**Dôvodová správa**

**A. Všeobecná časť**

Návrh zákona o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch predkladajú na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky poslanci Jozef Mihál a Jana Kiššová. Návrh sa predkladá súčasne s návrhom na rekodifikáciu Zákonníka práce ako doplnková právna norma.

Navrhovatelia zvolili koncept, aby individuálne pracovnoprávne vzťahy boli upravené v Zákonníku práce, príp. v ostatných pracovnoprávnych predpisoch a kolektívne pracovnoprávne vzťahy, vrátane právnej úpravy štrajku, kolektívneho vyjednávania a tripartity v samostatnom predpise. V súčasnosti je právna úprava kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov roztrieštená medzi viaceré predpisy (Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní a zákon o tripartite). Predkladatelia uznávajú význam kolektívneho vyjednávania ako efektívneho nástroja predchádzania štrajkom, ktoré poškodzujú celé hospodárstvo, preto sú naďalej za zachovanie existujúcich inštitútov, vrátane tripartity, kolektívnych zmlúv a práva na štrajk, avšak navrhujú niektoré zmeny, ktoré sú z ich pohľadu nevyhnutné pre korektné a efektívne fungovanie vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Predovšetkým sa predloženým návrhom ruší dnešný inštitút nanútených extenzií (rozširovania) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Takisto sa vracia do zákona podmienka, aby odborová organizácia, ktorá chce zastupovať všetkých zamestnancov, mala členskú základňu v rozsahu aspoň 30 % zamestnancov daného podniku. Zamedzí sa tým vzniku situácie, kedy akákoľvek trojica osôb, ktorá si založila „svoju“ odborovú organizáciu, mohla takýmto spôsobom získavať výhody spojené s funkciou v odborovom orgáne (najmä ochranu pred prepustením zo zamestnania).

Návrh zákona nebude mať negatívny vplyv na štátny rozpočet, ani na rozpočty obcí a vyšších územných celkov, životné prostredie, informatizáciu spoločnosti, ani sociálne vplyvy. Návrh zákona má pozitívny vplyv na podnikateľské prostredie.

Návrh zákona je v súlade s právom Európskej únie, s Ústavou Slovenskej republiky, s ústavnými zákonmi a zákonmi Slovenskej republiky, ako aj s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

**B. Osobitná časť**

**K  § 1**

V úvodnom ustanovení je stručne zhrnutý obsah navrhovanej zákonnej úpravy.

**K  § 2**

Upravujú sa formy účasti zamestnancov na pracovnoprávnych vzťahoch; patrí sem spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie a kontrolná činnosť. Uvedená účasť zamestnancov sa realizuje prostredníctvom odborovej organizácie a zamestnaneckej rady, alebo zamestnaneckého dôverníka.

**K  § 3**

Definuje sa odborová organizácia ako občianske združenie podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Pre odborovú organizáciu, ktorá chce zastupovať všetkých zamestnancov, sa zakotvuje podmienka, že musí byť v nej organizovaných najmenej 30 % zamestnancov daného zamestnávateľa. Uvedenou podmienkou sa eliminuje situácia, kedy akékoľvek tri osoby si založia odborovú organizáciu a požívajú výhody z toho plynúce. V § 3 sa tiež upravujú niektoré povinnosti odborových organizácií, ako aj zamestnávateľov.

**K  § 4**

Navrhuje sa právna úprava kolektívnej zmluvy; kolektívna zmluva medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom upravuje pracovné podmienky, pričom ich môže upraviť iba výhodnejšie, než určujú pracovnoprávne predpisy a v súlade s nimi. V družstve kolektívnu zmluvu nahrádza uznesenie členskej schôdze.

**K § 5**

Navrhuje sa úprava postupu v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie. Ak sa vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu a vzniknutá situácia sa týka všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, je zamestnávateľ povinný jednotlivé povinnosti plniť vo vzťahu k všetkým uňho pôsobiacim odborovým organizáciám. Odborové organizácie medzi sebou rokujú o udelení súhlasu zamestnávateľovi v konkrétnej otázke. Pokiaľ sa v lehote 15 dní nedohodnú, je rozhodujúce stanovisko odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Ak sa vec týka jednotlivého zamestnanca, na potrebný úkon je príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. Ak zamestnanec nie je odborovo organizovaný, na príslušný úkon je príslušný odborový orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov.

**K  § 6**

 Definuje sa zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník. Ich kompetencie sú totožné, ustanovujú sa podľa počtu zamestnancov u zamestnávateľa. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, sa vytvorí zamestnanecká rada. U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, pôsobí zamestnanecký dôverník.

**K  § 7**

Navrhuje sa inštitút dohody medzi zamestnávateľom, zamestnaneckou radou, resp. zamestnaneckým dôverníkom. Ide o analogický inštitút vo vzťahu ku kolektívnej zmluve; dohodou možno upraviť pracovné podmienky v rovnakom rozsahu, v akom je možné ich uplatniť v kolektívnej zmluve.

**K § 8**

Upravuje sa spôsob voľby a počet členov zamestnaneckej rady, ako aj spôsob voľby zamestnaneckého dôverníka, aktívne a pasívne volebné právo zamestnancov. Volebné obdobie je štvorročné.

**K § 9**

Ustanovujú sa dôvody zániku zamestnaneckej rady, pričom tieto dôvody sa primerane vzťahujú aj na zamestnaneckého dôverníka.

**K § 10**

Ustanovujú sa dôvody zániku členstva v zamestnaneckej rade, ako aj dôvody zániku funkcie zamestnaneckého dôverníka.

**K § 11**

V § 11 sa upravuje inštitút prerokovania. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom vo vybraných pracovnoprávnych otázkach. Prerokovanie má byť zrozumiteľné, vhodne načasované, s primeraným obsahom a s cieľom dosiahnuť dohodu.

**K  § 12**

V § 12 je upravené právo na informácie. Zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov údaje o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, za predpokladu, že poskytnutie informácie nepoškodí zamestnávateľa alebo bude informácia poskytnutá ako informácia dôverného charakteru.

**K § 13 a 14**

Zástupcovia zamestnancov majú pri kontrolnej činnosti vymedzené právomoci, medzi ktoré patrí vstupovanie na pracoviská v dohodnutom čase, vyžiadanie informácie, podávanie návrhov na zlepšovanie pracovných podmienok, vyžadovanie odstránenia zistených nedostatkov, navrhovanie opatrení proti porušovateľom predpisov a povinností. Odseky 2 až 6 sú v záujme ucelenosti právnej úpravy prebraté zo súčasného Zákonníka práce (§ 149). V § 14 sú upravené nároky zástupcov zamestnancov a podmienky, za ktorých môžu vzniknúť.

**K § 15**

 Pri zamestnávateľovi pôsobiaceho na území členských štátov EÚ a EHP sa právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

**K § 16 až 18**

 Na účely uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa definuje: zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov, skupina zamestnávateľov, skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom alebo miestom podnikania na území SR, ústredné vedenie, osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada, informovanie, prerokovanie, nadnárodné otázky a riadiaci zamestnávateľ. Ďalej sa tu upravujú niektoré podrobnosti súvisiace s poskytovaním nadnárodných informácií. Navrhované znenie korešponduje so súčasnou úpravou.

**K § 19 a 20**

 Bližšie sa definujú podmienky zriadenia európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a  prerokovania s  nimi. Na účely vyjednávania o  zriadení európskej zamestnaneckej rady sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán. Jeho členmi sú volení zamestnanci z  jednotlivých štátov. Navrhované znenie korešponduje so súčasnou úpravou.

**K § 21 a 22**

 V § 21 a 22 sa ustanovujú podrobnosti ohľadom dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady a o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Navrhované znenie korešponduje so súčasnou úpravou.

**K § 23**

 Ustanovujú sa podmienky, na základe ktorých môže byť európska zamestnanecká rada zriadená podľa zákona. Navrhované znenie korešponduje so súčasnou úpravou.

**K § 24 až 29**

 V ustanoveniach § 24 až 29 sa navrhuje zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona, informovanie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou, informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou. Ďalej je tu upravená ochrana informácií, ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Taktiež je tu upravený postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa. Ustanovenia § 24 až 29 sú prebraté zo súčasnej úpravy.

**K § 30 a 31**

V § 30 a 31 sú uvedené základné ustanovenia o kolektívnych zmluvách, sú tu uvedené typy kolektívnych zmlúv (§ 30), ako aj okruh subjektov, ktoré sú oprávnené tieto zmluvy uzatvárať(§ 31).

**K § 32**

V § 32 sa určuje postup pre prípad vzniku situácie, že u zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií. V takomto prípade zákon preferuje primárne dohodu medzi nimi a ak sa nedohodnú, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s tou odborovou organizáciou, ktorá má najväčší počet členov. Obdobným spôsobom je riešená kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Ak k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, resp. kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nedôjde, vzniká spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Spor o určenie oprávnenej odborovej organizácie rozhoduje rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, určený dohodou alebo ministerstvom.

**K § 33 až 35**

Ustanovujú sa základné zákonné podmienky upravujúce platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv (§ 33). Ustanovujú sa tu tiež podmienky neplatnosti kolektívnej zmluvy (pri rozpore s právnymi predpismi alebo ak by upravovala nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa). V § 34 je upravený okruh subjektov, pre ktorých je kolektívna zmluva záväzná, pričom v odseku 4 je riešený aj inštitút dobrovoľného pristúpenia ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Doba platnosti kolektívnej zmluvy je riešená v § 35; kolektívna zmluva sa uzatvára na určenú dobu. Ak nebola doba určená, predpokladaná doba je jeden rok. Ďalej sa upravuje platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v nadväznosti na platnosť zákona o štátnom rozpočte.

**K § 36**

V § 36 sú upravené podmienky rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (tzv. extenzie). Ministerstvo môže na spoločný návrh zmluvných strán rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví, pre ktoré je táto zmluva uzatvorená, avšak iba za predpokladu (na rozdiel od súčasnej úpravy), že s extenziou zamestnávateľ súhlasí.

**K § 37 a 38**

V § 37 je upravený postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv a v § 38 je upravené ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa ich týkajú. Kolektívna zmluva, jej zmeny, ako aj súvisiace rozhodnutie rozhodcu sa do 15 dní odovzdá na uloženie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky; uvedená úprava korešponduje so súčasnou úpravou.

**K § 39 až 45**

V § 39 až 45 je upravený súbor pravidiel pre riešenie kolektívnych sporov. V § 39 je uvedená základná definícia kolektívneho sporu ako sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy a plnení záväzkov z nej vyplývajúcich; nejde pritom o spor o nároky jednotlivých zamestnancov. V § 40 sa určujú podrobné podmienky výberu sprostredkovateľov a rozhodcov, ako aj spôsob overovania ich odbornej spôsobilosti a bezúhonnosti. Ďalej sa upravujú pravidlá pre vedenie zoznamu sprostredkovateľov a zoznamu rozhodcov, ktoré zabezpečuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. V § 41 a 42 je upravené konanie pred sprostredkovateľom. Sprostredkovateľ pri riešení kolektívneho sporu je určený dohodou medzi zmluvnými stranami, alebo pri absencii takejto dohody je určený ministerstvom zo zoznamu sprostredkovateľov na základe žiadosti o riešenie sporu, ktorá obsahuje vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi. Sprostredkovateľ je povinný po prijatí žiadosti o riešenie sporu vyhotoviť písomný záznam s vymedzenými údajmi, no najmä s definíciou sporu a návrhu riešenia. Konanie pred sprostredkovateľom sa má ukončiť v priebehu 30 dní a náklady konania uhrádza každá zo strán jednou polovicou. V § 43 a 44 je upravené konanie pred rozhodcom. Možnosť konania pred rozhodcom prichádza na rad po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom. Rozhodca je určený dohodou medzi zmluvnými stranami, alebo pri absencii takejto dohody je určený ministerstvom. Doručením rozhodnutia rozhodcu je kolektívna zmluva uzavretá. Náklady konania uhrádza ministerstvo. V § 44 sú upravené podmienky zrušenia rozhodnutia rozhodcu krajským súdom. Zmluvná strana môže na krajský súd podať návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. Krajský súd rozhodne uznesením, proti ktorému nie je prípustné odvolanie, ani obnova konania. Právoplatné rozhodnutie rozhodcu je súdne vykonateľné. Výška odmeny sprostredkovateľa a rozhodcu, ako aj výška a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom je ustanovená vyhláškou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom financií Slovenskej republiky (§ 45).

**K § 46**

V § 46 je definovaný štrajk ako krajný prostriedok v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami. Štrajk môže byť aj solidárny, kedy sa podporuje iná skupina už štrajkujúcich zamestnancov v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

**K § 47**

 O vyhlásení a začatí štrajku rozhoduje príslušný odborový orgán na základe hlasovania zamestnancov. O výsledkoch hlasovania odborový orgán vyhotoví zápisnicu, ktorú archivuje najmenej 3 roky. Odborový môže v súlade so zákonom a medzinárodnými zmluvami vyhotoviť štrajkový poriadok. Hlasovania o štrajku sa nezúčastňujú zamestnanci mimo pracovného pomeru - tzv. dohodári a zamestnanci, ktorým z podstaty ich pracovných povinností zákon štrajkovať zakazuje (napr. policajti, vojaci, atď.). Odborový orgán je povinný o štrajku písomne informovať zamestnávateľa.

**K § 48**

 Zakotvuje sa zásada dobrovoľnosti účasti na štrajku. Zamestnancom nemožno brániť dostať sa na pracovisko a pracovať.

**K § 49**

Odborový orgán je počas štrajku povinný poskytnúť nevyhnutnú súčinnosť zamestnávateľovi, aby nedošlo ku škode na hmotnom majetku zamestnávateľa alebo k ohrozeniu bezpečnosti a ochrany zdravia.

**K § 50**

Ustanovujú sa podmienky, za ktorých je štrajk nezákonný. Nezákonný štrajk je napr. štrajk, ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom, štrajk, ktorý prebieha počas rozhodcovského konania alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy, štrajk, ktorý prebieha počas brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení, štrajk zamestnancov jadrovej elektrárne, sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl, hasičov, letových dispečerov a podobne.

**K § 51**

Nezákonnosť štrajku určuje v prvom stupni krajský súd, v obvode ktorého má sídlo odborový orgán, na základe návrhu zamestnávateľa, organizácie zamestnávateľov alebo prokurátora. Návrh na určenie nezákonnosti štrajku nemá odkladný účinok.

**K § 52**

V § 52 sú upravené pracovnoprávne nároky počas účasti na štrajku. Účastníkovi štrajku v dobe účasti na štrajku neprislúcha mzda ani náhrada mzdy. Pokiaľ je štrajk zákonný, jeho neprítomnosť v zamestnaní je ospravedlnená. Za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní sa považuje až čas po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku.

**K § 53**

V § 53 je upravená zodpovednosť za škodu, ku ktorej došlo v priebehu štrajku. Zodpovednosť je riešená odkazmi na subsidiárnu aplikáciu viacerých právnych predpisov - Občianskeho zákonníka, Zákonníka práce, príp. Obchodného zákonníka. Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú.

**K § 54**

Aby nedošlo k prekazeniu účelu štrajku ako vyjednávacieho prostriedku zamestnancov, zakazuje sa, aby zamestnávateľ počas štrajku svojich zamestnancov prijímal na ich pracovné miesta iných občanov ako náhradu.

**K § 55**

O ukončení štrajku rozhoduje a písomne informuje zamestnávateľa odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil, alebo rozhodol o jeho začatí.

**K § 56**

V § 56 až 60 je upravená výluka. Výluka je analógiou štrajku, kde v rámci kolektívneho vyjednávania nastane čiastočné alebo úplné zastavenie práce na základe rozhodnutia zamestnávateľa. Výluka je v zmysle zákona krajným prostriedkom riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy v situácii, kedy nedošlo k uzavretiu tejto zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadali rozhodcu o riešenie sporu. Zamestnávateľ je povinný najmenej 3 pracovné dni vopred písomne oznámiť výluku príslušnému odborovému orgánu a zamestnancom, voči ktorým sa uplatňuje.

**K § 57**

Ustanovujú sa podmienky nezákonnosti výluky. Výluka je nezákonná, ak napr. výluke nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom, ak prebieha počas konania pred rozhodcom alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy, v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení, v prípade zdravotníckych pracovníkov, ak by výlukou došlo k ohrozeniu života alebo zdravia pacientov, ak sa výluka vzťahuje na zamestnancov jadrovej elektrárne, sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl, letových dispečerov a podobne.

**K § 58**

Nezákonnosť výluky určuje v prvom stupni krajský súd, v obvode ktorého má sídlo príslušný zamestnávateľ, na základe návrhu príslušného odborového orgánu alebo prokurátora. Podanie návrhu na určenie nezákonnosti výluky nemá odkladný účinok.

**K § 59**

Zamestnancovi, ktorý nemohol v dôsledku výluky vykonávať prácu, má na základe tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa nárok na náhradu mzdy vo výške polovice priemerného zárobku, ak nejde o nezákonnú výluku. Zodpovednosť za škodu počas výluky sa uplatňuje podľa Občianskeho zákonníka, okrem prípadu škody spôsobenej výlučne prerušením práce výlukou, kedy zamestnanec a zamestnávateľ navzájom za takú škodu nezodpovedajú.

**K § 60**

V § 60 sa ustanovujú podmienky pre skončenie výluky; o skončení výluky rozhoduje zamestnávateľ, ktorý výluku vyhlásil, pričom o tom informuje odborový orgán a zamestnancov.

**K § 61 až 70**

V § 61 až 70 je prebratá doterajšia úprava zákona o tripartite. Predloženým návrhom nedochádza k zmenám oproti súčasnosti.

**K § 71**

 § 71 nesie názov spoločné a prechodné ustanovenia a sú v ňom jednak definované niektoré pojmy (príslušný odborový orgán, resp. príslušný vyšší odborový orgán), je tu tiež zakotvené, že zamestnancom na účely tohto zákona je štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere. V záujme právnej istoty je tu zakotvené pravidlo, že na kolektívne zmluvy uzatvorené pred účinnosťou tohto zákona sa vzťahujú doterajšie predpisy a že sprostredkovateľ zapísaný

 do zoznamu sprostredkovateľov alebo rozhodca zapísaný do zoznamu rozhodcov pred 1. januárom 2015 sa považuje za sprostredkovateľa alebo rozhodcu podľa tohto zákona.

**K § 72**

V § 72 sú obsiahnuté záverečné ustanovenia, ktoré obsahujú výrok o prebratí právne záväzných aktov Európskej únie uvedených v prílohe zákona.

**K § 73**

Navrhovanými zrušovacími ustanoveniami sa zrušuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ako aj zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

**K § 74**

Účinnosť predloženého návrhu zákona sa navrhuje na 1. januára 2015.