

Dobrý deň,

týmto podávam Mestskej časti Bratislava – Nové Mesto (ďalej len „povinná osoba“) ako povinnej osobe podľa § 2 ods. 1 a 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 211/2000 Z. z.“) žiadosť o sprístupnenie informácií a žiadam v súlade s § 14 v spojení s § 3 zákona č. 211/2000 Z. z. sprístupniť:

- právnu analýzu vo veci posúdenia platnosti kolektívnej zmluvy na roky 2017 až 2020;
- podania a listiny príslušnej okresnej prokuratúry, inšpektorátu prácu alebo iného štátneho orgánu súvisiace s platnosťou kolektívnej zmluvy na roky 2017 až 2020

(ďalej len „požadované informácie“).

Ako spôsob sprístupnenia požadovaných informácií navrhujem sprístupnenie elektronicky na e-mailovú adresu:

S pozdravom

Zdravím,

K Vašej žiadosti zo dňa 30.6.2022 podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, evidovanou pod č. I-156, kde ste žiadali o nasledovné informácie:
- právnu analýzu vo veci posúdenia platnosti kolektívnej zmluvy na roky 2017 až 2020;

uvádzame nasledovné:
viď príloha.

S pozdravom

vedúci oddelenia životného prostredia a územného plánovania
Miestny úrad, Mestská časť Bratislava-Nové Mesto
Junácka 1, 832 91 Bratislava
tel: 02/49 253 997

e-mail: anton.gabor@banm.sk
www.banm.sk

Podmienky ochrany osobných údajov a informácie pre dotknuté osoby má prevádzkovateľ Mestská časť Bratislava-Nové Mesto zverejnené tu:
<https://www.banm.sk/ochrana-osobnych-udajov/>
Kontakt na zodpovednú osobu: zodpovednaosoba@banm.sk



Advokátska kancelária
JUDr. Ing. Miroslav Čipák

Advokát

Vazovova 9/b, 811 07 Bratislava
DIČ: 1020198091 / IČ DPH: SK1020198091 / IČO: 34856820
E-mail: miroslavcipak@cipak.sk
Tel.:02/5564 8661, Tel. /Fax.:02/5564 8662-3,
Mobil: 0903 790 992

Právna analýza

vo veci posúdenia platnosti kolektívnej zmluvy

Komu: Mestská časť Bratislava -Nové Mesto, Junácka 1, 832 91 Bratislava
Od: JUDr. Ing. Miroslav Čipák, Advokátska kancelária, Vazovova 9/b, Bratislava
Dátum: 25.08.2021
Re: Žiadosť zo dňa 4.8.2021
Predmet: Posúdenie platnosti kolektívnej zmluvy

1. Stav:

Mestská časť Bratislava- Nové Mesto- zamestnávateľ, uzatvorila dňa **6.11.2017** so Základnou odborovou organizáciou MÚ Bratislava- Nové Mesto Kolektívnu zmluvu č. ÚEZ 323/2017, Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 23.11.2017 a Dodatok č. 2 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 5.2.2019, kde je v Čl. 7 uvedené : Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od.01.11.2017 do 31.12.2020 a zároveň článok pokračuje: jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej platnosti jedna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.

V rámci organizačných zmien zamestnávateľ dal výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce resp. ukončil pracovný pomer dohodou podľa § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce s niekoľkými zamestnancami a nároky zamestnancov – odstupné riešil v súlade s prijatou kolektívnou zmluvou.

2. Zadanie

Vzhľadom na vznik určitých pochybností o správnosti takto zvoleného postupu vznikla požiadavka právne analyzovať, či bol zvolený postup v súlade s platnou legislatívou.

3. Právny rámec

- zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- judikát Najvyššieho súdu SR 1 Cdo 103/03

4. Analýza

Kolektívna zmluva: O b s a h

Podľa Zákonníka práce zamestnanci a zamestnávateľa majú právo na kolektívne vyjednávanie. Povinnosťou je vyjednávať kolektívnu zmluvu v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní, napriek tomu nemusí dôjsť k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani v prípade využitia všetkých zákonných nástrojov. Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe. Kolektívne vyjednávanie môže podporovať účinný sociálny dialóg medzi zmluvnými stranami, pretože kolektívne zmluvy môžu uzatvárať iba príslušné odborové orgány a zamestnávateľa, prípadne ich organizácie.

Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, nie je možné uzatvárať kolektívnu zmluvu. Odborová organizácia pôsobí tam, kde má členov. Návrh kolektívnej zmluvy môže teda predložiť odborová organizácia zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ odborovej organizácii. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní.. Podpisom kolektívnej zmluvy nastáva sociálny zmier medzi zmluvnými stranami.

Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje podľa Zákonníka práce pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Kolektívne zmluvy teda upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Tento zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva je podniková uzavretá medzi príslušným odborovým orgánom alebo príslušnými odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov, uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je

šťát, uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa osobitného predpisu (zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov), uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

Podmienky platnosti podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní

Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú

a)

uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií,

b)

doložené zoznamom zamestnávateľov podľa § 5 ods. 2 písm. a), ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, okrem kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d); zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného prepisu.

(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.

V praxi sa stretávame s kolektívnymi zmluvami, ktoré majú dobu platnosti určenú presne dátumovo, dátumovo s prolongáciou o ďalší rok, tak ako v kolektívnej zmluve MČ Bratislava-Nové mesto, prípadne dobu platnosti neurčenú vôbec.

V roku 2003 sa obrátila na súd zamestnankyňa v Žiari nad Hronom so žalobou o vyplatenie odstupného po skončení pracovného pomeru a odvolávala sa pritom na kolektívnu zmluvu. Vec rozhodoval až Najvyšší súd Slovenskej republiky a nárok na odstupné nepriznal práve pre neplatnosť kolektívnej zmluvy z ktorej odvodzovala svoj nárok. :

Judikát 1 Cdo 103/03- nemôžu byť vedľa seba v kolektívnej zmluve určené dve doby platnosti

§ 4 ods. 2 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní je neplatná kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Podľa ustanovenia § 6 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní sa kolektívna zmluva uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok. Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní začína účinnosť kolektívnej zmluvy prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne. Z obsahu citovaných zákonných ustanovení vyplýva, že doba, na ktorú sa kolektívna zmluva uzatvára, môže byť v nej určená uvedením časového obdobia (podľa týždňov, mesiacov, rokov) alebo priamym časovým údajom (uvedením pevného dátumu podľa kalendára). Nemožno v zásade vylúčiť ani také dojednanie, ktorým bude doba, na ktorú sa kolektívna zmluva uzatvára, ohraničená udalosťou, o ktorej účastníci zmluvy nemusia mať pri uzatváraní zmluvy ani istotu, či alebo kedy nastane. V takomto prípade doba, na ktorú bola kolektívna zmluva uzavretá, potom uplynie dňom, v ktorom nastane dojednaná udalosť.

Vzhľadom na vyššie uvedené je možné v predmetnej veci prijať záver, že v tej istej kolektívnej zmluve nemôžu existovať popri sebe dve rôzne určenia doby jej trvania.

To znamená, že ak v Kolektívnej zmluve uzavretej medzi Mestskou časťou Bratislava- Nové Mesto a Základnou odborovou organizáciou Miestneho úradu Bratislava – Nové Mesto zo dňa 6.11.2017 je v Čl. 7 uvedené : Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.11.2017 do 31.12.2020 a zároveň článok pokračuje: jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej platnosti jedna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy , máme za to, že takto vymedzené obdobie platnosti robí kolektívnu zmluvu neplatnou.

Jedno určenie platnosti kolektívnej zmluvy je vymedzené presne dátumovo a druhé zmluvu ponecháva v platnosti aj po tomto dátume , čo je v rozpore s § 6 zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní:

1)

Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden 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.

5. Záver

O tom, či je kolektívna zmluva platná alebo neplatná rozhoduje s konečnou platnosťou súd. V prípade súdneho sporu iniciovaného zamestnancom alebo zamestnávateľom, všeobecný súd bude riešiť ako prvoradú otázku platnosti, prípadnej neplatnosti konkrétnej kolektívnej zmluvy.

S poukazom na citovaný judikát Najvyššieho súdu SR, je možné, že rozhodne o neplatnosti kolektívnej zmluvy a všetky mzdové nároky vyplatené na základe neplatnej kolektívnej zmluvy by museli byť posudzované ako neoprávnene vyplatené.

Navrhujeme prijať v čo najkratšom čase novú kolektívnu zmluvu.