**NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

VI. volebné obdobie

**Návrh**

**zákon**

z ... 2014,

**o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch**

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

**0Čl. I**

**§ 1
Úvodné ustanovenie**

(1) Zákon upravuje kolektívne pracovnoprávne vzťahy, kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ako aj pravidlá trojstranných konzultácií na celoštátnej úrovni medzi zástupcami štátu, zamestnávateľov a zamestnancov (tripartita).

(2) Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Rozsah prípadnej súčinnosti štátu pri kolektívnom vyjednávaní ustanovuje tento zákon.

(3) Cieľom trojstranných konzultácií na celoštátnej úrovni medzi zástupcami štátu, zamestnávateľov a zamestnancov (tripartita) je prerokovanie zásadných otázok hospodárskeho a sociálneho rozvoja Slovenskej republiky a hľadanie názorových prienikov sociálnych partnerov.

**Kolektívne pracovnoprávne vzťahy**

**§ 2
Účasť zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a jej formy**

(1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

(2) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

(3) Zamestnanci zamestnávateľov uvedených v § 15 ods. 1 majú právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie záujmov týkajúcich sa zamestnancov v rozsahu uvedenom v ustanoveniach o európskej zamestnaneckej rade a o postupoch pre nadnárodné informácie a prerokovanie.

(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

a) spolurozhodovaním,
b) prerokovaním,
c) právom na informácie,
d) kontrolnou činnosťou.

(5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

(7) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, alebo zamestnanecký dôverník, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 13 ods. 2 až 6 a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť.

(8) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

**Odborová organizácia
§ 3**

(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu.[[1]](#footnote-2)) Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.

(2) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.

(3) Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.

 (4) Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

**§ 4**

(1) 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 upravujú pracovnoprávne predpisy, ak to pracovnoprávne predpisy výslovne nezakazujú alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

(3) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

(4) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

(5) V družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze.

**§ 5**

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom; podmienka podľa § 3 ods. 3 sa nevyžaduje.

(3) V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

**§ 6
Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník**

(1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

(2) Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

(3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

(4) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.

**§ 7**

**Dohoda so zamestnaneckou radou
alebo zamestnaneckým dôverníkom**

(1) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník môže uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.

(2) Dohodu podľa odseku 1 možno uzatvoriť, len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

(3) Nároky, ktoré by vznikli z dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.

**Voľba členov zamestnaneckej rady, voľba zamestnaneckého dôverníka a volebné obdobie**

 **§ 8**

(1) Zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady, ak o to zamestnávateľa písomne požiada aspoň 10 % zamestnancov. Zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

a) od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov,
b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena,
c) od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena,
d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

(2) Právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace.

(3) Právo byť volený za člena zamestnaneckej rady alebo za zamestnaneckého dôverníka má každý zamestnanec zamestnávateľa starší ako 18 rokov, ktorý je bezúhonný, nie je blízkou osobou zamestnávateľa a pracuje u zamestnávateľa najmenej tri mesiace.

(4) Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Voľby sú platné, ak sa na hlasovaní zúčastní  najmenej 30% všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady. Členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. Počet členov zamestnaneckej rady určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom. Ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. Ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. Nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby.

(5) Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje volebný výbor zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. Ďalšie voľby organizuje zamestnanecká rada.

(6) Zamestnanecký dôverník je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní.

(7) Náklady na úhradu volieb zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka uhrádza zamestnávateľ.

(8) Volebné obdobie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka je štvorročné.

**§ 9**

(1) Zamestnanecká rada zaniká

a) uplynutím volebného obdobia,
b) odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
c) odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,
d) poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50.

(2) Odsek 1 sa primerane vzťahuje aj na zamestnaneckého dôverníka.

**§ 10**

(1) Členstvo v zamestnaneckej rade zaniká

a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
c) odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

(2) Funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká

a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
b) vzdaním sa funkcie,
c) odvolaním z funkcie zamestnaneckého dôverníka nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

**§ 11
Prerokovanie**

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

(2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

(4) Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

**§ 12
Právo na informácie**

(1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

(2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

**§ 13
Kontrolná činnosť**

(1) Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy alebo z dohody podľa § 7; na tento účel sú oprávnení najmä
a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom; § 3 ods. 4 sa použije primerane,
b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový

orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pritom má právo najmä

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť

a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne

neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa

pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými

ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov,

zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,

prípadne ich sám vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch

a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade

bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a

ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku

zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala

bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) O nedostatkoch podľa odseku 2 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie

zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

(4) O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 2 písm. c) je orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

(5) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odsekov 2 a 4 vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

(6) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany

zdravia pri práci uhrádza štát.

**§ 14
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana**

(1) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(2) Ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody, zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

(4) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností môže poskytnúť zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(5) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(6) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

(7) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 1, 2, 4 až 6 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

**Právo na nadnárodné informácie
a na prerokovanie
§ 15**

(1) Právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej len "členský štát") a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Uplatnením práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie nie je dotknuté informovanie a prerokovanie podľa § 11, 12 a podľa osobitného predpisu[[2]](#footnote-3)).

(3) Ak to ustanovuje osobitný predpis, na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie v európskej spoločnosti a v európskej družstevnej spoločnosti sa vzťahuje tento zákon.

**§ 16**

(1) Na účely uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie
a) zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov,
b) skupina zamestnávateľov je riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávatelia,
c) skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov je skupina zamestnávateľov, ktorá spolu zamestnáva najmenej 1 000 zamestnancov v členských štátoch, z ktorých najmenej dvaja zamestnávatelia skupiny zamestnávateľov pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch a z ktorých najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte,
d) zástupcami zamestnancov u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom alebo miestom podnikania (ďalej len "sídlo") na území Slovenskej republiky sú zástupcovia zamestnancov podľa § 3 a 6, člen osobitného vyjednávacieho orgánu, člen európskej zamestnaneckej rady a zástupca zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
e) ústredné vedenie je ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, za ústredné vedenie sa považuje zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby, a ak takýto zástupca nie je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov,
f) osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 20 s cieľom uskutočňovať vyjednávanie s ústredným vedením o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
g) európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 21 alebo § 22 s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
h) informovanie je poskytovanie informácií zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutoční v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov,
i) prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka, stanovisko, ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia,
j) nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

(2) Na účely tohto zákona riadiaci zamestnávateľ je zamestnávateľ, ktorý môže vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä z dôvodu vlastníctva, majetkovej a finančnej účasti alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

(3) Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo
a) vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa,
b) kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo
c) môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

(4) Na účely odseku 3 písm. b) a c) práva riadiaceho zamestnávateľa hlasovať alebo vymenovať zahŕňajú aj práva každého ním ovládaného zamestnávateľa a práva každej osoby alebo orgánu konajúcich vo vlastnom mene, ale v záujme riadiaceho zamestnávateľa alebo ktoréhokoľvek iného ním ovládaného zamestnávateľa.

(5) Rozhodujúci vplyv sa nepredpokladá výlučne z dôvodu vykonávania funkcie predbežného správcu, správcu konkurznej podstaty, likvidátora alebo inej úradnej osoby v prípade skončenia činnosti, likvidácie, platobnej neschopnosti, zastavenia platieb, vyrovnania alebo podobného postupu.

(6) Zamestnávateľ sa nepovažuje za riadiaceho zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávateľovi, v ktorom má účasť, ak je spoločnosťou uvedenou v čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

(7) Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje. Ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo zástupca tohto zamestnávateľa, alebo ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

(8) Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávatelia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv.

(9) Na účely odseku 1 písm. a) a c) ustanovený minimálny počet zamestnancov vychádza z priemerného počtu zamestnancov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov počas predchádzajúcich dvoch rokov.

**§ 17**

(1) Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať podľa tohto zákona sa vzťahuje na
a) zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike,
b) organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike,
c) ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

(2) Dohoda podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1 môže ustanoviť, že rozsah, právomoci a príslušnosť európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vzťahuje aj na organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov, a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

**§ 18**

(1) Na uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie sa za podmienok ustanovených týmto zákonom u každého zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a v každej skupine zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zriadi európska zamestnanecká rada alebo zavedie iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi s cieľom zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná.

(2) Ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ak dohoda podľa § 21 ods. 1 neustanoví inak. Ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

(3) Príslušná úroveň, na ktorej sa uskutoční informovanie a prerokovanie medzi vedením a zástupcami zamestnancov, sa určí na základe predmetu informovania a prerokovania.

(4) Informovanie a prerokovanie je obmedzené na nadnárodné otázky. Na tento účel právomoc európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi musia byť odlišné od právomoci zástupcov zamestnancov na národnej úrovni.

**§ 19
Podmienky zriadenia
európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia
iného postupu informovania zamestnancov
a prerokovania s nimi**

(1) Ústredné vedenie je zodpovedné za vytvorenie podmienok a poskytnutie prostriedkov potrebných na zriadenie európskej zamestnaneckej rady alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Vedenie každého zamestnávateľa patriaceho do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a ústredné vedenie sú povinné získať a poskytnúť dotknutým stranám, ak o to požiadajú, informácie, ktoré sú potrebné na zistenie, či možno zriadiť európsku zamestnaneckú radu alebo zaviesť iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, a začať vyjednávanie podľa § 20. Ide najmä o informácie týkajúce sa štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov a ich zamestnancov vrátane informácií týkajúcich sa počtu zamestnancov podľa § 16 ods. 1 písm. a) a c), aby bolo možné určiť, či zamestnávateľ, u ktorého zamestnanci vykonávajú prácu, je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov alebo patrí do skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(3) Ústredné vedenie je, ak sa dotknuté strany nedohodnú inak, povinné uhrádzať primerané náklady na
a) zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady, užšieho výboru alebo na zavedenie iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi,
b) organizovanie rokovaní, tlmočenie, cestovné a ubytovanie členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady, členov užšieho výboru alebo zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a najmenej jedného prizvaného odborníka.

**§ 20
Osobitný vyjednávací orgán**

(1) Ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo zamestnávateľov najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(2) Na účely vyjednávania podľa odseku 1 sa zriaďuje osobitný vyjednávací orgán, aby za zamestnancov vyjednával o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných v každom členskom štáte zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(4) Členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(5) Osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov. Ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokúva záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.

(6) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sú povinné vyjednávať a spolupracovať s ohľadom na ich vzájomné práva a povinnosti s cieľom dosiahnuť dohodu podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1.

(7) Ústredné vedenie na účel uzatvorenia dohody podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1 zvolá zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom a informuje o ňom vhodným spôsobom dotknutých zamestnávateľov.

(8) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že neuzatvoria dohodu podľa § 21 ods. 1, ale že európska zamestnanecká rada sa bude spravovať podľa § 23 až 25.

(9) Osobitný vyjednávací orgán má právo pred každým zasadnutím a po každom zasadnutí s ústredným vedením zasadať bez ústredného vedenia. Osobitný vyjednávací orgán môže na účely vyjednávania požiadať o pomoc odborníkov vrátane zástupcov príslušných uznaných európskych organizácií zamestnancov podľa odseku 5, ktorí sa na žiadosť osobitného vyjednávacieho orgánu môžu zúčastňovať ako poradcovia na rokovaní o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

(10) Náklady na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na vyjednávanie uhrádza ústredné vedenie tak, aby osobitný vyjednávací orgán mohol primerane plniť svoju úlohu.

(11) Osobitný vyjednávací orgán prijíma závery nadpolovičnou väčšinou hlasov svojich členov za účasti nadpolovičnej väčšiny členov. Na účel uzatvorenia dohody podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1 rozhoduje osobitný vyjednávací orgán nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov. Osobitný vyjednávací orgán môže najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov rozhodnúť, že nezačne vyjednávanie o uzatvorenie dohody podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1 alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ak je prijaté rozhodnutie podľa tretej vety, § 23 až 25 sa nepoužijú.

(12) Ak sa dotknuté strany nedohodnú na kratšej lehote, nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu sa môže predložiť najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa odseku 11 tretej vety.

**§ 21
Dohoda o zriadení
európskej zamestnaneckej rady**

(1) Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a musí obsahovať najmä
a) určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje,
b) zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia,
c) úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou,
d) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
e) miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady,
f) zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné,
g) finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade,
h) deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila,
i) podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť,
j) prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 23 až 25, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Európska zamestnanecká rada môže byť rozšírená o zástupcov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak to dohodne ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán.

**§ 22
Dohoda o zavedení iného postupu informovania
zamestnancov a prerokovania s nimi**

(1) Ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán sa môžu dohodnúť, že namiesto európskej zamestnaneckej rady zavedú jeden alebo viac postupov informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Táto dohoda musí byť písomná a musí obsahovať najmä
a) vymedzenie nadnárodných otázok, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov, ktoré musia byť predmetom informovania a prerokovania,
b) spôsob a zabezpečenie práva zástupcov zamestnancov spoločne prerokovať informácie, ktoré im boli oznámené,
c) spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni,
d) postupy informovania a prerokovania, ak sa predpokladá prijatie rozhodnutí o podstatných organizačných zmenách.

(2) Ak je uzatvorená dohoda podľa odseku 1, nepoužijú sa § 23 až 25, ak nie je dohodnuté inak.

**§ 23
Európska zamestnanecká rada
ustanovená podľa zákona**

(1) Európska zamestnanecká rada sa ustanoví podľa zákona, ak
a) to spoločne dohodne ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom,
b) ústredné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 20 ods. 1 alebo
c) ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 19 ods. 1 neuzatvorili dohodu podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1 a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávania podľa § 20 ods. 11.

(2) Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa odseku 1, postupuje sa podľa § 24 a 25; v takom prípade sa nepoužijú § 21 a 22.

**§ 24
Zloženie európskej zamestnaneckej rady
ustanovenej podľa zákona**

(1) Členmi európskej zamestnaneckej rady sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia európskej zamestnaneckej rady sa volia alebo vymenúvajú pomerne k počtu zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom pôsobiacim na území členských štátov alebo skupinou zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov v každom členskom štáte, pričom každému členskému štátu sa priradí jedno miesto na podiel zamestnancov zamestnaných v tomto členskom štáte, ktorý predstavuje 10 % zamestnancov celkovo zamestnaných vo všetkých členských štátoch alebo určitý zlomok z tohto podielu.

(2) Členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike. Ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci priamo volia členov európskej zamestnaneckej rady. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

(3) Európska zamestnanecká rada informuje o svojom zložení ústredné vedenie a ktorúkoľvek inú primeranú úroveň vedenia. Ústredné vedenie informuje o zložení európskej zamestnaneckej rady zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov.

(4) Európska zamestnanecká rada si na účel koordinácie svojich činností zvolí zo svojich členov užší výbor, ktorý má najviac päť členov. Užší výbor prijme svoj rokovací poriadok. Užší výbor musí mať utvorené podmienky na to, aby mohol svoju činnosť vykonávať pravidelne.

(5) Európska zamestnanecká rada po uplynutí štyroch rokov od svojho ustanovenia posúdi, či bude s ústredným vedením vyjednávať o uzatvorení dohody podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1 alebo či bude pokračovať ako európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona. Ak je prijaté rozhodnutie o začatí vyjednávania, postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu bude mať európska zamestnanecká rada.

(6) Európska zamestnanecká rada a užší výbor môžu požiadať o pomoc odborníkov, ak je to potrebné na plnenie ich úloh.

**§ 25
Informovanie európskej zamestnaneckej rady
ustanovenej podľa zákona a prerokovanie s ňou**

(1) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu najmä o organizačnej štruktúre, ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov a o predpokladanom vývoji ich činnosti, výroby a odbytu.

(2) Ústredné vedenie informuje európsku zamestnaneckú radu a prerokuje s ňou najmä
a) stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
b) stav investícií, podstatné zmeny organizácie, zavádzanie nových pracovných metód alebo výrobných procesov,
c) prevody zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa, obmedzovanie činnosti, zrušenie alebo zánik zamestnávateľa alebo jeho významných častí, presuny výroby,
d) hromadné prepúšťanie.

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

(4) Európska zamestnanecká rada má právo stretnúť sa s ústredným vedením jedenkrát za rok, aby bola na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a aby sa s ňou prerokovali výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov; vhodným spôsobom sú informovaní aj dotknutí zamestnávatelia.

(5) Ak nastanú výnimočné okolnosti alebo ak sa prijmú rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má právo na informácie. Užší výbor alebo, ak užší výbor nie je zriadený, európska zamestnanecká rada má v takýchto prípadoch, ak o to požiada, právo stretnúť sa s ústredným vedením alebo s inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má vlastnú rozhodovaciu právomoc, s cieľom prerokovať tieto informácie.

(6) Výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, sú najmä
a) zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti,
b) hromadné prepúšťanie.

(7) Právo zúčastniť sa na stretnutí s užším výborom podľa odseku 5 majú aj tí členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí boli zvolení alebo vymenovaní za zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa, ktorých sa priamo týkajú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov podľa odsekov 5 a 6.

(8) Stretnutie na účely informovania a prerokovania podľa odsekov 5 a 7 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez zbytočného odkladu; v závere stretnutia alebo v primeranej lehote po jeho skončení môže byť predložené stanovisko.

(9) Európska zamestnanecká rada a užší výbor majú pred stretnutím s ústredným vedením právo stretnúť sa bez prítomnosti príslušného vedenia.

**§ 26
Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky
a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou**

(1) Osobitný vyjednávací orgán, európska zamestnanecká rada alebo zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi oboznamujú zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov o obsahu a výsledku informovania a prerokovania.

(2) Spôsoby prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním na národnej úrovni sa vymedzia v dohode podľa § 21 ods. 1 alebo § 22 ods. 1. Ak sa tieto spôsoby prepojenia v dohode nevymedzili a ak má byť prijaté rozhodnutie, ktoré by viedlo k podstatným zmenám týkajúcim sa organizácie práce alebo pracovných vzťahov, ústredné vedenie je povinné okrem informovania európskej zamestnaneckej rady a prerokovania s ňou informovať aj zástupcov zamestnancov na národnej úrovni alebo priamo zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, a prerokovať s nimi tieto informácie.

**§ 27
Ochrana informácií**

(1) Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky nemá povinnosť poskytovať také informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohrozilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu podľa prvej vety, dotknuté strany sa môžu obrátiť na súd, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou podľa prvej vety.

(2) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady, zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi a odborníci, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na to, kde sa tieto osoby práve nachádzajú.

**§ 28
Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady
a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov
a prerokovania s nimi**

(1) Na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa primerane vzťahuje § 16.

(2) Členom osobitného vyjednávacieho orgánu a členom európskej zamestnaneckej rady sa poskytuje odborná príprava s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na vykonávanie ich funkcie zástupcu zamestnancov.

(3) Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie k dispozícii prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúcich z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie a na tento účel sa im priznáva spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania.

**§ 29
Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa**

(1) Ak sa podstatne zmení štruktúra zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov najmä z dôvodu zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady sa musia týmto zmenám prispôsobiť. Prispôsobenie sa spravuje ustanoveniami dohody alebo dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Ak platná dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípadoch podľa odseku 1 neobsahuje potrebné ustanovenia o prispôsobení sa zmenám alebo v prípade rozporu medzi ustanoveniami dvoch alebo viacerých použiteľných dohôd o zriadení európskej zamestnaneckej rady, ústredné vedenie začne z vlastnej iniciatívy alebo na základe písomnej žiadosti najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo v organizačných zložkách zamestnávateľa v najmenej dvoch rôznych členských štátoch alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov vyjednávanie podľa § 20.

(3) Členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú spolu s členmi zvolenými alebo vymenovanými podľa § 20 ods. 3 aj najmenej traja členovia európskej zamestnaneckej rady alebo každej z európskych zamestnaneckých rád.

(4) Počas vyjednávania podľa § 20 európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia v súlade s podmienkami prispôsobenými na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

**Kolektívne zmluvy
§ 30**

(1) Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie.1)

(3) Kolektívna zmluva je

a) podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad,
b) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,
c) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát,
d) kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu,[[3]](#footnote-4)) medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

**§ 31**

V mene zmluvnej strany podľa § 30 ods. 2 rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu môže

a) zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,
b) štatutárny orgán[[4]](#footnote-5)) alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,
c) fyzická osoba, ktorá pri podnikaní[[5]](#footnote-6)) zamestnáva zamestnancov,
d) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie,
e) zástupca poverený vládou, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 30 ods. 3 písm. c),
f) zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa § 30 ods. 3 písm. d).

**§ 32**

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

(2) Ak u zamestnávateľov pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, môžu príslušné vyššie odborové orgány vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa vyššie odborové orgány nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je organizácia zamestnávateľov oprávnená uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov alebo s príslušnými vyššími odborovými orgánmi ostatných odborových organizácií, ktorých súčet členov u týchto zamestnávateľov je väčší ako počet členov odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov.

(3) Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2 a nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa odseku 1 druhej vety alebo podľa odseku 2 druhej vety, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

(4) Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len "ministerstvo") podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.

(5) Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

**Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv
§ 33**

(1) Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú

a) uzatvorené písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií,
b) doložené zoznamom zamestnávateľov, za ktorých boli uzatvorené, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, okrem kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 30 ods. 3 písm. d); zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného prepisu.[[6]](#footnote-7))

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

a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(3) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje označenie odvetví, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená. Označením odvetvia podľa prvej vety je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu6) na úrovni skupiny.

**§ 34**

(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2) Kolektívna zmluva je záväzná tiež pre

a) zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností týchto zamestnávateľov na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa a pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa,
b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,
c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.

(3) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov v odvetví, na ktoré bola rozšírená záväznosť tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 36, a pre ich zamestnancov.

(4) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ požiada zmluvné strany o pristúpenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s pristúpením súhlasia. Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa oznámia ministerstvu pristúpenie zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa podľa prvej vety v lehote najneskôr do 15 dní od pristúpenia tohto zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Pristúpenie zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa sa na žiadosť ministerstva oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

(5) Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

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

(7) Zmluvné strany (§ 30 ods. 2) sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

**§ 35**

(1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 29 ods. 3 písm. c) a d) sa uzatvára na jeden kalendárny rok.

(2) Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchylne.

(3) Kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 30 ods. 3 písm. c) nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte.

(4) Ak sa neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 30 ods. 3 písm. c) na príslušný kalendárny rok a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 30 ods. 3 písm. c).

**Rozširovanie záväznosti kolektívnej
zmluvy vyššieho stupňa

§ 36**

(1) Na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených týmto zákonom ministerstvo môže všeobecne záväzným právnym predpisom rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví, v ktorom je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Predmetom návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môže byť aj len niektoré z odvetví, pre ktoré bola uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Všeobecne záväzný právny predpis podľa prvej vety sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.
(2) Ministerstvo môže rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa odseku 1 len na zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje záväznosť inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a ak zamestnávateľ s rozšírením záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa súhlasí.
(3) Písomný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa musí byť podpísaný zmluvnými stranami na tej istej listine a musí obsahovať
a) názov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť,
b) označenie odvetvia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
(4) Ak návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nespĺňa náležitosti ustanovené v odseku 3, ministerstvo vyzve zmluvné strany odstrániť nedostatky alebo doplniť návrh v určenej lehote.
(5) Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno podať ministerstvu najneskôr šesť mesiacov pred uplynutím účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

**§ 37
Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv**

(1) Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

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

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

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

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

**§ 38
Ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa ich týkajú**

(1) Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať na uloženie ministerstvu do 15 dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Rovnako sa postupuje pri zmene kolektívnej zmluvy. Zmluvná strana je povinná zaslať ministerstvu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a jej zmeny aj v elektronickej podobe v lehote podľa prvej vety.

(2) Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je uzavretá podľa § 33 ods. 1, sa oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O oznámenie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky požiada ministerstvo.

(3) Ministerstvo je povinné na žiadosť poskytnúť žiadateľovi rovnopis kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

**§ 39
Kolektívne spory**

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

**§ 40
Výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti**

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

(2) Sprostredkovateľom alebo rozhodcom môže byť občan, ktorý
a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu,
b) má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky,
c) je bezúhonný,
d) má skončené vysokoškolské vzdelanie,
e) je odborne spôsobilý.

(3) Bezúhonný občan na účely tohto zákona je občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Občan preukazuje svoju bezúhonnosť výpisom z registra trestov[[7]](#footnote-8)) nie starším ako tri mesiace.

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

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

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

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

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

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

(10) Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov zverejní ministerstvo v dennej tlači a zašle ho na vedomie reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov.[[8]](#footnote-9))

(11) Ministerstvo vyčiarkne sprostredkovateľa alebo rozhodcu zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov, ak sprostredkovateľ alebo rozhodca
a) prestal spĺňať podmienky ustanovené v odseku 2,
b) o to sám požiada,
c) zomrie alebo je vyhlásený za mŕtveho alebo
d) bez vážneho dôvodu odmietne vykonať sprostredkovateľskú činnosť alebo rozhodcovskú činnosť.

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

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

(14) Činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu je nezastupiteľná.

**Konanie pred sprostredkovateľom
§ 41**

(1) Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 39 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.

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

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú ministerstvu v dvoch vyhotoveniach; jedno vyhotovenie písomných materiálov ministerstvo odovzdá sprostredkovateľovi. Zmluvná strana je povinná žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 doručiť aj druhej zmluvnej strane.

(4) Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť.

**§ 42**

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

(2) Písomný záznam podľa odseku 1 obsahuje

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

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

(4) Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena a cestovné náhrady podľa osobitného predpisu[[9]](#footnote-10)8). Ak sa zmluvné strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu.

**Konanie pred rozhodcom
§ 43**

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

(2) Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté. Ministerstvo nemôže určiť rozhodcu, ktorý patrí k niektorej zo zmluvných strán, ktoré sú v spore.

(3) Žiadosť o riešenie sporu podľa odseku 2 obsahuje
a) presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, ktoré sa odovzdajú rozhodcovi v dvoch vyhotoveniach,
b) stanovisko druhej zmluvnej strany.

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

(5) Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania. Rozhodnutie rozhodcu obsahuje
a) označenie zmluvných strán,
b) skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli,
c) výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie,
d) dátum vydania rozhodnutia,
e) meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis.

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

(7) Náklady konania pred rozhodcami vrátane ich odmeny a cestovných náhrad podľa osobitného predpisu8) uhrádza ministerstvo.

**§ 44**

(1) Krajský súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami (§ 34).

(2) Návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je krajský súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní postupuje krajský súd podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmavaní neprávoplatných správnych rozhodnutí súdom; rozhodne však vždy uznesením, proti ktorému nie je prípustné odvolanie, ani obnova konania.

(3) Ak sa rozhodnutie rozhodcu zrušilo, rozhodne o spore ten istý rozhodca; ak s tým nesúhlasí aspoň jedna zo zmluvných strán alebo ak to nie je z iných dôvodov možné, postupuje sa podľa § 43 ods. 2. Pri novom rozhodovaní je rozhodca viazaný právnym názorom súdu.

(4) Ak v lehote uvedenej v odseku 2 nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu na súde alebo ak súd tento návrh zamietol, alebo bolo konanie zastavené, je doručené rozhodnutie rozhodcu právoplatné.

(5) Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné.[[10]](#footnote-11))

**§ 45**

Ministerstvo po dohode s Ministerstvom financií Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou

a) výšku odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi,
b) výšku a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

**Štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
§ 46**

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

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

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

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

**§ 47**

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

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

(3) Príslušný odborový orgán vyhotoví o výsledkoch hlasovania zápisnicu.

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

(5) Podrobnosti o príprave a priebehu hlasovania o štrajku môže upraviť príslušný odborový orgán v štrajkovom poriadku.[[11]](#footnote-12)) Štrajkový poriadok nesmie byť v rozpore s týmto zákonom a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych právach a o sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná.[[12]](#footnote-13))

(6) Zamestnanci uvedení v § 50 ods. 1 písm. h), i) a k) a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov podľa odsekov 1 a 2 a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku.

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

(8) Príslušný odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku
a) deň začatia štrajku,
b) dôvody a ciele štrajku,
c) menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.
Príslušný odborový orgán oznamuje písomne zamestnávateľovi zmeny v zozname podľa písmena c).

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

**§ 48**

(1) Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani ho nemožno nútiť k účasti na štrajku.

(2) Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmou; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať.

**§ 49**

(1) Príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

(2) Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce pri zabezpečovaní činností uvedených v odseku 1, sa spravujú pokynmi zamestnávateľa.4)

**§ 50**

(1) Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk

a) ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 41 a 42); to neplatí v prípade solidárneho štrajku (§ 46 ods. 2),
b) ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 43 a 44) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
c) ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 47,
d) vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 46,
e) solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený,
f) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,[[13]](#footnote-14))
g) zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
h) zamestnancov pri obsluhe zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
i) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
j) zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
k) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

(2) Nezákonným podľa tohto zákona je aj štrajk vedúcich štátnych zamestnancov a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva.

**§ 51**

Zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje; návrh nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

**§ 52
Pracovnoprávne nároky**

(1) V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy.

(2) Účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní.

(3) Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.

(4) Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. Ak títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa § 49, na ich mzdové nároky sa vzťahujú osobitné predpisy.[[14]](#footnote-15))

**§ 53
Zodpovednosť za škodu**

(1) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku, zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka.[[15]](#footnote-16)) Ak však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 49, zodpovedajú podľa Zákonníka práce.[[16]](#footnote-17))

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

(3) Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol o začatí štrajku, zodpovedá podľa osobitných predpisov[[17]](#footnote-18)) zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 49 ods. 1.

(4) Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá podľa osobitných predpisov17) zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

**§ 54**

V priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov.

**§ 55**

Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi.

**Výluka
§ 56**

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

(2) Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

(3) Začatie výluky, jej rozsah, dôvody, ciele a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená, musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu aspoň tri pracovné dni vopred. V rovnakej lehote je zamestnávateľ povinný oznámiť výluku zamestnancom, voči ktorým je uplatnená.

**§ 57**

Nezákonná podľa tohto zákona je výluka

a) ktorej nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 41 a 42), s výnimkou výluky pri solidárnom štrajku,
b) ktorá bola vyhlásená alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 43 a 44) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
c) ktorú zamestnávateľ nevyhlásil z dôvodov a za podmienok ustanovených v § 56,
d) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,
e) vzťahujúca sa na zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
f) vzťahujúca sa na zamestnancov pri obsluhe zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
g) vzťahujúca sa na sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
h) vzťahujúca sa na zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by výlukou došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
i) vzťahujúca sa na zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých príslušné štátne orgány vyhlásili mimoriadne opatrenia.

**§ 58**

Príslušný odborový orgán alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti výluky na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný zamestnávateľ, proti ktorému tento návrh smeruje; podanie tohto návrhu nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

**§ 59**

(1) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výluka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.14) Ak nejde o nezákonnú výluku, prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku.

(2) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu výluky zodpovedá zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka podľa Občianskeho zákonníka.15) Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce výlukou zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka, nezodpovedajú.

**§ 60**

Výluka je skončená, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, ktorý výluku vyhlásil; ukončenie výluky bez zbytočného odkladu písomne oznámi príslušnému odborovému orgánu. Ukončenie výluky oznámi zamestnávateľ aj zamestnancom, voči ktorým bola výluka uplatnená.

**§ 61**

### Zástupcovia štátu, zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov

**(1)** Zástupcom štátu na účely tripartity je vláda Slovenskej republiky (ďalej len „vláda“).

**(2)** Zástupcami zamestnávateľov na účely tripartity sú zástupcovia vymenovaní reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov. Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, ktorí spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu.

**(3)** Zástupcami zamestnancov na účely tripartity sú reprezentatívne združenia odborových zväzov. Reprezentatívne združenie odborových zväzov je združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov.

**(4)** Zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov ako sociálni partneri preukazujú svoju reprezentatívnosť podľa odsekov 2 a 3 na žiadosť zástupcov vlády alebo druhého sociálneho partnera, ktorý vyslovil pochybnosť o ich reprezentatívnosti; o takto preukázanej reprezentatívnosti môže zástupca vlády alebo sociálny partner vysloviť pochybnosť až po uplynutí 12 mesiacov od uznania reprezentatívnosti. Zástupcovia zamestnávateľov preukazujú reprezentatívnosť predložením zoznamu združených zamestnávateľov, ktorý obsahuje obchodné meno (meno a priezvisko), identifikačné číslo, sídlo (bydlisko) a počet zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov preukazujú reprezentatívnosť predložením zoznamu odborových organizácií, ktorý obsahuje počet zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

**(5)** Spor o určenie reprezentatívnosti podľa odsekov 2 a 3 rieši rozhodca, na ktorom sa sociálni partneri dohodnú. Ak sa sociálni partneri nedohodnú na rozhodcovi, určí ho ministerstvo zo zoznamu rozhodcov.

**(6)** Rozhodcovi vzniká nárok na úhradu odmeny a nákladov konania pred rozhodcom podľa tohto zákona.

**§ 62**

### Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky

**(1)** Zriaďuje sa Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky (ďalej len „rada“) so sídlom v Bratislave.

**(2)** Rada je konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni.

**(3)** Rada

**a)** dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti,

**b)** uzatvára dohody v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti,

**c)** dohoduje stanoviská a odporúčania v oblasti štátneho rozpočtu,

**d)** dohoduje stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov, najmä hospodárskych, sociálnych, pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok podnikania,

**e)** podporuje všetky formy kolektívneho vyjednávania,

**f)** zriaďuje svoje poradné orgány,

**g)** schvaľuje rokovací poriadok rady.

**(4)** Predkladateľ, ktorým je vláda, zástupca zamestnávateľov alebo zástupca zamestnancov, predkladá materiál na rokovanie rady v lehote a spôsobom určeným rokovacím poriadkom.

**§ 63**

### Zloženie rady

Rada má 21 členov. Skladá sa zo siedmich zástupcov vymenovaných vládou, zo siedmich zástupcov vymenovaných reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov a zo siedmich zástupcov vymenovaných reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov (ďalej len „člen rady“). Počet členov rady zastupujúcich reprezentatívne združenia zamestnávateľov sa určí pomerne k počtu zamestnávaných zamestnancov. Počet členov rady zastupujúcich reprezentatívne združenia odborových zväzov sa určí pomerne k počtu združených zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

**§ 64**

### Orgány rady

Orgány rady sú

**a)** plenárne zasadnutie,

**b)** predsedníctvo.

**§ 65**

### Plenárne zasadnutie

**(1)** Plenárne zasadnutie je najvyšší konzultačný a dohodovací orgán rady. Plenárne zasadnutie sa skladá z členov rady.

**(2)** Plenárne zasadnutie prerokúva zásadné veci týkajúce sa oblastí uvedených v § 62 ods. 3 písm. a) až d).

**(3)** Plenárne zasadnutie zasadá podľa potreby, najmenej raz za štvrťrok.

**(4)** Plenárne zasadnutie zvoláva a riadi predseda rady alebo ním poverený podpredseda rady.

**(5)** Na plenárne zasadnutie si môžu členovia rady k jednotlivým bodom programu prizvať odborníkov.

**(6)** Plenárne zasadnutie je schopné rokovať a prijímať závery, ak sú na jeho zasadnutí prítomní najmenej štyria členovia rady, ktorí sú členmi vlády, najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnávateľov a najmenej štyria členovia rady zastupujúci zamestnancov.

**(7)** Závermi rokovania plenárneho zasadnutia sú dohody, stanoviská a odporúčania, ktoré sú súčasťou materiálu predkladaného na rokovanie orgánu, ktorý materiál ďalej prerokúva alebo o ňom rozhoduje. Ak sú stanoviská k predloženému materiálu zhodné, je záverom z rokovania plenárneho zasadnutia spoločné stanovisko. Ak sú stanoviská k predloženému materiálu rozporné, je súčasťou záverov z rokovania plenárneho zasadnutia stanovisko vlády a každého sociálneho partnera.

**§ 66**

### Predsedníctvo

**(1)** Predsedníctvo sa skladá z členov rady, ktorými sú

**a)** predseda rady vymenovaný vládou z členov vlády,

**b)** podpredseda rady vymenovaný reprezentatívnym združením zamestnávateľov,

**c)** podpredseda rady vymenovaný reprezentatívnym združením odborových zväzov,

**d)** člen predsedníctva vymenovaný vládou zo štátnych tajomníkov,

**e)** člen predsedníctva vymenovaný reprezentatívnym združením zamestnávateľov a

**f)** člen predsedníctva vymenovaný reprezentatívnym združením odborových zväzov.

**(2)** Ak zástupcov zamestnávateľov zastupujú v rade viaceré reprezentatívne združenia zamestnávateľov, podpredsedom rady podľa odseku 1 písm. b) je zástupca združenia zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov s najväčším počtom zamestnancov, a členom predsedníctva podľa odseku 1 písm. e) je zástupca združenia zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov s druhým najväčším počtom zamestnancov, ak sa všetci členovia rady zastupujúci zamestnávateľov nedohodnú nadpolovičnou väčšinou hlasov inak.

**(3)** Ak zástupcov zamestnancov zastupujú v rade viaceré reprezentatívne združenia odborových zväzov, podpredsedom rady podľa odseku 1 písm. c) je zástupca združenia odborových zväzov, ktoré združuje najväčší počet zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, a členom predsedníctva podľa odseku 1 písm. f) je zástupca združenia odborových zväzov, ktoré združuje druhý najväčší počet zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, ak sa všetci členovia rady zastupujúci zamestnancov nedohodnú nadpolovičnou väčšinou hlasov inak.

**(4)** Členstvo v predsedníctve je nezastupiteľné.

**(5)** Predseda rady

**a)** riadi činnosť rady,

**b)** zvoláva a riadi plenárne zasadnutie,

**c)** zvoláva a riadi zasadnutie predsedníctva,

**d)** informuje vládu o záveroch orgánov rady.

**§ 67**

### Pôsobnosť predsedníctva

**(1)** Predsedníctvo prerokúva

**a)** zásadné veci spojené s prípravou plenárneho zasadnutia a veci vyplývajúce zo záverov plenárneho zasadnutia,

**b)** veci, na ktoré ho plenárne zasadnutie splnomocnilo.

**(2)** Predsedníctvo rozhoduje o zvolaní mimoriadneho plenárneho zasadnutia, ak o to požiada zástupca vlády alebo aspoň jeden zo sociálnych partnerov.

**§ 68**

### Poradné orgány

Pre jednotlivé oblasti svojho pôsobenia rada zriaďuje svoje poradné orgány, ktoré sa skladajú z odborníkov, ktorých určujú zástupcovia vlády a sociálnych partnerov. Spôsob činnosti poradných orgánov upraví rokovací poriadok rady.

**§ 69**

### Sekretariát

Činnosť rady vecne, organizačne a administratívne zabezpečuje sekretariát. Sekretariát riadi tajomník, ktorého vymenúva a odvoláva predseda rady na návrh predsedníctva.

**§ 70**

### Finančné zabezpečenie rady

**(1)** Činnosť rady je finančne zabezpečená zo štátneho rozpočtu.

**(2)** Výdavky, ktoré vznikli členom orgánov rady v súvislosti s účasťou na rokovaní orgánov rady, uhrádza sociálny partner, ktorého zastupujú.

**§ 71
Spoločné a prechodné ustanovenia**

(1) Príslušným odborovým orgánom (príslušným vyšším odborovým orgánom) sa na účely tohto zákona rozumie odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie.

(2) Zamestnancom na účely tohto zákona je aj štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere.

(3) Na kolektívne zmluvy uzavreté pred účinnosťou tohto zákona sa vzťahujú doterajšie predpisy.

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

**§ 72**

**Záverečné ustanovenia**

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.

**§ 73**

**Zrušovacie ustanovenia**

Zrušujú sa:

1. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb., zákona č. 54/1996 Z. z., zákona č. 209/2001 Z. z., zákona č. 551/2003 Z. z., zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 103/2007 Z. z., zákona č. 328/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 564/2009 Z. z., zákona č. 557/2010 Z. z. a zákona č. 416/2013 Z. z.

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

**§ 74
Účinnosť**

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2015.

**Príloha
k zákonu č. ...../2014 Z. z.**

**Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie**

1. Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 2; Ú. v. ES L 254, 30. 9. 1994) v znení smernice Rady 97/74/ES z 15. decembra 1997 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 10, 16. 1. 1998) a smernice Rady 2006/109/ES z 20. novembra 2006 (Ú. v. EÚ L 363, 20. 12. 2006).

2. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16. 5. 2009).

1. ) Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
 [↑](#footnote-ref-2)
2. ) § 17 a 54 Zákonníka práce. [↑](#footnote-ref-3)
3. ) § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. [↑](#footnote-ref-4)
4. ) § 6 Zákonníka práce. [↑](#footnote-ref-5)
5. ) § 2 Obchodného zákonníka. [↑](#footnote-ref-6)
6. ) 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). [↑](#footnote-ref-7)
7. ) Zákon č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. [↑](#footnote-ref-8)
8. [↑](#footnote-ref-9)
9. 8) Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. [↑](#footnote-ref-10)
10. ) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov. [↑](#footnote-ref-11)
11. ) Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z. o potvrdení sukcesie Slovenskej republiky do záväzkov z príslušných mnohostranných zmluvných dokumentov Medzinárodnej organizácie práce, ktorých depozitárom je generálny riaditeľ Medzinárodného úradu práce). Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.). [↑](#footnote-ref-12)
12. ) Čl. 8 ods. 1 písm. d), čl. 8 ods. 2 a 3 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.). Čl. 6 ods. 4 Európskej sociálnej charty (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.). Čl. 3 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. a bod 28 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.). Čl. 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. a bod 33 oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.). [↑](#footnote-ref-13)
13. ) Čl. 2 až 5 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov.
 [↑](#footnote-ref-14)
14. ) § 122 Zákonníka práce. [↑](#footnote-ref-15)
15. )§ 420 a nasl. Občianskeho zákonníka. [↑](#footnote-ref-16)
16. )§ 143 až 163 Zákonníka práce [↑](#footnote-ref-17)
17. )§ 373 a nasl. Obchodného zákonníka.
§ 420 a nasl. Občianskeho zákonníka. [↑](#footnote-ref-18)