizácii rôznych nástrojov zmierňovania regionálnych rozdielov na Slovensku. Moderná regionálna politika sa nezaobíde bez participácie sociálnych partnerov ako aktérov regionálneho rozvoja. Dôležitým predpokladom prosperity (vrátane prosperity regiónu) sa v poznatkovo orientovanej spoločnosti a ekonomike stáva schopnosť distribuovať znalosti a kapacita zaistiť včasný prístup novátorov k relevantným znalostiam. Práve tieto nekodifikované poznatky a vedomosti sa stávajú zdrojom konkurenčnej výhody, pretože sú viazané na špecifický regionálny kontext, na inštitucionálne charakteristiky územia (siete kontaktov, formy „zakorenenia“). Medzi takéto poznatky či schopnosti možno zaradiť – ako tvrdia napríklad Foray či Maskell a Malmberg – spôsob dosahovania konsenzu, spôsob odovzdávania informácií o nových postupoch alebo metódy stimulácie pracovníkov.³³

³⁰ Pluralizmus vyjadruje prístup rešpektujúci existenciu viacerých a zároveň odlišných vecí, javov, tendencií v ľudskej spoločnosti – názorov, postojov, pohľadov, náboženských presvedčení, umeleckých žánrov a štýlov, kultúrnych vzorov, životných modelov, tradícií, ale aj politických strán, občianskych iniciatív, cirkví a pod. Politický pluralizmus predstavuje princíp usporiadania vzťahov v štáte, ktorý súvisí s pôsobením rozmanitých politických síl súťažiacich o podporu obyvateľstva, o získanie moci v štáte s cieľom reprezentovať občanov a presadzovať programy, ktoré občania podporili vo voľbách.

³¹ Tradiční sociálni partneri sú zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľov a prípadne vlády na podnikovej, odvetvovej alebo celonárodnej úrovni.

³² ČAMBALIKOVÁ, M., UHLEROVÁ, M.: Regionálny sociálny dialóg na Slovensku – stav a vývoj z pohľadu aktérov [online]. Dostupné na internete: <https://www.rilsa.cz/clanek/regionalny-socialny-dialog-na-slovensku-%E2%88%92-stav-a-vyvoj-z-pohladu-jeho-akterov/#flipbook-forum-socialni-politiky-02-2022/17/> [cit. 2024-07-02].

³³ The Competitiveness of Firms and Regions: 'Ubiquitification' and the Importance of Localized Learning [online] journals.sagepub.com. Dostupné na internete: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/096977649900600102> [cit. 2024-07-02].

V roku 1999 ešte neboli vytvorené štruktúry regionálneho sociálneho dialógu v Bratislavskom, Trnavskom, Nitrianskom a Trenčianskom kraji. V súčasnosti je regionálny sociálny dialóg etablovaný aj v týchto vyšších územných celkoch, a teda každá z týchto, či už spomenutých, alebo nespomenutých územných samospráv má s regionálnym sociálnym dialógom viacročnú skúsenosť a konzistentne kontinuálne pôsobí najmä vo výboroch pre otázky zamestnanosti alebo v rozličných trvalejších či ad hoc komisiách a krajských radách. Stálym sociálnym partnerom, s ktorým odborári v rámci regiónov a regionálnych sociálnych dialógov pravidelne spolupracujú, sú predovšetkým ÚPSVaR a vo väčšine krajov tiež zástupcovia krajskej samosprávy, okresných úradov, zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ, RÚZ), zástupcov odborov školstva, zriaďovateľov škôl, ako aj Združenia miest a obcí Slovenska. Častá je tiež aj už spomínaná ad hoc spolupráca s ďalšími sociálnymi partnermi, viazuca sa na jednotlivé aktivity či konkrétne projekty.

V rámci týchto projektov k aktívnym sociálnym partnerom spravidla patrí Slovenská obchodná a priemyselná komora a rôzne občianske združenia a komunitné iniciatívy. Dlhodobou najčastejšou formou kontaktov regionálnych sociálnych partnerov je stretávanie sa „podľa potreby“. Časová frekvencia týchto nepravidelných stretnutí je rôzna, pričom v prípade miest, akými sú Košice alebo Trnava, predstavuje frekvencia stretnutí len niečo viac než dvoch až troch stretnutí v priebehu kalendárneho roku. V prípade Bratislavy je možné konštatovať snahu sociálnych partnerov udržiavať frekvenciu stretnutí aspoň na štvrtročnej báze.³⁴

Aktéri, ktorí priamo participujú na sociálnom dialógu, rovnako ako v roku 1999 aj dnes majú pocit, že samotnému rozvoju sociálneho dialógu na úrovni regiónov bráni aktuálne platná legislatívna úprava,³⁵ kde sú definované kompetencie a rozhodovacie právomoci, ktorými momentálne disponujú. Mnohí aktéri sa domnievajú, že rozvoju regionálneho sociálneho dialógu na našom území by pomohlo, keby sa výsledky činnosti regionálnych tripartít prezentovali pred verejnosťou a boli vo väčšej miere interpretované aj mediálnou cestou.

Ak teda sociálni partneri nebudú disponovať dostatočným organizačným, odborným a technickým zázemím, naplnenie legislatívneho rámca môže byť v praxi len formálne, a teda samotný regionálny sociálny dialóg neefektívny. Politická vôľa a vôľa ku konsenzu by mali byť prítomné u každého aktéra vrátane vlády či samosprávy. Politická vôľa by sa mala transformovať na tlak zo strany aktívnych relevantných aktérov na politickú reprezentáciu v regióne, alebo na centrálnej úrovni etablovať, legislatívne podporiť, prípadne ukotviť a rozvíjať regionálny sociálny dialóg. Tým by bol naplnený aj predpoklad budovania regionálnych sociálnych partnerstiev „zdola“, čo by garantovalo väčšiu mieru občianskej participácie a zainteresovanosti. Miestne orgány a samosprávy by však mali disponovať dostatočnými kompetenciami na realizáciu a napĺňanie cieľov a obsahu regionálneho sociálneho dialógu.

³⁴ ČAMBALIKOVÁ, M., UHLEROVÁ, M.: Regionálny sociálny dialóg na Slovensku – stav a vývoj z pohľadu aktérov [online]. Dostupné na internete: <https://www.rilsa.cz/clanek/regionalny-socialny-dialog-na-slovensku-%E2%88%92stav-a-vyvoj-z-pohlada-jeho-akterov/#flipbook-forum-socialni-politiky-02-2022/17/> [cit. 2024-07-02].

³⁵ Nedostatočný legislatívny rámec, prípadne zákonná úprava, ktorá by explicitne určovala a definovala sociálny dialóg na regionálnej úrovni, jeho aktérov, obsah, rozsah, záväznosť rozhodnutí a pod. (obdoba zákona o trojstranných konzultáciách alebo jeho doplnenie o regionálnu úroveň).

HIERARCHIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV NA ÚZEMÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najviac zaužívaná kompetencia, ktorú odbory v praxi využívajú, je právo na kolektívne vyjednanie. Výsledok, ktorý odbory pri kolektívnom vyjednaní očakávajú, je uzatvorenie kolektívnej zmluvy, keďže v súčasných podmienkach ide o jedinú možnosť, ako neustále zlepšovať pracovné, mzdové aj sociálne podmienky zamestnancov. Vzhľadom na to, aké majú pracovnoprávne vzťahy, tak zamestnanci práve prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, a teda prostredníctvom kolektívnej zmluvy, sa dostávajú na rovnakú úroveň svojho zamestnávateľa pri určovaní pracovných a mzdových podmienok. Kolektívne vyjednanie ako také treba pochopiť a z teoretického uhla pohľadu vnímať ako určitú snahu o dosiahnutie konsenzu medzi jednotlivými sociálnymi partnermi, v rámci ktorého sa pri uzatváraní kolektívnej zmluvy realizujú určité ústupky výmenou za dosiahnutie výhody pri inom ustanovení/závazku kolektívnej zmluvy. Do istej miery je možné konštatovať, že odbory sú v bližšie neurčenom spôsobe zapojené do riadenia obsahu pracovného pomeru každého zamestnanca. Toto možno interpretovať aj tak, že odbory sú zainteresované do vytvárania a uplatňovania noriem a pravidiel, ktorých cieľom je znižovať neistotu v sociálnom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorá bezprostredne plynie z faktického nadriadeného postavenia zamestnávateľa.

V priebehu histórie sa na našom území evidujú rôzne druhy kolektívnych zmlúv, pričom medzi najzaujímavejšie patria:

- záväzkové,
- tarifné,
- platové,
- mzdové,
- o doplnkovom dôchodkovom sporení,
- o odborových dôverníkoch.

Zákon o kolektívnom vyjednaní v § 2 ods. 1 definuje z hľadiska obsahu kolektívnu zmluvu tak, že „*kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán*“.

Legálna definícia pojmu kolektívna zmluva, či už medzinárodne, alebo na úrovni krajín EÚ, nie je exaktne stanovená. Existuje však odporúčanie MOP č. 91/1951 o kolektívnych zmluvách, kde je uvedené, že za kolektívnu zmluvu možno považovať: „*každú písomnú dohodu, týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, uzavretú na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, či viacerými skupinami zamestnávateľov a na strane druhej, jednou alebo viacerými organizáciami, zastupujúcimi pracovníkov, alebo pokiaľ takéto organizácie nie sú, tak so zástupcami pracujúcich, ktorí boli týmito pracujúcimi riadne zvolení a splnomocnení v súlade s národnými zákonmi*“.³⁶

Toto odporúčanie MOP č. 91 priamo nadväzuje na dohovor MOP č. 98/1949 o vykonaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, pričom SR tento dohovor ratifikovala 1. januára 1993. Obsahom tohto dohovoru

³⁶ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 12.

bola požiadavka na štátnu podporu, teda určité prijatie príslušného právneho predpisu, ktorý by zakotvoval kolektívne vyjednávanie, prípadne financovanie procesu kolektívneho vyjednávanía ako takeého. Začiatkom nového milénia SR ešte 24. júna 2009 ratifikovala dohovor č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávanía s platnosťou, ktorá nastala až 17. septembra 2010. Základnou premisou pre vymedzenie pojmu kolektívna zmluva bola skutočnosť založená na základe toho, že náš právny poriadok neobsahoval, a ani neobsahuje, žiadnu legálnu definíciu tohto pojmu, a to ani v určitom rozsahu kritérií, na základe ktorých by mohla byť kolektívna zmluva v rámci praxe identifikovaná.³⁷

Kolektívnu zmluvu ako výsledok kolektívneho vyjednávanía možno chápať ako určitý právny úkon **sui generis**³⁸, v rámci ktorého sa môžu vzájomne prelínať verejnoprávne a súkromnoprávne prvky. Právny poriadok v zmysle § 2 ods. 3 ZoKV primárne rozpoznáva dva druhy kolektívnych zmlúv, a to:

- a) **Podnikovú kolektívnu zmluvu** – tú uzatvára príslušný odborový orgán alebo príslušné odborové orgány a zamestnávateľ, ktorým je aj služobný úrad na ministerstve,
- b) **Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa** – tá sa uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou, prípadne organizáciami zamestnávateľov.³⁹

V aplikačnej praxi existuje niečo, čo sa nazýva „**korporátna kolektívna zmluva**“. Zväčša ju uzatvárajú viacerí zamestnávateľa s jednou odborovou organizáciou, pričom zväčša ide o situáciu, keď pôvodný veľký podnik outsourcoval svoje činnosti na samostatné dcéry, ktorých zakladateľom je však on sám. Typickým príkladom je Slovnaft, prípadne Stredoslovenská energetika, ktorí takto napr. oddelili činnosti, ktoré nie sú ich hlavné, cez prechod práv a povinností. Automaticky im takto prešli zamestnanci aj odborári. Keďže sú spoločnosti majetkovo prepojené, vyjednávajú všetky kolektívne zmluvy naraz a rovnako. Ide teda vlastne o podnikovú kolektívnu zmluvu pre viaceré podniky, čo pripomína KZVS, ktorá sa však neukladá. Skôr to však inklinuje k podnikovej kolektívnej zmluve pre viaceré podniky, čo ale ZoKV nepozná.

Obsahom kolektívnej zmluvy môžu byť tieto oblasti, ktoré upravujú:

A) ZP:

- vyjednávanie o mzdách,
- skrátenie pracovného času,
- predĺženie dovolenky na zotavenie nad rámec zákona,
- vyššie odstúpné alebo odchodné nad minimá ustanovené v zákone,
- stanovenie výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci,
- poskytovanie voľna, prípadne finančných prostriedkov na vzdelávanie zamestnancov.

³⁷ Tamtiež.

³⁸ Sui generis je latinský výraz znamenajúci „svojho druhu“. Výraz vznikol v scholastickej filozofii na označenie entít, ktoré nemôžu byť podradené žiadnemu vyššiemu druhu. Výraz sa používa tak v bežnej reči, ak chceme zdôrazniť špecifický ráz nejakej veci, ako aj v právnických výrazoch (napr. právny subjekt sui generis).

³⁹ Pod KZVS sa v zmysle § 2 ods. 3 písm. c) a d) ZoKV subsumuje aj KZVS uzatvretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát, a KZVS uzatvretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

B) Oblasti, ktoré upravujú iné právne predpisy:

- napríklad zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a s tým súvisiace nároky ako zvýšenie dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- obsahom kolektívnej zmluvy môžu byť aj ďalšie inštitúty, na ktorých sa zmluvné strany dohodnú, ak ich upravuje ZP, poprípade iný pracovnoprávny predpis, ak to tento alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

2.1 Podniková kolektívna zmluva

Legálnu definíciu podnikovej kolektívnej zmluvy neupravuje ani ZoKV, ani ZP, pričom svojím charakterom a vlastným predmetom úpravy zodpovedá klasickému štandardnému zmluvnému typu, ktorý sa vyvinul na základe historického konceptu kolektívneho pracovného práva. Podniková kolektívna zmluva vo vysokej miere slúži na to, že upravuje špecifickú oblasť problematiky, ktorá primárne vychádza z konkrétnych pomerov podniku v komparácii s KZVS a ktorá mnohé z oblastí úpravy pracovných podmienok zamestnancov rieši len rámcovo. Čo sa týka procesného hľadiska, tak v tomto prípade nie je výrazne veľký rozdiel v procese kolektívneho vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy a KZVS ako takej. Zmluvnou stranou v prípade podnikovej kolektívnej zmluvy býva spravidla jediný zamestnávateľ a odborová organizácia, prípadne viacero odborových organizácií. Keby nastal väčší záujem o uzatvorenie kolektívnej zmluvy pre viac podnikateľských subjektov, ktoré môžu byť aj majetkovo prepojené, muselo by sa pristúpiť k uzatvoreniu KZVS. Pre platné uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy platí, že oprávnenými subjektmi sú zmluvné strany, ktoré bližšie vymedzuje v § 2 ods. 3 písm. a) ZoKV. V zmysle ZoKV sa za uzatretú podnikovú kolektívnu zmluvu považuje taká zmluva, ktorá sa uzatvorí medzi príslušným odborovým orgánom, teda odborovou organizáciou, priamo pôsobiacom na pracovisku u zamestnávateľa, príslušnými odborovými orgánmi (ak na pracovisku zamestnávateľa pôsobia viaceré organizácie a tieto v zmysle § 3a ods.1 ZoKV vystupujú spoločne a vo vzájomnej zhode s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov) a zamestnávateľom, ako aj zamestnávateľom, ktorým je služobný úrad.⁴⁰ U všetkých menovaných zamestnávateľov reprezentovaných svojimi služobnými úradmi je možné danú podnikovú kolektívnu zmluvu uzavrieť.

Z hľadiska § 2 ods. 4 zákona o združovaní občanov **platia obmedzenia pre vojakov v činnnej službe, ktorí nemôžu vytvárať odborové organizácie a združovať sa v nich**. Pre ostatných zamestnancov, ktorí pracujú v štátnej službe, pracujúcich pri výkone práce vo verejnom záujme, obmedzenia z hľadiska vytvárania odborových organizácií a združovania sa v nich, právny poriadok nedefinuje.⁴¹

V súčasnosti, keď sa vytvárajú holdingové spoločnosti s viacerými samostatnými jednotkami bez vlastnej pracovnoprávnej subjektivity v zmysle § 9 ods. 1 ZP, špecifickou otázkou pri uzatváraní podnikových kolektívnych zmlúv je najmä existencia viacerých kolektívnych zmlúv na úrovni podniku. Vo svojej podstate ZoKV výslovne neupravuje možnosť uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv s jedným zamestnávateľom, pričom ich súčasná

⁴⁰ V zmysle § 9 zákona o štátnej službe sa za služobný úrad považuje ministerstvo a ostatné ústredné štátne orgány, orgány miestnej štátnej správy, organizačná zložka ozbrojených síl SR určená Ministerstvom obrany SR, Slovenská informačná služba, organizačná zložka Zboru väzenskej a justičnej stráže, kancelária NR SR. Výnimkou je ustanovenie § 9 ods. 5 tohto zákona, v ktorom zákon o štátnej službe výslovne vylučuje možnosť uzatvoriť podnikovú kolektívnu zmluvu zamestnávateľom, ktorým je Národný bezpečnostný úrad.

⁴¹ BENEDEKOVA, M. a kol.: EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA – PRINCÍP, REALIZÁCIA, DOPADY, národný projekt podpora kvality sociálneho dialógu 2018-2023.

existencia v rámci pracoviska môže viesť k množstvu sporných situácií. V tomto prípade je pluralita kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa odlišná od plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa, keďže ZoKV neumožňuje v zmysle ustanovenia § 3a tohto zákona uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv viacerým odborovým organizáciám, ale práve len jednou, alebo v rámci postupu v prípade spoločného konania, kedy dôjde k zhode pri viacerých odborových organizáciách.

Ak existuje záujem o uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv, je formálne možné skonštatovať, že v ZoKV neexistuje obmedzenie pre takýto postup, ale poukazuje sa tu na isté dodržiavanie predmetných podmienok obsahu kolektívnych zmlúv tak, aby nedochádzalo ku kolízií. Z istého hľadiska možno považovať vymedzenie rozsahu personálnej pôsobnosti za rozpor s účelom a normatívnym textom ZoKV a ZP situáciu, keby namiesto toho, aby sa kolektívna zmluva vzťahovala na všetkých zamestnancov všeobecne, bola uplatnená záporná pôsobnosť tak, že by sa vymedzila konkrétna skupina zamestnancov, na ktorú by mala byť aplikovaná. V praxi by to znamenalo, že daná kolektívna zmluva by sa na určité osoby alebo pracovné pozície nevzťahovala. Doväčšie takeého dojednania by v zásade bolo v rozpore s princípom pôsobnosti kolektívnych zmlúv **erga omnes**.

Situácia, ktorá špecificky nastáva pri existencii viacerých kolektívnych zmlúv uzavretých u zamestnávateľa, je obvykle spojená s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v zmysle § 27 a nasledujúcich ZP. Väčšinou ide o prípady zlúčenia niekoľkých samostatných zamestnávateľských subjektov do jednej právnickej osoby, ktorá sa stáva právnym nástupcom predchádzajúcich zamestnávateľov. Predovšetkým v odvetviach strojárstva a elektrotechniky je dôležitým faktorom pri úprave pracovných podmienok a zamestnávania existujúca platná a účinná podniková kolektívna zmluva. Riešenie vzájomného vzťahu medzi podnikovými kolektívnymi zmluvami je čiastočne obsiahnuté v ustanovení § 31 ods. 7 ZP, pričom samotné ustanovenie určitým spôsobom predpokladá, že preberajúci zamestnávateľ má povinnosť dodržiavať kolektívnu zmluvu, ktorá je dohodnutá už predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej platnosti, pokiaľ nedôjde k dohodnutiu novej kolektívnej zmluvy, prípadne jej dodatku.

V rámci aplikačnej praxe sú evidované prípady, keď sú viaceré podnikové zmluvy u jedného zamestnávateľa dohodnuté na **relatívne dlhé obdobie**, čo objektívne spôsobuje zamestnávateľovi problémy s ohľadom na dohodnutú odlišnú úpravu jednotlivých pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Opätovne sa teda natíska otázka nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami na porovnateľných pracovných pozíciách. Z interných právnych názorov, ktoré vznikli po opakovaných diskusiách s kontrolnými orgánmi, možno dospieť k určitému právnomu názoru, a to, že rigidné uplatňovanie § 31 ods. 7 ZP nepredstavuje pracovnoprávnu ochranu zamestnancov spojenú so zachovaním podmienok ich pracovného prostredia po prevode podniku. V určitých prípadoch im priamo bráni dosiahnuť výhodnejšiu právnú úpravu pracovných podmienok so zreteľom na naďalej sa uplatňujúcu účinnosť ešte pôvodnej kolektívnej zmluvy. Nové kolektívne vyjednanie totiž môže prebiehať časovo dlhšie s ohľadom na komplikovanosť nastavenia podnikových procesov po spojení zamestnávateľských subjektov.

Z uvedeného je možné dospieť k právnomu názoru, že zamestnávateľovi ako jednej zo zmluvných strán by malo byť objektívne poskytnuté obdobie, počas ktorého bude môcť vyrovnať pracovné podmienky zamestnancov v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania. Toto právne východisko vo svojej podstate nerieši otázku, čo urobiť s platnými a účinnými kolektívnymi zmluvami za predpokladu, že sa odborové organizácie **nebudú chcieť so zamestnávateľom dohodnúť na ich zmene**, teda na zlúčení sa pod jednu podnikovú kolektívnu zmluvu.

Uzatváranie dodatkov je osobitosťou uzatvárania podnikových kolektívnych zmlúv ako možnosti zmeny už dohodnutého obsahu v kolektívnej zmluve, pričom treba brať ohľad na aplikačnú prax, keď je potrebné diferencovať dve odlišné situácie. Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že právny poriadok, so zreteľom na jeho súkromnoprávny charakter, predpokladá určitú možnosť zmeny podnikovej kolektívnej zmluvy aj počas jej účinnosti a platnosti. Pre zmenu danej zmluvy je základným právnym východiskom uplatnenie § 8 ods. 5 ZoKV, ktoré umožňuje zmluvným stranám sa dohodnúť na zmenách, ktoré zmluvné strany predložia. ZoKV v predmetných ustanoveniach vyžaduje, aby zmluvné strany dohodli nielen vôbec možnosť zmeny zmluvy ako takej, ale prípadne aj jej rozsah v podobe určenia **formálnych podmienok predmetnej zmeny**. Ak k takémuto predmetnému kolektívnemu dojednaniu dôjde, znamená to, že zmluvné strany si takúto možnosť kolektívnej zmluvy explicitne vymenia v jej záverečných ustanoveniach, pričom následne nastane uplatnenie § 8 ods. 5 ZoKV, čo znamená, že pri kolektívnom vyjednávaní o dodatku k podnikovej kolektívnej zmluve budú zmluvné strany postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZoKV ako pri uzatváraní samotnej kolektívnej zmluvy.

Porovnateľne ako v prípade uzatvárania kolektívnej zmluvy môže nastať situácia **vzniku kolektívneho sporu v zmysle § 10 ZoKV**. Treba však uviesť, že predmetné paragrafové znenie nehovorí o kolektívnom vyjednávaní dodatku ako o **predmete kolektívneho sporu**. Rovnako môže nastať situácia využitia pracovnoprávnych inštitútov na riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľom v zmysle ustanovenia § 11 ZoKV alebo rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV. Pokým si zmluvné strany takúto zmenu kolektívnej zmluvy a jej dodatku explicitne v kolektívnej zmluve nevyhlasia, **nemôžu postupovať podľa § 8 ods. 5 ZoKV**. V praxi to znamená, že **nedohodnutie sa na dodatku ku kolektívnej zmluve nepredpokladá vznik kolektívneho sporu a využitie ďalších inštitútov ZoKV**. V prípade platne uzavretej kolektívnej zmluvy sú zmluvné strany povinné udržiavať sociálny zmiar a dodržiavať dohodnuté záväzky stanovené v rámci tejto kolektívnej zmluvy. Keby odborári chceli využiť právo na štrajk, ktorý im síce zákon v určitých prípadoch umožňuje a majú naň právo, alebo iný nátlakový prostriedok, v podstate by to predstavovalo porušenie sociálneho zmiaru a ZoKV, a preto by tieto činnosti zo strany odborárov a zamestnancov boli považované za **neplatné s právnym dôsledkom v podobe vzniku zodpovednosti za spôsobenú škodu zamestnávateľovi**.

Ustanovenie § 8 ods. 5 ZoKV a potreba si dohodnúť akúkoľvek prípadnú zmenu kolektívnej zmluvy vychádza primárne z predpokladu **ochrany verejnoprávneho záujmu** v podobe **sociálneho dialógu a spoločenského zmiaru**, ktorého právnou garanciou je práve existencia platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Zároveň sa týmto spôsobom posilňuje aj princíp právnej istoty a stability v pracovnoprávnych vzťahoch, kde majú obe zmluvné strany určité práva a povinnosti garantované, ktoré upravujú v širokom spektre realizáciu základných ľudských práv a slobôd na danom pracovisku u zamestnávateľa.

V prípade podnikových kolektívnych zmlúv ZoKV neurčuje maximálnu dobu ich platnosti, je to v zásade vecou zmluvných strán, aby si dĺžku platnosti dohodli sami. Štandardne sa kolektívne zmluvy dojednávajú na dva a viac rokov z dôvodu, že samotný proces, ktorý predchádza dojednaniu, trvá spravidla niekoľko mesiacov, v extrémnych prípadoch aj rok, z čoho vyplýva, že je v záujme zmluvných strán toto ich úsilie využívať v maximálnom možnom čase a nie iba jeden rok.

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

- 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**. ZoKV tieto subjekty definuje v ustanoveniach § 5 ods. 2, 3 a 4. V právnej teórii je normatívna časť kolektívnej zmluvy považovaná za prameň práva. Znamená to, že kolektívna zmluva pôsobí ako právny predpis a v prípade, keby bola nejaká časť individuálnej pracovnej zmluvy zamestnanca v nejakom rozpore s niektorými ustanoveniami kolektívnej zmluvy, keď by pracovná zmluva upravovala určité podmienky pracovného pomeru nevýhodnejšie, tak vtedy by nastalo uplatnenie ustanovení kolektívnej zmluvy (**tzv. derogačný charakter ustanovení kolektívnej zmluvy**).⁴²

2.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

V zmysle ZoKV a ustanovenia § 2 ods. 3 písm. b) sa za KZVS pokladajú dokumenty, ktoré sa v zásade uzatvorili pre väčší počet zamestnávateľov, pričom z aplikačnej praxi je známe, že v drivej väčšine prípadov ide o zamestnávateľov **jedného odvetvia**. Tieto zmluvy sa uzatvárajú a dohadujú pre jednotlivé hospodárske odvetvia v celoštátnom alebo regionálnom meradle. V súvislosti so slobodou združovania je v súčasnosti možné pozorovať prípady, keď sú v rámci zamestnávateľských zväzov jedného odvetvia združení **aj zamestnávateľa z rôznych priemyselných odvetví**. Takáto KZVS sa uzatvára medzi príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciami zamestnávateľov. V prípade kolektívneho vyjednávania KZVS sa procesná stránka extrémne neodlišuje od kolektívneho vyjednávania v prípade podnikovej kolektívnej zmluvy. Samotný ZoKV špecifikuje iba určité odlišné obsahové náležitosti KZVS, pričom dodržiavanie týchto náležitostí považuje za principiálne pre jej platnosť. Pri KZVS sa samotné kolektívne vyjednanie nekončí podpisom kolektívnej zmluvy, to sa končí až v prípade jej uloženia na MPSVaR SR v zmysle § 9 ZoKV. Spomínaný zákon zároveň neupravuje žiadne formálne požiadavky na obsah samotnej KZVS, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa upravenia určitých špecifikovaných okruhov pracovných podmienok zamestnancov.

V praxi je možné sa stretnúť s určitými prípadmi, keď výsledkom kolektívneho vyjednávania je KZVS **s obsahom, ktorý vo väčšej miere kopiruje obsah príslušného pracovnoprávneho predpisu**, pričom takéto uzatvorenie je prinajmenšom účelové. Tento účel sa využíva najmä z pohľadu obchádzania **rozširovania záväznosti KZVS** v situáciách, keď k takémuto rozširovaniu dochádza. Existujú však aj KZVS, ktoré vo svojich obsahových ustanoveniach odkazujú na určité kolektívne zmluvy podnikov obsiahnutých v zozname zamestnávateľov kolektívnej zmluvy. V snahe vyhovieť požiadavkám niektorých spoločností KZVS kreujú skupiny zamestnávateľov a diferenciatne pre nich upravujú nároky mzdového zvýhodnenia za prácu v rámci nočných hodín, čo následne môže vytvárať opätovné právne nejasnosti s právnym ohľadom na nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami. V prípade komparácie KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy existujú určité anomálie, ktoré sa viažu bezprostredne či už na ich vlastnú reprezentatívnosť z kontextu tvorby zoznamu zamestnávateľov v zmysle ustanovenia § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, alebo na obsah KZVS a jej pôsobnosť v rámci vzťahu k zastupovanému hospodárskemu odvetviu, ktoré je reprezentované príslušným odborovým a zamestnávateľským zväzom.

2.2.1 Podmienky platnosti

V zmysle ustanovenia § 4 ods. 1 ZoKV je KZVS platná, ak je uzavretá písomne a podpísaná na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi,

⁴² ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 66.

prípadne zástupcami ich organizácií. Zároveň však zákon osobitne pre platnosť KZVS požaduje splnenie ďalšej podmienky, tou je doloženie zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, okrem KZVS podľa § 2 ods. 3 písm. d) ZoKV. **Zákon zároveň požaduje, aby zoznam zamestnávateľov obsahoval:**

- **obchodné meno,**
- **sídlo,**
- **identifikačné číslo,**
- **kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.**⁴³

Rovnako pre platnosť KZVS je podmienkou, ako pre každý právny úkon, podpis oprávnených osôb. V zmysle ZoKV, konkrétne v § 3, sú uvedené osoby, ktoré na takéto podpísanie kolektívnej zmluvy sú v zmysle zákona oprávnené. Takýmito osobami sa rozumie:

- **zástupca príslušného odborového orgánu,** ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,
- **štatutárny orgán alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,**
- **fyzická osoba,** ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov,
- **zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie** na uzavieranie kolektívnej zmluvy **vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,**
- **zástupca poverený vládou,** ak ide o **KZVS podľa § 2 ods. písm. c) ZoKV,**
- **zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o KZVS podľa § 2 ods. 3 písm. d) ZoKV.**

V príčinnej súvislosti platnosti KZVS je potrebné uviesť aj ďalšiu podmienku platnosti, ktorá je však negatívne vymedzená zákonom. Samotný ZoKV určuje, kedy a za akých podmienok je KZVS neplatná. V zmysle ustanovenia § 4 ods. 2 písm. a) ZoKV je KZVS neplatná v tej obsahovej časti, ktorá je primárne v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Vo svojej záväznosti KZVS vykazuje niektoré špecifiká. Paralelne ako pri podnikovej kolektívnej zmluve je KZVS rovnako záväzná pre zmluvné strany, zamestnávateľské zväzy (organizácie zamestnávateľov), ako aj pre odborové zväzy (vyššie odborové zväzy).

Vo vzťahu k samotným zamestnávateľom je kolektívna zmluva záväzná primárne pre tých zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu uzatvárala, a zároveň u nich pôsobí aj odborová organizácia, ktorá je združená pod vyšším odborovým orgánom, ktorý danú KZVS uzatváral. Identicky je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu uzatvárala, a kód štatistickej klasifikácie na úrovni divízie alebo skupiny je súhlasný ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS uzatvorená s podmienkou, že preň nemôže platiť iná kolektívna zmluva.

V nadväznosti na uvedené je možno na základe aplikačnej praxi konštatovať, že KZVS môže byť záväzná aj pre toho zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, čo predmetnú zmluvu uzatvorila, ale k danej kolektívnej zmluve so súhlasom oboch zmluvných strán pristúpil na základe svojej žiadosti.⁴⁴ Vo vzťahu k záväznosti KZVS je ťažiskovým špecifikom **možnosť ich samotného rozširovania, inak povedané extenzie.**

⁴³ Osobitným predpisom sa rozumie nariadenie 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 (Ú. v. EÚ L 393, 30. 12. 2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 259/2008 z 11. marca 2008 (Ú. v. EÚ L 97, 9. 4. 2008).

⁴⁴ Uvedené platilo pred prijatím novely ZoKV č. 76/2021 Z. z., ktorou bolo zrušené ustanovenie § 7o reprezentatívnej KZVS.

2.2.2 Štruktúra a obsah

Z KZVS, ktoré sú uložené a sú verejne dostupné na internetovej stránke MPSVaR SR, je zjavné, že v rámci ich štruktúry sú tieto KZVS uzatvárané veľmi podobne. Čo sa týka rámca ich štruktúry, je možné identifikovať časti, ktoré sa vo svojej podstate vyskytujú vo väčšine štandardných zmlúv. Z pohľadu štruktúry KZVS sa v ich drivej väčšine vyskytujú tieto časti:

- základné ustanovenia,
- vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov,
- politika zamestnanosti,
- pracovnoprávna oblasť alebo oblasť upravujúca pracovný čas, skúšobnú dobu,
- sociálna oblasť,
- odmeňovanie,
- ochrana práce,
- ďalšie dojednania,
- riešenie sťažností,
- záverečné ustanovenia.

Z praktického pohľadu je možné všetko, čo sa týka štruktúry KZVS, považovať za akési určité zvyklosti, dané predovšetkým určitými potrebami zmluvných strán, pričom predmetná štruktúra KZVS, ako aj jej samostatná obsahová stránka, sú primárne závislé od dohody zmluvných strán, ktoré vyjednávajú KZVS v medziach ustanovení § 231 ZP a ZoKV.

Vo vzťahu k obsahu KZVS sú dané obmedzenia v zmysle ustanovenia § 231 ZP, podľa ktorého: **„Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, 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 tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“** Zároveň sa v nasledujúcom odseku ustanovení toho istého § 231 uvádza, že **„nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru“.**

2.2.3 Ukladanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Zbierke zákonov SR

Pri završení procesu kolektívneho vyjednávania sa zohľadňuje špecifický charakter KZVS, keď právny poriadok ukladá zmluvným stranám obligatórnu povinnosť danú KZVS uložiť na MPSVaR SR. Za jeden z hlavných dôvodov, prečo sú KZVS ukladané a zverejňované práve na ministerstve, sa považuje ich verejný charakter. V tomto prípade sa berie do úvahy aj to, že KZVS sa v čase uzatvorenia takejto zmluvy uzatvárajú pre väčší, nie presne definovaný počet zamestnávateľov.

Z historického kontextu a vývoja nachádzalo ukladanie KZVS rôznu dôležitosť. Z počiatku 90. rokov 20. storočia a zohľadnení vtedajšieho obsahu ZoKV mal proces ukladania KZVS zásadný význam najmä z pohľadu informovanosti zamestnávateľov a verejnosti o existencii predmetnej KZVS, ktorá bola uzatvorená pre určité špecifické odvetvie a zároveň bola poskytnutá možnosť na oboznámenie sa s jej obsahom. Samostatné KZVS v tomto čase do istej miery preberali funkciu všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov, na základe čoho

mala už spomínaná ukladacia povinnosť svoje opodstatnenie. Bezprostredne po tomto kroku už nebolo nevyhnutné oboznamovať zamestnávateľov a verejnosť s obsahmi KZVS. Ohľadom extenzie KZVS neexistovala možnosť vzťahnutia záväznosti na iné subjekty než tie, ktoré boli uvedené v § 5 ods. 1 a 2 ZoKV. Od 1. januára 2014 vstúpila do platnosti ostatná novela ZoKV, ktorá sa týkala ustanovenia § 7, a opakovane bola zdôraznená potreba verejnosť a zamestnávateľov oboznamovať s uzatvoreným obsahom KZVS, keďže v tomto prípade sa pripustilo rozširovanie KZVS **aj bez súhlasu dotknutých zamestnávateľov**.

V zmysle ustanovenia § 9 ZoKV je povinnosť ukladania KZVS primárne konštituovaná ako určitá zodpovednosť zamestnávateľského zväzu odovzdať na uloženie na MPSVaR SR uzatvorenú KZVS, poprípade rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej primárne týka, **najneskôr do 15 dní** odo dňa, kedy ju zmluvné strany podpísali, alebo do 15 dní v prípade doručenia rozhodnutia rozhodcom zmluvným stranám. V zmysle uvedených lehôt je zmluvná strana KZVS v prípade jej uzavretia alebo zmien vykonaných v nej povinná zaslať ministerstvu uzatvorenú KZVS aj v elektronickej forme.

Samotné uloženie KZVS, ktoré sú uzavreté v zmysle § 4 ods. 1 ZoKV, sa oznamujú aj v Zbierke zákonov SR na základe § 9 ods. 2 ZoKV. O oznámenie požiada MPSVaR SR, pričom neuloženie takejto KZVS sa považuje za porušenie pracovnoprávných predpisov.

2.2.4 Procesná stránka kolektívneho vyjednávania pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa

V prípade KZVS sa samotný proces pri kolektívnom vyjednaní v podstate výrazne neodlišuje od vyjednávania kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni. Čo sa týka nárokov, ktoré sú upravené v KZVS, je práve obsahová diferencovanosť týchto nárokov determinantom vecného vyjednávania. Z charakteru KZVS je zjavné, že určité nároky musia mať všeobecnejší charakter, a to najmä preto, aby mohli byť aplikovateľné širšou škálou zamestnávateľov, ktorí sú a budú KZVS viazaní.

Zloženie a charakter subjektov, ktorí KZVS vyjednávajú, je v porovnaní so subjektmi pri vyjednaní o podnikových kolektívnych zmluvách rozdielny. Na strane zamestnancov ide o zástupcov vyššieho alebo vyšších odborových orgánov, odborových zväzov. Na strane zamestnávateľov vystupujú:

- **zástupcovia organizácie alebo organizácií zamestnávateľov,**
- **vládou poverení zástupcovia zamestnávateľov,** ak ide o kolektívnu zmluvu, **kde zamestnávateľom je štát,**
- **zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov.**

Proces kolektívneho vyjednávania KZVS sa začína predložením návrhu jednej zo zmluvných strán. Počas priebehu uzatvárania sa môžu a v praxi sa aj objavujú situácie, keď vzniká konflikt pri uzatváraní predmetnej KZVS, ktorý je možné primárne riešiť prostredníctvom sprostredkovateľa. Pre prípad, keď kolektívne vyjednanie pred sprostredkovateľom nie je úspešné a konflikt naďalej v súvislosti s uzatvorením KZVS pretrváva, existuje zákonná možnosť podniknúť ďalšie kroky s cieľom danú KZVS uzatvoriť, a to buď prostredníctvom **rozhodcu**⁴⁵, ktorého určí MPSVaR SR na žiadosť jednej zo zmluvných strán, alebo **využitím práva na štrajk**.⁴⁶

V prípade realizácie štrajku je určitým špecifikom to, že jeho vyhlásenie sa koná v spore o uzavretie KZVS prostredníctvom vyššieho odborového orgánu. O samotnom vstupe do štrajku môže príslušný odborový orgán roz-

⁴⁵ Pozri § 13 ZoKV.

⁴⁶ Pozri § 16 ZoKV.

hodnúť až po tom, čo prebehlo hlasovanie, a ak zo samotného hlasovanie vyplýva, že s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sa zúčastnili na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má predmetná KZVS týkať. Základným predpokladom na naplnenie takéhoto štrajku je to, že hlasovania sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancom, ktorá sa ráta zo všetkých zamestnancov. Možno konštatovať, že naplnenie takéhoto počtu a vôbec usporiadať hlasovanie o začatí takéhoto štrajku je pri drivej väčšine zamestnávateľov v praxi veľmi zložité.

V decembri 2023 sa uskutočnil historicky prvý štrajk zamestnancov v bankovom sektore na území SR. Tento štrajk vznikol na základe nezhody časti zamestnancov slovenskej divízie s vedením banky, ktorá sa týkala najmä zvyšovania miezd zamestnancov. Predsedníčke odborovej organizácie sa **podarilo zorganizovať štrajk**, ktorý sa začal 12. decembra 2023 a skončil 15. decembra, pričom hlasovania o uskutočnení štrajku sa zúčastnilo 520 zamestnancov, čo v zásade predstavovalo potrebnú väčšinu.

Zaujímavosťou a výraznou morálnou podporou bola prítomnosť prezidentky slovenskej odborovej centrály KOZ SR pred centrálou banky v Bratislave, kde predniesla tieto slová: **„Považujem za oprávnené žiadať vyššie platy, ktoré by minimálne vykryli infláciu za posledné dva roky. Je neprípustné, aby zamestnanci jednej nadnárodnej spoločnosti boli odmeňovaní rozdielne v rôznych krajinách. Banky generovali vysoké zisky za posledné roky, ale nie je to vidieť na platoch samotných zamestnancov.“**

Vo vzťahu k odlišnostiam procesu kolektívneho vyjednávania je nutné uviesť, že pri podnikovom kolektívnom vyjednaní sa proces kolektívneho vyjednávania končí podpisom a nasleduje plnenie záväzkov, prípadne priebežná kontrola plnenia záväzkov. Samotná zákonná obligatórna povinnosť zmluvnej strany pri KZVS predstavuje odovzdanie takejto zmluvy na uloženie na MPSVaR. Na základe už uvedeného sa chápe proces kolektívneho vyjednávania v prípade KZVS ako proces **od predloženia návrhu až po podpis, odovzdanie zmluvy MPSVaR SR a uloženie v Zbierke zákonov SR.**

Aby bolo možné lepšie priblížiť rozdielnosť a špecifickosť procesu kolektívneho vyjednávania KZVS, možno uviesť niekoľko praktických problematických tém v rámci aplikačnej praxi pri vyjednaní a aplikácii ZoKV:

- a) *V rámci vyjednávacích skupín na oboch stranách je nutné reflektovať na potreby zamestnancov zamestnaných u viacerých zamestnávateľov – zamestnancov v rámci odvetvia a na strane druhej aj na podmienky, nie jedného zamestnávateľa, ale neurčitý počet zamestnávateľov v rámci odvetvia alebo časti odvetvia hospodárstva. Komplikovanosť reflektovania rôznorodých podmienok a potrieb tak zamestnancov, ako aj zamestnávateľov sa prehlbuje aj faktom, že zamestnávateľské zväzy fungujúce na odvetvom princípe združujú zamestnávateľov z rôznych odvetví hospodárstva.*
- b) *Teoreticky môže prísť k vzniku sporu podľa § 3a ZoKV v prípade, že dva odborové zväzy predložia jednému zamestnávateľskému zväzu návrh na KZVS pre rovnaké odvetvia, resp. časti odvetví. Takýto problém doposiaľ nebol riešený, no vzhľadom na intenzitu novovznikajúcich odborových organizácií, zväzov, takýto konflikt nie je vylúčený.*
- c) *Uskutočnenie štrajku, a to v celej jeho komplexnosti, od hlasovania o štrajku na odvetvovej úrovni až po reálny výkon štrajku v podobe prerušenia práce.*
- d) *Neaktuálnosť označení SK NACE⁴⁷, ktoré sú pridelené jednotlivým zamestnávateľom. Označenie SK NACE by malo vychádzať z prevažujúcej ekonomickej činnosti zamestnávateľa, čo nemusí vždy zodpove-*

⁴⁷ Kód SK NACE ako systém na označovanie hospodárskych odvetví pre účely ZoKV bol do slovenského právneho poriadku zavedený zákonom č. 564/2009 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZoKV.

dať skutočnosti, najmä ak sa prevažujúca ekonomická činnosť zamestnávateľa časom mení. S tým súvisí aj absencia explicitnej definície odvetvia, pričom ZoKV túto problematiku vyriešil tým, že vyslovene uvádza, že odvetvie zodpovedá kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie.

e) Absencia povinnosti zamestnávateľských zväzov uvádzať v prílohe KZVS všetkých členov svojho zväzu.

2.2.5 Hospodárske odvetvie vo vzťahu ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa

Na základe toho, čo už bolo v predchádzajúcom texte spomenuté ohľadom KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy a ich rozdielov (či už z pohľadu obsahovej, alebo procesnej stránky), v aplikačnej praxi sa vyskytuje určitý omyl. Ten spočíva v tom, že KZVS nemá v porovnaní s klasickou kolektívnou zmluvou zameranú úpravu pracovných podmienok v konkrétne definovanom hospodárskom odvetví. V prípade pôsobnosti KZVS sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí sú v jej prílohe uvedení, a uzatvára sa pre nich. Samotná právna úprava nevylučuje prípady, keď KZVS môže nadobúdať určitú reprezentatívnosť, v rámci ktorej ju možno považovať za kolektívnu zmluvu na odvetvovej úrovni. V praxi sa to chápe tak, že zastrešuje relevantný a významný počet dominantných subjektov v rámci uvedeného sektoru v hospodárstve. Zároveň v rámci uvedeného možno konštatovať, že takáto situácia nepredstavuje pravidlo a samotná KZVS môže disponovať regionálnym alebo výlučne profesijným charakterom. V zmysle ustanovenia § 4 ods. 3 ZoKV sa predmetná KZVS uzatvára pre hospodárske odvetvie (**divízia**)⁴⁸ alebo časť hospodárskeho odvetvia (**skupina**), ak sa na takomto uzatvorení KZVS pre časť odvetvia zmluvné strany dohodli. Obsahom KZVS je samotné obligatórne označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré sa daná zmluva uzatvára, pričom sa primárne vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých sa má uzavrieť. Takéto označenie sa realizuje **na základe SK NACE kódu**⁴⁹ na úrovni divízie, pričom samotná divízia sa označuje číselným znakom, ktorý je v zásade dvojmiestny, a tento kód prideluje Štatistický úrad podľa prevažujúceho predmetu činnosti zamestnávateľa.

Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2 je určená na kategorizáciu údajov, ktoré súvisia s ekonomickým subjektom ako štatistickou jednotkou. Je jedným z nástrojov na prípravu rôznych štatistík – výstupy, vstupy do produkčného procesu, tvorba kapitálu a finančné transakcie ekonomických subjektov. Predmetom SK NACE Rev. 2 sú všetky pracovné činnosti vykonávané ekonomickými subjektmi. 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 a služieb. Samotná štruktúra SK NACE Rev. 2 obsahuje:

- **prvú úroveň**, ktorú tvoria položky označené abecedným znakom – **sektie**,
- **druhú úroveň**, ktorú tvoria položky označené dvojmiestnym číselným znakom – **divízie**,
- **tretiu úroveň**, ktorú tvoria položky označené trojmiestnym číselným znakom – **skupiny**,
- **štvrtú úroveň**, ktorú tvoria položky označené štvormiestnym číselným znakom – **triedy**,
- **piatu úroveň**, ktorú tvoria položky označené päťmiestnym číselným znakom – **podtriedy**.

X	X	X	X	X
divízia		skupina	trieda	podtrieda

⁴⁸ Napr. strojársky, automobilový, elektrotechnický priemysel

⁴⁹ Kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni divízie, pričom týmto osobitným predpisom je nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 1893/2006, z národného hľadiska ide o vyhláška Štatistického úradu SR č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia ekonomických činností.

Samotná **piata úroveň položky je národná klasifikácia**, ktorá vychádza z národných potrieb. SK NACE Rev. 2 je plne kompatibilná s európskou klasifikáciou NACE Revision 2, ktorú pre krajiny Európskeho spoločenstva dňa 20. decembra 2006 stanovilo Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 1893/2006.⁵⁰

2.2.6 Kreovanie zoznamu zamestnávateľov a určenia SK NACE kódu pre kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa

Na základe informácií v predchádzajúceho textu je zrejmé, že pre platnosť KZVS, ktorá sa uzatvára pre väčší počet subjektov, je dôležité doloženie zoznamu zamestnávateľov, za ktorých sa KZVS uzatvorila. Takéto doloženie zoznamu predstavuje obligatórnu náležitosť v zmysle ustanovenia § 4 ods.1 písm. b) ZoKV a do samotnej KZVS sa prikladá v podobe samostatnej prílohy, ktorá predstavuje neoddeliteľnú súčasť. Zároveň v takomto zozname sa výslovne vyžaduje aj exaktné označenie a definovanie takéhoto zamestnávateľa. Takého označenie má podobu obchodného mena, sídla, IČO a kódu SK NACE zamestnávateľa.⁵¹

V prípade už spomínanej obligatórnej povinnosti tvorby takéhoto zoznamu, ktorý je potrebný pre platnosť a záväznosť KZVS, ZoKV nešpecifikuje a neupravuje samotný postup kreovania zoznamu zamestnávateľov. Na základe vágnej právnej úpravy vznikajú v aplikačnej praxi rôzne interpretácie a výklady predmetného zákonného ustanovenia, čo má za príčinu odlišné postupy samotných odborových a zamestnávateľských zväzov.⁵²

Aktuálne právna prax pozná dva rozdielne mechanizmy kreovania zoznamu zamestnávateľov, čo z určitého pohľadu spôsobuje významné disproporcie vo vzťahu k reprezentatívnosti KZVS v jednotlivých hospodárskych odvetviach alebo častiach odvetví. Za prvý spôsob možno považovať myšlienku, že samotná záväznosť KZVS by sa mala odvíjať na základe odborového a zamestnávateľského zväzu, v spojitosti na systém SK NACE kódov, pričom samotný zoznam by bol **predmetom kolektívneho vyjednávania v rámci zmluvných strán KZVS**. Obsahovú stránku by tvorili **zamestnávatelia**, ktorí sú v podstate **členmi samotného zamestnávateľského zväzu**, a paralelne popritom u týchto zamestnávateľoch pôsobí aj **základná odborová organizácia odborového zväzu**, ktorý je aj zmluvnou stranou KZVS. V tomto prípade by sa do samotného zoznamu zamestnávateľov nezaraďovali zamestnávatelia, ktorí by boli síce členskými organizáciami zamestnávateľského zväzu, ktorý by bol zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, ale nepôsobila by u nich základná odborová organizácia odborového zväzu, ktorá by bola zmluvnou stranou KZVS.

Tento postup vo svojej podstate predstavuje pôvodnú tvorbu zoznamu ešte z obdobia deväťdesiatych rokov 20. storočia. Zároveň v tomto spôsobe absentuje interná extenzia KZVS, v zmysle ktorej by sa do zoznamu zamestnávateľov zaraďovali aj zamestnávatelia, ktorí by boli členmi zamestnávateľského zväzu a nepôsobila by u nich ani jedna základná odborová organizácia, alebo keby aj pôsobila, ktorá by patrila do odborového zväzu, ktorý by nebol zmluvnou stranou KZVS, ale nevznikol tak spor v zmysle ustanovenia § 3a ZoKV, pričom ich samotný SK NACE kód zodpovedal SK NACE kódu uzavretého v rámci KZVS. V prípade druhého spôsobu, kde sa spomínajú skutočnosti z prvého spôsobu, a teda dochádza k určitej aplikácii kritérií, ktoré musia vopred reflektovať existujúcu jednoznačne danú skupinu zamestnávateľov, na ktorých sa predmetné kritéria budú vzťahovať. V samotnej praxi je viac menej pravidlom než výnimkou účasť zamestnávateľských zväzov na kolektívnom vyjednaní

⁵¹ Zistenie SK NACE kódu zamestnávateľa v prípade podnikateľských subjektov je možné aj z webovej stránky www.finstat.sk.

⁵² BENEDEKOVA, M. a kol.: EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA – PRINCÍP, REALIZÁCIA, DOPADY, národný projekt podpora kvality sociálneho dialógu 2018-2023.

v rámci súkromného sektoru pri KZVS. Rovnako nepredkladajú ani svojim kontraktným partnerom úplný zoznam svojich členských organizácií, v rámci ktorých by bolo teoreticky, ale aj prakticky možné kolektívne vyjednávať ako o subjektoch možných na zaradenie do zoznamu zamestnávateľov.

Do obsahu zoznamu zamestnávateľov sa zarátavajú všetky zamestnávateľské organizácie, ktoré sú predložené zamestnávateľským zväzom podľa interného autonómneho uváženia, pričom súčasne sú členmi zamestnávateľského zväzu bez ostatnej priamej či nepriamej väzby na pôsobenie základných odborových organizácií v ich podnikoch. V prípade KZVS môže nastať prelínanie sa s inými KZVS, **ktoré môžu byť v určitom hospodárskom odvetví reprezentatívnejšie** na základe zohľadnení rôznorodosti zamestnávateľov bez priameho začlenenia v rámci hospodárskeho odvetvia, keď sa uzatvára pre výrazný počet hospodárskych odvetví alebo častí odvetvia.⁵³

V prípade komparácie prvého a druhého spôsobu tvorby zoznamu možno konštatovať, že v rámci prvého spôsobu si zmluvné strany v podstate samy obmedzujú reprezentatívnosť KZVS, pričom v druhom prípade KZVS budú vždy formálne reprezentatívnejšie.

Samotný ZoKV v ustanovení § 4 ods. 3 určuje formálnu náležitosť, ktorú možno považovať za obligatórnu v prípade KZVS prostredníctvom hospodárskeho odvetvia na **úrovni divízie alebo časti na úrovni skupiny** na základe SK NACE kódu.⁵⁴ Týmto sa v praxi zabezpečuje sekundárne obmedzenie rozsahu samotnej pôsobnosti KZVS, ktorá sa uzatvorí. V zmysle už uvedených spôsobov tvorby zoznamov zamestnávateľov sa práve tieto zoznamy stávajú kľúčové a dominantné z pohľadu správneho určenia samotného hospodárskeho odvetvia, prípadne jeho časti, pre ktoré sa KZVS uzatvára. V aplikačnej praxi sa môžu vyskytnúť situácie, keď je výklad určitých ustanovení ZoKV, najmä vo vzťahu k určovaniu divízie, skupiny, sporný. Je teda možné konštatovať, že zmluvné strany sú schopné a môžu si samy dohodnúť aj iné SK NACE kódy, ktoré budú obsiahnuté v KZVS. Vo svojej podstate samotný SK NACE kód v zmysle ustanovení § 4 ZoKV nebráni možnosti zmluvným stranám dospieť k dohode na určení divízie, prípadne skupiny. Právny názor k uvedenej problematike vyjadrilo aj MPSVaR SR, pričom ich názor sa zakladá na skutočnosti, že KZVS by sa mala uzatvárať len pre tie hospodárske odvetvia, prípadne časti odvetví, ktoré by sa primárne odvodzovali od samotnej hospodárskej činnosti tých zamestnávateľov, ktorí by boli uvedení v zozname zamestnávateľov prílohy KZVS.⁵⁵

Predmetný **SK NACE** kód sa v zásade skladá z **piatich číslic**. Vyskytujú sa situácie, keď číslice v danom kóde sú len štyri. Je to **z dôvodu, že prvá nula sa neuvádza**. Jednotlivé číslice v kóde SK NACE označujú divíziu (2 číslice), skupinu (1 číslica), triedu (1 číslica) a podtriedu (1 číslica) danej činnosti. Praktickým príkladom takéhoto určenia je v prípade „**pestovania ryže**“ kód SK NACE **01120**:

- **01** – divízia
- **1** – skupina
- **2** – trieda
- **0** – podtrieda

⁵³ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 65.

⁵⁴ Označením odvetvia podľa druhej vety § 4 ods. 3 ZoKV je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu, ktorým je nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006 a 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 (Ú. v. EÚ L 393, 30. 12. 2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 259/2008 z 11. marca 2008 (Ú. v.).

⁵⁵ Document L:2008:097:TOC.

Rovnako sú všetky kódy SK NACE rozdelené aj do sekcií podľa písmen od **A** po **U**, a to takto:

- **A** – Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov
- **B** – Ťažba a dobývanie
- **C** – Priemyselná výroba
- **D** – Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu
- **E** – Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd
- **F** – Stavebníctvo
- **G** – Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov
- **H** – Doprava a skladovanie
- **I** – Ubytovacie a stravovacie služby
- **J** – Informácie a komunikácia
- **K** – Finančné a poisťovacie činnosti
- **L** – Činnosti v oblasti nehnuteľností
- **M** – Odborné, vedecké a technické činnosti
- **N** – Administratívne a podporné služby
- **P** – Vzdelávanie
- **Q** – Zdravotníctvo a sociálna pomoc
- **R** – Umenie, zábava a rekreácia
- **S** – Ostatné činnosti
- **T** – Činnosti domácností ako zamestnávateľov
- **U** – Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení

Zistiť SK NACE kód je možné viacerými spôsobmi. Za oficiálny zdroj týchto kódov sa považuje register právnických osôb štatistického úradu. Rovnako existuje druhý spôsob, ktorý predstavuje webový portál finstat.sk. Primárnou výhodou tohto portálu je, že uvádza SK NACE kód z dvoch zdrojov. Týmito zdrojmi sú údaje **zo štatistického úradu** a zároveň aj z **účtovnej závierky** danej organizácie.

2.2.7 Vzťah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy

Primárny vzťah medzi KZVS a podnikovou kolektívnou zmluvou je potrebné vyvodzovať z § 4 ods. 2 písm. b) ZoKV. V zmysle tohto ustanovenia je predmetná kolektívna zmluva **neplatná v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS**. Možno teda konštatovať, že medzi KZVS a podnikovou kolektívnou zmluvou existuje hierarchický vzťah. Primárnym predpokladom v tomto prípade predstavuje záväznosť KZVS pre rovnakého zamestnávateľa, u ktorého je uzatvorená, alebo len bude uzatvorená kolektívna zmluva. Následne táto zmluva môže upravovať práva a povinnosti zamestnancov prinajmenšom v totožnom rozsahu ako KZVS, ktorá je platná pre tohto zamestnávateľa. Samotná sankcia neplatnosti v prípade všetkých tých ustanovení, ktoré by upravovali práva zamestnancov v danej kolektívnej zmluve v menšom rozsahu, než je garantované KZVS, by jednoznačne určovalo ich vzájomný vzťah. Daný vzťah nadradenosti a podradenosti v tomto prípade možno považovať za relatívny najmä preto, lebo kolektívna zmluva môže upravovať nároky zamestnancov vo väčšom rozsahu než príslušná KZVS, takže tejto KZVS je nadradená a zamestnanci požívajú nároky obsiahnuté v kolektívnej zmluve. V opačnom prípade, keby kolektívna zmluva upravovala práva zamestnancov v porovnaní s KZVS v menšom rozsahu, tak práve tieto ustanovenia kolektívnej zmluvy by boli v zmysle ZoKV neplatné a samotný zamestnanci by

tak požívali tie práva, ktoré by im boli priznané v rámci KZVS. Obdobný prípad by sa stal, keby práva z KZVS neboli prenesené do kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni. To by však neznamenalo, že by zamestnanci nemali prístup k týmto nárokom, ale v tomto prípade by základný právny rámec pre tieto nároky tvorila KZVS.⁵⁶

V prípade podnikovej kolektívnej zmluvy môže byť úprava samotných nárokov, ktoré z takejto zmluvy vyplývajú, odlišná od úpravy KZVS v kladnom zmysle. Znamená to uplatnenie § 231 ods. 1 ZP, kde sa spomína výhodnejšia úprava.⁵⁷ Rozdielna úprava obsiahnutá v podnikovej kolektívnej zmluve môže znamenať priaznivejšie pracovné podmienky pre zamestnancov, ktorým je takáto právna úprava adresovaná. Na základe doposiaľ uvedených informácií je možné konštatovať, že medzi KZVS a podnikovou kolektívnou zmluvou nie je exaktne možné identifikovať priamu väzbu, pričom v prípade existencie nevýhodnejšej pracovnoprávnej úpravy nárokov upravených podnikovou kolektívnou zmluvou by nespôsobovalo samotnú neplatnosť záväzkov, ale vo svojej podstate by sa stali neúčinnými, keďže sa v uvedenom prípade automaticky uplatňuje viazanosť zamestnávateľa KZVS. V takomto prípade by teda zamestnávateľ bol povinný na svojich zamestnancov aplikovať výhodnejšiu úpravu, a to v zmysle danej KZVS. Podľa § 4 ods. 2 písm. b) ZoKV sú tie časti kolektívnej zmluvy neplatné, ktoré obsahujú nároky zamestnancov v nižšom meradle než tie, ktoré obsahuje KZVS. V prípade, keby sa v praxi vyskytla situácia, keď by prišlo k poskytnutiu predmetného plnenia zamestnancovi, a to v zmysle neplatného ustanovenia obsiahnutého v kolektívnej zmluve, tak by išlo o bezdôvodné obohatenie sa spojené s neoprávneným majetkovým prospedom v zmysle ZP. Pre prípadne majetkové vysporiadanie z uvedeného bezdôvodného obohatenia by bolo potrebné použiť osobitne príslušný občianskoprávny predpis.

2.2.8 Odstúpenie od kolektívnej zmluvy a otázka jej vypovedateľnosti

Samotný vzťah OZ a predmetného kolektívneho pracovného práva generuje otázku, do akej miery je možné aplikovať ustanovenia OZ, ktoré sa uzatvárajú v medziach sociálneho dialógu ako práva na spolurozhodovanie, možnosti vypovedania a odstúpenia od dohody. Pracovné právo je súčasťou súkromného práva (resp. prevažná časť jeho noriem) a osobitne súčasťou zmluvného práva. Inštitúty, ktoré sa aplikujú v pracovnom práve, neupravujú výlučne samotný ZP, ale aplikuje sa celý rad ustanovení OZ cez § 1 ods. 4. ZP, kde sa uplatňuje **subsidiárna pôsobnosť OZ, a to v prípade, keď ZP v prvej časti neustanovuje inak.**

Opodstatnenosť samotného inštitútu odstúpenia alebo vypovedania kolektívnej zmluvy ponúka praktická analýza využívania tohto inštitútu, keď predmetné ustanovenia o možnosti vypovedateľnosti obsahovala KZVS uzatvorená v rámci OZ KOVO a zväzom strojárskoho priemyslu medzi rokmi 2011 a 2012. Samotná právna úprava obsiahnutá v ZP doposiaľ neupravuje možnosť odstúpenia, prípadne vypovedateľnosti zmlúv uzatváraných medzi sociálnymi partnermi v rámci pracovnoprávnych kolektívnych vzťahov. Existuje však jediná možnosť, keď je možné odstúpenie v zmysle ZP v prípade, ak sa to týka individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Konkrétne zamestnávateľ disponuje možnosťou v zmysle § 19 ods. 2 ZP odstúpiť od už uzatvorenej pracovnej zmluvy ešte pred samotným vznikom pracovného pomeru, ale musí to stihnúť do začatia výkonu práce zamestnancom.

⁵⁶ ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S.: Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. 2013, roč. 65, č. 5, 613-633.

⁵⁷ V zmysle ustanovenia § 231 ods. 1 ZP je účelom kolektívnej zmluvy upraviť pracovné podmienky/podmienky zamestnávania výhodnejšie, ako ich stanovuje ZP za predpokladu, že odlišnú úpravu právny predpis nevyklučuje. Keby teda došlo v kolektívnej zmluve k takej úprave pracovných podmienok, ktorá by bola pre zamestnanca menej výhodná než ustanovenie ZP, kolektívna zmluva by bola v tejto časti neplatná a na pracovnoprávny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa by sa uplatnil ZP.

Krajský súd v Žiline dňa 30. marca 2022 vydal rozsudok, ktorým poukázal na situáciu, že v prípade, ak sa uzatvára dodatok ku kolektívnej zmluve a predmetom vyjednávania takého dodatku je **Dohoda o uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne, ktorý pôsobí u zamestnávateľa**, tak jej vypovedanie („Výpoveď dohody o uvoľnení, poskytnutí času na činnosť v odborovej organizácii a jej materiálnom a organizačnom zabezpečení“) s poukazom na obsah ustanovenia Dohody o uvoľnení nie je možné vypovedať. Keďže samotná Dohoda o uvoľnení sa stala súčasťou kolektívnej zmluvy, výpoveďou tejto dohody v podstate došlo k zmene samotnej kolektívnej zmluvy, pričom je nesporné, že s poukazom na § 6 ods. 1 ZoKV možno kolektívnu zmluvu uzatvoriť **len na dobu určitú**. ZoKV neupravuje vypovedanie kolektívnej zmluvy ako takej. Z toho dôvodu súd prvej inštancie poukázal na potrebu použitia pri inštitúte výpovede zmluvy ustanovenia lex generalis, v danom prípade OZ, ktorý však upravuje vypovedanie zmluvy na dobu neurčitú, teda nie vypovedanie zmluvy na dobu určitú. Výpoveď ako spôsob zmeny kolektívnej zmluvy je tak neplatná pre rozpor s ustanovením § 4 ods. 1 písm. a) ZoKV. Takouto výpoveďou by došlo k jednostrannému zúženiu rozsahu kolektívnej zmluvy. Zároveň by sa takýmto jednostranným spôsobom podstatne menilo postavenie zástupcov zamestnancov, pričom na realizáciu zmeny kolektívnej zmluvy je potrebná dohoda oboch zmluvných strán. Dojednanie možnosti vypovedať jednostranne Dohodu o uvoľnení, ako aj následné realizovanie výpovede takejto dohody by úplne popieralo zmysel a význam samotného kolektívneho vyjednávania. Na záver súd prvej inštancie uviedol, že sa nestotožňuje s argumentáciou viazať existenciu dohody o uvoľnení s platnosťou a účinnosťou dodatku k pracovnej zmluve, pričom zároveň súd prvej inštancie konštatoval aj to, že keby bola prípustná vypovedateľnosť takejto dohody, narušila by sa právna istota zamestnancov, ktorých odborová organizácia v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k zamestnávateľovi zastupuje, a na druhej strane by sa znefunkčnila činnosť samotnej odborovej organizácie ako takej.

Žiada sa dodať, že ani jedno ustanovenie všeobecnej časti OZ výslovne nezakazuje dojednávanie výpovedí pri zmluvných kontraktach aj pri zmluvách, ktoré nie sú osobitne upravené. Keby si aj zmluvné strany vzájomnou dohodou vymienili možnosť výpovede nepomenovaného kontraktu uzatvoreného v zmysle ustanovenia § 51 OZ, **nešlo by o zmluvné dojednanie, ktoré by odporovalo obsahu a účelu OZ**. Aj preto možno v takomto prípade vyvodiť záver, že ak si sociálni partneri v rámci sociálneho dialógu dohodnú možnosť výpovede priamo v danej dohode, nemožno uvedený postup považovať za nezákonný a priečiaci sa obsahu a účelu zákona **napriek tomu, že pôjde o dohodu uzatvorenú na dobu určitú**. Tento postup však **neplatí pre kolektívnu zmluvu**.

V prípade, ak ani jedna zo zmluvných strán nezaujme negatívne stanovisko k žiadnej časti predloženého návrhu dodatku kolektívnej zmluvy, možno odôvodnene predpokladať, že s jeho obsahom súhlasila a tento súhlas vyjadria podpisom návrhu dodatku kolektívnej zmluvy. Rigidné trvanie na formálnom uskutočnení dohodovacieho procesu najmä v okamihu, ak sám ZoKV nekladie na jeho uskutočňovanie žiadne kritériá (napr. dobu trvania, miesto či čas uskutočnenia), by podľa názoru odvolacieho súdu bolo v rozpore so záujmom zamestnancov, ktorí zastupujú v odborovej organizácii svojich zamestnancov pri realizácii ich základného ľudského práva na zlepšenie ich pracovných a mzdových podmienok. Finálnu fázu procesu kolektívneho vyjednávania obvykle predstavuje podpis dohodnutého obsahu kolektívnej zmluvy či jej dodatku.⁵⁹

Je teda nanajvýš otáznе, či na základe aktuálnej právnej úpravy sú dohody, ktoré sa uzatvárajú v rámci samotného sociálneho dialógu partnerov, nevypovedateľné. Ak sa berie do úvahy význam samotného sociálneho dialógu, treba si odpovedať, do akej miery je účel takejto uzavretej zmluvy relevantný vo vzťahu k iným typom pracovnoprávných záväzkov.

⁵⁸ Rozsudok Krajského súdu Žilina č. k. 6CoPr/1/2021 zo dňa 30. marca 2022

⁵⁹ Tamtiež.

Z pohľadu vypovedateľnosti a odstúpenia ide o **jednostranný právny úkon**, ktorý smeruje k druhej zmluvnej strane. Samotná možnosť takéhoto právneho úkonu nie je nijako koncipovaná ako povinnosť. V predmetnom ustanovení §48 ods. 1 OZ je obsiahnutá dikcia⁶⁰, ktorá poskytuje účastníkovi možnosť odstúpiť od samotnej zmluvy len v prípade, keď je to v tomto alebo v inom zákone výlučne ustanovené alebo samotnými účastníkmi striktné dohodnuté. Pri definícii samotnej podmienky odstúpenia je použitá definícia chápaná alternatívne, a to tak, že pri takomto odstúpení od zmluvy nie je nutné ešte aj dodatočne verifikovať existenciu možnosti odstúpenia, definovanú v určenom predpise, a zároveň aj dohodu zmluvných strán o takejto možnosti.⁶¹

Existuje ešte jedna možnosť prípadného odstúpenia od zmluvy v prípade, keď je takáto zmluva uzatvorená jej účastníkom **v tiesni a za výrazne nevýhodných podmienok**.⁶² **Najvyšší súd SR vymedzil pojem tiesne** takto: *„Tieseň je hospodársky či sociálny stav, v ktorom sa nachádza určitý subjekt v čase robenia právneho úkonu, pričom stav naňho pôsobí takým spôsobom a takou intenzitou, že v dôsledku neho urobí právny úkon, ktorý by inak, nebyť tiesne, neurobil. Tento stav musí mať základ v objektívne existujúcich (teda nielen domnelých) okolnostiach a je vždy determinovaný subjektívnou stránkou – samotným konajúcim a jeho „odolnosťou“ proti pôsobiacej ťaživej situácii. Rovnaká objektívna situácia môže u jedného subjektu vyvolať tieseň, u druhého nemusí. Pritom z hľadiska existencie tiesne, a to je potrebné osobitne zdôrazniť, je irelevantné, ako tento stav vznikol a čo ho spôsobilo. Právny význam treba preto priznať aj tiesni majúcej základ v iných než politických motívoch, ba aj tiesni vyvolanej samotným konajúcim.“*⁶³ Z uvedeného vyplýva, že samotný pojem „tieseň“ treba na účely ustanovenia § 49 OZ vykladať tak, že tieseň je vyslovene **subjektívnym stavom**, pričom musí mať základ v objektívne existujúcom a pôsobiacom stave. Ako objektívna skutočnosť má tieseň právne účinky aj v tom prípade, ak ju druhý účastník nevyvolal, a dokonca aj vtedy, keď o nej nevedel. Následky tiesne sa uplatňujú aj vtedy, keď druhý účastník nemal úmysel ju využiť. O nápadne nevýhodných podmienkach ako o prídruženej podmienke tiesne možno hovoriť vtedy, keď ide o evidentný nepomer vzájomne poskytnutých plnení alebo o očividnú nevýhodnosť ďalších podmienok. To predpokladá, že druhému účastníkovi zmluvy nevýhodnosť podmienok musela byť zrejmá a nezáleží na tom, či tento druhý účastník zmluvy o tiesni iného vedel alebo nie. Nápadne nevýhodné podmienky musia objektívne existovať v dobe právneho úkonu a nemôžu spočívať v subjektívnom cítení dotknutej osoby.⁶⁴

Osobitne právo odstúpenia, ktoré je zmluvným subjektom poskytnuté v prípade uzatvorenia zmluvy v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok, je nevyhnutné uplatniť si vo všeobecnej trojročnej premĺčacej dobe. Samotný prejav vôle odstúpenia účastníka zmluvnej strany je v zásade nutné adresovať druhému účastníkovi.⁶⁵ Účinnosť takéhoto odstúpenia nastáva okamihom, keď adresovaný prejav dôjde jeho adresátovi. Špecifickou stránkou inštitútu v prípade odstúpenia od predmetnej zmluvy je, že samotný účinok odstúpenia nastáva **ex tunc**⁶⁹, čo v praxi znamená, že zrušenie takejto zmluvy sa ruší od počiatku, ak samotný právny predpis tejto možnosti neodporuje. Samotný inštitút odstúpenia v praxi vykazuje veľmi nízku možnosť využiteľnosti pre prípady kolek-

⁶⁰ Dikcia prestavuje určitý spôsob vyjadrovania, voľby slov a dôrazu.

⁶¹ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 62.

⁶² Pozri § 49 OZ.

⁶³ Ro NS SR z 15. 7. 1996, pod sp. zn. 2 Cdo 41/1996

⁶⁴ Ro NS ČR z 31. 8. 2005, sp. zn. 28 Cdo 2752/2004

⁶⁵ Pozri §101 OZ.

⁶⁶ Pojem ex tunc upravuje časovú pôsobnosť, tzn. odkedy nastanú účinky určitého právneho úkonu. V prípade ex tunc nastávajú právne účinky od počiatku, teda posudzujú sa spätne aj do minulosti. Príklad: Odstúpenie od zmluvy podľa OZ má účinky ex tunc, teda zmluva sa ruší od počiatku (tzn. spätne do minulosti k okamihu jej uzatvorenia).

tívných pracovnoprávných vzťahov. Vyplýva to primárne z toho, že časový úsek na dané odstúpenie od predmetnej dohody je minimálny a samotné plnenie z takejto dohody nastáva okamžite.⁶⁷

Porovnanie odstúpenia a vypovedania: výpoveď ako taká má za následok zánik záväzku, ale predmetný záväzok musí byť zmluvne dojednaný na dobu neurčitú. Občianske právo definuje, kedy a v akých prípadoch je možné takúto výpoveď podať a uplatniť. Takýto prípad nastáva, ak predmet záväzku tvorí **nepretržitá, opakovaná činnosť, poprípade zdržanie sa alebo strpenie určitej činnosti**.⁶⁸

Aplikačná prax rozlišuje rôzne dĺžky výpovednej doby, keďže v zmysle už uvedeného je vecou samotných zmluvných strán si takúto dĺžku dojednať. Preto pre prípady, keby si zmluvné strany takúto výpovednú dobu nedo- jednali, platí, že danú zmluvu možno vypovedať v lehote troch mesiacov. Túto lehotu je možné realizovať ku koncu kalendárneho štvrtroka a samotný záväzok zaniká po uplynutí výpovednej doby. Právne účinky nastávajú **ex nunc**.⁶⁹

Nemožno opomenúť samotnú nemožnosť aplikácie inštitútu výpovede na individuálne alebo pracovno- právne vzťahy, a to z dôvodu, že takýto inštitút výpovede sa nenachádza vo všeobecnej, ale práve v osobitnej časti OZ, a to aj v spojitosti na § 1 ods. 4 ZP. Na základe uvedeného ustanovenia ZP je v praxi dané, že dohoda o konte pracovného času, ktorá je dojednaná na 30 mesiacov, nie je vypovedateľná z dôvodu, že ide o typ dohody, ktorá sa uzatvára na dobu určitú, a paralelne s tým nie je možné aplikovať ustanovenia osobitnej časti OZ na zmluvu uzatvorenú medzi sociálnymi partnermi.

Paradoxná situácia nastáva aj v prípade, keď sa daný problém objaví pri kolektívnej zmluve, prípadne pri dohode o nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase, a to najmä vo vzťahu k samotnej neplatnosti takejto dojednania, ktoré sa v zásade uzatvára na dobu určitú. Týka sa to situácie, aby si subjekty mohli dojednať možnosť výpovede takejto dohody pre prípad zásadných zmien podmienok, za ktorých bola dohoda uzatvorená. Obdobná situácia je aj v prípade postupu v zmysle ustanovenia § 142 ods. 4 ZP, keď je dohoda podpísaná na dobu neurčitú, a to s tým, že samotným zamestnancom bude poskytnutá náhrada mzda vo výške 60 % ich priemerného zárobku, čo by znamenalo nižšiu mzdu, než im garantuje ZP.⁷⁰ Podľa už uvedeného možno konštatovať, že v praxi nie je nezvyčajné uzatváranie takýchto dohôd a vo väčšine prípadov sú podpisované v rámci určitej výmeny za inú výhodu, ktorú zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom. Tieto výhody sa realizujú prostredníctvom kolektívnych zmlúv či dodatkov, ktoré obsahujú prípadné zvýšenie mzdy zamestnancov. Treba však brať na vedomie primárnu zásadu, ktorá vyplýva z občianskeho práva, a to, že „všetko je dovolené, čo nie je zakázané“, tzv. mlčanie zákona.

⁶⁷ SVOBODA, J a kol.: Občiansky zákonník. Komentár a súvisiace predpisy. 5. vydanie. Bratislava: Eurounion, 2005. s. 118.

⁶⁸ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 63.

⁶⁹ Pojem ex nunc upravuje časovú pôsobnosť, tzn. odkedy nastanú účinky určitého právneho úkonu. V prípade ex nunc nastávajú právne účinky okamihom právnej skutočnosti, ktorá nastala teraz (tzn. Nie spätne do minulosti). Príklad: Odstúpenie od zmluvy má účinky ex nunc, teda zmluva sa neruší od jej počiatku (teda od okamihu jej uzatvorenia), ale od okamihu doručenia odstúpenia od zmluvy druhej zmluvnej strane.

⁷⁰ V písomnej dohode so zástupcami zamestnancov možno vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu. Ak zamestnávateľ nemá zástupcov zamestnancov, nemôže postup podľa § 142 ods. 4 ZP použiť (dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa – pozri aj § 12 ods. 1 ZP).

Samotná kapitola reprezentatívnosti a extenzií predstavuje pohľad na aplikačnú prax. Pred rokom 2019 boli ešte platné ustanovenia novely ZoKV č. 183/2017 Z. z. a dané ustanovenia § 7 až § 10 sa v praxi uplatňovali, lebo 1. januára 2019 vstúpila do platnosti novela ZoKV č. 177/2018 Z. z. a tieto ustanovenia boli zrušené a dodnes neboli zákonodarnou mocou obnovené. Nasledujúce podkapitoly budú predstavovať právny stav, kedy samotný mechanizmus reprezentatívnosti KZVS a rozširovania v aplikačnej praxi fungoval.⁷¹

Možnosť extenzie KZVS bola v našom právnom poriadku už viackrát rušená, naposledy sa tak uskutočnilo zákonom č. 76/2021 Z. z., ktorým sa okrem ZP upravoval aj ZoKV. Podľa predošlého ZoKV, bolo možné zo strany zmluvných strán KZVS oznámiť MPSVaR SR, že **uzatvorili reprezentatívnu KZVS**, ktorá následne po posúdení bola zverejnená v Obchodnom vestníku. Ústavnému súdu SR v roku 2015 bol doručený návrh skupiny poslancov Národnej rady SR na posúdenie súladu ustanovení ZoKV s Ústavou SR a Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Z nálezu, ktorý vydal Ústavný súd SR, vyplývalo, že kombinácia zákonodarcom zvolenej právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu ako formálnoprávneho nástroja extenzie platnosti KZVS aj na iné ako zmluvné subjekty a založenie všeobecnej záväznosti tejto extenzie spôsobom vymykajúcim sa zo štandardnej normotvorby sa premietala aj do obmedzenia možnosti domáhať sa ochrany takto vzniknutých práv a vymáhania plnenia povinností štandardným spôsobom, ktorá v konečnom dôsledku „likvidovala“ možnosť uplatnenia individuálnej ochrany práv dotknutých subjektov. Dodržiavanie obsahu zmluvného právneho vzťahu naoktrojovanej extenziou KZVS aj na „nezmluvné subjekty“, uskutočneného v konečnom dôsledku rozhodnutím ministerstva, ale všeobecne záväzným „podzákonným“ právnym predpisom v súlade so splnomocňovacím ustanovením KZVS, zostala tak bez náležitej a reálnej súdnej ochrany. Vzhľadom na uvedené Ústavný súd SR rozhodol, že napadnuté ustanovenia zákona o kolektívnom vyjednávaní neboli v súlade s čl. 46 ods. 1 ústavy a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Bolo nesporné, že extenzia KZVS zasahovala do zmluvnej voľnosti, a teda aj do majetkového substrátu zamestnávateľov, na ktorých bola ich záväznosť rozšírená. Zákonodarcom sledovaný účel právnej úpravy v sebe kombinoval verejnoprávny aspekt, ktorého cieľom bolo vytvorenie rovnakých pracovných podmienok zamestnancom spravidla v príslušnom odvetví ekonomických činností alebo v jeho časti so súkromnoprávnou perspektívou zamestnávateľov spočívajúcou v obmedzení ich zmluvnej slobody a subsidiárne aj vlastníckeho práva. Z podstaty skúmanej problematiky vzhľadom na to vyplývala širšia miera uváženia zákonodarcu pri riešení týchto otázok (usporiadania kolízie medzi verejným a súkromným záujmom), čo následne determinuje aj rozdielny prístup ústavného súdu pri posudzovaní miery intenzity navrhovateľmi namietaného zásahu do základného práva (vlastníckeho práva). Ústavný súd SR už vyslovil svoj právny názor, že vlastnícke právo možno obmedziť v tej miere, v akej rozumnú úvahu o všeobecnom prospechu pripúšťa zákonodarca za účelnú. Ochrana základných práv sa preto môže obmedziť len na odmietnutie protiústavných, nadmerne zatažujúcich úprav.⁷²

Reprezentatívne kolektívne zmluvy zverejnené do 28. februára 2021 v súlade s vtedy platným znením ZoKV zostali v platnosti a sú záväzné až do konca svojej platnosti.

⁷¹ Pozri zákon č. 177/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV.

⁷² Nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 31/2015-131

3.1 Reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Nový inštitút reprezentatívnej KZVS sa zaviedol novelou č. 183/2017 Z. z. ZoKV pre prípady, keď si zmluvné strany mysleli, že ich KZVS je reprezentatívnou. Vtedy mohli požiadať MPSVaR SR, aby túto ich domnienku o reprezentatívnosti overilo a následne danú skutočnosť uverejnilo v Zbierke zákonov SR. Všeobecne platilo, že v praxi bolo potrebné rozlišovať medzi **KZVS** a **reprezentatívnou KZVS**. Ak boli splnené zákonné podmienky uvedené v ZoKV v § 7 ods. 1 písm. a) a b), KZVS boli po preskúmaní a oznámení v Zbierke zákonov SR v zmysle § 9a ods. 6 ZoKV považované za reprezentatívne, a to aj s príslušnými právnymi účinkami.

Samotný predpokladaný výsledok kolektívneho vyjednávania medzi organizáciou zamestnávateľov a vyšším odborovým orgánom predstavuje prijatie KZVS, ktorá primárne nedisponuje povahou reprezentatívnej KZVS. Status reprezentatívnej KZVS môže uzatvorená kolektívna zmluva získať len vtedy, keď splní podmienky ustanovené v zmysle § 7 ods. 1 písm. a) a b) ZoKV. Pre takýto prípad disponovala jedna alebo druhá zmluvná strana možnosťou iniciovať samotný začiatok procesu oznámenia danej vzniknutej skutočnosti v Zbierke zákonov SR. Nesplnenie podmienok nemohlo zaväzovať k plneniu iných zamestnávateľov ako tých, ktorí boli v nereprezentatívnej KZVS v zozname zamestnávateľov uvedení, pričom daná skutočnosť neovplyvňovala právny rámec a následky uzavretia KZVS ako prameň práva. Východiskovým cieľom bolo dosiahnutie stavu, keď by dochádzalo k oznamovaniu reprezentatívnosti výlučne takých KZVS, ktoré by boli skutočne schopné a spôsobilé s ohľadom na dané zmluvné strany upravovať mzdové a pracovné podmienky samotných zamestnancov v danom hospodárskom odvetví, prípadne časti, a nešlo by len o marginálny charakter. Samotná podstata inštitútu záväznosti KZVS na všeobecnej úrovni predpokladá, že zmluvné strany by mali predstavovať relevantných partnerov pre určité hospodárske odvetvie alebo jeho časť, reprezentujúci zamestnávateľov a zamestnancov, pričom ovplyvňujú samotnú úroveň či už pracovných, alebo mzdových podmienok a zároveň by sa mal zabezpečiť už dosiahnutý pracovnoprávny štandard aj u iných zamestnávateľov, ktorí v predmetnom hospodárskom odvetví či jeho časti pôsobia. Pre zákonom stanovené splnenie podmienok na samotné určenie reprezentatívnosti sa vyžadovalo, aby takéto splnenie nastalo paralelne pri oboch zmluvných subjektoch.

Pre prípady určenia reprezentatívnosti KZVS sa v praxi uplatňovalo kritérium, ktoré bolo vo svojej podstate založené na väčšinovom princípe, čo predstavovalo situáciu, keď organizácia zamestnávateľov, ktorá vstupovala do samotného procesu posúdenia reprezentatívnosti, musela združovať subjekty v podobe zamestnávateľov, ktorých kód v zmysle štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie či skupiny bol totožný ako samotné označenie odvetvia alebo časti, pre ktoré bola predmetná KZVS uzatvorená, a zároveň tieto zamestnávateľské subjekty **zamestnávali väčší počet zamestnancov** než zamestnávatelia, ktorí boli združení v odlišnej organizácii zamestnávateľov, ktorá uzatvorila inú KZVS v totožnom hospodárskom odvetví či časti odvetvia, ktorých kód štatistickej klasifikácie ekonomickej činnosti na úrovni divízie či skupiny bol identický ako označenie odvetvia alebo časti, pre ktoré bola KZVS uzavretá.

Keby nastala situácia, že zamestnávatelia s SK NACE kódom 42 združení v organizácii **zamestnávateľov označených ako A** zamestnávali 2 000 zamestnancov a zamestnávatelia s SK NACE kódom 42 v organizácii **zamestnávateľov označených ako B** zamestnávali 1 000 zamestnancov, potom by sa KZVS organizácie zamestnávateľov A v časti odvetvia 42 považovala za reprezentatívnu aj pre iných zamestnávateľov s SK NACE kódom 42. V uvedenom prípade postačovalo aj to, ak samotní zamestnávatelia, ktorí boli združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá bola zmluvným subjektom KZVS, o ktorom v predmetnom prípade išlo,

a zamestnávali čo i len o 1 zamestnanca viac než zamestnávateľa organizovane združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá by bola v totožnom odvetví či v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú KZVS, ktorých kód štatistickej klasifikácie ekonomickej činnosti na úrovni divízie alebo skupinovej úrovni by bol identický ako už uzavretá KZVS.

Z procesného hľadiska sa spôsob samotného posudzovania reprezentatívnosti v prípade dodatku, ktorý sa uzatváral v rámci reprezentatívnej KZVS, analogicky uplatňoval pri princípe splnenia podmienok posudzovania, ktorý sa uplatňoval aj pri uzatváraní reprezentatívnej KZVS. Pre daný prípad bolo zároveň potrebné uviesť aj aktualizovaný zoznam zamestnávateľov do uzatváraného dodatku.

Predmetný ZoKV ustanovoval v § 7 ods. 3 dátum, odkedy bola KZVS reprezentatívna a záväzná pre ostatných zamestnávateľov na úrovni odvetvia alebo časti odvetvia. Priebeh zverejnenia oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR prebiehal takto:

- Zverejnenie realizované medzi 1. a 15. dňom kalendárneho mesiaca – záväznosť od prvého dňa **nasledujúceho** kalendárneho mesiaca.
Zverejnenie **8. októbra** – záväznosť od **1. novembra**;
- Zverejnenie realizované medzi 16. a posledným kalendárnym dňom v mesiaci predstavovalo záväznosť od prvého dňa **nasledujúceho** kalendárneho mesiaca.
Zverejnenie **20. októbra** – záväznosť od **1. decembra**.⁷³

Zmluvné strany mohli oznámenie, že uzatvorili reprezentatívnu KZVS, zaslať MPSVaR SR v prípade, ak danú KZVS podpísali spoločne, prípadne jedna zo zmluvných strán samostatne. Ak v danom odvetví boli uzatvorené viaceré KZVS, tak v zásade **reprezentatívnu KZVS mohla byť v príslušnom odvetví len jedna**, ktorá spĺňala podmienky ustanovené v ZoKV. Samotný **oznam o reprezentatívnosti v odvetví**, prípadne časti odvetvia, uverejňovalo MPSVaR SR v Zbierke zákonov SR. Zamestnávateľa, ktorí boli uvedení v danom oznámení a ich SK NACE kód sa zhodoval s SK NACE kódom uvedeným v oznámení, museli následne plniť záväzky a zabezpečovať také pracovné podmienky, ktoré vyplývali z reprezentatívnej KZVS pre prípad, ak svojim zamestnancom zabezpečovali pracovné podmienky v menšom rozsahu, než boli stanovené reprezentatívnu KZVS. Potom, ako bolo predmetné oznámenie o reprezentatívnosti KZVS uverejnené v Zbierke zákonov SR, nastali aj určité povinnosti na strane zamestnávateľa, a to:

- Overiť si, či sa na samotného zamestnávateľa nevzťahovala niektorá z výnimiek uvedených v ustanovených v § 7a ZoKV;
- Sledovať Obchodný vestník alebo webové sídlo MPSVaR SR o zverejnení reprezentatívnej KZVS podľa odvetvia SK NACE;
- Oboznámiť sa s platnými KZVS, ktoré boli uvedené v zozname uložených a platných KZVS na sídle MPSVaR SR;
- Sledovať Zbierku zákonov SR v záujme plnenia samotných záväzkov vyplývajúcich z reprezentatívnej KZVS.

V predmetnej súvislosti platilo v praxi aj ustanovenie § 231 ods. 3 ZP, keď „*Pracovná zmluva bola neplatná v tej časti, v ktorej upravovala nároky v menšom rozsahu než kolektívna zmluva*“. Zároveň platilo aj ustanovenie § 4 ods. 2 písm. b) ZoKV, keď „*Neplatná by bola kolektívna zmluva v tej časti, ktorá upravovala nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS*“.

⁷³ Pozri §7 ods. 3 ZoKV (177/2018 Z. z.).

V prípade pravidla, ktoré bolo vymedzené v ustanovení § 7 ods. 3 ZoKV, sa v zmysle § 7 ods. 4 ZoKV vzťahovalo aj na zverejnenie oznámenia, že bol dohodnutý a uzatvorený predmetný dodatok k reprezentatívnej KZVS. Tak bol zamestnávateľ zaviazaný reprezentatívnou KZVS v znení ustanoveného dodatku, ktorý vo svojej podstate mohol obsahovať úpravu vecnej časti, teda zvýšenie mzdových taríf zamestnancov, poprípade aplikovať samotné predĺženie účinnosti KZVS.

Na základe už uvedených skutočností, ktoré sa týkali zamestnávateľa, tak ZoKV v ustanovení § 7a upravoval výnimky pre prípady, aby sa na zamestnávateľa s rovnakým SK NACE kódom hospodárskeho odvetvi, prípadne časti odvetvia nevzťahovala reprezentatívna KZVS. Na základe tohto sa posudzovanie takejto skutočnosti uskutočňovalo ku dňu samotného zverejnenia oznámenia v Zbierke zákonov SR, teda nie ku dňu samotnej účinnosti záväznosti. Pre **zamestnávateľa, pre ktorého bola záväzná iná KZVS ku dňu zverejnenia** v Zbierke zákonov SR, tak v aplikačnej praxi mohla nastať aj situácia, keď sa na zamestnávateľa **vzťahovala reprezentatívna KZVS**, ale už sa na neho nevzťahoval prípadný **dodatok**. Rovnako mohla nastať aj opačná situácia, keby sa **dodatok vzťahoval**, ale reprezentatívna KZVS by sa už na neho nemala vzťahovať. Čo sa týka prvého uvedeného príkladu, bolo na zvážení samotného zamestnávateľa, do akej miery bolo pre neho relevantné byť viazaný daným dodatkom. V druhom spomenutom prípade sa bolo možné domnievať, že prostredníctvom samotného dodatku by bol zamestnávateľ zaviazaný celou reprezentatívnou KZVS.⁷⁴

Ďalšia výnimka predstavovala prípad, keď **zamestnávateľ zamestnával menej než 20 zamestnancov** podľa priemerného evidenčného počtu svojich zamestnancov, ktorý bol vypočítaný za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie v Zbierke zákonov SR. Zverejnenie, ako už bolo uvedené, podliehalo ustanoveniam §9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) ZoKV. Išlo o špecifickú výnimku pre podniky označené ako malé a stredné s počtom zamestnancov 1 až 19. V prípade, že sa daný počet aj zvýšil, zamestnávateľ nebol povinný dodržiavať danú reprezentatívnu KZVS z dôvodu, že samotné posudzovanie sa uskutočňovalo ku dňu zverejnenia oznámenia.

Prípad, keď zamestnávateľ zamestnával **viac ako 10 % osôb evidovaných so zdravotným postihnutím**⁷⁵ z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu zverejnenia oznámenia, predstavoval ďalšiu výnimku.⁷⁶

Poslednú z možných výnimiek predstavovala situácia, keď zamestnávateľ vykonával svoju podnikateľskú činnosť **menej než 24 mesiacov** ku dňu zverejnenia oznámenia v Zbierke zákonov SR. Toto však neplatilo, ak išlo o zamestnávateľa, ktorý sa stal právnym nástupcom iného zamestnávateľa, pričom tento zamestnávateľ vykonával podnikateľskú činnosť v samotnom súčte s podnikateľskou činnosťou toho iného zamestnávateľa, a to najmenej 24 mesiacov.

Primerané uplatnenia ustanovení uvedených v § 9a ods. 1 až 7 sa obdobne využívali pre prípad uzatvárania dodatku k reprezentatívnej KZVS. Ak išlo o samotný reprezentatívny dodatok ku KZVS, ktorá však nebola oznámená, a teda nepredstavovala reprezentatívnu KZVS, samotné písomné oznámenie v danom prípade muselo smerovať na KZVS v znení dodatku, pričom zároveň platila „ochrana“ inej reprezentatívnej KZVS na základe ustanovenia § 9a ods. 2 písm. b) ZoKV. Samotná prax poskytovala praktické situácie,

⁷⁴ Pozri § 7a písm. a) ZoKV.

⁷⁵ Pozri § 40 ods. 8 ZP.

⁷⁶ Pozri § 7a písm. f) ZoKV.

⁷⁷ Pozri § 7 a písm. h) ZoKV.

keď došlo pri uzatvorení dodatku aj k zmene v zozname zamestnávateľov, ktorých sa týkala, prípadne sa menili kódy SK NACE. Následne tieto skutočnosti predstavovali problém práve v spojitosti s posudzovaním reprezentatívneho dodatku k danej kolektívnej zmluve, a to najmä z dôvodu:

- a) samotnej zmeny zoznamu zamestnávateľov, ak niektoré odvetvia, prípadne časti odvetví vypadli zo zoznamu, pretože sa daný dodatok nevzťahoval na konkrétnych zamestnávateľov ako v prípade, keď KZVS bola reprezentatívnu v odvetví SK NACE 28.1, ale v dodatku už nebol uvedený zamestnávateľ s SK NACE 28.1, čo znamenalo, že v tomto uvedenom odvetví nemohol byť samotný dodatok ku KZVS reprezentatívny, ak už v predmetnom zozname zamestnávateľov nefiguroval ani jeden zamestnávateľ s SK NACE 28.1;
- b) prípadne z dôvodu, ktorý predstavoval zmenu SK NACE kódu u konkrétneho zamestnávateľa, keď sa u zamestnávateľa zmenil tento kód z SK NACE 28.1 na SK NACE 28.2, pričom však stále figuroval v zozname zamestnávateľov a KZVS nemohla byť ako celok automaticky reprezentatívnu pre odvetvie SK NACE 28.2, ak daná reprezentatívna KZVS v uvedenom odvetví nebola vedená ako reprezentatívna.

V prípade uplatnenia praktického príkladu, ktorý vychádza z aplikačnej praxe pri zmene SK NACE kódu zamestnávateľa a reprezentatívneho dodatku, sa mohla objaviť aj iná zaujímavá situácia. Táto situácia predstavovala zmenu SK NACE kódu z 28.1 u zamestnávateľa na SK NACE 28.2, pričom základná kolektívna zmluva bola reprezentatívnu pre SK NACE kód 28.1, ale samotný dodatok už nebol oznámený ako reprezentatívny pre SK NACE kód 28.1, keďže už v tejto časti hospodárskeho odvetvia nefiguroval nijaký zamestnávateľ. Ak pôvodná kolektívna zmluva nebola reprezentatívnu pre časť hospodárskeho odvetvia s kódom SK NACE 28.2, tak samotné písomne oznámenie o reprezentatívnosti KZVS pre časť hospodárskeho odvetvia 28.2 nemohlo ísť len na dodatok ku zmluve, ale práve na časť hospodárskeho odvetvia 28.2, pričom písomné oznámenie sa muselo týkať aj celej KZVS pre určenú časť odvetvia.

3.2 Extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Extenzia, v praxi nazývaná inštitút **rozširovania záväznosti**, predstavovala pre oblasť pracovného práva na úrovni podnikov jednu z najdiskutovanejších otázok v spojitosti s presadzovaním liberalizmu, prípadne socialistického pohľadu na pracovnoprávny inštitút a predefinovanie úloh štátu v rámci regulácie ekonomických vzťahov prostredníctvom samotných právnych noriem. Na základe historického vývoja extenzie na našom území bola samotná téma rozširovania často vnímaná ako politický nástroj vládnych garnitúr na úrovni politického boja. Pracovné právo bolo a je vnímané ako prostriedok spoločenského zápasu o zachovanie politickej moci a priazne s cieľom vyhovieť záujmom určitej skupiny, či už išlo o zamestnancov, zamestnávateľov alebo zástupcov zamestnancov. Rozširovanie KZVS v zmysle porozumenia vedy pracovného práva predstavovalo právom schválený určitý mechanizmus, ktorým dochádzalo k extenzii záväznosti samotného obsahu KZVS na ďalšie subjekty, ako tie, ktoré boli zmluvnými stranami uzatvorenej KZVS, spravidla bez ich súhlasu s predmetným rozšírením.⁷⁸

V našom samostatnom právnom poriadku nešlo v prípade inštitútu extenzie KZVS o inštitút, ktorý by bol vytvorený nedávno, alebo by vznikol až na základe prijatia ZoKV. Tento inštitút sa nachádzal v právnom poriadku už dlho. Jeho počiatky siahajú až do obdobia medzivojnovnej Československej republiky, keď bolo prijaté vládne nariadenie č. 141/1937 Zb. o záväznosti hromadných zmlúv pracovných. Toto nariadenie umožňovalo, aby sa kolektívna zmluva na základe extenzie vzťahovala aj na tie podniky, ktoré

⁷⁸ ŠVEC, M.: *Kolektívna zmluva*. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 74.

neboli zmluvnou stranou predmetnej KZVS, inak nazývanej hromadnej zmluvy. V prípade rozširovania išlo o samotné rozhodnutie ministerstva sociálnej starostlivosti po dohode s príslušným ministerstvom, na žiadosť zmluvných strán, ktoré sa následne oznámilo vo vtedajšej zbierke zákonov a nariadení. Obsah celej hromadnej zmluvy pracovnej, ktorá bola vyhlásená za záväznú, bol následne uverejnený aj v „Úředním listě republiky Československé“. Skutočnosť, že kolektívna zmluva sa na základe extenzie vzťahovala aj na závody, podniky, ktoré neboli jej zmluvnou stranou, znamenala prelomenie dovtedy uplatňovanej právnej zásady, že zmluva môže zaväzovať len jej účastníkov.⁷⁹

Významným časovým medzníkom samotného vývoja mechanizmu rozširovania predstavoval rok 1991 a prijatie ZoKV. Týmto zákonom sa zabezpečilo, že MPSVaR SR mohlo právnym predpisom ustanoviť záväznosť KZVS aj pre tých zamestnávateľov, ktorí neboli členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá túto predmetnú zmluvu uzatvorila. V zmysle vtedy platného zákona v ustanovení § 7 ods. 2 bolo možné rozšíriť záväznosť KZVS podľa prvého odseku len na tých zamestnávateľov s obdobnou činnosťou, obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, ktorí mali sídlo v rámci územia príslušnej republiky, a zároveň pre nich nebola záväzná KZVS. V zmysle daného zákonného ustanovenia sa v rámci extenzie KZVS skúmalo aj splnenie podmienky, či daný podnik, na ktorý sa mala extenzia KZVS vzťahovať, mal obdobnú ekonomickú a sociálnu činnosť ako tie podniky, ktoré boli zmluvnými stranami predmetnej KZVS.⁸⁰

V danom časovom historickom období sa v prípade extenzií KZVS neuplatňoval princíp erga omnes, ale zásadne individuálny princíp, čo znamenalo, že v samotnom návrhu na vykonanie extenzie KZVS boli uvedené konkrétne podniky, v rámci ktorých sa mali predmetné účinky KZVS rozšíriť. V tomto prípade sa primárne **vychádzalo z odvetvovej klasifikácie ekonomickej činnosti**, pričom vybrané podniky mali možnosť namietať proti samotnému návrhu na rozšírenie určitým argumentom o nesplnení podmienky obdobných ekonomických a sociálnych podmienok. Samotné splnenie alebo nesplnenie ustanovených podmienok pre odpovedajúce rozšírenie KZVS preskúmavala komisia pre rozširovanie záväznosti KZVS na pôde MPSVaR SR, ktorá bola principiálne založená na tripartitnom princípe.

Inštitút rozširovania záväznosti KZVS predstavoval a v zásade aj v mnohých členských štátoch predstavuje nástroj na vyváženie pracovných podmienok zamestnancov v podobe mzdových podmienok či podmienok samotného zamestnávania v rámci odvetvia/sektora.⁸¹

ZoKV bol od čias jeho zavedenia niekoľkokrát novelizovaný, pričom medzi najvýznamnejšie novelizácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bol v aplikačnej praxi považovaný zákon č. 416/2013 Z. z., ktorým sa menil a doplňal ZoKV. Dôsledkom tejto novely bolo zavedenie určitého právneho rámca extenzie záväznosti KZVS, ktorý bol v platnosti, pokiaľ Ústavný súd SR svojím rozhodnutím zo 16. marca 2016 nevyslovil **nesúlad** zákonných ustanovení § 7 ods. 1, 2 a 11 ZoKV s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Uvedený zákon č. 416/2013 Z. z. zabezpečoval možnosť extenzie záväznosti KZVS, a to bez výslovného súhlasu dotknutých subjektov, paralelne zaviedol aj novú samostatnú definíciu hospodárskeho odvetvia, prípadne jeho časti pre potreby § 7 a § 7a ZoKV, na ktoré sa mohli predmetné KZVS uzatvárať. Rovnako aj bola ustanovená nová poradná

⁷⁹ ZACHAR, D.: Národný projekt, Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizovalo Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava, december 2011 (aktualizované v marci 2012).

⁸⁰ Pozri ZoKV s účinnosťou od 1. 12. 1991 do 31. 12. 1991.

⁸¹ TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: Zákon o kolektívom vyjednávaní: Praktický komentár. [Prvé vydanie], Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2016, s.133.

komisia MPSVaR SR, ktorej kompetencia spočívala v úlohe analyzovať a hodnotiť vybrané vplyvy extenzie záväznosti KZVS na dané hospodárske odvetvie a subjekty, ktoré sa ňou nachádzali a vykonávali predmetnú podnikateľskú činnosť. Cieľom tejto novely bolo zabezpečiť tým zamestnancom u zamestnávateľa, na ktorých sa nevzťahovala žiadna KZVS, prípadne jej dodatok, rovnaké pracovné podmienky, aké boli vytyčene a dohodnuté v reprezentatívnej KZVS pre príslušné hospodárske odvetvie.⁸²

Pomocou zákonného ustanovenia § 7 ZoKV, ktorým sa stanovili exaktné a jednoznačné kritériá rozširovania záväznosti KZVS, sa zároveň taktó vytvorili podmienky na harmonizáciu pracovných podmienok zamestnancov v rámci príslušného odvetvia za predpokladu, že v zozname figurovali také firmy/zamestnávateľa, aby počet ich zamestnancov bol v odvetví relevantný. Na základe uvedeného sa v konečnom dôsledku naplnil princíp nediskriminácie zamestnancov v rozsahu rovnakého hospodárskeho odvetvia.

Do začiatku účinnosti novely ZoKV č. 183/2017 Z. z., ktorý od 1. septembra 2017 upravoval nové možnosti extenzie KZVS, bolo možné v rámci vtedy platných právnych podmienok stretnúť sa s dvomi prístupmi rozširovania:

- a) Prvý principiálne vychádzal z možnosti rozširovania len v tom prípade, keď bol podaný predmetný návrh oboch zmluvných strán KZVS a potom, ako nastalo rozšírenie tejto KZVS, tak tou bol viazaný iba zamestnávateľ, ktorý s ňou vyslovil daný súhlas, pričom uzavretie tejto KZVS a samotná extenzia boli realizované len v rámci úrovni skupiny v zmysle SK NACE klasifikácie.
- b) Druhý prístup vychádzal zo skutočnosti rozšírenia KZVS na základe vyjadreného súhlasu, prípadne návrhu čo i len jednej zo zmluvných strán a extenzia nastala na úrovni odvetvia či časti odvetvia, pričom zaviazaný ňou bol aj zamestnávateľ, ktorý s jej predmetným obsahom nevyjadril súhlas.⁸³

Ústavný súd SR, ktorý pojednával na základe návrhu skupiny 32 poslancov NR SR, rozhodol, že novelizácia ZoKV prostredníctvom zákona č. 416/2013 Z. z., ktorý menil a dopĺňal ZoKV v znení neskorších predpisov, zavádzala mechanizmus vykazujúci v určitých aspektoch protiústavnosť v prípade nedobrovoľnej extenzie KZVS. Tento nález vydaný Ústavným súdom SR v podstate viedol k samotnej zmene ZoKV, ktorej cieľom bolo zosúladienie jeho textu s právnym poriadkom. Výsledok tejto činnosti predstavovala novela zákona č. 193/2017 Z. z., ktorej účinnosť nastala od 1. septembra 2017. Samotní navrhovatelia prezentovali názor, že: „Ustanovením možnosti ministerstva vydať všeobecne záväzný predpis došlo k porušeniu princípu delby moci, pretože zákonodarca umožnil normotvorcovi stať sa sudcom a všeobecne záväzným právnym predpisom určiť práva a povinnosti individuálne určených adresátov. Zároveň tým zbavil týchto adresátov akéhokoľvek prístupu k súdu, pretože súdna kontrola právnych predpisov je v systéme všeobecného súdnictva z povahy vecí vylúčená.“ V nadväznosti na uvedené navrhovatelia pokračovali v argumentácii tým, že „Ustanovenie § 7 ods. 1 v spojitosti s § 7 ods. 2 a 11 ZoKV splnomocňovalo dané ministerstvo na vydanie podzákonného predpisu, ktorý by ustanovil záväznosť konkrétnych povinností pre individuálne určeného adresáta – povinnosti, ktoré by svojou povahou zasahovali do jeho základných práv a slobôd“ a že „spôsobilosť extenzie zasiahnuť do výkonu vlastníckeho práva spočívala v skutočnosti,

⁸² Pozri zákon č. 416/2013 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZoKV.

⁸³ ZACHAR, D.: Národný projekt, Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizovalo Centrum vzdelávania MPSVR SR, Bratislava, december 2011 (aktualizované v marci 2012).

⁸⁴ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci vyslovenia nesúlady § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. s čl. 1 ods. 1 a s čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ako aj s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z. z.

že extenzia znamenala určité prelomenie princípu zmluvnej slobody, keďže jej podstatou a bezprostredným normatívnym dôsledkom bolo rozšírenie záväznosti obligáčného právneho úkonu na subjekty, ktoré neboli jeho zmluvnými stranami.“ Inými slovami to znamenalo, že „dotknutému zamestnávateľovi sa ukládali také povinnosti, ku ktorým sa sám vlastným prejavom vôle nezaviazal a ktoré vyplývali z obligáčného právneho úkonu, uzavretého medzi inými osobami“. ⁸⁴

Národná rada SR zastávala názor, že „Cieľom napadnutej zákonnej úpravy bolo, aby si zamestnávatelia, na ktorých sa nevzťahovala žiadna z KZVS, v konkurenčnom podnikateľskom prostredí nevytvárali priaznivejšie ekonomické podmienky, práve na úkor vlastných zamestnancov v porovnaní s podmienkami u zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS vzťahovala“, a preto odporúčala sudcom Ústavného súdu SR, aby danému návrhu poslancov nevyhoveli. Rovnako podľa názoru Národnej rady SR bolo samotným účelom predmetnej zákonnej úpravy zabránenie diskriminácií zamestnancov, ktorí pracovali za rovnakých podmienok v príslušnom hospodárskom odvetví, ale u iných zamestnávateľov.

3.2.1 Význam kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej účel

So zreteľom na pracovné subjekty bolo možné samotný význam extenzie KZVS chápať z viacerých uhlov pohľadu. Primárnu príčinu nutnosti existencie extenzie rozširovania KZVS predstavovala ochrana zamestnanca spojená s úpravou zamestnaneckých sociálnych nárokov, ktoré predstavovali práva výhodnejšie, ako im boli poskytnuté prostredníctvom minimálnych štandardov ukotvených v samotnej zákonnej úprave. V rámci európskeho priestoru pracovného práca sa považovala a aj považuje primárne základná preferencia požiadavky minimálnych mzdových a pracovných podmienok zamestnancov, ktorá sa zabezpečovala kolektívnymi zmluvami pred ich samotnou úpravou prostredníctvom zákonných či podzákonných právnych predpisov, za predpokladu existencie kolektívnej zmluvy ako prameňa práva. ⁸⁵

V kontexte uvedeného predstavovala extenzia prejav a výraz práva zamestnanca na dosiahnutie spravodlivého a uspokojivého výsledku pracovných podmienok, a to v súlade so základnou zásadou rovnakého zaobchádzania. Znamená to, že ani jeden zamestnanec by nemal byť ukrátený a znevýhodnený na základe skutočnosti, že jeho zamestnávateľ bez konkrétnej príčiny nefiguruje ako zmluvná strana kolektívnej zmluvy, ktorá svojím obsahom garantuje zamestnancom v komparácii priznaných pracovnoprávných štandardov výhodnejší štandard. ⁸⁶

Inštitút extenzie mal v odôvodnených prípadoch a pri splnení zákonom stanovených podmienok zabezpečovať napĺňanie predmetného č. 36 Ústavy SR, teda umožnenie rozšírenia výhodnejších podmienok aj u ostatných zamestnancov iných zamestnávateľov. Výrazná diferenciácia pracovnoprávných podmienok v určitom hospodárskom odvetví bola v rámci SR častým dôvodom vytvárania rôznych negatívnych, či už sociálnych, alebo spoločenských javov, ktorými boli situácie ako celková konfliktná negatívna atmosféra v danej spoločnosti, ktorá obvykle vyústila do demonštrácií, zvýšeny výskyt kriminality a násilných trestných činov. Prostredníctvom extenzie KZVS sa teda ďalej poskytovali rovnaké pracovné podmienky na porovnateľných pracovných pozíciách, čo malo pozitívny vplyv na predmetný sociálny zmler a odstránenie

⁸⁵ ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S.: Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: Justičná revue: časopis pre právnu prax. 2013, roč. 65, č. 5, 613-633.

⁸⁶ TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: Zákon o kolektívom vyjednávaní: Praktický komentár. [Prvé vydanie], Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2016, s. 132.

rozdielov, ktoré sa javili na regionálnej úrovni. Výrazné pozitívum extenzie bol efektívny mechanizmus transparentnosti podnikateľského prostredia. Vo vlastnom záujme viacerí zamestnávateľia vstupovali do príslušných zamestnávateľských zväzov z dôvodu samotnej možnosti byť súčasťou a zároveň účastníkom kolektívneho vyjednávania spojeného s aktívnym ovplyvňovaním jeho procesu. Na základe rozširovania a prostredníctvom neho sa teda vyrovnávali podmienky pre zamestnancov v určitom odvetví, prípadne časti odvetvia, a to tak, aby špecifická reprezentatívna skupina zamestnávateľov nebola na základe poskytovania výhodnejších podmienok pre zamestnancov znevýhodňovaná v porovnaní s inou skupinou zamestnávateľov.⁸⁷

Rozširovanie KZVS na úrovni priestoru EÚ predstavuje štandardný mechanizmus na zabezpečenie vyrovnania pracovných podmienok, mzdových podmienok a aj podmienok samotného zamestnávania na úrovni sektorov, a to aj v rámci EÚ a jednotlivých členských štátov. V samotnom práve EÚ existuje právne zakotvenie inštitútu rozširovania odôvodnené predmetnou ochranou hospodárskej súťaže, ktorá je spojená so zvyšovaním konkurencieschopnosti v rámci jednotlivých podnikov, ako aj so zabezpečením porovnateľných podmienok pre všetky subjekty v rámci hospodárstva.⁸⁸

Ďalším zo spomínaných účelov rozširovania záväznosti KZVS je ochrana zamestnanca spojená so zabezpečením jeho nárokov v širšom rozsahu, než mu priznáva bežná zákonná úprava. Samotný inštitút rozširovania by nemal byť chápaný výlučne ako negatívny zásah do vlastníckych práv, slobody združovania a podnikania alebo ako nástroj obmedzenia zmluvnej slobody, ale skôr by mal byť vnímaný a chápaný ako prostriedok na presadzovanie práva zamestnancov na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.⁸⁹ A to aj vzhľadom na skutočnosť, že právnu úpravu extenzie KZVS často dochádzalo k prelomeniu právnej zásady „*pacta dant leges contrahentibus*“, čo v preklade znamenalo, že zmluva mohla upravovať vzájomné vzťahy iba medzi zúčastnenými stranami. Praktické narušenie danej právnej zásady bolo v našom právnom poriadku reflektované v ustanovení § 7 ods. 3 ZoKV, na základe ktorého reprezentatívna KZVS bola záväznou aj pre iných zamestnávateľov a ich zamestnancov, pre ktoré bola uzavretá. Táto zmluva predstavovala záväznosť aj pre zamestnávateľov, ktorí nielenže danú zmluvu nepodpisali, pričom nemuseli byť ani členmi organizácie zamestnávateľov. Napriek uvedenej skutočnosti boli zamestnávateľia viazaní ustanoveniami obsiahnutými v platnej a účinnej reprezentatívnej KZVS, pričom museli rešpektovať dojednané záväzky nad rámec zákonnej úpravy samotných pracovnoprávných vzťahov a boli povinní plniť ich. Paralelne s uvedeným platila v našom právnom poriadku zásada, že podniková kolektívna zmluva sa stávala neplatnou v tej časti, ktorá upravovala predmetné nároky zamestnancov v nižšom rozsahu, než to bolo v prípade samotnej KZVS. Týmto bolo zabezpečené, že ani prípadná iniciálna snaha zo strany zamestnávateľa obísť inštitút reprezentatívnosti tým, že by dojednal a uzavrel v podnikovej kolektívnej zmluve menej výhodné podmienky pre zamestnancov, nemohla byť úspešná.⁹⁰

Samotná extenzia predmetnej KZVS predstavovala významné pravidlo naviazané na imanentnú úlohu daných kolektívnych zmlúv v rámci demokratickej spoločnosti ako prameň práva, ktorý mal prednosť pred zákonnými ustanoveniami upravujúcimi minimálne mzdové a pracovné podmienky. Predmetným účelom

⁸⁷ TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: Zákon o kolektívom vyjednávaní: Praktický komentár. [Prvé vydanie], Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2016, s.132.

⁸⁸ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.

⁸⁹ Charta základných práv Európskej únie, čl. 31.

⁹⁰ Pozri § 4 ods. 2 ZoKV.

zavedenia pravidla extenzie pôsobnosti KZVS bolo zabezpečenie jednotného štandardu pracovnoprávnych podmienok a najmä mzdových podmienok pre určitú skupinu podnikov s rovnakou alebo obdobnou podnikateľskou činnosťou, prípadne pre určité hospodárske odvetvie. Podľa nálezu Ústavného súdu ČR č. 199/2003 Sb. „Uvedené pravidlo zabraňuje aj špekulatívnemu jednaniu niektorých zamestnávateľov, ktorí by mohli vylúčiť viazanosť kolektívnej zmluvy pre svoj podnik tým, že by sa nestali členmi zamestnávateľskej organizácie.“⁹¹

V zmysle už spomenutého ako príklad slúži KZVS, ktorá pre oblasť verejnej autobusovej dopravy bola na roky 2019 až 2021 uzatvorená po nie najľahšom vyjednávaní medzi OZ KOVO a ZAD SR. Už počas samotného vyjednávania KZVS vystúpil jeden zo zamestnávateľov zo ZAD SR, ktorý týmto prejavom vyslovil nesúhlas s čiastkovými výsledkami kolektívneho vyjednávania. Predmetným konaním chcel primárne zabrániť situácii, keď by došlo k uplatňovaniu dojednaných mzdových nárokov pre zamestnancov v rámci jeho podniku. Vzhľadom na situáciu, že daná KZVS, ktorá bola uzatváraná na roky 2019 až 2021 medzi OZ KOVO a ZAD SR, sa stala reprezentatívnou pre celé hospodárske odvetvie ostatnej osobnej pozemnej dopravy, bol aj tento zamestnávateľ, ktorý vystúpil zo ZAD SR, povinný rešpektovať stanovené minimálne mzdové nároky dojednané samotnou KZVS pre všetkých zamestnávateľov a bol zaviazaný aj plniť všetky pracovnoprávne nároky zamestnancov, ktoré vyplývali z dojednaného obsahu KZVS. Vzhľadom na situáciu, že KZVS na roky 2019 až 2021 uzatvorená medzi OZ KOVO a ZAD SR sa stala reprezentatívnou pre celé odvetvie ostatnej osobnej pozemnej dopravy, bol aj tento zamestnávateľ povinný rešpektovať minimálne mzdové nároky a plniť všetky pracovnoprávne nároky, ktoré boli dojednané predmetnou reprezentatívnou KZVS.⁹²

Porovnateľne významnú úlohu, ktorú rozširovanie KZVS v plnej miere naplňalo, predstavovalo ustanovovanie záväzných úrovni jednotných tarifných tried u zamestnávateľa pre celé odvetvie národného hospodárstva. Týmto sa prispievalo k reálnemu vyrovnávaniu mzdových rozdielov v rámci komparácie východnej a západnej časti krajiny. Predmetným príklad predstavovala KZVS, ktorá bola uzatvorená medzi OZ KOVO a ZEP SR na roky 2018 až 2022. Uvedená zmluva určovala stupnicu minimálnych mzdových taríf v rozsahu 12 tarifných tried pre oblasť elektrotechnického priemyslu. Zároveň spomínaná KZVS obsahovala charakteristiku predmetných tarifných tried, ktorej cieľom bolo zaobstaráť korektné zaradovanie samotných zamestnancov do tarifných tried spojené s následným vyplácaním zodpovedajúcej mzdy. Spomínanou úpravou sa predstavitelia sociálnych partnerov snažili zabrániť obchádzaniu predmetných ustanovení KZVS, konkrétne išlo o zabránenie znižovaniu mzdy zamestnancov formou vyplatenia mzdy prislúchajúcej nižším tarifným triedam. Daná KZVS sa stala na základe a v znení Dodatku č. 1 reprezentatívnou pre všetkých zamestnávateľov na území SR, ktorí mali ako hlavný predmet svojej činnosti uvedenú výrobu drôtov a elektroinštalčných zariadení. Znamenalo to, že aj zamestnávateľa, u ktorých nepôsobilo OZ KOVO a ani nefigurovali ako súčasť kolektívneho vyjednávania, boli povinní rešpektovať predmetné ustanovenia KZVS a plniť záväzky z jej obsahu. Uvedené rozšírenie sa netýkalo zamestnávateľov, ktorí boli uvedení v ustanovení §7a ZoKV.

⁹¹ Nález pléna Ústavného súdu ze dne 11. června 2003 sp. zn. Pl. ÚS 40/02 ve věci návrhu skupiny poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávaní, (nálež byl vyhlášen pod č. 199/2003 Sb.).

⁹² Oznamenie MPSVaR č. 249/2019 Z. z. vyhlásené dňa 8. 8. 2019

3.3 Vývoj právnych úprav extenzií na území Slovenskej republiky

3.3.1 Extenzia účinná v období do 1. januára 2014

Už pri samom počiatku schvaľovania ZoKV bolo rozširovanie záväznosti KZVS jedným z primárnych účelov. Čo sa týkalo samotnej právnej úpravy rozširovania, tá bola veľmi striedna v porovnaní s právnou úpravou, ktorá bola účinná v období okolo roku 2019. Konkrétne extenzia záväznosti prebiehala formou ustanovenia právnym predpisom, teda vydaním výnosu, ktorý vydávalo MPSVaR SR. Na to, aby k takejto extenzii prišlo, museli byť splnené podmienky ako:

- uvedenie obdobnej činnosti zamestnávateľa,
- obdobné sociálne a ekonomické faktory zamestnávateľa,
- zamestnávateľ musel mať sídlo na území príslušnej republiky,
- zamestnávateľ nebol viazaný inou KZVS.

Podľa pôvodnej právnej úpravy nebol potrebný a ani sa nevyžadoval súhlas zo strany zamestnávateľa, na ktorého bola rozšírená záväznosť KZVS. Postupom času, v roku 1996, keď bolo doplnené predmetné ustanovenie, bolo možné návrh na rozšírenie záväznosti KZVS podať MPSVaR SR v lehote najneskôr 6 mesiacov pred uplynutím účinnosti predmetnej KZVS.

Samotná právna úprava, ktorá bola spojená aj s procesnou stránkou rozširovania, sa výrazným spôsobom zmenila úpravou obligatórnej podmienky v podobe vyslovenia súhlasu zamestnávateľa, na ktorého sa mala záväznosť KZVS rozšíriť. Predmetná podmienka existovala a predstavovala súčasť právnej úpravy len na obdobie do 1. apríla 2007, keď bola zrušená.⁹³

Právna úprava sa výrazným spôsobom zmenila účinnosťou novely ZoKV č. 328/2007 Z. z., čo sa viazalo na dátum 1. september 2007. Do tejto úpravy bolo implementované posudzovanie reprezentatívnosti na strane organizácie zamestnávateľov, prípadne na strane odborových orgánov samotných odborových organizácií. V prípade uvedenej reprezentatívnosti sa neposudzovalo kumulatívnym spôsobom na oboch stranách subjektov, ale posudzovanie prebiehalo alternatívne. Išlo o doplnenie náležitosti písomného návrhu na rozšírenie samotnej záväznosti. Zároveň od zamestnávateľa, na ktorého sa mala záväznosť KZVS rozšíriť, si MPSVaR SR bolo povinné vyžiadať stanovisko. Následne na prerokovanie samotného návrhu bola zavedená trojstranná poradná komisia, pričom z povahy názvu „poradná“ vyplýval je charakter, že v akomkoľvek prípadnom výstupe mala len poradný význam pre MPSVaR SR.⁹⁴

Výrazne zásadný prvok rozširovania záväznosti KZVS predstavovalo samotné vymedzenie okruhu zamestnávateľov, na ktorých sa predmetná záväznosť pri rozšírení nemohla vzťahovať. Okruh zamestnávateľov vymedzovalo zákonné ustanovenie v tom čase účinného § 7a ZoKV.⁹⁵

Prostredníctvom ďalšej novelizácie ZoKV, konkrétne išlo o zákon č. 564/2009 Z. z., boli stanovené nové ciele:

- zabezpečiť podmienky pre náležité bezproblémové fungovanie kolektívneho vyjednávania a extenzie záväznosti KZVS na zamestnávateľov, ktorí neboli združení a nefigurovali vo zväze zamestnávateľov;

⁹³ Nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 31/2015-131

⁹⁴ Pozri novelu ZoKV č. 328/2007 Z. z.

⁹⁵ Pozri zákon č. 328/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKV.

- zabezpečiť nárast počtu zamestnancov pokrytých KZVS, keďže došlo k rapidnému poklesu pokrytia po roku 2004, a zároveň prijať potrebné opatrenia na nápravu tohto stavu;
- zabezpečiť vytvorenie porovnateľne rovnakých podmienok pre zamestnancov a zamestnávateľov v hospodárskom odvetví, ktorí boli označení identickým SK NACE kódom ako zamestnávateľia a ktorí uzatvorili reprezentatívnu KZVS;
- zabrániť sociálnemu dumpingu⁹⁶;
- zmeniť samotný rozsah extenzie záväznosti KZVS, a to tak, aby bola záväzná pre všetkých zamestnávateľské subjekty v danom odvetví, ktoré disponujú rovnakým SK NACE kódom ako samotná reprezentatívna KZVS;
- zdefinovať a ustanoviť jednoznačné a vybrané podmienky na rozširovanie záväznosti KZVS.

Po obsahovej stránke navrhovaná právna úprava rovnako deklarovala podporu slobodnému kolektívnemu vyjednávaniu spojenú s minimalizáciou intervencie štátu len pre situácie, keby absencia kolektívnej zmluvy zvýhodňovala zamestnávateľov bez odpovedajúcej uzavretej kolektívnej zmluvy a na strane druhej by znevýhodňovala zamestnancov.⁹⁷

Uvedený spôsob extenzie záväznosti KZVS mal vo svojej podstate fakultatívny charakter, ktorý bol spojený s predpokladom, že rozširovaná KZVS spĺňala podmienky uvedené zákonom. Znamenalo to, že ak boli splnené zákonné podmienky extenzie, MPSVaR SR nebolo povinné rozšíriť záväznosť v prípade, že by samotné rozšírenie nebolo v súlade s primárnymi verejnými záujmami. Súčasne novela zabezpečovala možnosť, aby sa jednotliví predstavitelia zamestnávateľov mohli k danému návrhu extenzie záväznosti KZVS vhodným spôsobom vyjadriť. Predložené návrhy týkajúce sa extenzie posudzovala tripartitná komisia, ktorá bola zriadená na základe zákona. V prípade, že ustanovené podmienky zákonom boli splnené, bolo v kompetencii MPSVaR SR zabezpečiť rozšírenie KZVS na celé odvetvie prostredníctvom všeobecne záväzného právneho predpisu, teda výnosu.⁹⁸

Následne ustanovenie § 7 ZoKv bolo vo výraznej miere zmenené, a to s účinnosťou od 31. decembra 2010. Znovu bola zavedená podmienka predmetného súhlasu zamestnávateľa, ktorého sa extenzia záväznosti KZVS týkala. Rovnako tak aj boli vypustené obsahové ustanovenia o posudzovaní reprezentatívnosti na dané účely. Paralelne s uvedením bol vypustený aj § 7a ZoKv, ktorý vo svojej podstate upravoval okruh zamestnávateľských subjektov, na ktorých nebolo možné uplatniť zákonné rozširovanie.⁹⁹

3.3.2 Extenzia účinná v období od 1. januára 2014 do 1. septembra 2017

Od 1. januára 2014 sa samotný spôsob extenzie KZVS zásadným spôsobom opätovne zmenil. Samotný proces v prípade rozširovania KZVS sa mal začínať na základe predmetného návrhu, a to či už podaním spoločného návrhu zmluvných subjektov KZVS, alebo na základe podania len jednej zo zmluvných strán KZVS. Náležitosti spoločného alebo jednostranného návrhu museli obsahovať, tak ako to bolo pri

⁹⁶ Sociálny dumping znamená možné znižovanie potreby zvyšovať mzdy, ak je dostatok zamestnancov z tretích krajín ochotných pracovať za nižšiu mzdu. Samotná definícia pojmu by mala vzniknúť po trojstranných rokovaniach predstaviteľov štátu a sociálnych partnerov s cieľom zamedziť nekalej konkurencii prostredníctvom znižovania mzdových nákladov.

⁹⁷ Pozri zákon č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKv.

⁹⁸ Dôvodová správa k zákonu č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKv.

⁹⁹ Pozri zákon č. 557/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKv.

predchádzajúcej právnej úprave, písomnú formu. Výraznú zmenu predstavoval návrh v tom, že stačilo, aby tento návrh podala len jedna zo zmluvných strán KZVS. Rozširovanie KZVS sa v tomto čase rovnako realizovalo na úrovni odvetvia alebo len na úrovni časti odvetvia.

Faktor, ktorý bol pri rozširovaní zachovaný ešte z predchádzajúcej právnej úpravy, predstavoval fakultatívnosť extenzie. Konkrétne išlo o to, že záväznosť KZVS nemusela byť rozšírená napriek tomu, že boli zákonom stanovené podmienky na realizáciu rozširovania splnené. Okrem iného aj pôsobnosť komisie, ktorá skúmala splnenie uvedených podmienok, mohla odporučiť rozšírenie takejto KZVS. Samotné rozšírenie aj tak výlučne záviselo od samotného rozhodnutia MPSVaR SR. Na základe už uvedenej fakultatívnosti uskutočňovania rozširovania, keď v predchádzajúcej právnej úprave účinnej pred 1. januárom 2014 bolo zakotvené, že samotný návrh na takéto rozšírenie mohol byť podaný zmluvnými stranami spoločne, sa zakladal fakt, že ak sa budúce zmluvné strany nedohodli na podaní návrhu na rozšírenie spoločne, tak takýto proces sa ani len nezačal. Dá sa povedať, že rozširovanie nenastávalo iba na základe splnenia podmienok uvedených v zákone, ale teda na základe rozhodovacej právomoci samotného MPSVaR SR. Zásadne daná nesytemová rozhodovacia právomoc MPSVaR, ktorá odporovala princípom právneho štátu, predstavovala jeden z dôvodov, prečo samotnú právnu úpravu skupina poslancov NR SR napadla pred Ústavným súdom SR. V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, keď bolo rozširovanie uplatňované na odvetvovej úrovni, tak v tom aktuálnom sa rozširovanie uplatňovalo na odvetvie alebo jeho časť.¹⁰⁰

V období po 1. januári 2014 sa objavil nový prvok pri rozširovaní KZVS, ktorý predstavoval **posudzovanie reprezentatívosti**. Samotná reprezentatívnosť KZVS sa posudzovala na základe počtu zamestnancov zamestnávaných zamestnávateľom. K extenzii KZVS mohlo dôjsť len v prípade, keď „zamestnávateľa, pre ktorých bol záväzná KZVS, ktorej záväznosť sa navrhovala rozšíriť, zamestnávali v odvetví alebo v časti odvetvia, ak sa navrhovalo rozšírenie záväznosti KZVS 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.“¹⁰¹ V danom prípade sa teda reprezentatívnosť posudzovala len pre prípad, že pre to isté odvetvie, prípadne časť odvetvia existovali už uzatvorené viaceré KZVS. Aj pri uvedenej právnej úprave samotný návrh na extenziu KZVS musel spĺňať povinné náležitosti ako:

- signatúry strán na jednej listine pre prípady, keď išlo o dvojstranný návrh;
- uvedenie samotného názvu rozširovanej KZVS;
- samotné označenie odvetvia, prípadne časti odvetvia, na ktorý sa navrhovalo rozšírenie záväznosti KZVS.

Ak predmetný návrh neobsahoval a nespĺňal náležitosti uvedené v ZoKv, tak na ich doplnenie MPSVaR SR vyzvalo strany, prípadne stranu navrhovanej reprezentatívnej KZVS. Takáto výzva bola realizovaná v zákonom stanovenej 15-dňovej lehote. Ak návrh na rozšírenie spĺňal náležitosti, MPSVaR SR návrh na rozšírenie záväznosti adresovalo na zverejnenie v Obchodnom vestníku. Samotné zverejnenie predstavovalo formu informačnej povinnosti voči subjektom, ktorých sa ustanovené rozšírenie týkalo. Súbežne sa vytvoril priestor na podávanie pripomienok, ktoré boli adresované zo strán potenciálne dotknutých zamestnávateľov. Predmetné pripomienky mohli adresne podávať priamo a písomne v lehote 30 dní od zverejnenia na MPSVaR SR.

¹⁰⁰ Nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z.z.

¹⁰¹ Pozri § 7 a nasl. zákona č. 416/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ZoKv.

Pre účely prerokovania návrhu na uskutočnenie extenzie pôsobnosti, prípadne na posúdenie, či návrhovateľ splňa zákonné podmienky rozširovania, právna úprava vytvorila osobitnú komisiu, ktorá bolo zložená tripartitne. Skladala sa zo zástupcov MPSVaR SR, zástupcov reprezentatívnych združení zamestnávateľov a taktiež aj reprezentatívnych združení odborových zväzov. Predmetné stanoviská mali voči MPSVaR SR výlučne odporúčajúcu povahu. Opätovne nastalo to, že uplatnenie rozšírenia v zmysle účinnej právnej úpravy záviselo od samotného rozhodnutia MPSVaR SR a na základe nej. Na základe všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorý sa vyhlasoval v Zbierke zákonov SR, sa uskutočňoval proces extenzie záväznosti KZVS.¹⁰²

Forma extenzie bola napadnutá návrhom 32-člennej skupiny poslancov NR SR, ktorý adresovali návrh Ústavnému súdu SR z dôvodu domnienky, že extenzia bola spôsobilá zasahovať do viacerých ústavných princípov a noriem, napríklad:

- do princípu zmluvnej slobody súkromnoprávných vzťahov,
- do práva na podnikanie,
- do vlastníckeho práva,
- do práva na súdnu ochranu, ak uplatnenie extenzie nebolo viazané na primerané materiálne či procesné záruky,
- do princípu delby moci ako jedného z integrálnych prvkov právneho štátu.

Ústavný súd SR konštatoval, že legislatívna konštrukcia rozširovania záväznosti KZVS sa vymykala z pravidiel tradičnej normotvorby nášho štátu a zároveň rozšírenie KZVS právnym predpisom ústredného orgánu štátnej správy pre iné než zmluvou viazané zmluvné subjekty prekračovalo právny rámec ústavou akceptovateľnej normotvorby. Rovnako vyjadril konštatovanie, že daná zvolená kombinácia právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu nebola zlučiteľná s princípom právneho štátu zakotveného v čl. 1 ods. 1 Ústavy SR ako možného nástroja na rozšírenie platnosti a záväznosti KZVS na iné subjekty než tie zmluvou viazané, ktoré na uzavretí neparticipovali. Zákonodarcom zvolená právna forma všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu ako formálny právny nástroj rozširovania platnosti záväznosti KZVS aj na iné než zmluvné subjekty sa premietla do možnosti domáhania sa ochrany týmto spôsobom vzniknutých práv spojených s vymáhaním plnenia povinnosti klasickým spôsobom, ktorá likvidovala možnosť na uplatňovanie individuálnej právnej ochrany dotknutých subjektov.¹⁰³

Zo zreteľom na už uvedené skutočnosti Ústavný súd SR rozhodol, že napadnuté ustanovenia predmetného ZoKV neboli v súlade s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.¹⁰⁴

Na základe už spomínaného nálezu, ktorý bol vydaný 16. marca 2016, bolo zrejme, že samotná zákonná úprava rozširovania KSVZ v zmysle zákona č. 416/2016 Z. z., ktorým sa dopĺňal ZoKV, tento zákon nespĺňal základnú podmienku ústavnosti. Nevyhnutnosťou bolo teda pristúpiť k novelizácii ZoKV a zabezpečiť úpravu extenzie záväznosti KZVS.

¹⁰² BENEDEKOVA, M. a kol.: EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA – PRINCÍP, REALIZÁCIA, DOPADY, národný projekt podpora kvality sociálneho dialógu 2018-2023.

¹⁰³ Nález Ústavného súdu SR PL. ÚS 31/2015-131 zo 16. marca 2016 zverejnený pod číslom 186/2016 Z.z.

¹⁰⁴ Pozri čl. 46 ods. 1 Ústavy SR.

3.3.3 Extenzia účinná v období po 1. septembri 2017

Nevyhnutná zmena legislatívnej praxe konštrukcie extenzie záväznosti KZVS nastala v roku 2017 s účinnosťou od 1. septembra. Ako jedna z prvých vecí, ktorá bola odstránená, bola fakultatívnosť extenzie, a to aj v prípade splnenia zákonných podmienok v podobe možného rozhodnutia MPSVaR SR o extenzii. Bolo možné konštatovať, že samotná systematika rozširovania bola aj z pohľadu legislatívnej úpravy patrične zmenená. V ustanovení § 7 ods. 1 ZoKV bola vymedzená reprezentatívnosť, ktorá závisela od určitej kombinácie ukazovateľov, prípadne podmienok, ktoré boli určené či už na strane organizácií samotných zamestnávateľov, alebo na strane druhej, ktorú predstavovali vyššie odborové orgány odborových organizácií.¹⁰⁵

Samotný proces, ktorý viedol k uverejneniu oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS, sa začínal principiálne formou jednostranného alebo spoločného dvojstranného oznámenia v písomnej forme o uzatvorení reprezentatívnej KZVS, ktoré bolo adresované MPSVaR SR. Ako už bolo zvykom z predchádzajúcich rokov, povinné náležitosti daného oznámenia predstavovali:

- názov kolektívnej zmluvy,
- definovanie odvetvia, prípadne časti odvetvia,
- doklad, ktorý preukazoval reprezentatívnosť na strane odborových organizácií pôsobiach na strane zamestnávateľov, pričom samotná pôsobnosť musela predstavovať najmenej 30 % zamestnávateľov.

Uvedené oznámenie bolo MPSVaR SR oprávnené odložiť v prípadoch, ak takéto oznámenie neobsahovalo náležitosti uvedené zákonom. Rovnako to platilo v situácii, ak potrebné náležitosti neboli doplnené do 15 pracovných dní, prípadne ak uplynula účinnosť KZVS v lehote kratšej ako 6 mesiacov od dátumu doručenia predmetného oznámenia. Zároveň zamestnávateľa, ktorí boli potenciálne dotknutí oznámením, mali opätovne možnosť podať k takémuto oznámeniu pripomienky, a to v lehote, ktorá predstavovala päť pracovných dní odo dňa zverejnenia spomínaného oznámenia v Obchodnom vestníku. V prípade, keď predmetné oznámenia spĺňalo všetky nevyhnutné náležitosti, MPSVaR SR overilo, či bolo také oznámenie KZVS reprezentatívne.

Ustanovenia § 9a ZoKV upravovali relatívne precízne právo na súdnu ochranu extenzie záväznosti KZVS, ktorá by nezodpovedala zákonným podmienkam a požiadavkám. V priebehu existencie samotného ZoKV prešiel proces rozširovania rozsiahlymi zmenami, ktoré postupom času smerovali ku komplikovanejším a zložitejším právnym úpravám tohto procesu.¹⁰⁶

V spojitosti s nálezom Ústavného súdu SR bola úprava ZoKV nevyhnutná. Samotný nález predstavoval zásadný vplyv na takúto zmenu, čo bolo zrejme aj z dôvodovej správy k zákonu č. 183/2017 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZoKV. V zmysle navrhovanej právnej úpravy mala mať zmluvná strana, prípadne strany KZVS právo oznámiť, že v rámci odvetvia, prípadne časti odvetvia uzatvorili reprezentatívnu KZVS. Za účelom dosiahnutia možnosti vyjadriť sa reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a zamestnancov k samotnému splneniu podmienok reprezentatívnosti MPSVaR SR vytvorilo tripartitnú komisiu, ktorej mohli predkladať dané združenia svoje pripomienky a stanoviská. Aby sa zabezpečila ochrana konkrétnych

¹⁰⁵ Pozri § 7 ods. 1 ZoKV (novela 183/2017 Z. z. ZoKV).

¹⁰⁶ Pozri § 9a ZoKV.

zamestnávateľských subjektov, priznalo sa im pripomienkové právo a právo podávať žaloby proti oznámeniam MPSVaR SR.¹⁰⁷

Následne v dňa 4. februára schválila NR SR ďalšiu novelu ZP, ktorá s účinnosťou od 1. marca 2021 okrem iného novým spôsobom upravovala ustanovenia domácej práce, „telepráce“ a zaviedla aj možnosť pre zamestnanca vybrať si medzi poskytovaním stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie. Okrem zmien ZP sa touto novelou menilo aj znenie ZoKV. Zo ZoKV sa vypúšťali ustanovenia, ktoré sa týkali reprezentatívnej KZVS a rozšírenia jej záväznosti aj na ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS uzavretá. Uvedené predstavovalo právnu situáciu, že touto novelou, ktorej účinnosť nastala od 1. marca 2021, opätovne došlo k zrušeniu možnosti extenzie záväznosti reprezentatívnych KZVS aj na ostatných zamestnávateľov, ktorí neprestavovali zmluvné strany takejto KZVS. Na tie KZVS, o ktorých bolo zverejnené oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR ešte pred 1. marcom 2021, sa vzťahovali predpisy, ktoré boli účinné do 28. februára 2021. V praxi to znamenalo, že reprezentatívne KZVS uzavreté pred 1. marcom 2021 zostávali v platnosti a boli záväzné pre všetkých zamestnávateľov a ich zamestnancov v hospodárskom odvetví, prípadne časti, pre ktoré boli KZVS uzavreté, a to až do konca ich platnosti.¹⁰⁸

3.4 Novela zákona o kolektívnom vyjednávaní účinná od 1. 1. 2025

Po skončení funkčného mandátu úradníckej vlády, ktorej mandát trval v období od 15. mája do 25. októbra 2024, sa v tom istom roku uskutočnili 30. septembra aj riadne parlamentné voľby do NR SR. Voľby vyhrala ľavicovo orientovaná politická strana, čo predpovedalo aj zloženie ľavicovo orientovanej vlády. Z politickej histórie bolo zjavné, že takáto vláda sa bude opätovne snažiť zaviesť do právneho poriadku rozširovanie KZVS, keďže tieto ľavicovo orientované vlády primárne dbajú o sociálny dialóg a snažia sa posilňovať ochranu zamestnancov a v neposlednom rade aj zabezpečovať finančnú, sociálnu a inú benefitívnu rovnosť medzi pracovníkmi, ktorí pracujú v rovnakom pracovnom odvetví.

Odo dňa, keď sa sformovala štvrtá vláda Róberta Fica, vládni predstavitelia si v programovom vyhlásení dali za cieľ opätovné zavedenie inštitútu rozširovania KZVS a konkrétne MPSVaR SR dostalo za úlohu pripraviť návrh novely ZoKV, ktorá by bola postavená na koncepcii ešte pred prijatím novely z 1. marca 2021, keď sa možnosť rozširovania záväznosti reprezentatívnych KZVS aj na iných zamestnávateľov, ktorí neboli priamo zmluvnou stranou takejto KZVS, zrušila.

MPSVaR SR pripravilo začiatkom roku 2024 návrh novely, ktorá bola predložená ako materiál do medzirezortného pripomienkového konania. V rámci daného konania prišlo viac než 100 pripomienok, či už od sociálnych partnerov KOZ SR, RÚZ, Klub 500, ale aj iných ministerstiev. Následne sa koncom prvého kvartálu a začiatkom druhého kvartálu roku 2024 uskutočnili rozporové konania, kde sa predložené, či už zásadne, alebo odporúčacie pripomienky na pôde ministerstva so sociálnymi partnermi prerokovali.

Medzi najčastejšie požiadavky zo strany sociálnych partnerov možno zaradiť požiadavku na úpravu § 7a písm. e) ZoKV tak, aby sa reprezentatívne KZVS nevzťahovali na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú

¹⁰⁷ Pozri zákon č. 183/2017 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZoKV.

¹⁰⁸ Pozri zákon č. 76/2021 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZoKV.

menej ako **50 zamestnancov**, z pôvodných 20. Niektorí zo sociálnych partnerov požadovali toto číslo zvýšiť až na úroveň 150 zamestnancov. Argumentácia zo strany ministerstva bola v tejto požiadavke negatívna, a to najmä preto, lebo predložený návrh novely predstavoval obnovenie pôvodného znenia zrušeného od 1. 3. 2021 poslaneaným návrhom v druhom čítaní. Zároveň MPSVaR SR argumentovalo, že aj v minulosti odmietlo návrh na zvýšenie tejto hodnoty na 50 zamestnancov zo strany zamestnávateľských zväzov s odôvodnením, že by došlo k vylúčeniu väčšiny zamestnávateľov (odhadom na úrovni cca 85 %). Medzi jednu z ďalších požiadaviek možno zaradiť aj požiadavku vo vzťahu k § 9b ods. 6 ZoKV, kde sa žiadalo **priznanie odkladného účinku k žalobe o preskúmanie oznámenia, ktorým sa KZVS vyhlasuje za reprezentatívnu**. Ani táto požiadavka nebola akceptovaná a bolo to odôvodnené argumentáciou, že priznanie daného odkladného účinku by mohlo zmať podstatu záväznosti KZVS na ostatných zamestnávateľov v odvetví, čo by malo vplyv na priznanie samotných práv, ktoré by z danej KZVS príslušným zamestnancom vyplývali. Predkladaná myšlienka odkladného účinku by z pohľadu autora mohla predstavovať koncepciu, že všetky právne obsahové náležitosti vyplývajúce z reprezentatívnej KZVS by nadobudli právne účinky až uplynutím lehoty na podanie žaloby. Tým pádom by bola zákonom stanovená lehota, v rámci ktorej by bolo možné zo strany či už odborovej organizácie, alebo zamestnávateľa podať žalobu, že daná KZVS nie je reprezentatívna, a pokiaľ by súd nerozhodol, zamestnávateľ by nebol povinný a zaviazaný voči svojim zamestnancom plniť obsahové náležitosti predmetnej KZVS. Keby však bol zamestnávateľ v prípade podania žaloby na súd neúspešný a súd by uznal, že daná KZVS je reprezentatívna, potom v tom prípade by bol zamestnávateľ povinný doplatiť späťne rozdiel, o ktorý zamestnanci na základe neplnenia obsahových náležitostí z reprezentatívnej KZVS boli ukrátení. Je možné sa domnievať, že tento model z pohľadu podnikateľov, resp. zamestnávateľov by bol prijateľnejší v prípade, keby v prípade podania žaloby na súde uspeli. Je veľmi náročné si predstaviť, žeby zamestnávateľ plnil a po pol roku, prípadne po roku by súd rozhodol, že daná KZVS nebola reprezentatívna a odkladný účinok by neexistoval, tak zamestnávateľovi by na základe rozhodnutia o reprezentatívnosti bola spôsobená finančná ujma a otázka by bola, kto a akým spôsobom bude kompenzovať túto stratu zamestnávateľovi. Samozrejme, táto otázka je čisto hypotetická, keďže o posúdení reprezentatívnosti rozhoduje tripartitná komisia, ale vždy je potrebné brať do úvahy aj ľudský faktor, ktorý je v mnohých prípadoch nepredvídateľný. Okrem uvedeného sociálni partneri požadovali aj vypustenie návrhu možnosti jednostranného návrhu na rozširovanie KZVS s odôvodnením, že prioritou podľa sociálnych partnerov by mala byť podniková úroveň, teda súčasný stav pred zavedením pripravovanej novely, ktorý z ich strany je považovaný za plne vyhovujúci. S týmto názorom sa predkladateľ návrhu novely opätovne nestotožnil so záverom, že prioritou by malo byť podnikové vyjednávanie, a teda de facto, že sektorové vyjednávanie nie je dôležité. Možno sa domnievať, že aj určitá jednotnosť pracovných podmienok v odvetví má mať svoj význam a je práve potrebné posilňovať sektorové kolektívne vyjednávanie. V neposlednom rade zo strany zástupcov zamestnancov bola vznesená pripomienka, v ktorej sa navrhovalo, že rozhodnutia rozhodcu v spore podľa § 3a (v spore o určenie odborovej organizácie oprávnenej vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu alebo dodatok ku kolektívnej zmluve) je rozhodnutím **iba pre účely toho konkrétneho kolektívneho vyjednávania**. Táto pripomienka taktiež bola negovaná s odôvodnením, že rozhodnutie podľa § 3a môže kryť aj dodatky ku kolektívnej zmluve, napr. keby MPSVaR SR zmenilo právnu úpravu od 1. 6. a kolektívna zmluva by bola uzatvorená na rok 2024, nie je dôvodné, aby aktualizáciu kolektívnej zmluvy nevykonala odborová organizácia určená podľa § 3a. Popríklad, keby sa v kolektívnej zmluve zmenila len pasáž z dôvodu **valorizácie stravného**. Na druhej strane, keby táto kolektívna zmluva mala byť doplnená dodatkom s predĺžením jej účinnosti, resp. v kombinácii zmien s predĺžením jej účinnosti na rok 2025, išlo by o inú situáciu. Nemožno však teda plošne povedať, že § 3a by sa nemal vzťahovať aj na dodatok, vždy sa **musí posúdiť, o aký dodatok ide**. Medzi najviac priechodné návrhy zo strany sociálnych partnerov možno radiť návrh na doplnenie § 7a ZoKV, kde by bolo doplnené nové písmeno h) s formuláciou: **ktorý je poberateľom podpory v čase skrátenej práce¹⁰⁹/ alebo**

ju poberal v období posledných dvoch rokov pred zverejnením oznámenia podľa § 7a ods. 3. Tento návrh bol z autorského pohľadu opodstatnený, ale predložený návrh nebral do úvahy, koľko zamestnávateľov by sa vyhol prípadnému rozširovaniu v prípade zapracovania danej výnimky, a to najmä z dôvodu, že pandémia kovidu-19 a jej otázka bola ešte aktuálna v roku 2022, prípadne 2023. Zásadná pripomienka, ktorá bola síce mimo pôsobnosti ZoKV, ale v rámci medzirezortného pripomienkového konania predložená zo strany drvivšej väčšiny sociálnych partnerov smerovaná na vypustenie novelizačného bodu určenie minimálnej mzdy z 57 % na 60 % z priemernej mzdy, a v prípade neakceptačne požadovali úpravu Zákonníka práce, ktorej obsahom by bolo odpojenie mzdových zvýhodnení od minimálnej mzdy. Argumentácia zo strany MPSVaR SR predstavovala odôvodnenie, že navrhovaný novelizačný spôsob určenie minimálnej mzdy by mal garantovať aj v budúcnosti zabezpečenie odporúčaného podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde, a to aj v situácii, že v budúcnosti nebude nárast priemernej mzdy v národnom hospodárstve taký dynamický, ako bol v ostatnom období z dôvodu pandémie kovidu-19. Prístup iných krajín EÚ v oblasti možného nedosiahnutia orientačnej referenčnej hodnoty minimálnej mzdy nemôže byť dôvodom pre nedostatočnú transpozíciu smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii zo strany SR. Každá krajina EÚ je teda povinná zabezpečiť vyhovujúcu transpozíciu smernice a krajina, ktorá by ju nezabezpečila, môže v budúcnosti čeliť sankciám zo strany EÚ.

Následne po už spomínanom období bol materiál novely predložený na HSR SR, ktorá sa uskutočnila 20. mája 2024 a po nej bol materiál predložený na vládu, kde bol schválený v nasledujúcom znení zmien.

Na základe čl. 4 smernice (EÚ) 2022/2041 a osobitne jeho odseku 2 sa od členského štátu vyžaduje vyvinutie aktivít **na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami**. Jednou z takýchto aktivít na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (o mzdách) je aj vytvorenie akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania, ktorý by mal obsahovať rôzne opatrenia vrátane legislatívnych. Členský štát však nemusí čakať na spracovanie akčného plánu, ak už vie identifikovať niektoré prekážky kolektívneho vyjednávania. V tomto ohľade sa navrhlo upraviť situáciu, keď sa subjekt registruje ako záujmové združenie právnických osôb podľa § 20f a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. (Občiansky zákonník) alebo ako občianske združenie iné ako zamestnávateľské združenie. S takýmito združeniami odmieta kolektívne vyjednávať na úrovni odvetvia preto, že nie sú združeniami zamestnávateľov, a teda nemôžu a nie sú povinné kolektívne vyjednávať podľa ZoKV. Predmetné záujmové združenie právnických osôb, resp. iné občianske združenie sa však zároveň stane členom združenia zamestnávateľov, ktoré je členom HSR SR a ktoré si zamestnancov členov (zamestnávateľov) záujmového združenia právnických osôb, resp. iného občianskeho združenia vyказuje ako počet zamestnávajúcich zamestnancov pre účely posúdenia reprezentatívnosti združenia zamestnávateľov. V hraničnom prípade by mohla nastať situácia, že združenie zamestnávateľov na úrovni HSR SR bude pozostávať len z členov, ktorí sú záujmovými združeniami právnických osôb, resp. iných občianskych združení (a teda kolektívne nevyjednávajú). Takýto postup je však otázný aj z hľadiska zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ako aj z hľadiska zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), kde tripartita je nástrojom diskusie medzi štátom, zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov. Z uvedeného dôvodu sa navrhuje v § 2 ods. 2 ustanoviť, že záujmové združenie právnických osôb, resp. iné občianske združenie, ktoré je členom združenia zamestnávateľov (ktoré má združovať len zamestnávateľov, resp. združenia zamestnávateľov), **je tiež združením zamestnávateľov podľa ZoKV** a je povinné kolektívne vyjednávať.

¹⁰⁹ Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov

V prípade sporu podľa § 3a sa sporom rozumie spor medzi odborovými organizáciami o to, ktorá z nich má väčší počet členov u zamestnávateľa, ak sa nedohodnú na spoločnom postupe pri kolektívnom vyjednávaní, t. j. ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, a nie o spor medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ide teda o vyriešenie „predbežnej otázky“ pred uzatvorením kolektívnej zmluvy, ktorá nie je upravená v § 10 a nasl. o kolektívnych sporoch. Z tohto dôvodu sa do zákona navrhlo doplniť chýbajúce spresnenie (odsek 6) o tom, kto hradí náklady na konanie pred týmto rozhodcom. Náklady na tento spor má a bude hradiť každá zo zúčastnených strán rovnakým dielom, ak došlo k dohode na osobe rozhodcu; alebo ak rozhodcu určí ministerstvo, pretože k dohode na osobe rozhodcu nedošlo, náklady na tento spor hradí ten, kto o vyriešenie spornej situácie žiada, podobne ako v § 142a, § 230a ZP. V už uvedenom kontexte a s ohľadom na prax sa preto navrhlo spresniť aj pravidlá v odseku 4 (podobne ako sa spresňujú aj v § 15 zákona a v § 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o tripartite) tak, aby zo zákona vyplývalo, kedy sa konanie pred rozhodcom podľa § 3a začína (ide o relevantný moment z hľadiska určenia výšky odmeny) a dokedy sa odmena a cestovné náhrady majú vyplatiť.

Z dôvodu požiadaviek praxe sa navrhlo v rámci pravidiel týkajúcich sa sporov podľa § 3a ustanoviť lehotu na poskytnutie súčinnosti rozhodcovi, ako aj pravidlo, ktoré sa už viacerými rozhodcami uplatňovalo v praxi, že neposkytnutie súčinnosti (napr. tvrdenie, že odborová organizácia má určitý počet členov, ale odmietanie preukázania tejto skutočnosti) zatažuje toho, kto súčinnosť neposkytol, a teda rozhodca prisúdi počet členov odborovej organizácie len na základe preukázaných (a nie tvrdených) počtov a takýto postup je v súlade so zákonom.

S cieľom zvýšiť mieru pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami v kontexte smernice (EÚ) 2022/2041 vláda opätovne navrhla zaviesť úpravu záväznosti reprezentatívnej KZVS aj na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, ktorá bola účinná do 28. februára 2021 a bola zrušená na základe novely Zákonníka práce (zákon č. 76/2021 Z. z.). Samotná navrhovaná zmena vyplýva aj z Programového vyhlásenia vlády na roky 2023 až 2027. Návrh zákona zároveň vychádza z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91 o kolektívnych zmluvách a rešpektuje nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16. marca 2016 publikovaný v Zbierke zákonov pod č. 186/2016 Z. z.

Následné navrhnuté zmeny sa týkajú § 7 ods. 1, kde sa navrhlo ustanoviť, že reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 7 ods. 2 a postup podľa § 9a) bude záväzná pre zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré bude uzatvorená (a v ktorom bude reprezentatívna, pozn. KZVS nemusí byť reprezentatívna vo všetkých odvetviach alebo častiach odvetví, pre ktoré bude uzatvorená) s výnimkou zamestnávateľov podľa § 7a s určením dňa, odkedy bude aj pre ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia záväzná. Záväznosť reprezentatívnej KZVS po zverejnení oznámenia ministerstva v Zbierke zákonov SR bude upravená rôzne podľa písm. a), b) v záujme vytvorenia dostatočného časového priestoru pre zamestnávateľa, v záujme jeho oboznámenia sa s reprezentatívnou KZVS, preštudovania jej obsahu, ako aj aplikácie jej jednotlivých ustanovení. V § 7 ods. 2 a 3 sa následne navrhlo vymedziť podmienky, za ktorých môže byť KZVS považovaná za reprezentatívnu KZVS, čiže podmienky, za ktorých je táto KZVS spôsobilá byť záväzná pre ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Navrhlo sa teda ustanoviť podmienky aj na strane organizácie zamestnávateľov, ako aj na strane vyššej odborovej organizácie. V prípade organizácie zamestnávateľov ide o podmienku, že zamestnávateľia, pre ktorých bude záväzná KZVS podľa § 5 ods. 2 písm. a) bod 1 a 2 a ktorá má byť reprezentatívnou KZVS, zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľia združení

v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo časti odvetvia (skupine) uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa – t. j. podmienka bude založená na porovnaní počtu zamestnávateľov zamestnancov u zamestnávateľov združených v organizáciách zamestnávateľov s uzavretou KZVS v odvetví alebo v časti odvetvia. Vychádzať sa zároveň bude zo zoznamov zamestnávateľov, ktoré boli spolu s KZVS alebo s dodatkom odovzdané na uloženie podľa § 9 ods. 1. V prípade vyššej odborovej organizácie ide o podmienku pôsobenia u zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov, ktorý bude prílohou KZVS, a to na základe podmienky pôsobenia u viac ako 30 % zamestnávateľov v príslušnom odvetví alebo v časti odvetvia (v ktorom má byť KZVS reprezentatívna). Pôsobenie u zamestnávateľa sa overí na základe dokladu tzv. evidenčného listu odborovej organizácie (evidencia na Ministerstve vnútra SR alebo evidencia vo vyššej odborovej organizácii), a to na základe toho, že odborová organizácia vstúpila do kolektívnych pracovnoprávných vzťahov so zamestnávateľom a mala v predchádzajúcom kalendárnom roku uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu alebo požiadala ministerstvo o určenie sprostredkovateľa. Zároveň sa pre nové odborové organizácie, ktoré budú pôsobiť u zamestnávateľa menej než 24 mesiacov, navrhuje ustanoviť výnimku, kedy nemusí dôjsť k preukázaniu už uvedených skutočností. V zmysle § 7 ods. 3 sa budú podmienky reprezentatívnosti posudzovať pre odvetvie alebo pre časť odvetvia, pre ktoré bude KZVS uzatvorená. Ak napríklad KZVS bude uzatvorená pre viacero odvetví, tak v tomto prípade podmienky reprezentatívnosti môže spĺňať len v niektorých z nich a v týchto odvetviach bude mať status reprezentatívnej KZVS. V nasledujúcom ods. 4 sa navrhlo aplikovať tieto podmienky aj na dodatok k reprezentatívnej KZVS, t. j. uzatvorenie dodatku k reprezentatívnej KZVS neznamená automaticky, že aj dodatok k nej bude reprezentatívny. Čo s týka § 7a, tak v tomto prípade sa navrhlo opätovne zakotviť výnimky, t. j. okruh zamestnávateľov, na ktorých sa reprezentatívna KZVS nebude vzťahovať.

Navrhované zmeny v § 9a a § 9b priamoúmerne nadväzujú na zmeny v § 7 a § 7a. V § 9a sa navrhlo ustanoviť osobitný postup oznámenia uzatvorenia reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR. V ods. 1 sa navrhlo vymedziť postup, kedy zmluvná strana alebo zmluvné strany KZVS uzatvorili KZVS, ktorá by mohla splniť podmienky reprezentatívnosti – zmluvná strana alebo zmluvné strany túto skutočnosť môžu oznámiť ministerstvu a v prípade tohto oznámenia musia priložiť doklady, ktoré preukazujú splnenie podmienky podľa § 7 ods. 2. V § 9a ods. 2 sa následne navrhlo odložiť oznámenie zaslané ministerstvu, ak v lehote 15 dní nie sú odstránené jeho nedostatky (nesplňa náležitosti podľa 9a ods.1) alebo do skončenia platnosti KZVS zostáva menej než šesť mesiacov, poprípade v odvetví alebo v časti odvetvia je už reprezentatívna iná KZVS (najviac však počas jedného roku odo dňa zverejnenia oznámenia). To isté platí aj pre prípady, ak KZVS bude posúdená súdom ako nereprezentatívna (počas jedného roku odo dňa zverejnenia oznámenia o tomto rozhodnutí súdu). V § 9a ods. 3 a 4 sa navrhujú upraviť povinnosti ministerstva zabezpečiť zverejnenie informácie o tom, že na ministerstvo prišiel oznam o reprezentatívnej KZVS v Obchodnom vestníku a na webovom sídle a zároveň požiadať o údaje Štatistický úrad SR a/alebo príslušných zamestnávateľov potrebné na zistenie počtu zamestnancov na účely overenia podmienky podľa a v zmysle ustanovenia § 7 ods. 2 písm. a). Zároveň sa navrhlo aj to, aby sa overovalo, či KZVS je reprezentatívna KZVS, alebo nie. Obsah daného ustanovenia zahŕňa aj právo priznané zamestnávateľovi predložiť stanovisko k otázkam, ktoré sa týkajú reprezentatívnosti KZVS. V ods. 5 sa ďalej navrhlo ustanoviť osobitnú komisiu založenú na tripartitnom základe, kde sa umožní reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam zamestnancov uplatniť pripomienky, pokiaľ ide o údaje, ktoré sa týkajú splnenia podmienky reprezentatívnosti, a to aj so zreteľom na odporúčanie MOP č. 91. V ods. 6 sa vymedzuje spôsob, akým sa oznámi uzatvorenie reprezentatívnej KZVS, t. j. ministerstvo požiada o zverejnenie oznámenia v zbierke, pričom ide o oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej KZVS v príslušnom odvetví alebo časti odvetvia (s právnymi následkami podľa § 7 ods. 1) a zároveň sa aj vymedzuje spôsob, akým sa oznámi, že nejde

o reprezentatívnu KZVS, t. j. zverejnenie v Obchodnom vestníku a na webovom sídle ministerstva. Obdobný postup sa v zmysle navrhovaného ods. 8 navrhlo uplatniť aj v prípade dodatku k reprezentatívnej KZVS. Čo sa týka § 9b, tam bolo navrhnuté, aby sa aj vo väzbe na nález ÚS SR vymedzila možnosť preskúmania oznámenia jeho obsahu, či sú, alebo nie sú splnené podmienky reprezentatívnosti KZVS súdom. Oproti právnomu stavu do 28. februára 2021 bolo navrhnuté, aby sa daná otázka riešila v Správnom súdnom poriadku v rámci osobitného druhu konania. Pôvodná úprava otázky možnosti súdneho preskúmania viacerých skutočností spojených s reprezentatívnu KZVS (vydanie alebo nevydanie oznamu, že KZVS je reprezentatívna) bola upravená v ZoKV v § 9b, v znení účinnom do 28. februára 2021. Cieľom však bolo priznať dotknutým subjektom právnu ochranu. V rámci opätovného zavedenia právnej úpravy reprezentatívnych KZVS sa v rámci rozporového konania medzi MPSVaR SR a Ministerstvom spravodlivosti SR dohodlo a spoločne sa navrhla otázka súdneho konania priamo upraviť v Správnom súdnom poriadku ako osobitný typ konania o žalobách vo veciach reprezentatívnosti KZVS (§ 6), s doplnením otázky zastupovania v konaní (§ 50) s osobitným druhom konania „konania vo veciach reprezentatívnosti KZVS“ (§ 411a) s úpravou toho, čo sa môže žalobca domáhať, účastníkmi konania (kto je žalobca, žalovaný), lehotami na podanie žaloby, náležitosťami žaloby, rozhodnutím o žalobe. Uvedené znenie má vychádzať na základe pôvodného znenia § 9b ZoKV, zrušeného od 1. marca 2021, s podrobnejším rozpracovaním v zmysle terminológie Správneho súdneho poriadku.

Z dôvodu zastaranosti a nákladovej efektívnosti bolo navrhnuté v § 10 nahradiť povinnosť zverejňovať v dennej tlači termín výberu sprostredkovateľov a rozhodcov a zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov povinnosťou ministerstva tieto skutočnosti zverejňovať na webovom sídle ministerstva (čo je aj prax ministerstva v súčasnosti), pretože je podstatne obvyklejšie pre záujemcov o účasť na výbere alebo záujemcov o určenie sprostredkovateľa/rozhodcu zisťovať si tieto informácie na webovom sídle ministerstva alebo od ministerstva, než v niektorom z periodík (napr. nie je vopred jasné, kedy takýto inzerát vyjde a v akom periodiku). Súčasná právna úprava reflektuje predovšetkým stav, ktorý existoval v čase jej vzniku (t. j. neexistencia webových sídel úradov).

Z dôvodu podpory kolektívneho vyjednávania sa ďalej navrhlo prepracovať pravidlá ohľadom odmeňovania sprostredkovateľov a rozhodcov, ktorí prispievajú k zvyšovaniu kvality kolektívneho vyjednávania. Kvalitné sprostredkovanie riešenia sporu, keď strany nakoniec uzatvoria kolektívnu zmluvu, zvyšuje aj mieru pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, na ktoré sa zameriava aj smernica (EÚ) 2022/2041. Na to, aby sa za sprostredkovateľov a rozhodcov prihlásili kvalifikovaní odborníci a aby títo odborníci vedeli aj venovať dostatočný čas tejto činnosti, bolo nevyhnutné a zároveň aj potrebné zvýšiť atraktivitu tejto práce. Výšku odmien sprostredkovateľov a rozhodcov upravuje vyhláška MPSVaR SR č. 315/2009 Z. z., o výške odmien sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške i spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom, ktorá nebola novelizovaná, a teda nedošlo ani k valorizácii odmien, napr. 232,- € pre sprostredkovateľa a 332,- € pre rozhodcu. Uvedené sa v praxi riešilo tak, že sprostredkovatelia si dohodli za svoju činnosť odmenu so stranami sporu, ktorá sa podstatne odlišovala od sumy ustanovenej vo vyhláške. U rozhodcu nie je možné dohodnúť si vyššiu odmenu, keďže vyplýva len z vyhlášky. Napriek praxi dohadovania vyšších odmien zákonodarca musí pamätať aj na situáciu, ak sa strany na odmene nedohodnú. Zároveň, ak sa navrhlo zvýšiť odmenu rozhodcom, ktorých v kolektívnom spore podľa § 10 platí ministerstvo, musí sa zvýšiť aj zákonná odmena sprostredkovateľom. Z tohto dôvodu sa v novele navrhuje valorizácia súm odmien nielen pre rozhodcov, ale aj pre sprostredkovateľov. Táto odmena bude zároveň automaticky valorizovaná podľa rastu priemerných mesačných miezd za príslušný kalendárny rok, a teda nie je potrebné ustanoviť pevnú sumu odmien a túto upravovať v podzákonnom právnom predpise. Konkrétna výška sa posúdi vo vzťahu k času, kedy sa konanie pred sprostredkovateľom a rozhodcom začalo. Uvedená valorizácia

odráža náročnosť činnosti – napr. pri sprostredkovaní sporu môže ísť o niekoľko kôl vyjednávani za účasti sprostredkovateľa a môže ísť o návrh kolektívnej zmluvy, kde je sporných aj niekoľko desiatok bodov. V prípade rozhodcu tento napr. rozhoduje o obsahu kolektívnej zmluvy namiesto strán sporu, prepočítava reprezentatívnosť členov HSR SR (resp. záujemcov o vstup), čo zaberá veľa času (vzhľadom na posudzovanie splnenia, napr. kvantitatívnych kritérií na vstup do nej). Vzhľadom na prenesenie právnej úpravy z vyhlášky MPSVaR SR č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom do zákona sa navrhlo zrušiť predmetnú vyhlášku.

Z dôvodu transpozície čl. 3 ods. 5 a čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041 sa navrhuje ďalej vymedziť pojem „**mera pokrytia kolektívnym vyjednávaním**“ vo väzbe na pokrytie kolektívnymi zmluvami. Vzhľadom na to, že skutočné údaje sa budú musieť realizovať štatistickým zisťovaním, podrobnosti o zisťovaní pokrytia bude musieť upraviť metodika (návrh zákona teda len vo všeobecnosti ustanovuje, čo je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním). Zároveň z dôvodu transpozície čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041 sa navrhuje ustanoviť povinnosť ministerstva vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania, ak miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním **bude nižšia ako 80 %**, zapojiť do celého procesu reprezentatívnych sociálnych partnerov (napr. posudzovanie príčin, vhodné opatrenia), jeho zverejnenie, aktualizáciu a vyhodnotenie. Navrhuje sa, aby sa akčný plán pripravoval vždy na päťročné obdobie [tým sa zabezpečí aj minimálna periodičita preskúmania v zmysle čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041].

Vzhľadom na všeobecnosť ustanovenia § 31a sa v prechodnom ustanovení § 32ab navrhlo určiť, za aký rok ministerstvo prvýkrát posúdi údaje o miere pokrytia kolektívnym vyjednávaním (navrhol sa rok 2024), a teda či má povinnosť vypracovať akčný plán. Zároveň sa ustanovuje, že **ak je miera pokrytia nižšia ako 80 %, ministerstvu vznikne povinnosť vypracovať akčný plán do určitého termínu** (navrhol sa termín 31. decembra 2025).

3.5 Prax rozširovania záväznosti KZVS v členských štátoch EÚ

Extenzia uplatňovania záväznosti KZVS predstavuje štandardný nástroj v Európe, ktorý zabezpečuje vyrovnávanie pracovných podmienok a miezd zamestnancov na úrovni sektorov, najmä pokiaľ ide o pokrytie neorganizovaných zamestnávateľov, na ktorých sa nevzťahuje kolektívna zmluva, a pokiaľ ide o spoločnosti, ktoré nie sú organizované v zamestnávateľských organizáciách.

Režimy rozširovania záväznosti KZVS na celom svete sa líšia na základe princípov prevládajúcich v tradíciách priemyselných vzťahov daných krajín. Právne automatické a poloautomatické predlžovanie zvyčajne vychádza z prevládajúcich zákonodarných tradícií a podporné režimy poukazujú na dôležitosť, ktorú krajiny v minulosti pripisovali sociálnemu dialógu. V automatickom režime môžu zmluvné strany kolektívnej zmluvy požiadať o predĺženie alebo ho možno implementovať cez ministerstvo alebo príslušný správny orgán bez akejkoľvek žiadosti. Automatické a poloautomatické režimy sa naďalej používajú vo Fínsku, Francúzsku a Španielsku a do roku 2010 sa používali aj v Grécku. Na druhej strane sa v podpornom režime vyžaduje žiadosť o predĺženie od aspoň jednej zo strán kolektívnej zmluvy, pričom predpísané podmienky na uplatnenie predĺženia na základe tejto žiadosti majú za cieľ v čo najväčšej miere dosiahnuť tento cieľ. Samotná miera pokrytia kolektívnymi zmluvami v týchto krajinách je aj preto vysoká. Podporné režimy sa uplatňujú v Chorvátsku, Slovinsku, Nemecku, Luxembursku, Holandsku, Portugalsku (reštriktívny režim v rokoch 2012 až 2014) a Belgicku. Reštriktívny režim sa od podporného líši najmä z hľadiska

implementácie. Tento režim si vyžaduje, aby podanie návrhu na rozšírenie záväznosti bolo vykonané aspoň od jednej zo zmluvných strán. Reštriktívne režimy sa považujú za prítomné v Bulharsku, Česku, Estónsku, Maďarsku a Lotyšsku, ako aj v Rumunsku a Slovensku od roku 2011 okrem Írska a Nórska (nie je členom EÚ), ktoré rozšírenie implementujú v určitých sektoroch, v ktorých sú vo veľkej miere zamestnávajú zahraniční pracovníci, čo môže spôsobiť sociálny dumping.¹¹⁰

Podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje kolektívne vyjednávanie v 28 štátoch EÚ a Nórsku, osciluje na úrovni od 90 % do 10 %. Krajiny v hornej časti majú buď vysokú úroveň členstva v odboroch, ako je to v severných krajinách, alebo majú právne štruktúry, ktoré zabezpečujú široké pokrytie kolektívnych zmlúv. V krajinách na konci rebríčka dominuje vyjednávanie na podnikovej (spoločenskej) úrovni. V niektorých krajinách, ako je Belgicko, Taliansko alebo Švédsko, existujú prepojenia medzi rôznymi úrovňami vyjednávania, ale v iných, ako je Luxembursko alebo Cyprus, rôzne úrovne jednoducho koexistujú. Celkovo sa zdá, že trend smeruje k väčšej decentralizácii kolektívneho vyjednávania a covidová kríza tento proces urýchlila. Jedným z ukazovateľov dôležitosti kolektívneho vyjednávania je podiel zamestnancov, ktorých sa týka pokrytie kolektívnymi zmluvami. V celej EÚ sa kolektívne vyjednávanie vzťahuje na 6 z 10 zamestnancov (60 %), aj keď medzi krajinami existujú významné rozdiely. Je zarážajúce, že niektoré krajiny majú veľmi vysokú úroveň pokrytia kolektívnym vyjednávaním blížiacu sa 80 % alebo viac, čo je výrazne nad úrovňou hustoty odborov. Vo väčšine prípadov to odráža špecifický právny rámec pre kolektívne vyjednávanie v jednotlivých krajinách. Celkovo je však dôležité mať na pamäti, že v mnohých krajinách sú údaje o pokrytí kolektívnym vyjednávaním nie úplne relevantné, keďže podpísané dohody v niektorých krajinách už neobsahujú existujúce zákonné minimálne požiadavky, a preto majú malý vplyv na podmienky zamestnancov.

Na čele je deväť krajín s pokrytím kolektívneho vyjednávania približne 80 % alebo viac. Existujú tri krajiny, ktorými sú Švédsko, Fínsko a Dánsko, kde je vysoké pokrytie kolektívneho vyjednávania spojené s vysokou hustotou odborov. Odbory majú v skutočnosti silu vyžadovať, aby sa prerokovali podmienky ich členov, hoci vo Fínsku sa dohody zvyčajne považujú za záväzné pre všetkých zamestnancov v príslušnom odvetví. Vo Fínsku sa uzatvárajú KZVS na vnútroštátnej úrovni, na úrovni odvetvia. Samotná miera pokrytia KZVS v krajine je na úrovni približne 90 %. Rozširovanie je v krajine upravené zákonom od roku 1970 a v súčasnosti je upravené konkrétnym **Act No. 2001/56 Act on Confirmation of the General Applicability of Collective labour agreements**¹¹¹. Vo fínskom systéme, ktorý sa označuje ako najflexibilnejší model v krajinách EÚ, KZVS musí „byť dostatočne reprezentatívna“, čo znamená, že je potrebné, aby KZVS pokrývala aspoň 50 % pracovníkov v sektore, na ktorý sa má rozšíriť. V tomto prípade dôjde k rozšíreniu automaticky. V praxi dochádza k situácii, že v sektore stavebníctva alebo v sektore kamiónovej dopravy ide väčšinou o malý a stredný rozsah, teda dané percento pracovníkov zamestnaných zamestnávateľom, ktorý podpísal sektorovú kolektívnu zmluvu, nedosahuje 50 % pokrytie, ale komisia zohľadňuje pri rozhodovaní tradíciu kolektívneho vyjednávania a dané percentuálne číslo odborovo združených pracovníkov môže vnímať ako primeraný dôvod na rozšírenie KZVS. Od roku 2001 prijíma rozhodnutia o rozšírení záväznosti KZVS vo Fínsku tripartitná komisia, ktorá funguje pod gesciou ministerstva sociálnych vecí a zdravotníctva,

¹¹⁰ Väčší počet cudzincov môže priniesť riziko sociálneho dumpingu, t. j. možného znižovania potreby zvyšovať mzdy, ak je dostatok zamestnancov z tretích krajín ochotných pracovať za nižšiu mzdu. Ide o „prax výhodného využitia nízkych pracovných nákladov, ktorá vedie k zníženiu sociálneho zabezpečenia a iných príspevkov, priťahujúca podnikanie z iných krajín a vytvárajúca nekalú súťaž“.

¹¹¹ OECD-Annual Report 2017, s 142

ale je v zásade nezávislou komisiou, ktorá pozostáva zo sociálnych partnerov a štátu. Komisia v rámci svojej činnosti zisťuje splnenie podmienok na rozšírenie záväznosti KZVS. Zároveň rozhodnutie o rozšírení sa priamo zverejňuje na webovom sídle ministerstva. Zamestnávateľa alebo zamestnávateľské organizácie môžu podať žalobu proti tomuto rozhodnutiu na pracovnom súde. Rozhodnutie súdu je konečné a záväzné. Cieľom samotného rozširovania záväznosti KZVS je najmä zrovnoprávniť práva zamestnancov a zabrániť najmä sociálnemu dumpingu v krajine. Režim vo Fínsku sa považuje za pozitívny v segmentoch, v ktorých sú organizovaní veľkí zamestnávateľa, pričom daný režim je aj kritizovaný, keďže sa neposkytuje žiadna flexibilita v prospech malých a stredných zamestnávateľov. Je to tak preto, lebo títo zamestnávateľa nemajú nijaké možnosti byť oslobodení od rozšírenia v rámci inštitútu rozširovania, tak ako to je u nás upravené v § 7a ZoKV.¹¹²

V druhej skupine za čelom rebríčka sa nachádzajú krajiny Rakúsko, Belgicko, Francúzsko, Taliansko, Holandsko a Portugalsko, kde súčasne vysoké úrovne pokrytia kolektívnym vyjednávaním aspoň čiastočne odrážajú právny rámec, v ktorom sa kolektívne vyjednávanie uskutočňuje. V **Rakúsku** medzi vyjednávačov na strane zamestnávateľov patria obchodné a priemyselné komory, ku ktorým musia patriť všetci zamestnávateľa, výsledkom čoho sú **pokrytí takmer všetci zamestnanci**. V prípade **Belgicka** je možné konštatovať, že samotné pokrytie kolektívnymi zmluvami je v zásade vysoké z dôvodu, že kolektívne zmluvy podpísané na úrovni odvetvia sa automaticky vzťahujú na všetkých zamestnávateľov a zamestnancov v danom odvetví. Zaujímavosť **Holandska** v procese uzatvárania kolektívnych zmlúv spočíva v tom, že kolektívne zmluvy sa nevzťahujú na celé priemyselné odvetvia automaticky, ale niektoré vládne opatrenia pri procese rozširovania a posudzovania kolektívnych zmlúv pridávajú okolo 15 % k miere pokrytia KZVS. Aj vo Francúzsku rozšírenie kolektívnych zmlúv vládou na zamestnávateľov, ktorí nie sú signatármi takýchto zmlúv, v kombinácii so zákonnou povinnosťou zamestnávateľov rokovať ročne na podnikovej úrovni a (za určitých okolností) na úrovni odvetvia, poskytuje vysokú úroveň pokrytia. Prípád **Francúzska** však naznačuje, prečo je potrebné s údajmi zaobchádzať opatrne. Hoci rozsah kolektívneho vyjednávanía je extrémne vysoký, niektoré kolektívne zmluvy majú mzdové tabuľky, ktoré sú pod úrovňou francúzskej národnej minimálnej mzdy, a preto sú neplatné. Pri stanovovaní miezd mnohých francúzskych pracovníkov zohráva dôležitú úlohu aj individualizované zvyšovanie miezd, o ktorých sa nerokuje. V **Portugalsku** sa situácia v dôsledku finančnej krízy zmenila. V minulosti vláda často rozširovala kolektívne zmluvy aj na zamestnávateľov, ktorí neboli signatármi takýchto zmlúv. To je však nateraz značne obmedzené a v kombinácii s ďalšími zmenami sa zdá pravdepodobné, že pokrytie v budúcnosti bude mať klesajúcu tendenciu.

V prípade **Nórsku, Španielska, Slovinska, Chorvátska, Malty, Luxemburska, Nemecka a Cypru** je pokrytie kolektívneho vyjednávanía na úrovni od 50 do 75 % a okrem Malty vo všetkých týchto krajinách prebieha rozsiahle priemyselné kolektívne vyjednávanie.

V **Rumunsku** sa zákonom o sociálnom dialógu z roku 2011 zrušilo kolektívne vyjednávanie na národnej úrovni a výrazne sa sťažilo vyjednávanie odborov na priemyselnej úrovni. Znamenalo to, že pokrytie kolektívneho vyjednávanía kleslo z pôvodných 98 % z roku 2011 na odhadovaných 36 % už o rok neskôr. Obdobná situácia nastala aj v **Slovinsku**. Ukončenie povinného členstva zamestnávateľov v Obchodnej a priemyselnej komore a zákonom o kolektívnych zmluvách z roku 2006, v ktorom sa uvádzalo, že kolektívne

¹¹² § 7a – výnimky zo záväznosti reprezentatívnej KZVS, napr. písm. e) zamestnávateľ zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerneho evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie podľa § 9a ods. 6 písm. a).

zmluvy môžu podpísať iba zamestnávateľia alebo združenia zamestnávateľov s dobrovoľným členstvom, znamenalo, že mnohí zamestnávateľia sa teda mohli rozhodnúť odstúpiť od kolektívneho vyjednávania. V dôsledku toho samotné pokrytie kolektívnymi zmluvami kleslo z 96 % v roku 2005 na v súčasnosti odhadovaných 65 %.

Pokiaľ ide o pokrytie pracovníkov bez odborov, existujú krajiny ako **Bulharsko, Nemecko, Litva a Švédsko**, kde sú dohody právne záväzné len pre členov odborov, čo v praxi znamená, že zamestnávateľia často poskytujú rovnaké alebo podobné podmienky všetkým zamestnancom v spoločnosti. Podľa nadácie Eurofound z hľadiska celoodvetvového rozširovania je len šesť členských štátov EÚ, kde neexistuje nijaký právny mechanizmus na rozšírenie kolektívnych zmlúv na celý sektor. Týmito krajinami sú: **Cyprus, Dánsko, Írsko, Taliansko, Malta a Švédsko**.¹¹³ V posledných troch menovaných krajinách predstavuje pokrytie kolektívnymi zmluvami vysoké percento, z čoho vyplýva, že v týchto krajinách nie je samotná extenzia potrebná. Čo sa týka **Dánska**, tam sa ani neuplatňuje princíp povinnosti organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľskom zväze. Rovnako popri uvedenom sa ani nevyužíva proces extenzie záväznosti na tie subjekty, ktoré neparticipujú v členských organizáciách zamestnávateľských zväzov, ktoré odvetvové kolektívne zmluvy uzatvárajú. Zaujímavosťou je, že aj v dôsledku absencie preukazovania reprezentatívnosti existujú odvetvové kolektívne zmluvy, ktoré majú 80 až 85 % mieru pokrytia zamestnancov v rámci určitých sektorov v hospodárstve.¹¹⁴

V **Taliansku** je však **ústavná povinnosť** zamestnávateľov vyplácať „**spravodlivú mzdu**“ silným funkčným ekvivalentom právneho mechanizmu extenzie, pretože súdna prax tradične označuje minimálne kolektívne dohodnuté mzdy ako referenciu na posúdenie spravodlivosti samotných miezd v krajine. Kolektívne vyjednanie na úrovni odvetvia v zásade poskytuje tieto nárasty, ktoré držia krok s prognózovanou infláciou, pričom samotné zisky z produktivity sa majú kompenzovať na úrovni spoločnosti.¹¹⁵

Väčšina členských štátov Európskej únie **má možnosť extenzií odvetvových kolektívnych zmlúv** upravenú v právnom poriadku s tým, že niekde sa extenzie využívajú viac, inde menej, v závislosti od miery primárneho pokrytia kolektívnymi zmluvami. Rozširovanie kolektívnych zmlúv teda nie je ukotvené iba v právnych poriadkoch Talianska, Írska, Malty, Dánska, Švédska a Cypru. **Po 4. februári 2021** sa k týmto šiestim krajinám pridalo aj Slovensko. Podstatný rozdiel spočíva v tom, že v týchto šiestich krajinách sa miera pokrytia kolektívnymi zmluvami pohybuje v rozmedzí **od 45 (Írsko) do 89 % (Švédsko)**, zatiaľ čo na Slovensku dosahovala sotva 25 %. Zrušenie extenzií toto číslo ešte zmenší.

Zatiaľ čo mnohé krajiny majú právny rámec na uplatňovanie extenzie, právo na predloženie kolektívnej zmluvy môže podliehať špecifickým požiadavkám týkajúcim sa minimálnej miery pokrytia zmluvy alebo reprezentatívnosti signatárov, alebo zapojenia štátnych orgánov. Sú však krajiny ako **Fínsko a Holandsko**, kde je bežné rozširovanie kolektívnych zmlúv. Rovnako v krajinách, ako je **Rakúsko, Belgicko, Francúzsko** či **Španielsko**, má extenzia kolektívnych zmlúv automatický alebo takmer automatický charakter.¹¹⁶

¹¹³ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 80.

¹¹⁴ Extension of collective agreements [online] eurofound.europa.eu. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/extension-collective-agreements> [cit. 2023-12-29].

¹¹⁵ Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey [online] newtraLes. Dostupné na internete: <https://www.newtraLes/wp-content/uploads/2021/09/collective-agreements-and-bargaining-coverage-EU-Eurofound2019.pdf?x65347> [cit. 2023-12-29].

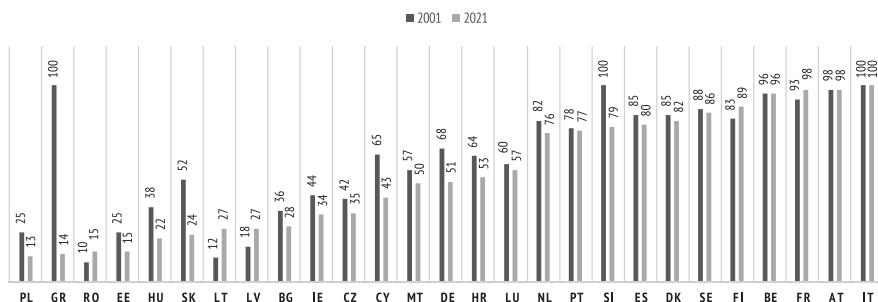
Podľa už uvedeného dokumentu nadácie Eurofound z roku 2015 zostala aplikačná prax rozširovania od roku 2008 do roku 2014 viac menej stabilná. Odtedy sa mierne zvýšila, keďže nová legislatíva pozitívne ovplyvnila prax rozširovania v **Česku, Estónsku, Nemecku, Maďarsku, Taliansku, Lotyšsku a na Slovensku**. V prípade Česka je možné konštatovať, že v tejto krajine výrazne nedochádza k nadpodnikovému kolektívnemu vyjednávaniu, a preto samotná téma extenzie záväznosti KZVS je v tomto prípade irelevantná. Na porovnanie: v Nemecku a Rakúsku existuje zákonná povinnosť byť organizovaný v zamestnávateľskom zväze, čo paralelne platí aj pre zamestnancov, ktorí sa organizujú v zamestnaneckých komorách. Rovnako platí aj to, že predmetná odvetvová kolektívna zmluva sa uplatňuje na všetky podnikateľské subjekty, ktorých podnikateľská činnosť je rovnaká. Opätovne možno konštatovať, že extenzia záväznosti KZVS by bola v týchto krajinách v určitom slova zmysle irelevantná.¹¹⁷

Celkový trend v EÚ od konca 90. rokov 20. storočia, pokiaľ ide o rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv prostredníctvom rôznych mechanizmov predlžovania, je však celkom jasný. V krajinách, ktoré veľmi zriedkavo uplatňujú princípy samotného mechanizmu extenzie, dochádza len k malým alebo žiadnym legislatívnym zmenám v tejto oblasti. Predmetné vysoké pokrytie kolektívneho vyjednávania predstavuje hlavný predpoklad rovnomernejšieho rozdelenia miezd a príjmov, ako aj podpory stratégie rastu, pričom je exaktne jasné, že častejšie využívanie mechanizmu extenzie kolektívnych zmlúv by mohlo predstavovať primárny nástroj, ktorý by mal byť podporovaný na vnútroštátnej úrovni v rámci krajín EÚ.¹¹⁸

Vo všeobecnosti z toho, čo bolo už uvedené, platí, že v rámci krajín EÚ je ponechané, aby si členské štáty samy vnútroštátne upravovali kritériá reprezentatívnosti a proces extenzie záväznosti kolektívnych zmlúv.¹¹⁹

COLLECTIVE BARGAINING COVERAGE IN THE EU ¹²⁰

(2000 AND 2021 OR MOST RECENT YEAR AVAILABLE)



¹¹⁶ Extension of collective agreements [online] eurofound.europa.eu, Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/extension-collective-agreements> [cit. 2023-12-29].

¹¹⁷ ŠVEC, M.: Kolektívna zmluva. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 2016, s. 81-82.

¹¹⁸ Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey [online] newtra.es, Dostupné na internete: <https://www.newtra.es/wp-content/uploads/2021/09/collective-agreements-and-bargaining-coverage-EU-Eurofound2019.pdf?x65347> [cit. 2023-12-29].

¹¹⁹ BULLA, M.: Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung. 2015, s. 86.

¹²⁰ Zdroj: OECD AIAS Database

Na získanie lepšej predstavy tabuľka poskytuje ucelený percentuálny prehľad vývoja úrovne miery pokrytia kolektívnymi zmluvami v rámci krajín EÚ medzi rokmi 2000 a 2021.

3.6 Analýza dôvodov nízkej odvetvovej úrovne kolektívneho vyjednávanía

Samotný význam kolektívneho vyjednávanía na odvetvovej, prípadne sektorovej úrovni predstavuje pre spoločnosť význam nielen pre oblasť zabezpečovania sociálneho zmiaru a zvyšovania úrovne či už pracovnoprávných, alebo sociálnych nárokov, ale aj rovnocenné vyrovnávanie konkurenčného prostredia pre podnikateľskú sféru spojenú s ochranou proti mzdovému a sociálnemu dumpingu. Dôkazom spomínaného je, že v krajinách, kde odvetvové kolektívne vyjednávanie predstavuje primárny základ sociálneho dialógu, samotné pokrytie odvetvovými kolektívnymi zmluvami sa pohybuje v rozmedzí 75 až 85 %. Zároveň existuje aj dosť vysoká miera sociálnej súdržnosti, odolnosti a stability v celej spoločnosti.

V prípade našej krajiny nie je predmetná tradícia sociálneho sektorového kolektívneho vyjednávanía dlhá a jej novodobá historická podoba sa datuje k roku 1990. Za obdobie posledných 35 rokov sa sektorové kolektívne vyjednávanie v zásade nerozvinulo do rozhodujúceho nástroja sociálneho dialógu, pričom samotný význam je viac menej len marginálny, a to aj napriek určitej možnosti rozširovania záväznosti KZVS aj na iných zamestnávateľov v predmetnom hospodárskom odvetví.

3.6.1 Legislatívne dôvody

Medzi základné legislatívne, a teda aj primárne dôvody patrila predovšetkým **komplikovanosť a nejednoznačnosť samotnej právnej úpravy**. V zmysle toho, čo už bolo v predchádzajúcich kapitolách uvedené, právna úprava samotného procesu extenzie, úpravy podmienok tvorby zoznamu zamestnávateľov, preukazovania podmienok reprezentatívnosti, bola a je komplikovaná. Zároveň právna úprava nebola dostatočne jednoznačná a komplexná, aby sa zabraňovalo možnosti obchádzania zákona, prípadne aby právna úprava poskytovala dostatočnú právnu oporu určitým rozhodnutiam, ktoré sa objavovali v procese extenzie. Príklad na danú situáciu poskytuje prax, keby bola KZVS uzatvorená pre celé odvetvie, divíziu, ktorá by bola definovaná dvojmiestnym SK NACE kódom 26. V predmetnom zozname zamestnávateľov by figurovali len dva podniky s trojmiestnym SK NACE kódom, a to 26.2 a 26.7, teda pre danú časť odvetvia, skupinu. Samotná štatistická klasifikácia ekonomických činností by v danej divízii 26 obsahovala trojmiestne SK NACE kódy s číslami 26.1, 26.3 až 26.6. Následne v prípade, keby zmluvná strana KZVS požiadala MPSVaR SR o vyhlásenie takejto KZVS za reprezentatívnu pre celé odvetvie 26, situácia v praxi by vyzerala tak, že MPSVaR SR by takejto žiadosti nevyhovelo a vyhlásilo by, že predmetná KZVS by bol reprezentatívnu len pre skupiny 26.2 a 26.7 napriek tomu, že v tomto hospodárskom odvetví nefiguruje iná KZVS, ktorej by bolo možné posudzovať reprezentatívnosť. Samotný uvedený postup podľa autora práce nemá potrebnú oporu v zákone a častá zmena ZoKV predstavuje chaos pre podnikateľské subjekty a praktickosť takéhoto zákona je úplne irelevantná.

Ďalší dôvod predstavuje výrazná asymetria vo vyjednávačej pozícii na strane zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov, pričom táto asymetria je podmienená potenciálom vytvorenia určitej formy tlaku na jednu, prípadne druhú zmluvnú stranu. V prípade zástupcov zamestnávateľov predstavuje najvýraznejší nástroj nátlaku štrajk zamestnancov. Samozrejme, samotné právo realizácie takého štrajku na odvetvovej

úrovni je výraznejšie komplikovanejšie vzhľadom na fakt, že existuje geografická diverzia jednotlivých zamestnávateľských subjektov, na ktorých sa kolektívna zmluva vzťahuje. Samotné hlasovanie o štrajku je potrebné realizovať u všetkých z nich a na danom hlasovaní sa musí zúčastniť nadpolovičná väčšina všetkých zamestnancov. Výrazne komplikovanejšia situácia však nastáva, ak u daného zamestnávateľa nefiguruje ani jedna odborová organizácia. Uvedené fakty do výraznej miery obmedzuje samotnú možnosť realizácie vyhlásenia štrajku, čo sa v praxi premieťa do samotného procesu kolektívneho vyjednávania a zároveň tieto fakty výrazne determinujú obsah KZVS v podobe záväzkov na úrovni, alebo len minimálne nad samotnou úrovňou stanovenou zákonom.

Čo sa týka zoznamu zamestnávateľov, aj ten predstavuje určitý legislatívny dôvod nízkej úrovne odvetvového vyjednávania. Podľa poslednej novely, ktorá sa týkala úpravy zoznamu zamestnávateľov, sa kolektívne zmluvy vzťahovali nielen na zamestnávateľov priamo uvedených v takýchto zoznamoch, ktoré tvorili povinnú prílohu KZVS, ale aj na všetkých ostatných zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu a ich SK NACE kód je identický ako ten, pre ktorý sa KZVS uzatvorila. Samotnej vykonateľnosti bránil fakt, že prípadné členstvo v zamestnávateľskom zväze nebolo verejne publikovanou informáciou, pričom samotné preukázanie faktu, že kolektívna zmluva sa vzťahovala aj na iných zamestnávateľov, ktorí neboli uvedení priamo v zozname prílohy ku KZVS, bolo prakticky nemožné. V praxi sa stávalo, že samotný zamestnávateľský zväz vytypoval určitý počet členských zamestnávateľských subjektov, najčastejšie tých s najnižšou mierou ekonomickej výkonnosti, podľa ktorých sa následne nastavovali nároky z kolektívnej zmluvy. Z logického uhla pohľadu bolo dôsledkom danej taktiky nízka úroveň práv uvedených v kolektívnych zmluvách, ktorá bola viac menej identická so zákonnou úrovňou.

Výrazný problém rovnako predstavuje aj neuplatňovanie odvetvového princípu. Samotné KZVS sa vždy uzatvárali pre určité odvetvie, prípadne časť odvetvia na základe predmetnej dohody zmluvných strán. Samotný princíp, na základe ktorého sa združovali zamestnávateľské zväzy, nebol odvodený od príslušnosti k danému odvetviu. V praxi sa teda stávalo, že v zamestnávateľskom zväze hutníckeho priemyslu boli združené aj podniky, ktoré boli svojím SK NACE kódom patriace do odvetvia vedy a výskumu, obchodu, poprípade do úplne iného hospodárskeho odvetvia. Podobný trend sa uplatňoval aj v prípade odborových zväzov. Paralelne tomu sa v praxi stávalo, že na podnik alebo subjekt platila KZVS, ktorá bola primárne uzatvorená pre výrazne iné hospodárske odvetvie, v dôsledku čoho nemuseli predmetné práva a povinnosti vyplývajúce z obsahu KZVS korešpondovať s potrebami a záujmami samotných zamestnancov. Z uvedeného teda vyplynulo, že prekryvanie jednotlivito určených SK NACE kódov pre divízie alebo skupiny v rôznych KZVS v praxi viedlo k obmedzovaniu ich možnosti extenzie v dôsledku nízkej reprezentatívnosti.

3.6.2 Nelegislatívne dôvody

Na základe informácií, ktoré sú obsiahnuté v predchádzajúcich kapitolách, možno medzi nelegislatívne dôvody radiť najmä chýbajúce informácie, keďže v našom štáte absentujú komplexné štatistické údaje o tom, ktorí zamestnávateľia sú viazaní KZVS, a tiež informácie o tom, aké je samotné pokrytie zamestnancov takýmito KZVS. Pri štatistickom zisťovaní, ktoré uskutočňovala spoločnosť TREXIMA, a. s.¹²¹, bola predmetná

¹²¹ Výskumno-štatistická a poradensko-konzultačná spoločnosť. Od roku 1992 vyvíja a úspešne aplikuje nové, efektívne metódy v oblasti výskumu miezd podľa konkrétnych zamestnaní, zamestnanosti, komplexnej produktivity, kolektívneho vyjednávania, vzdelávania, monitorovania pracovných a životných podmienok zamestnancov v SR a jej jednotlivých regiónoch, pričom systematicky spolupracuje s veľkým počtom podnikov, organizácií a živnostníkov, stredných a vysokých škôl, s odborníkmi štátnej správy, miestnej samosprávy v SR a renomovanými zahraničnými inštitúciami.

otázka, ktorá sa týkala viazanosti KZVS, zaradená po prvýkrát až v roku 2019. Na danú otázku pozitívne odpovedalo z počtu 1 566 zamestnávateľov len niečo vyše 60 zamestnávateľov. Samotné nízke číslo nemuselo svedčiť iba o nízkej miere pokrytia KZVS, ale aj o tom, že predstavitelia zamestnávateľov nedisponovali vedomosťou o skutočnosti, že na nich bola rozšírená záväznosť KZVS. Teda ak zamestnávateľ nedisponoval vedomosťou o tom, že je nejakou KZVS viazaný, bolo teda dôvodné sa domnievať, že nebude ani poskytovať žiadne nároky, ktoré by z KZVS inak vyplývali. Daná domnienka je výrazne vyššia pri zamestnávateľoch, pri ktorých nefiguruje žiadna odborová organizácia a neexistuje ani podniková kolektívna zmluva, ktorá by určitým spôsobom garantovala rešpektovanie úrovne nárokov vyplývajúcich z KZVS.

Samotnému odborovému zväzu OZ KOVO sa v roku 2019 podarilo uzatvoriť päť KZVS, ktoré boli vyhlásené za reprezentatívne pre odvetvia s označením SK NACE kódu 25 a 26 a súčasne aj v častiach odvetví s SK NACE kódmi 23.5, 24.1, 24.4, 33.1, 82.9, 23.1, 23.9, 27.3 a 49.3. Podľa údajov zo Štatistického úradu SR sa ich účinky vzťahovali na základe predmetného oznámenia o reprezentatívnosti na ostatných zamestnávateľoch, čím sa docielilo signifikantné zvýšenie pokrytia zamestnancov v rámci uvedených odvetví. Podobná situácia sa týkala aj odborového zväzu IOZ, ktorý uzatvoril v sledovanom období dve reprezentatívne KZVS pre hospodárske odvetvia s označením SK NACE kódov 41, 42, 43 a 71.

V zmysle štatistického zisťovania, ktoré bolo prezentované TREXIMOU, bolo očividne zrejmé, že samotná efektívnosť vymožiteľnosti práv a povinností z KZVS boli priamo určené rešpektovaním daných záväzkov vyplývajúcich z KZVS zo strany zamestnávateľov, čo primárne predpokladalo vedomosť o viazanosti týmito zmluvami. Čo sa týka samotných odborov v podniku, tak tie vykonávali a vykonávajú aj určitú formu kontroly plnenia záväzkov vyplývajúcich z KZVS. Tam, kde odborová organizácia nepôsobila a bola rozšírená záväznosť KZVS, bola kontrola plnenia povinností limitovaná. Z tohto dôvodu neexistujú dáta, na základe ktorých by bolo možné vyhodnotiť plnenie povinností z KZVS v podnikoch, na ktoré bola KZVS rozšírená a nepôsobili v nich odbory.

Na základe uvedeného zistenia vyplynulo, že len 60 z 1 566 zamestnávateľských subjektov disponovalo vedomosťou, že bola pre nich záväzná KZVS. Len OZ KOVO prostredníctvom vyhlásenia KZVS za reprezentatívnu týmto spôsobom rozšírilo záväznosť na ďalších približne 1 100 zamestnávateľských subjektov. Predmetný nepomer uvádzaných čísel je enormný, čím sa potvrdzuje neinformovanosť zamestnávateľských subjektov o ich záväznosti KZVS.

Ďalším faktorom z pohľadu účelnosti a efektívnosti extenzie KZVS predstavuje ich obsah, konkrétne práva a povinnosti, ktoré vyplývajú samotným zmluvným stranám. Zároveň je možné konštatovať, že samotný obsah KZVS sa dá označiť za minimalistický z hľadiska jeho porovnania so zákonnou úrovňou práv zamestnancov. Mnoho KZVS vo svojej podstate kopíruje samotnú zákonnú úpravu, a ak aj upravuje niektoré práva odchylné, ide väčšinou o tzv. **softlaw** (odporúčajúce ustanovenia alebo podmienené záväzky), prípadne odkaz na úpravu obsiahnutú v podnikovej kolektívnej zmluve. Pomerne časté sú aj tzv. **opt-out klauzuly**, ktoré umožňujú zamestnávateľovi vyhnúť sa aplikácii konkrétneho ustanovenia KZ.

Najvýznamnejšiu časť kolektívnej zmluvy tvorí jej mzdová časť, pričom KZVS z hľadiska mzdovej úrovne vo väčšine prípadov upravujú tarifné mzdy pre jednotlivé tarifné triedy. Najvyskytovanejšiu stupnicu predstavuje tá, kde je uvedených šesť tarifných tried. Samotné mzdové zvýhodnenia zamestnancov sú zväčša na úrovni zákona, ale v určitých prípadoch existujú aj príplatky, ktoré sú dohadované na vyššej úrovni. Suma

sumárov, KZVS zásadne negarantujú zamestnancov vysokú škálu práv nad zákonný rámec a obmedzujú sa primárne na vyjednávanie o tarifných mzdách, poskytovanie pracovného voľna v prítomnosti prekážok v práci či čiastkovú úpravu otázok pracovného času. Vo výnimočných prípadoch KZVS garantujú vyššie mzdové zvýhodnenie, vyššiu mieru výmery dovolenky, prípadne vyššie odstupné a odchodné.

Paralelne popri už uvedeným dôvodom je možné konštatovať, že faktor, ktorý výrazne ovplyvňuje samotnú mieru pokrytia kolektívnymi **zmluvami, predstavuje nízka miera organizovanosti v odboroch**. Vo veľkej miere podnikov v súkromnom sektore odborové organizácie pôsobia len sriedmo. Predstavovaná miera odborovej organizovanosti na našom území predstavuje podľa štatistických údajov OECD úroveň len niečo vyšie 10,7 %. Samotná nízka miera pokrytia podnikovými kolektívnymi zmluvami zásadne nepôsobí motivujúco na zamestnávateľské zväzy a ani nemotivuje zamestnancov sa odborovo organizovať. Možnosť, ako dosiahnuť určité zlepšenie vo vzťahu vymožitelnosti práv, predstavuje oboznamovanie zamestnancov s faktom, že ich zamestnávateľ je povinný akceptovať záväzky, ktoré vyplývajú z reprezentatívnej KZVS a zároveň, že v prípade založenia podnikovej odborovej organizácie u zamestnávateľa je možné docieľiť kontrolu plnenia týchto záväzkov.

Výrazne dôležitý faktor, ktorý ovplyvňuje úroveň kolektívneho vyjednávania, predstavuje malá podpora v rámci členskej základne. Rozhodujúcu úroveň kolektívneho vyjednávania na našom území predstavujú podnikové kolektívne zmluvy, o čom svedčí aj fakt, že podnikové kolektívne zmluvy sa vzťahujú odhadom na 25 % zamestnancov, čo v praxi predstavuje počet približne 525 000 zamestnancov, naproti čomu v súkromnom sektore sa nachádza len niečo vyšie 20 KZVS s počtom približne 140 000 zamestnancov.¹²² Podnikové kolektívne zmluvy priamo reflektujú na podmienky a potreby, prípadne nároky zamestnancov, ktoré im z takejto zmluvy vyplývajú, a patrične im aj garantujú vyššiu úroveň plnení než KZVS. Z toho dôvodu je zrejme, že zamestnanci majú menší záujem podporovať kolektívne vyjednávanie, ktoré sa týka uzatváranie KZVS.

3.6.3 Smernica Európskeho parlamentu a rady EÚ 2022/2041

Uvedená smernica o **primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii**, ktorá bola prijatá 19. októbra 2022, so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s jej článkom 153. ods. 1 písm. b), ďalej so zreteľom na návrh Európskej komisie po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom, so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹²³, so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov¹²⁴, konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom je podľa **článku 3 Zmluvy o Európskej únii** cieľom EÚ okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na **sociálnom trhovom hospodárstve** s vysokou konkurencieschopnosťou zameranou na **dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku**, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality a zároveň podporovať sociálnu spravodlivosť a rovnosť medzi ženami a mužmi. Rovnako na základe **článku 9 ZFEÚ** EÚ prihliada okrem iného na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, je zárukou primeranej sociálnej ochrany a bojom proti sociálnemu vylúčeniu.¹²⁵ Ďalej v **článku 151 ZFEÚ** sa stanovuje, že EÚ a členské štáty,

¹²² Údaj z roku 2019

¹²³ Stanovisko z 25. marca 2021 (Ú. v. EÚ C 220, 9.6.2021, s. 106).

¹²⁴ Stanovisko z 19. marca 2021 (Ú. v. EÚ C 175, 7.5.2021, s. 89).

¹²⁵ Pozri čl. 9 ZFEÚ.

rešpektujú základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v ESC, majú okrem iného **za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky** tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri **zachovaní dosiahnutej úrovne, primeranú sociálnu ochranu, sociálny dialóg a dialóg medzi sociálnymi partnermi.**

Článok 31 Charty základných práv EÚ ustanovuje právo každého pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. **V článku 27** charty sa stanovuje právo pracovníkov na informácie a konzultácie. **V článku 28** charty sa rovnako stanovuje aj právo pracovníkov a zamestnávateľov, alebo ich príslušných organizácií, v súlade s právom EÚ a vnútroštátnym právom a praxou vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach. V článku 23 charty sa stanovuje právo na rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.¹²⁶

Paralelne v ESC sa ustanovuje, že všetci pracovníci majú právo na spravodlivé pracovné podmienky. Uznáva sa v nej právo všetkých pracovníkov na spravodlivú odmenu postačujúcu na dôstojnú životnú úroveň tak pre nich, ako aj pre ich rodiny. Uznáva sa v nej tiež **úloha slobodne uzatvorených kolektívnych zmlúv**, ako aj mechanizmov stanovovania zákonnej minimálnej mzdy, na zabezpečenie účinného uplatňovania tohto práva, **právo všetkých pracovníkov a zamestnávateľov organizovať sa vo vnútroštátnych a medzinárodných organizáciách** zasadzujúcich sa za ochranu ich hospodárskych a sociálnych záujmov a **práva kolektívne vyjednávať.**¹²⁷

Nie všetci pracovníci v EÚ sú účinne chránení minimálnymi mzdami, keďže v niektorých členských štátoch dostávajú niektorí pracovníci aj napriek tomu, že sa na nich takáto ochrana vzťahuje, v praxi odmenu nižšiu, než je zákonná minimálna mzda, a to z dôvodu nedodržovania existujúcich pravidiel. Zistilo sa, že takéto nedodržovanie pravidiel sa týka najmä žien, mladých pracovníkov, nízko kvalifikovaných pracovníkov, migrujúcich pracovníkov, osamelých rodičov, osôb so zdravotným postihnutím, pracovníkov s atypickými formami zamestnania, ako sú dočasní pracovníci a pracovníci na kratší pracovný čas a ľudia pracujúci v poľnohospodárstve a v odvetví ubytovacích a pohostinských služieb, čím sa mzdy znižujú. Pokiaľ ide o **členské štáty, v ktorých je ochrana formou minimálnej mzdy stanovená iba v kolektívnych zmluvách**, odhaduje sa, že podiel pracovníkov, na ktorých sa ochrana nevzťahuje, **sa pohybuje od 2 do 55 % všetkých pracovníkov.**¹²⁸

Dobre fungujúce kolektívne vyjednanie o stanovovaní miezd je dôležitým prostriedkom na zabezpečenie ochrany pracovníkov formou primeraných minimálnych miezd, ktoré z tohto dôvodu umožňujú dôstojnú životnú úroveň. V členských štátoch so zákonnými minimálnymi mzdami kolektívne vyjednanie podporuje všeobecný vývoj miezd, a preto prispieva k zlepšeniu primeranosti minimálnych miezd, ako aj životných a pracovných podmienok pracovníkov. V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednania, úroveň týchto miezd, ako aj podiel chránených pracovníkov priamo závisia od fungovania systému kolektívneho vyjednania a pokrytia

¹²⁶ Pozri čl. 151 ZFEÚ.

¹²⁷ PE/28/2022/REV/1 – smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách

¹²⁸ Document L:2008:097:TOC

kolektívnym vyjednávaním. **Silné a dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie** spolu so širokým pokrytím **odvetvovými alebo medziodvetvovými kolektívnymi zmluvami posilňujú primeranosť a pokrytie**, pokiaľ ide o **minimálne mzdy**.

Ochrana formou minimálnej mzdy **prostredníctvom kolektívnych zmlúv** je prospešná pre pracovníkov a zamestnávateľov, ako aj pre samotné podniky. V niektorých členských štátoch **neexistujú žiadne zákonné minimálne mzdy**. V uvedených členských štátoch sa mzdy vrátane ochrany formou minimálnej mzdy stanovujú výlučne kolektívnym vyjednávaním medzi sociálnymi partnermi. Priemerné mzdy v týchto členských štátoch patria medzi najvyššie v EÚ. Uvedené systémy sa vyznačujú veľmi širokým pokrytím **kolektívnym vyjednávaním, ako aj vysokou mierou členstva tak v združeniach zamestnávateľov, ako aj v odborových zväzoch**. Minimálne mzdy, ktoré sú vyhlásené v kolektívnych zmluvách a ktoré sa všeobecne uplatňujú bez toho, aby orgán vyhlasujúci rozhodnutie rozhodoval o obsahu uplatniteľných ustanovení, by sa nemali považovať za zákonné minimálne mzdy.¹²⁹

V kontexte **zmenšujúceho sa pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nevyhnutné, aby členské štáty podporovali kolektívne vyjednávanie**, uľahčovali výkon práva na kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd, a tým zlepšili stanovovanie miezd prostredníctvom kolektívnych zmlúv s cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov formou minimálnej mzdy. Členské štáty ratifikovali Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 a Dohovor MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949. **Právo na kolektívne vyjednávanie** sa uznáva v týchto dohovorech MOP, v Dohovore MOP o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978 a v Dohovore MOP o podpore kolektívneho vyjednávanía č. 154 z roku 1981, ako aj v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd a v ESC. Články 12 a 28 ESC zaručujú **slobodu zhromažďovania a združovania a právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie**. V zmysle preambuly ESC sa uvedené práva v nej opätovne potvrdzujú, keďže vyplývajú najmä z Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd a zo sociálnych chárt, ktoré prijala EÚ a Rada Európy. Členské štáty **by mali** v súlade s vnútroštátnym právom a praxou **prijat vhodné opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávanía**. Takéto opatrenia môžu okrem iného zahŕňať aj **opatrenia na uľahčenie prístupu zástupcov odborových zväzov k pracovníkom**.¹³⁰

Samotná smernica okrem už uvedeného uvádza, že každý členský štát, v ktorom **miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je pod úrovňou 80 %**, stanoví rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednávanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo dohodou s nimi. Takýto členský štát tiež vypracuje akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávanía. Členský štát vypracuje takýto akčný plán po konzultácii so **sociálnymi partnermi** alebo dohodou s nimi alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi nimi. V akčnom pláne sa stanoví jasný harmonogram a konkrétne opatrenia **na postupné zvyšovanie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním** pri plnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov. Členský štát pravidelne preskúmava svoj akčný plán a v prípade potreby ho

¹²⁹ PE/28/2022/REV/1 – smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách.

¹³⁰ Pozri čl. 12 a 28 ESC.

aktualizuje. Ak členský štát aktualizuje svoj akčný plán, robí tak po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi, alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi sociálnymi partnermi. **V každom prípade sa takýto akčný plán preskúmava najmenej každých päť rokov.** Akčný plán a každá jeho aktualizácia sa zverejní a oznámi Európskej komisii.¹³¹

Podľa posledných dostupných údajov je slovenský pracovný trh **pokrytý kolektívnymi zmluvami na úrovni niečo viac ako 25 %**, čo je **hlboko pod ideálom 80 % definovaným smernicou**. Danému nízkemu pokrytiu neprispela ani kontroverzná novela ZP, ktorá bola parlamentom schválená 4. februára 2021, ktorou nastalo úplné vypustenie všetkých ustanovení ZoKV, ktoré upravovali prípady extenzii KZVS.¹³²

4

VÝCHODISKOVÉ ODPORÚČANIE PRE PRAX

4.1 Návrh § 7 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Možnosť rozširovania záväznosti KZVS aj bez súhlasu zamestnávateľa bola už v slovenskom pracovnom práve zavedená a zrušená viackrát, a to medzi rokmi (1992 – 2004, 2007 – 2010, 2014 – 2016, 2017 – 2021). V roku 2014 bolo zavedené rozširovanie záväznosti KZVS, ktoré bolo následne v marci 2016 vyhlásené Ústavným súdom SR za protiústavné a v rozpore s Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Následne v roku 2017 bol zavedený pojem **reprezentatívna KZVS**. Kontroverznou novelou ZP, ktorá bola parlamentom schválená začiatkom roku 2021, boli vypustené ustanovenia § 7 a nasl. ZoKV, ktoré sa týkali a zároveň upravovali rozširovanie KZVS. Dňa 19. októbra 2022 bola prijatá a schválená smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, ktorá vo svojich ustanoveniach apeluje na **posilňovanie sociálneho dialógu a sektorového odvetvového vyjednávania**. Na základe zámeru, ktorý ide aj tak nad rámec, keď sa navrhuje, aby v členských štátoch, kde pokrytie kolektívnymi zmluvami nedosahuje aspoň úroveň 80 %, boli vlády povinné prijať **akčné plány**, ktoré by posilnili sociálny dialóg, primárne ten na odvetvovej úrovni. Od 1. 1. 2025 sa očakáva opätovné zavedenie zákonných ustanovení reprezentatívnej KZVS v ZoKV.

¹³¹ PE/28/2022/REV/1 – smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách.

¹³² Document L:2008:097:TOC

Na základe uvedených informácií z predchádzajúcich kapitol a z odborných poznatkov z aplikačnej praxe autor navrhuje, aby sa celý systém kolektívneho vyjednávania zmenil, a to takto: KZVS by boli uzatvárané v rámci sekcií, kde by jednotlivé sekcie predstavovali primárnu hospodársku činnosť zamestnávateľa, pričom počet existujúcich sekcií by nepresiahol číslo 10. V praxi by to znamenalo, že v rámci jednej sekcie, napríklad sekcie zdravotníctva, by reprezentatívna KZVS obsahovala rovnaké pracovné, sociálne a mzdové podmienky pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí vykonávajú svoju činnosť vo všetkých oblastiach zdravotníctva.

Tieto KZVS by z hľadiska širokého obsahového záberu určite pri ich prijímaní predstavovali vyššiu náročnosť dosiahnutia dohody medzi sociálnymi partnermi, ale bola by zabezpečená aspoň určitá nadzákonná garancia pre naozaj všetkých zamestnancov. Znamenalo by to, že tieto KZVS by predstavovali nadzákonné minimá, ktoré by garantovali u všetkých zamestnancov v rámci sekcie rovnaké pracovné nároky. Pre lepšie predstavenie si autor za príklad zoberie KZVS, ktorá sa uzatvára pre štátnych zamestnancov. Dá sa povedať, že táto KZVS sa uzatvára pre nie tisíc, ale státisíce zamestnancov a dokáže sa touto zmluvou zabezpečiť určitý nad zákonný benefičný rámec oproti ZP. Medzi tieto benefity možno zaradiť týždeň dovolenky navyše alebo úpravu, teda skrátenie služobného času z pôvodných zákonných 40 hodín týždenne na 37,5 hodín týždenne, poprípade určitú valorizáciu plátov, ale tá je závislá viac menej od vôle vlády a finančnej schopnosti štátu.

V prípade úpravy zákonných ustanovení ZoKV by autor navrhol primárne zmeniť formulácie:

- § 7 ods. 1 písm. a) na: „organizáciou zamestnávateľov, v ktorej združení zamestnávateľa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností sa nachádza v rámci **rovnamej sekcií**, pre ktorý je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená...“
- § 7 ods. 2 na: „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa stáva reprezentatívnou pre sekciu, v ktorých spĺňa podmienky podľa odseku 1.“
- § 7 ods. 3 na „Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre ostatných zamestnávateľov a ich zamestnancov v **sekcii**; pre ktorú je uzatvorená.“
- § 7a písm. e) na: „ktorý zamestnáva **menej ako 50 zamestnancov** podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie podľa § 7b ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b)“
- § 7a písm. f) na: „ktorý zamestnáva **viac ako 20 % osôb so zdravotným postihnutím** 4ag) z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie podľa § 7b ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b)“
- § 7a písm. h) na: „ktorý **vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 12 mesiacov ku dňu zverejnenia oznámenia** podľa § 7b ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b); to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je právny nástupcom iného zamestnávateľa a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť v súčte s podnikateľskou činnosťou tohto iného zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov“
- § 7a ods. 1 písm. b) na: „označenie **sekcií**, pre ktorú je uzatvorená a v ktorom je reprezentatívna.“

4.1.1 Odôvodnenie

Na základe už spomenutých informácií, ktoré autor zhrnul v predchádzajúcich kapitolách, pričom vychádzal z odbornej historickej aj súčasnej právnej teórie a súčasne aj z aplikačnej praxe, dospel práve k návrhu nového znenia ustanovení § 7 ZoKV.

Navrhovaná právna úprava vychádza z medzinárodných a tuzemských údajov. Od roku 1991 je možné badať zostupný trend pokrytia kolektívnymi zmluvami na našom území, pričom podľa posledných údajov miera pokrytia na Slovensku dosahuje ledva 25 %. Ak si zoberieme súčasnú právnu úpravu, kde je vypustené rozširovanie záväznosti KZVS, tak ak si porovnáme krajiny, ako je Írsko alebo Švédsko, kde rovnako v právnom poriadku absentuje rozširovanie kolektívnych zmlúv, tak práve v týchto krajinách sa miera pokrytia kolektívnymi zmluvami pohybuje v rozmedzí od 45 do 89 %, keďže Európska komisia vo svojej smernici o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii apeluje na samotné posilnenie sociálneho dialógu a **sektorového odvetvového vyjednávania**.

Vychádzať z doterajších informácií, keď rozširovanie záväznosti KZVS, a to aj bez súhlasu zamestnávateľa, sa v rámci slovenského pracovného práva viackrát menila, a to tak, že v rokoch 1992 – 2004, 2007 – 2010, 2014 – 2016 a 2017 – 2021 bola samotná extenzie zavedená a zrušená viackrát, pričom či už zavedenie alebo zrušenie sa primárne odvíjalo od politickej situácie, teda od toho, či bola pri moci „**pravícovo**“ orientovaná vláda, ktorá extenzie rušila, alebo „**ľavicovo**“ orientovaná vláda, ktorá zase extenzie zavádzala. Súčasná vláda v roku 2024, ktorá je opäť ľavicovo orientovaná, chce zaviesť rozširovanie záväznosti KZVS do právneho poriadku.

Autor sa rozhodol navrhnúť nový koncept zákonnej podoby, v ktorom by sa v prvom rade všetky paragrafové zmeny týkajúce sa rozširovania záväznosti KZVS zjednotili do jedného označenia ustanovení **§ 7, 7a, 7b a 7c**.

Ako druhý krok si autor dal za cieľ zrušiť uzatváranie KZVS pre odvetvie alebo časť odvetvia. Predmetné KZVS by boli uzatvárané len v rámci **sektie**, čím by sa zaviedlo, že uzatváranie KZVS by sa muselo týkať výlučne len **jednej sekcie, aby sa v praxi neobjavovali nasledujúce situácie**:

Označenie časti odvetví (príslušnosť) KZVS

Označenie časti odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS, vyjadrená kódom štatistickej klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností na úrovni skupiny, je nasledovné:

01.4 – Chov zvierat

01.1 – Pestovanie netrvácnych plodín

10.4 – Výroba rastlinných a živočíšnych olejov a tukov

11.0 – Výroba nápojov

20.1 – Výroba základných chemikálií, priemyselných hnojív a dusíkatých zlúčenín (zmesí), plastov a syntetického kaučuku v primárnej forme

38.3 – Recyklácia materiálov

46.2 – Veľkoobchod s obilím poľnohospodárskymi surovinami a živými zvieratami

68.2 – Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností

69.2 – Účtovnícke a audítorské činnosti, vedenie účtovných kníh, daňové poradenstvo

70.2 – Poradenstvo v oblasti riadenia

74.9 – Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti i. n.

82.1 – Administratívne a pomocné činnosti

82.9 – Pomocné obchodné činnosti i. n.

86.9 – ostatná zdravotná starostlivosť

Z uvedenej tabuľky je zrejmé, že ustanovenia obsiahnuté v KZVS sa rovnako vzťahujú tak na zamestnancov, ktorí pracujú v oblasti chovu zvierat 01.4, ako aj na zamestnancov, ktorí pracujú v oblasti účtovníckych a audítorských činností 69.2, čo predstavuje diametrálne odlišný sektor, tak ak si zoberieme ustanovenia KZVS, ktoré sa týkajú platových taríf alebo sociálnych výhod (príspevok na kúpu okuliarových rámov alebo pracovného oblečenia vo výške 50,- €), tak účel takejto KZVS pre pracovníka, ktorý pracuje vonku so zvieratami a dostane príspevok na kúpu okuliarového rámu, je úplne irelevantný, keďže pri jeho práci si nekazí zrak v takej miere ako zamestnanec účtovník, ktorý celý deň sedí za počítačom a jeho zrak sa tým opotrebuje. Obdobne to platí v prípade, keby vyplývalo, že z KZVS zamestnávateľ raz ročne príspeje svojim zamestnancom na kúpu pracovného oblečenia. Ak porovnáme oblečenie, ktoré potrebuje zamestnanec pracujúci aj v zimnom období vonku, kde teploty často dosahujú mínusové teploty alebo kvalita jeho pracovného oblečenia musí byť výrazne odolnejšia než zamestnanca, ktorý celý deň pracuje v kancelárii. Uvedené sa však netýka ustanovenia § 6 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších právnych predpisov, kde je definovaná povinnosť zamestnávateľa **bezplatne poskytnúť pracovný odev a pracovnú obuv, ak zamestnanci pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu** v zmysle nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Uvedený návrh by v praxi vyzeral tak, že na zamestnávateľov, ktorých SK NACE je uvedený v **sekcii A – Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov**, by sa vzťahovala jedna reprezentatívna KZVS, ktorá by bola MPSVaR SR určená za reprezentatívnu pre všetkých zamestnávateľov, ktorých primárna hospodárska činnosť podľa SK NACE klasifikácií by zodpovedala SK NACE kódu uvedeného v reprezentatívnej KZVS uzavretej pre sekcii A. Čo sa týka zamestnancov, ktorí by pracovali pod zamestnávateľom s SK NACE kódom určeným pre účtovnícke a audítorské služby, tak na nich by sa obdobne vzťahovala reprezentatívna KZVS, ale bola by to tá, ktorá by bola reprezentatívna pre sekcii **M – Odborné, vedecké a technické činnosti**.

Samozrejme, takáto zmena by si vyžiadala celospoločenskú diskusiu, a to na úrovni **tripartity**, pričom by sa musela prehodnotiť aj súčasná podoba SK NACE klasifikácie, ktorá by musela byť aktualizovaná, keďže v praxi dochádzalo, že ak podnik postupne zmenil svoj výrobný program, pričom si ponechal pôvodne pridelený SK NACE kód, dochádzalo k nesúladu medzi jeho hlavnou ekonomickou činnosťou a kódom hlavnej ekonomickej činnosti. Pri rozširovaní KZVS tak nastávali absurdné situácie, keď bola KZVS v strojárskom odvetví rozšírená na podnik vykonávajúci chemickú výrobu, alebo ešte absurdnejšie obchodnú činnosť.

Rovnako by sa týmto spôsobom zabránilo situáciám, keď by zamestnávatelia chceli obchádzať zákon tým, že by pristúpili k takej KZVS, ktorá by v drvivej väčšine len kopírovala ustanovenia ZP, pričom samotný účel rozširovania, kedy by malo dochádzať k vyrovnávaniu pracovných podmienok zamestnancov, by síce nastal, ale jednotlivé hospodárske oblasti by sa plietli, zamestnávatelia by poskytovali svojim zamestnancom v rámci rôznych hospodárskych odvetví len viac menej ZP premietnutú do KZVS, a tak by nemusel podpisovať a rokovať s odborármi, ktorí by u neho pôsobili, a rovnako by aj nemusel uzatvárať podnikovú kolektívnu zmluvu. Týmto by sa v určitej miere posilnilo podnikové kolektívne vyjednanie, keďže by sa dávala možnosť zamestnávateľom uzavrieť podnikovú kolektívnu zmluvu a dohodnúť sa s odborovou organizáciou, ktorá by u neho pôsobila, alebo by sa na neho automaticky vzťahovala KZVS, ktorá by bola v danej hospodárskej sekcii reprezentatívna. Rovnako by ostala možnosť pristúpenia ku KZVS, keby sa na tom dohodol zamestnávateľ s odborovou organizáciou. V oboch prípadoch by sa zvýšila miera pokrytia kolektívnymi zmluvami na našom území a zároveň by nevznikal rozpor medzi SK NACE kódmi a situáciami, keď by jedna KZVS pokrývala diametrálne odlišné ekonomické činnosti na úrovni skupiny. Paralelne na

tento systém by bol naviazaný systém kontroly plnenia záväzkov zamestnávateľov, ktorý by spočíval na obdobnom princípe, ako vykonáva Finančná správa SR. Vykonávali by sa celoročne náhodné kontroly a v prípade neplnenia záväzkov by hrozila pokuta vo výške 10 % jeho ročného zisku z predchádzajúceho roku, keby do 30 dní odo dňa vykonania kontroly nezačal plniť záväzky vyplývajúce z takejto reprezentatívnej KZVS, alebo by neuzavrel podnikovú kolektívnu zmluvu.

Ďalšia výrazná zmena by nastala na strane zamestnávateľa, keby sa reprezentatívna KZVS v prípade extenzie na daného zamestnávateľa nevzťahovala **keby zamestnával menej ako 50 zamestnancov z pôvodných 20**. Táto zmena predstavuje výrazný posun síce v prospech zamestnávateľa, ale je ťažké dosiahnuť, aby taký zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 30 až 40 zamestnancov, dokázal plniť rovnaké záväzky ako zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 100 a viac zamestnancov, keďže aj jeho obrat a zisky sú väčšie. Keby nastala situácia, že na takého zamestnávateľa by sa mala rozšíriť KZVS a nedokázal by plniť záväzky vyplývajúce z takej zmluvy, zamestnávateľ by bol nútený buď prepúšťať, alebo by musel svoje pôsobenie ukončiť z dôvodu finančnej náročnosti. Paralelne popri tejto zmene by nastala obdobná zmena aj v prípade, teda keby zamestnávateľ zamestnával 20 % a viac zdravotne postihnutých z pôvodných 10 %, tak by sa vyhol rozširovaniu záväznosti KZVS. Niektorí by s týmto návrhom nemuseli súhlasiť, autor ale zastáva názor, že ak niekto chce požívať určité výhody, musia byť aj patrične v určitom pomere. Zamestnávateľa by jednak boli nútení zamestnávať aj ľudí, ktorí sú zdravotne znevýhodnení, čím by dostávali aj takýto zamestnanci možnosť sa opätovne resocializovať do pracovného prostredia a zamestnávateľ by tak bol oslobodený od rozširovania záväznosti KZVS. Aj tu je však možný priestor na diskusiu a úpravu percentuálneho vyjadrenia, ak zoberieme do úvahy, že pri zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva 100 ľudí, predstavuje 20 % práve 20 ľudí, ktorí sú zdravotne znevýhodnení a pri zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva 1 000 ľudí, by to číslo predstavovalo 200 zdravotne znevýhodnených, čo by už bolo aj náročnejšie patrične odborne kvalifikačne obsadiť. Rovnako však treba zdôrazniť, ak chce niekto požívať výhody nad rámec zákona, musí aj nad rámec hľadať riešenia.

Posledná zmena sa týka pozmenenia časového horizontu. V minulosti v prípade, ak zamestnávateľ vykonával podnikateľskú činnosť **menej ako 24 mesiacov**, tak sa rozširovanie na takéhoto zamestnávateľa nevzťahovalo. **Po novom by sa rozširovanie záväznosti na podnikateľa nevzťahovalo**, keby vykonával podnikateľskú činnosť **menej ako 12 mesiacov**. Opäť z autorského pohľadu je 12 mesiacov dostatočný časový horizont a predlžovanie tohto časového horizontu by bolo nefér voči zamestnancom, keďže v súčasnosti medziročná inflácia je na úrovni 8,9 % až 9,4 % (vychádzajúc z oficiálnych údajov Štatistického úradu SR za rok 2023).

Za jeden z tradične ideálnych modelov kolektívneho vyjednávania považuje autor nemecký a rakúsky model, kde existuje zákonná povinnosť organizovať sa v niektorom zo zamestnávateľských zväzov a paralelne pritom platí, že odvetvová kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov, ktorí vykonávajú podnikateľskú činnosť v určenom hospodárskom odvetví a ich zamestnancov. Samotná extenzia KZVS v týchto krajinách je síce nad rámec potrebného, ale keby sa vládni predstavitelia alebo predstavitelia odborárov a zamestnávateľov chceli priblížiť k týmto modelom, vyžadovalo by si to celospoločenskú diskusiu, ktorá by určite trvala niekoľko rokov.



ZÁVER

Oblasť pracovného práva, konkrétne oblasť kolektívneho pracovného práva predstavuje na základe aplikačnej praxe, či už z historického, alebo súčasného pohľadu výrazný nástroj politických predstaviteľov pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Samotné predvídanie, kam bude kolektívne pracovné právo smerovať v nadchádzajúcich rokoch, je otázka, na ktorú najšť odpoveď nie je vôbec jednoduché. Vyplýva to najmä z faktu, že v priebehu posledných rokov bola možnosť rozširovania záväznosti KZVS v slovenskom pracovnom práve viackrát zavedená a následne zrušená. Posledná zmena, ktorá predstavovala zrušenie extenzií KZVS, bola realizovaná začiatkom roku 2021. Preto je možné konštatovať, že takýto nástroj, ktorý sa v priebehu desiatich rokov niekoľkokrát mení, nie je dobrý jednak pre zamestnávateľov, ktorí sa musia vždy oboznamovať s novými zákonnými ustanoveniami, podmienkami, princípmi a výnimkami, ktoré tieto subjekty viac zaťažujú, než im pomáhajú, a jednak na strane druhej samotní zamestnanci tiež nemôžu profitovať z takýchto zmien, keďže niektoré zmeny môžu negatívne ovplyvniť garantované výhody, ktoré by im vyplývali z pôvodnej právnej úpravy.

Samotná situácia nie je až taká neriešiteľná, ale aby bol inštitút rozširovania záväznosti KZVS v praxi perspektívny a nebol by len akýmsi politickým nástrojom, bolo by potrebné otvoriť túto tému na celonárodnej úrovni a viesť odbornú diskusiu medzi sociálnymi partnermi a štátom. Do istej miery je celkom ironické, že na Slovensku posledné roky miera pokrytia kolektívnymi zmluvami má zostupnú tendenciu, pričom krajiny, kde napríklad neexistujú extenzie KZVS a nemajú ani v zákone tento inštitút upravený, dokážu mať mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami niekedy až dvojnásobne vyššiu, ako má naša krajina.

Existujúca potreba vychádzajúca primárne z aplikačnej praxe, ktorá vyplýva z právnych nejasností a vo svojej podstate si vyžaduje novelizáciu samotného ZP, ktorá by bola paralelne spojená aj s novelizáciou ZoKV v zmysle naznačených problémov, ktoré autor v publikácii uviedol spolu s návrhom samotného § 7 ZoKV.

Popri existencii rôznych sporných oblastí, ktoré sa v rámci kolektívneho vyjednávania objavujú, je možné považovať za najakútnejší problém súčasný právny stav kolektívneho vyjednávania v oblasti KZVS. Táto oblasť by sa mala na základe uvedeného návrhu autora opísaného v § 7 ZoKV zamerať na prestavbu formálnych a procesných podmienok, ktoré by boli spojené najmä so striktnými podmienkami jej rozširovania. Zadefinovala by sa sekcia, v rámci ktorej by bola predmetná KZVS reprezentatívna, a na inú sekciu by nemožla byť uplatniteľná. Na jednej strane by to mohlo oslabiť pozíciu podnikového kolektívneho vyjednávania, ale na strane druhej by v prípade, keby zamestnávateľia nechceli byť pokrytí KZVS, bola by im poskytnutá možnosť uzavrieť práve podnikovú kolektívnu zmluvu, čím by sa následne vyhlí prípadnému rozšíreniu

záväznosti KZVS. To znamená, že keby boli silné odbory, ktoré by dokázali viesť kvalitný sociálny dialóg a dohodli by sa na uzavretí podnikovej kolektívnej zmluvy, postupom času by samotný inštitút extenzií mohol byť úplne eliminovaný a bol by ponechaný len ako zákonná poisťka pre prípady, keby zamestnávateľ nebol ochotný uzavrieť podnikovú kolektívnu zmluvu. Rovnako by bolo potrebné nastaviť mechanizmus rozširovania tak, aby zamestnávateľia nemali tendenciu pristúpiť k takej KZVS, ktorá je v drivej väčšine odkopírovaná zo ZP, čím by si síce zamestnávateľ splnil podmienku pokrytia kolektívnou zmluvou, aby sa vyhol zákonnej extenzii, ale samotný význam pre jeho zamestnancov by bol z tohto pohľadu úplne irelevantný, keďže by viac menej dostávali len to, čo je upravené ZP, a to z toho dôvodu, že aj keby im zamestnávateľ pristúpením k takejto KZVS garantoval čo i len o jeden deň voľna navyše oproti ZP, tak by to predstavovalo priaznivejšie podmienky než tie zákonné.

Z autorovho pohľadu sú ideálne rakúsky a nemecký model, v ktorých je zákonná povinnosť byť organizovaný. Z pohľadu našej celospoločenskej právnej úpravy by však bola predmetná povinnosť byť organizovaný v niektorom zo zamestnávateľských zväzov veľmi ťažko predstaviteľná a uplatniteľná vzhľadom na naše sociálne pomery v spoločnosti a vôľu zmeniť tento mechanizmus, ktorý sa viac menej na štvorročnej báze mení vplyvom vládnej moci.

Na záver je možné konštatovať, že právo ako také nikdy nebolo a ani nikdy nebude dokonalé a nastaviť správne fungovanie zákonov si vždy vyžaduje celospoločenskú diskusiu, nielen politickú, ktorá sa vo väčšine prípadov orientuje na časť svojich voličov. Z toho dôvodu by bolo potrebné, ako už bolo už spomenuté, novelizovať ZP a ZoKV, nie však formou rýchlej úpravy, ale práve možno sa vydať aj dlhšou celospoločenskou diskusiou, ktorej výpovedná hodnota by zakladala možno aj určitú náročnosť zmeny takéhoto zákona, aby ho nebolo možné meniť len obyčajnou nadpolovičnou väčšinou v parlamente, ale bol by potrebný aj súhlas dvoch z troch členov tripartity.



O AUTOROVI

JUDr. **Marek Jurašík**, LL.M.

Marek Jurašík v roku 2023 absolvoval magisterský stupeň štúdia v študijnom odbore právo na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Následne v roku 2024 úspešne zložil rigoróznou skúšku z odboru pracovné právo na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Titul Legal Law Master obhájil v rámci postgraduálneho štúdia na Collegium Humanum Warsaw Management University. Aktuálne v ďalšom štúdiu práva pokračuje na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity, kde sa venuje doktorandskému štúdiu v študijnom programe pracovné právo. Od roku 2023 pracuje na pozícii hlavného štátneho radcu na odbore pracovných vzťahov Sekcie práce Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Primárne sa špecializuje na problematiku kolektívneho vyjednávania, ako aj na celkovú problematiku zákonníka práce a k nim súvisiacimi zákonmi. V poslednom období sa venoval najmä príprave novely zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov, predmetom ktorej bolo opätovné zavedenie inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s účinnosťou od 1. 1. 2025, a paralelne sa podieľa aj na príprave ďalších noviel pracovnoprávných predpisov. V rámci prípravy novely zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov sa aktívne zúčastnil na rozporových konaniach, ktoré sa uskutočnili na medzirezortnej úrovni a na úrovni sociálnych partnerov. V nadchádzajúcom období sa plánuje venovať problematike kolektívnych vzťahov a kolektívnemu vyjednávaniu pri vykonávaní športu v prípadoch, keď športovci vykonávajúci šport na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu alebo vykonávajú šport ako samostatne zárobkovo činné osoby.



ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

APZD	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
AZZZ SR	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
ČSFR	Česká a Slovenská Federatívna Republika
ESC	Európska sociálna charta
HSR SR	Hospodárska a sociálna rada SR
IOZ	Integrovaný odborový zväz
KOZSR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
KZVS	kolektívna zmluva (kolektívne zmluvy) vyššieho stupňa
MKSO	Medzinárodná konfederácia slobodných odborov
MOP	Medzinárodná organizácia práce
OSN	Organizácia Spojených národov
OZ	Občiansky zákonník (zákon č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov)
OZ KOVO	Odborový zväz KOVO
RHSD	Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SK NACE	Štatistická klasifikácia ekonomických činností
SR	Slovenská republika
Ústava SR	Ústava Slovenskej republiky (zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov)
ZFEÚ	Zmluva o fungovaní Európskej únie
ZoKV	Zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
ZoTK	Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)
ZP	Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov)





ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

A) Knižné publikácie a monografie

- BARANCOVÁ, H. a SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Sprint vbra Bratislava, 2002. 416 s. ISBN 80-88848-97-0.
- BULLA, M.: *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2015, 239 s. ISBN 978-80-8914-945-2.
- MUNKOVÁ, G. a kol.: *Sociálna politika v evropských zemích*. Karolinum, 2005, 190 s. ISBN 80-246-0780-8.
- SVOBODA, J. a kol.: *Občiansky zákonník. Komentár a súvisiace predpisy*. 5. vydanie. Bratislava: Eurounion, 2005. 1345 s. ISBN 80-88984-64-5.
- ŠVEC, M.: *Kolektívna zmluva*. Bratislava : Nadácia Friedrich Ebert, 135 s. ISBN 978-80-89149-51-3.
- TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : Eduard Szattler, Press Print, 2004, 354 s. ISBN 80-89084-13-3.
- TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Zákon o kolektívom vyjednávaní: Praktický komentár*. [Prvé vydanie], Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

B) Odborné články a periodiká

- Čo obsahuje kolektívna zmluva? [online]. epi.sk, Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/cely/odborny-clanok/Co-obsahuje-kolektivna-zmluva.htm> [cit. 2022-12-25].
- ČAMBALIKOVÁ, M., UHLEROVÁ, M.: *Regionálny sociálny dialóg na Slovensku – stav a vývoj z pohľadu aktérov* [online]. Dostupné na internete: <https://www.rilsa.cz/clanek/regionalny-socialny-dialog-na-slovensku-%E2%88%92stav-a-vyvoj-z-pohlada-jeho-akterov/#flipbook-forum-socialni-politiky-02-2022/17> [cit. 2024-07-02].
- ČOLLÁK, J.: *Právne princípy a pravidlá: Nedôležité súčasti právneho poriadku?* [online]. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Pravne-principy-a-pravidla-Nedolezite-sucasti-pravneho-poriadku.htm> [cit. 2023-12-28].
- JANIČOVÁ, Eva – DOLOBÁČ, Marcel (ed.): Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov In *Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach*, 2011 [online]. Dostupné na internete: http://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_16.pdf [cit. 2023-12-22], s.1-354.
- KOTIRA, P.: *Možnosti extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa* [online]. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Moznosti-extenzie-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna.htm> [cit. 2023-12-29].
- ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S.: Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: *Justičná revue: časopis pre právnu prax*. 2013, roč. 65, č. 5, s. 613-633, ISSN 1335-6461.

C) Právne predpisy

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

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

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov

Předpis č. 199/2003 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)

Zákon č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Zákon č. 557/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zákon č. 416/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zákon č. 183/2017 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Zákon č. 193/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Zákon č. 177/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Charta základných práv Európskej únie (2016/C 202/02) z roku 2000

Smernica Rady 1999/70/ES

PE/28/2022/REV/1 – smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách

Nariadenie vlády č. 82/1989 Zb. Nariadenie vlády Československej socialistickej republiky o kolektívnych zmluvách

Vyhláška č. 306/2007 Z. z. Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností

Document L:2008:097:TOC

Stanovisko zo dňa 25. marca 2021 (Ú. v. EÚ C 220, 9.6.2021, s. 106)

Stanovisko zo dňa 19. marca 2021 (Ú. v. EÚ C 175, 7.5.2021, s. 89)

D) Judikatúra

Nález Ústavného súdu SR zo dňa 16. apríla 2003 sp. zn. 3/00

Nález Ústavného súdu Českej republiky zo dňa 10. septembra 2009 sp. zn. PL. ÚS 27/09

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 16. marca 2016 sp. zn. PL. ÚS 31/2015-131

Rozsudok Krajského súdu Žilina zo dňa 30. marca 2022 sp. zn. 6CoPr/1/2021

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 15. júla 1996 sp. zn. 2 Cdo 41/1996

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. augusta 2005 sp. zn. 28 Cdo 2752/2004

D) Internetové zdroje:

Ako zistím svoje SK NACE? [online] firmaren.sk. Dostupné na internete: <https://www.firmaren.sk/clanky/ako-zistim-svoje-sk-nace/> [cit. 2024-01-05]

Aktuálne z vyjednávania odvetvových kolektívnych zmlúv [online] ozkovo.sk. Dostupné na internete: <https://www.ozkovo.sk/clanky/aktualne-z-vyjednavania-odvetvovych-kolektivnych-zmluv/> [cit. 2024-01-14].

Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ [online] ia.gov.sk. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_l/Analiza_soc_dialg_odbory.pdf [cit. 2023-12-23].

Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu štátu [online] ia.gov.sk. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_l/Analiza_SD_z_pohladu_statu_final.pdf [cit. 2023-12-18].

Bariéry členstva v odboroch 1: Analýza súčasného stavu členskej základne odborových zväzov združených v KOZ SR a príčiny úbytku členstva [online] kozsr.sk. Dostupné na internete: <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2021/12/Bariery-clenstva-v-odboroch-l.pdf> [cit. 2024-01-14].

Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey [online] newtral.es. Dostupné na internete: <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2021/09/collective-agreements-and-bargaining-coverage-EU-Eurofo-und2019.pdf?x65347> [cit. 2023-12-29].

Článok 28 – Právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie [online] fra.europa.eu. Dostupné na internete: <http://fra.europa.eu/sk/eu-charter/article/28-pravo-na-kolektivne-vyjednavanie-kolektivne-akcie#-explanations> [cit. 2023-12-30].

Čo by ste mali vedieť o outsourcingu? [online] jaspis.sk. Dostupné na internete: <https://jaspis.sk/aktuality/outsourcing> [cit. 2023-12-20].

Europarlament a Rada EÚ sa dohodli na smernici o minimálnych mzdách [online] teraz.sk. Dostupné na internete: <https://www.teraz.sk/ekonomika/europarlament-a-rada-eu-dohoda-o-prim/638907-clanok.html> [cit. 2024-01-15].

Európsky hospodársky a sociálny výbor [online] eesc.europa.eu. Dostupné na internete: https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/cohesion_sk.pdf [cit. 2023-12-30].

Extension of collective agreements [online] eurofound.europa.eu. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/extension-collective-agreements> [cit. 2023-12-29].

Extenzie Kzvs – princíp, realizácia, dopady [online] epracaonline.sk. Dostupné na internete: https://epracaonline.sk/wp-content/uploads/2021/04/2021_Bendekova_Extenzie-Kzvs-%E2%80%93-princip-realizacia-dopady.pdf [cit. 2023-12-31].

História Medzinárodnej organizácie práce [online] employment.gov.sk. Dostupné na internete: www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/historia-medzinarodnej-organizacie-prace.html [cit. 2023-12-20].

Historicky prvý štrajk bankárov priniesol výsledky. So zamestnancami sme sa dohodli, hlási UniCredit Bank [online] ekonomika.pravda.sk. Dostupné na internete: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/692166-historicky-prvy-strajk-bankarov-priniesol-vysledky-so-zamestnancami-sme-sa-dohodli-hlasi-unicredit/> [cit. 2023-12-26].

Hospodárska a sociálna rada SR [online] vlada.gov.sk. Dostupné na internete: <https://www.vlada.gov.sk/hospodarska-a-socialna-rada-sr/> [cit. 2023-12-21].

Kód SK NACE – na čo slúži, ako zistiť SK NACE podľa IČO a aký je postup na zmenu SK NACE [online] efektivnejsie.sk. Dostupné na internete: <https://www.efektivnejsie.sk/blog/legislativa/kod-sk-nace-na-cos-luzi-ako-zistit-sk-nace-podla-ico-a-aky-je-postup-na-zmenu-sk-nace/> [cit. 2023-12-23].

Komunisti a odbory [online] domov.sme.sk. Dostupné na internete: <https://domov.sme.sk/c/770947/komunisti-a-odbory.html> [cit. 2023-12-21].

Kto boli „Napredisti“ [online] korzar.sme.sk. Dostupné na internete: <https://korzar.sme.sk/c/4493011/kto-boli-napredisti.html> [cit. 2023-12-17].

Makroekonomické dopady extenzie KZVS [online] ozkovo.sk. Dostupné na internete: https://www.ozkovo.sk/wp-content/uploads/_uploaded_files/Makroekonomicke%20dopady%20extenzie%20KZVS.pdf [cit. 2024-01-10].

Medzinárodné vzťahy [online] kozsr.sk. Dostupné na internete: <https://www.kozsr.sk/koz-sr/medzinarodne-vztahy/> [cit. 2023-12-22].

Metodika pre tvorbu nových typov kolektívnych zmlúv a ich aktualizácia [online] ia.gov.sk. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_l/Statne/Metodika_pre_tvorbu_novych_typov_kolektivnych_zmluv_a_ich_aktualizacia.pdf [cit. 2024-01-02].

Oznámenie o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) [online] employment.gov.sk. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/oznamenie-uzatvoreni-reprezentativnej-kolektivnej-zmluvy-vyssieho-stupna/> [cit. 2024-01-03].

Podpora kvality sociálneho dialógu [online] kozsr.sk. Dostupné na internete: <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2021/02/AV4-Regionalny-socialny-dialog.pdf> [cit. 2023-12-19].

Radičová: Odborári musia ustúpiť [online] pluska.sk. Dostupné na internete: <https://www1.pluska.sk/spravy-/z-domova/radicova-odborari-musia-ustupit/> [cit. 2023-12-28].

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv bolo nahradené reprezentatívnymi kolektívnymi zmluvami [online] pravnenoviny.sk. Dostupné na internete: <https://www.pravnenoviny.sk/rozsirovanie-zavaznosti-kolektivnych-zmluv-bolo-nahradene-reprezentativnymi-kolektivnymi-zmluvami> [cit. 2024-01-01].

Slovenský štát – ekonomický zázrak? [online] prave-spektrum.sk. Dostupné na internete: <https://www.prave-spektrum.sk/article.php?529> [cit. 2023-12-26].

Smer – SD a KOZ podpísali dohodu o vzájomnej spolupráci [online] domov.sme.sk. Dostupné na internete: <https://domov.sme.sk/c/2520085/smer-sd-a-koz-podpisali-dohodu-o-vzajomnej-spolupraci.html> [cit. 2023-12-28].

Stručná história vzniku odborov na našom území [online] ozkovo.sk. Dostupné na internete: <https://www.ozkovo.sk/o-nas/historia-oz-kovo/strucna-historia-vzniku-odborov-na-nasom-uzemi/> [cit. 2023-12-17].

The Competitiveness of Firms and Regions: ‘Ubiquitification’ and the Importance of Localized Learning [online] journals.sagepub.com, Dostupné na internete: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/096977649900600102> [cit. 2024-07-02].

Tripartizmus ako forma sociálneho dialógu na Slovensku [online] library.fes.de. Dostupné na internete: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifaost/c96-01903.pdf> [cit. 2023-12-18].

Zánik alebo iba zmena názvu? [online] sme.sk. Dostupné na internete: <https://www.sme.sk/c/2114634/zanik-alebo-iba-zmena-nazvu.html> [cit. 2023-12-27].

E) Iné:

BAROŠOVÁ, Margita: *Informácia z európskej konferencie* – „Presadzovanie paritných sociálnych fondov v Maďarsku, Poľsku, Českej republike a Slovenskej republike – úloha, dopad a výhody paritných sociálnych fondov v stavebnom priemysle“. Varšava, Poľsko, 6.-7. marca 2008.

BENEDEKOVA, M. a kol.: *EXTENZIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA – PRINCÍP, REALIZÁCIA, DO-PADY*, národný projekt podpora kvality sociálneho dialógu 2018-2023.

BLAHÁK, Juraj: *Vyjednávanie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Odborovom zväze Chémia SR, prezentácia na seminári Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – obsah, ciele a význam pre zamestnávateľov, Projekt SOCDI, Zväz elektrotechnického priemyslu SR a Európsky sociálny fond, november 2006* (k stiahnutiu na: http://socdi.zep.sk/get_document.php?docid=9).

ČAMBÁLIKOVÁ, M. a kol.: *Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ*, máj 2012.

GAIDOŠ, P. – MORAVANSKÁ, K.: *Typologické sprehľadnenie vnútroregionálnej situácie vybraných modelových území a analýza stavu ich sídelnej situácie. In Podoby regionálnych odlišností na Slovensku : príklady vybraných okresov*, Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2005.

KOZ SR: *Sociálne partnerstvo, Konfederácia odborových zväzov SR, jún 2007* (k stiahnutiu na: http://www.kozsr.sk/?page=/tripartita/soc_partner).

Oznámenie MPSVaR č. 249/2019 Z. z . vyhlásené dňa 8. 8. 2019.

TREND: *Koniec tripartity nie je koncom sociálneho dialógu*, týždenník TREND č. 3/2004, 22.1.2004 (k stiahnutiu na: <http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-/koniec-tripartity-nie-je-koncom-socialnehodialogu.html>).

ZACHAR, D.: *Národný projekt, Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizovalo Centrum vzdelávania MPSVR SR*, Bratislava december 2011 (aktualizované v marci 2012).

ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2004-2005: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2005 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/31/publikacie_heso_2004_2005.pdf).

Procesný vývoj extenzií kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a ich reprezentatívnosť

Autor

JUDr. Marek Jurašík, LL.M.

Recenzenti

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. JUDr. Jana Žuřlová, PhD.

JUDr. Jan Horecký, PhD.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, Bratislava 2024

Návrh obálky: designelement, s.r.o.

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2024

Rozsah publikácie: 8 AH

Vychádza v náklade 100 ks a v online verzii.

Právne výklady a stanoviská, obsiahnuté v texte publikácie, sú subjektívnym názorom autora. Nemožno ich stotožňovať s názormi ostatných členov Labour Law Association/Asociácia pracovného práva, samotnej Labour Law Association/Asociácia pracovného práva, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR alebo recenzentov.

ISBN 978-80-8264-014-7 (brožovaná)

ISBN 978-80-8264-015-4 (online)

ISBN 978-80-8264-014-7 (brožovaná)

ISBN 978-80-8264-015-4 (online)

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG