



TÉMA: Sila kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa – nevoľa zamestnávateľa rešpektovať záväzok KZVS v PKZ.

Otázka:

„Dobrý deň. Na úrovni KZVS bol vytvorený záväzok zamestnávateľa dohodnúť sa s odbormi v PKZ na umožnení stravovania aj pre zamestnancov, ktorí sú na dovolenke. Zamestnávateľ sa však teraz tvári, že dané ustanovenie sa ho netýka, že ho premietnuť nemusí a že na niečom takom sme sa v PKZ nedohodli. Je zamestnávateľ povinný rešpektovať toto ustanovenie KZVS, v resp. musí ho premietnuť?“

Odpoveď:

Zamestnávateľ má povinnosť rešpektovať akúkoľvek záväznú a aplikovateľnú textáciu či už KZVS alebo PKZ. Platí pritom, že sa aplikuje vždy tá **výhodnejšia úprava**. Predmetným bol výklad ustanovenia **čl. 15 ods. 4 a ods. 5 KZVS** v znení:

Odsek 4:

„Zamestnávateľ **sa zaväzuje** po prerokovaní so zástupcami zamestnancov **upraviť v PKZ podmienky stravovania, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky**, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ďalej umožní stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, a môže rozšíriť okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.

Odsek 5:

„V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie **umožní**.“

Zároveň v zmysle § 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. **Zákonník práce** v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“):

„**Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný**



pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“

Na základe vyššie uvedeného paragrafu ZP, je potrebné pri aplikácii relevantných pracovnoprávnych predpisov – zákon, KZVS a podniková kolektívna zmluva (*d'alej aj „PKZ“*) zachovať zásadu **výhodnejšej úpravy pre zamestnancov**. Ak teda predmetný benefit neupravuje zákon, ani PKZ a uvedený benefit je súčasťou textácie KZVS, aplikuje sa najvýhodnejšia úprava KZVS.

Dôležitým je však samotný záväzok vyjadrený v predmetnom čl. 15. V zmysle uvedeného je zamestnávateľ povinný záležitosť prerokovať so ZO OZ DLV a upraviť ju v PKZ. V rámci danej úpravy je zamestnávateľ ďalej povinný vymedziť podmienky stravovania, za ktorých **bude** zamestnancom toto stravovanie poskytované aj počas dovolenky. V zmysle odseku 5 je súčasťou týchto podmienok aj finančné vyporiadanie stravovania. Podotýkame, že stravovanie pre tieto okruhy osôb musí byť **umožnené** a nie znemožnené alebo neriešené vôbec.

V zmysle § 231 ods. 1 ZP musí zároveň dôjsť k výhodnejšej úprave predmetnej záležitosti ako je to v zákone. To znamená, že nie je možné dohodnúť sa v PKZ na **neposkytnutí** stravovania počas dovolenky, nakoľko KZVS jednoznačne prikazuje **umožnenie** takého stravovania a zároveň prikazuje vymedzenie podmienok (*vrátane finančných*) takto **umožneného** stravovania. Zamestnávateľ má povinnosť tento záväzok premietnuť do PKZ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

V prípade ak tak zamestnávateľ nekoná, dopúšťa sa porušenia platnej a záväznej KZVS.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín

Právnik OZ DLV