



**Akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej  
republike na obdobie rokov 2026 - 2030**

---

*december 2025*

## Obsah

Zoznam skratiek .....	3
1. Právny základ „Akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike na obdobie rokov 2026 - 2030“ .....	4
2. Právny základ kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike .....	7
3. Stručný opis mechanizmu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike .....	11
4. Zákonné zmeny vykonané s cieľom zvýšiť pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami .....	16
5. Aktuálne pokrytie a analýza pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami spolu s vývojom za obdobie 2015 / 2020 - 2025 .....	18
6. Podpora budovania kapacít sociálnych partnerov .....	22
6.1 Aliancia sektorových rád .....	22
7. Priebeh tvorby Akčného plánu .....	25
7.1 Zhrnutie predložených podkladov od sociálnych partnerov .....	27
8. Zoznam opatrení Akčného plánu .....	29
Opatrenie č. 1 Analýza bariér/prekážok/problémov pri kolektívnom vyjednaní (sociálni partneri) .....	30
Opatrenie č. 2 Analýza bariér/prekážok/problémov pri kolektívnom vyjednaní (MPSVR SR) .....	31
Opatrenie č. 3 Zriadenie pravidelnej (pracovnej) skupiny s cieľom monitorovať problémy v oblasti kolektívneho vyjednávania .....	32
Opatrenie č. 4 Spracovanie návrhu legislatívnych zmien a diskusia so sociálnymi partnermi ... ..	33
Opatrenie č. 5 Realizácia odborných stretnutí/workshopov na témy legislatívnych a praktických problémov v oblasti kolektívneho vyjednávania .....	34
Opatrenie č. 6 Doplnenie webovej stránky MPSVR SR o údaj %-nom pokrytí zamestnancov kolektívnymi zmluvami .....	35
Opatrenie č. 7 Publicita zo strany odborov, zamestnávateľských zväzov, MPSVR SR k podpore kolektívneho vyjednávania .....	36
Opatrenie č. 8 Kontrola v oblasti dodržiavania predpisov o kolektívnom vyjednaní .....	37

## Zoznam skratiek

<b>Akčný plán</b>	Akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike na obdobie rokov 2026 - 2030
<b>APZD</b>	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
<b>ASR</b>	Aliancia sektorových rád
<b>AZZZ SR</b>	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
<b>BOZP</b>	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
<b>EK</b>	Európska komisia
<b>EZR</b>	Európske zamestnanecké rady
<b>HSR SR</b>	Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky
<b>IP</b>	Inšpektorát práce
<b>KOZ SR</b>	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
<b>KZVS</b>	Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
<b>MIRRI</b>	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
<b>MOP</b>	Medzinárodná organizácia práce
<b>MPSVR SR</b>	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
<b>MŠVVaM SR</b>	Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky
<b>RÚZ</b>	Republiková únia zamestnávateľov
<b>ROKSP</b>	Rozvoj odborných kapacít sociálnych partnerov
<b>SOS</b>	Spoločné odbory Slovenska
<b>SR</b>	Slovenská republika
<b>ZMOS</b>	Združenie miest a obcí Slovenska
<b>ZoDzP</b>	Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov
<b>ZoKV</b>	Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov
<b>ZoSf</b>	Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov
<b>ZoSZ</b>	Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
<b>ZoVD</b>	Zákon č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých v znení neskorších predpisov
<b>ZoZO</b>	Zákon č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov
<b>ZP</b>	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

# 1. Právny základ „Akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike na obdobie rokov 2026 - 2030“

Na základe čl. 4 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii<sup>1</sup> a v zmysle ustanovenia § 31a ZoKV vyplynula MPSVR SR povinnosť do 31.12.2025 vypracovať Akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania, ktorý má poskytnúť rámec základných podmienok pre kolektívne vyjednanie a podporu kolektívneho vyjednávania s cieľom postupne zvýšiť mieru pokrytia kolektívnym vyjednaním v krajine, v ktorej takáto miera pokrytia kolektívnym vyjednaním je pod hranicou 80 %, rešpektujúc autonómiu sociálnych partnerov, ktorá zahŕňa ich právo na kolektívne vyjednanie a vylučuje akúkoľvek povinnosť uzatvárať kolektívne zmluvy. Prahová hodnota 80 % pokrytia kolektívnym vyjednaním by sa mala vykladať iba ako ukazovateľ aktivujúcej povinnosť vypracovať Akčný plán.

Akčný plán vypracovaný MPSVR SR je založený na východiskách predmetnej smernice EÚ a cieľom Akčného plánu je poskytnúť východiskový pohľad na vnútroštátnu úpravu v oblasti kolektívnych vzťahov, na mieru pokrytia kolektívnym vyjednaním a zároveň vymedzuje opatrenia, ktoré by mali prispieť k postupnému zvyšovaniu miery pokrytia kolektívnym vyjednaním a k napĺňaniu cieľov smernice.

Dňa 1. januára 2025 nadobudla účinnosť novela ZP (zákon č. 289/2024 Z. z.), ktorou sa okrem povinností v zmysle smernice (EÚ) 2022/2041 upravilo aj nasledujúce:

---

<sup>1</sup> Document 32022L2041 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/ALL/?uri=CELEX:32022L2041>

Uvedená smernica o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, ktorá bola prijatá 19. októbra 2022, so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 153 ods. 2 písm. b) v spojení s jej článkom 153. ods. 1 písm. b), ďalej so zreteľom na návrh Európskej komisie po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom, so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru<sup>123</sup>, so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov<sup>124</sup>, konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom je podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii cieľom EÚ okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranou na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality a zároveň podporovať sociálnu spravodlivosť a rovnosť medzi ženami a mužmi. Rovnako na základe článku 9 ZFEÚ EÚ prihliada okrem iného na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, je zárukou primeranej sociálnej ochrany a bojom proti sociálnemu vylúčeniu.<sup>125</sup> Ďalej v článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že EÚ a členské štáty rešpektujú základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v ESC, majú okrem iného za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeranú sociálnu ochranu, sociálny dialóg a dialóg medzi sociálnymi partnermi.

1. Vymedzila sa definícia miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (v zmysle čl. 3 ods. 5 smernice (EÚ) 2022/2041 a § 31a ZoKV) – výsledkom je zadefinovanie hranice, pri ktorej nastáva povinnosť MPSVR SR vypracovať Akčný plán. Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním sa v praxi bude realizovať metodikou štatistického zisťovania - ZoKV podobne ako smernica (EÚ) 2022/2041 ustanovuje len rámec a ustanovenie § 31a ZoKV sa neodchyľuje od definície čl. 3 ods. 5 smernice (EÚ) 2022/2041, t. j. v prvom rade EK bude vyhodnocovať, či smernica (EÚ) 2022/2041 napĺňa svoj účel, či nie sú problémy s definíciami v zákone.
2. Upravil sa proces realizácie a aktualizácie Akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania, ak miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je menej ako 80%, s cieľom zvýšenia jeho pokrytia a zapojenia sociálnych partnerov do jeho tvorby (čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2022/2041 a § 31a ZoKV). Dôjde teda k vypracovaniu Akčného plánu so zapojením sociálnych partnerov, kde sa vymedzia problémy a navrhnú riešenia a následne sa vykoná jeho odpočet. V zmysle § 31a ZoKV sa Akčný plán vypracúva na päť rokov v spolupráci so sociálnymi partnermi a jeho opatrenia sa vykonajú prostredníctvom tzv. soft law – zákon neurčuje obsah Akčného plánu.
3. Opätovne sa zaviedla právna úprava záväznosti reprezentatívnej KZVS, ktorá sa vzťahuje aj na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, ktorá bola účinná v období do 28. februára 2021 a bola zrušená novelou ZP č. 76/2021 Z. z. (§ 7, § 7a, § 9a a § 9b ZoKV) s cieľom zvýšenia miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami, čím pokrytie kolektívnym vyjednávaním vzrastie, a teda SR dosiahne pokrok predvídaný v smernici (EÚ) 2022/2041 (napr. bod 25 zdôvodnení smernice (EÚ) 2022/2041); zároveň ide o plnenie Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023 – 2027<sup>2</sup>, kde sa obnovenie tejto právnej úpravy priamo uvádza.
4. Spresnili sa pravidlá o odmeňovaní sprostredkovateľov a rozhodcov, nastavil sa mechanizmus ich automatickej valorizácie vo väzbe na rast priemernej mzdy (§ 3a, § 12, § 13 a § 15 ZoKV) s cieľom podporiť činnosť sprostredkovateľov a rozhodcov, ako aj kvalitu tejto činnosti a tým aj podporiť kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv – zvýšiť záujem o činnosť sprostredkovateľov a rozhodcov, ako aj

---

<sup>2</sup> Pozri <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=535376> str. 43.

kvalitu ich činnosti vzhľadom na to, že odmena bude viac reflektovať čas vynaložený na ich činnosť.

5. Rozšíril sa okruh subjektov na strane združení zamestnávateľov, ktoré sú povinné kolektívne vyjednávať, keďže združenia zamestnávateľov sa registrovali ako záujmové združenia právnických osôb, alebo ako všeobecné občianske združenia na jednej strane, ale na druhej strane sa stávali členmi združení zamestnávateľov na tripartitnej úrovni. Na jednej strane teda chceli čerpať výhody členstva v združení zamestnávateľov, na druhej strane však nechceli realizovať svoje základne povinnosti ako združenia zamestnávateľov a to kolektívne vyjednávať (druhá veta § 2 ods. 2 ZoKV).

Akčný plán sa bude pravidelne preskúmať, aspoň raz za päť rokov a v prípade potreby revidovať.<sup>3</sup> Akčný plán a každá jeho zmena sa bude oznamovať EK a zverejňovať na webovom sídle MPSVR SR. Zároveň Akčný plán a každá jeho aktualizácia bude vypracovaná po vzájomnej konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo po dohode s nimi, alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi nimi.

---

<sup>3</sup> Dokument „Report Expert Group Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union“ Dostupné na internetovej adrese <https://www.taxheaven.gr/attachment/18681>.

## **2. Právny základ kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike**

Kolektívne vyjednanie predstavuje kľúčový nástroj regulácie pracovnoprávných vzťahov a mechanizmus sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami v moderných demokratických štátoch. Právny základ tohto procesu tvorí Ústava Slovenskej republiky, ZoKV, ako aj ustanovenia ZP, pričom SR je zároveň viazaná príslušnými medzinárodnými dohovormi MOP upravujúcimi právo na kolektívne vyjednanie a slobodu združovania. Kolektívne vyjednanie prebieha medzi zamestnávateľom alebo zamestnávateľskými združeniami a zamestnancami riadne zastúpenými odborovou organizáciou, s cieľom dosiahnuť záväznú dohodu - kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné, mzdové a ďalšie sociálne podmienky zamestnancov nad rámec zákonného minima. Tento mechanizmus prispieva k rovnováhe práv a povinností medzi stranami pracovného vzťahu a podporuje stabilitu a predvídateľnosť pracovnoprávných vzťahov a v čase uzatvorenej kolektívnej zmluvy „panuje“ na pracovisku sociálny zmier.

Právny základ kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike je možné rozdeliť **do troch nasledujúcich rovín:**

### **1. Ústavná rovina**

Vymedzuje ústavnoprávne východiská pre sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie. Vymedzuje právo na združovanie občanov, vrátane združovania v odboroch a právo na kolektívne vyjednanie. Ústava SR (čl. 37)<sup>4</sup> garantuje zamestnancom právo na združovanie, kolektívne vyjednanie a štrajk (s určitými obmedzeniami, napr. v bezpečnostných zložkách).

### **2. Zákonná rovina**

Otázky združovania a kolektívneho vyjednávania rozvíjajú zákony, a to zákony lex generalis – ZoZO a ZoKV, ako aj zákony lex specialis, ktoré upravujú niektoré osobitné aspekty kolektívneho vyjednávania pre niektoré skupiny zamestnancov (napr. zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

---

<sup>4</sup> Pozri čl. 37 Ústavy SR - <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/460/>.

Gestorom ZoZO je Ministerstvo vnútra SR a gestorom ZoKV je MPSVR SR.

Pokiaľ ide o združovanie občanov, ZoZO vychádza z tzv. evidenčného princípu, na rozdiel od registračného princípu pri iných občianskych združeniach, a teda ustanovuje voľnejšie pravidlá pre zakladanie odborových organizácií a zamestnávateľských združení, čím sa zachovávajú pravidlá vyplývajúce z dohovorov MOP, že štát ponecháva týmto združeniam autonómiu. To platí aj pokiaľ ide o ich vnútornú organizáciu. Priamo z Ústavy SR (druhá veta čl. 37 ods. 2) vyplýva, že „*Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetvi, je neprípustné.*“. Vo všeobecnosti teda právo kolektívne vyjednávať majú všetky odborové organizácie pôsobiace na pracovisku, pričom sa ale kolektívne vyjednávanie centralizuje do podoby jedného kolektívneho vyjednávania všetkých subjektov a jednej kolektívnej zmluvy. V prípade nezhody na strane odborových organizácií sa s cieľom neblokovania kolektívneho vyjednávania zaviedol mechanizmus vyriešenia sporu o to, s ktorou odborovou organizáciou má zamestnávateľ podpísať kolektívnu zmluvu (§ 3a ZoKV). Výnimkami z pravidla jednej kolektívnej zmluvy sú subjekty, na pracoviskách ktorých sa nachádzajú zamestnanci s rozdielnym statusom, napr. ústredné orgány štátnej správy, kde sa uzatvára podniková kolektívna zmluva osobitne pred zamestnancov podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, tzv. výkon práce vo verejnom záujme a osobitne pre zamestnancov podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, tzv. štátni zamestnanci.

**ZoKV** je základný zákon pre oblasť kolektívneho vyjednávania a upravuje najmä „procesnú“ stránku kolektívneho vyjednávania. Zákon sa nezameriava na otázky obsahu kolektívnych zmlúv, ale postupov pre jeho dojednanie.

**Tento zákon systematicky upravuje napr.:**

- a) druhy kolektívnych zmlúv,
- b) zmluvné strany a konanie za zmluvné strany,
- c) formálne náležitosti kolektívnej zmluvy,
- d) záväznosť kolektívnej zmluvy, „všeobecná“ záväznosť KZVS (ak ide o reprezentatívnu KZVS),
- e) postup pri kolektívnom vyjednávaní,

- f) kolektívne spory a spôsob riešenia kolektívnych sporov (konanie pred sprostredkovateľom a rozhodcom a ich postavenie),
- g) prostriedky pracovného „boja“ – štrajk a výluka, jeho limity (nezákonnosť štrajku a výluky).

**ZP** vymedzuje materiálny obsah kolektívnych zmlúv, a to najmä v oblastiach:

- a) vyjednávania o mzdách,
- b) skrátenia pracovného času,
- c) predĺženia dovolenky na zotavenie nad rámec zákona,
- d) vyššieho odstupného alebo odchodného nad minimá ustanovené v zákone,
- e) stanovenia výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci,
- f) poskytovania voľna, prípadne finančných prostriedkov na vzdelávanie zamestnancov.

Tento rámec umožňuje zmluvným stranám dohodnúť úpravy práv a povinností nad rámec zákonného minima, prispôbené konkrétnemu odvetviu alebo podniku. ZoKV poskytuje procesnoprávny základ, pričom upravuje samotný postup rokovania, mechanizmy riešenia prípadných sporov pri uzatváraní kolektívnych zmlúv prostredníctvom konania pred sprostredkovateľom a konania pred rozhodcom. Prepojenie oboch právnych predpisov tak zabezpečuje, že kolektívne zmluvy majú jasne definovaný obsah a sú uzatvárané podľa stanovených pravidiel, pričom je chránené právo strán na spravodlivý a riadny priebeh rokovaní.

### **3. Medzinárodnoprávna rovina**

**SR** je viazaná najmä Európskou sociálnou chartou – revidované znenie (1996), Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (1953), Dohovorom MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (1949), Dohovorom MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania (1981) a s právom Európskej únie, pričom pravidlá EÚ kladú dôraz na sociálny dialóg a na mnohých miestach umožňujú aj tzv. autonómiu sociálnych partnerov, t.j. dojednanie si odchylných pravidiel oproti zneniu smernice.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Porovnaj smernicu 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času – čl. 18 odchýlky podľa kolektívnych dohôd a napr. § 87 ods. 2 ZP.

MOP v roku 1949 prijala **Dohovor č. 98**,<sup>6</sup> ktorého účelom bolo a je zabezpečiť, aby pracovníci mali možnosť sa združovať a kolektívne vyjednávať. Tento dohovor zakotvuje zákaz diskriminácie voči ľuďom práve preto, že sú členmi odborov, a tiež kladie na štáty povinnosť prijať také opatrenia, ktoré dobrovoľné kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi podporujú a umožňujú.

V roku 1981 bol prijatý **Dohovor č. 154** o podpore kolektívneho vyjednávanía.<sup>7</sup> Jeho obsah ukladá členským štátom záväzok vytvoriť legislatívne a inštitucionálne podmienky pre fungovanie kolektívneho vyjednávanía vo všetkých relevantných hospodárskych odvetviach.

---

<sup>6</sup> Ratifikácia pozri: č. 470/1990 Zb. a 33. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.

<sup>7</sup> Ratifikácia pozri: Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 14/2010 Z. z.

### **3. Stručný opis mechanizmu kolektívneho vyjednávania v Slovenskej republike**

Kolektívne vyjednanie predstavuje základný pilier sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov. Jeho výsledkom sú kolektívne zmluvy, ktoré obsahujú dohodnuté pracovné, mzdové a sociálne podmienky nad rámec minimálnych štandardov garantovaných ZP. Kolektívna zmluva je základom sociálneho zmieru na pracovisku a po jej uzatvorení je zakázané štrajkovať podľa ZoKV.

Samotný proces vyjednávania je však neraz sprevádzaný napätím, odlišnými záujmami strán a rizikom, že k dohode a podpisu kolektívnej zmluvy nedôjde. Pre takéto prípady slúži osobitná úprava ZoKV, ktorá poskytuje mechanizmy riešenia kolektívnych sporov.

ZoKV definuje kolektívne vyjednanie založené na bipartitnom princípe medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi s cieľom dosiahnuť sociálny zmier, vymedzuje okruh vzťahov, ktoré kolektívne zmluvy upravujú, upravuje okruh subjektov oprávnených uzatvárať kolektívne zmluvy, typy kolektívnych zmlúv (podnikové/KZVS), spôsob riešenia situácií, ak u zamestnávateľa popri sebe pôsobia viaceré odborové organizácie a nekonajú v zhode v rámci procesu kolektívneho vyjednávania, platnosť<sup>8</sup> a účinnosť kolektívnych zmlúv, záväznosť kolektívnych zmlúv, reprezentatívnosť a výnimky zo záväznosti reprezentatívnej KZVS, postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, ukladanie KZVS a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa týkajú KZVS, postup overovania splnenia podmienok reprezentatívnej KZVS a zverejnenia oznámenia o jej uzatvorení, kolektívne spory, riešenie sporov pred sprostredkovateľom a rozhodcom, výber a skúmanie odbornej spôsobilosti sprostredkovateľov a rozhodcov, spôsob výpočtu odmeny pre sprostredkovateľov a rozhodcov, prípadný štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy (procesný postup realizácie, pracovnoprávne nároky, zodpovednosť za škodu), situácie, kedy je štrajk považovaný za nezákonný, výluky (zákonnú/nezákonnú) a v závere ZoKV definuje novozavedený pojem miera pokrytia kolektívnym vyjednaním.

---

<sup>8</sup> Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS.

Medzi subjekty, ktoré kolektívnu zmluvu môžu uzatvárať, patria podľa § 2 ods. 2 ZoKV príslušné odborové orgány a zamestnávateľia, prípadne ich organizácie<sup>9</sup> (rozšírenie okruhu subjektov na strane zamestnávateľov malo za cieľ zvrátiť trend, ktorý viedol k zníženiu pokrytia kolektívnym vyjednávaním u subjektov, ktoré samé seba považovali zamestnávateľské združenia len na nimi vybrané účely). V mene zmluvnej strany uvedenej v ustanovení § 3 ZoKV rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu môže zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného/interného predpisu príslušného odborového orgánu, štatutárny orgán<sup>10</sup> alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie, fyzická osoba, ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov; zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu organizácie; zástupca poverený vládou, ak ide o KZVS podľa § 2 ods. 3 písm. c) ZoKV; zástupca poverený vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov, ak ide o KZVS podľa § 2 ods. 3 písm. d) ZoKV.

Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú uzavreté a písomne podpísané na tej istej listine oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií. Zároveň však je potrebné doložiť zoznam zamestnávateľov podľa ustanovenia § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV. Výnimkou je KZVS uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa ustanovenia § 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.-doplniť zákon o štátnej službe

Kolektívne zmluvy v zmysle ZoKV sa uzatvárajú na dobu, ktorá je v nich výslovne určená. V prípade, ak k takémuto určeniu doby trvania nedôjde, platí, že kolektívna zmluva je dojednaná na obdobie **jedného roka**. ZoKV **nepozná dojednanie kolektívnej zmluvy na dobu neurčitú**, v praxi sa teda kolektívna zmluva dojedná na určitý čas, napr. tri roky, pričom sa následne dojedná nová kolektívna zmluva, alebo sa takáto kolektívna zmluva predlžuje dodatkami. Následná účinnosť dojednanej kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia,

---

<sup>9</sup> Na účely ZoKV sa za organizáciu zamestnávateľov považuje aj záujmové združenie právnických osôb a občianske združenie, ak s združením vo zväze zamestnávateľov podľa osobitného predpisu (ZoZO).

<sup>10</sup> § 9 ZP - V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

na ktoré sa uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti **niektorých záväzkov nie je dojednaná v kolektívnej zmluve odchýlne.**

ZoKV upravuje aj tzv. reprezentatívne KZVS. V zmysle ustanovenia § 7 ods. 2 ZoKV KZVS je reprezentatívna v odvetví alebo časti odvetvia, v ktorých spĺňa podmienky definované podľa ods. 1.<sup>11</sup> V prípade, ak dôjde k uzavretiu takejto kolektívnej zmluvy, zmluvná strana alebo zmluvné strany KZVS môžu MPSVR SR oznámiť, že takúto kolektívnu zmluvu uzavreli. Takéto oznámenie musí obsahovať dané náležitosti obsiahnuté v ustanovení § 9a ZoKV. Reprezentatívne združenia zamestnávateľov a reprezentatívne združenia odborových zväzov majú právo v **komisii** založenej na **tripartitnom princípe**, ktorú zriaďuje MPSVR SR vyjadriť svoje stanoviská k údajom uvedeným v oznámení. Reprezentatívna KZVS je zverejnená v Zbierke zákonov SR na základe bezodkladného požiadania o zverejnenie zo strany MPSVR SR. V prípade, ak KZVS nie je reprezentatívna, rovnako MPSVR SR bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o takejto skutočnosti v Obchodnom vestníku a zároveň predmetnú skutočnosť oznámi aj na webovom sídle MPSVR SR. Mechanizmus reprezentatívnych KZVS zvyšuje pokrytie kolektívnymi zmluvami, pretože táto kolektívna zmluva zaväzuje aj zamestnávateľa, ktorý nie je združený v združení zamestnávateľov, ktorá túto KZVS dojednala.

V prípade ukladania KZVS vrátane zoznamu zamestnávateľov a rozhodnutí rozhodcu, ktoré sa týkajú KZVS, je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať na uloženie MPSVR SR **do 15 dní** odo dňa podpísania KZVS alebo doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám.<sup>12</sup> Tento postup umožňuje realizovať posudzovanie reprezentatívnosti KZVS v porovnaní s inou KZVS, keďže pri každej KZVS je prílohou aj zoznam zamestnávateľov a SK NACE kódov odvetví /časti odvetví.

Postup uzatvárania či už podnikových kolektívnych zmlúv alebo KZVS zahŕňa v primárnej fáze predloženie **písomného návrhu** na uzavretie kolektívnej zmluvy **jednou zo zmluvných strán**. Následne zmluvná strana, ktorej je tento návrh doručený je povinná naň písomne odpovedať najneskôr do 30 dní (ak sa zmluvné strany nedohodnú inak). Zároveň platí, že zmluvné strany sú povinné začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy a poskytovať si súčinnosť **najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.**

---

<sup>11</sup> Výnimky zo záväznosti reprezentatívnej KZVS sú obsiahnuté s ustanovení § 7a ZoKV.

<sup>12</sup> Pozri § 9 ZoKV.

Zákon teda ukladá povinnosť komunikácie, t. j. strana je povinná začať kolektívne vyjednávanie na návrh druhej strany, hoci nie je povinná uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Zmluvné strany si zároveň môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť **možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah**. Pri takejto zmene sa uplatňuje obdobný postup ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Pre situácie, kedy sa v rámci sociálneho dialógu a rokovaní o uzavretí novej kolektívnej zmluvy zmluvné strany nevedia na obsahu dohodnúť, ZoKV poskytuje dvojstupňový systém riešenia sporov o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý má napomôcť k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy a teda aj prispieva k zvyšovaniu pokrytia kolektívnymi zmluvami:

### **1. § 11 ZoKV konanie pred sprostredkovateľom**

- Má povahu zmierovacieho a mediačného konania.
- Začína dohodou strán na konkrétnej osobe sprostredkovateľa. Ak k dohode nedôjde, sprostredkovateľ určí MPSVR SR na žiadosť jednej zo strán.
- Za svoju činnosť má sprostredkovateľ nárok na odmenu a cestovné náhrady. Ak nedôjde k dohode o výške odmeny, ZoKV ju stanovuje ako **0,5-násobok priemernej mzdy v hospodárstve SR** za rok, ktorý dva roky predchádza začatiu konania. Odmenu uhrádzajú strany sporu rovným dielom.

### **2. § 13 ZoKV konanie pred rozhodcom**

- Predstavuje záväzný „arbitrážny“ mechanizmus, pričom jeho výsledkom je buď rozhodnutie, ktoré má účinky kolektívnej zmluvy, alebo rozhodnutie o plnení už existujúcej kolektívnej zmluvy (ak ide spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy).
- Konanie pred rozhodcom začína buď na základe dohody strán, ktoré spoločne požiadajú rozhodcu, alebo ak dohoda nie je možná a ide o spor, kde je zakázané štrajkovať (napr. v odvetviach kritickej infraštruktúry), alebo o spor o plnenie kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na návrh jednej strany MPSVR SR.
- Rozhodcom však nesmie byť osoba, ktorá v tom istom spore pôsobila ako sprostredkovateľ, čím sa posilňuje zásada nestrannosti.

- Ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, doručením rozhodnutia stranám sa kolektívna zmluva považuje za uzavretú. Zo zákona explicitne nevyplýva možnosť súdneho prieskumu rozhodnutia rozhodcu.

#### **4. Zákonné zmeny vykonané s cieľom zvýšiť pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami**

Už pred zverejnením návrhu smernice, jej schválením a povinnosťou vypracovať Akčný plán, MPSVR SR vyhodnocovalo podnety z praxe, ktoré mohli byť prekážkami kolektívneho vyjednávania, napr. ho znemožnili alebo ho spomaľovali a riešilo ich zmenami zákonov (resp. bolo zapojené do riešenia, ak zmena bola predložená v NR SR). Išlo o situácie, kedy existovali bariéry pri vzniku alebo posilňovaní odborov na pracovisku, kedy vznikali odborové organizácie, ktoré ale nesledovali záujmy kolektívu, alebo kedy sa združenie zamestnávateľov vyhýbalo kolektívnemu vyjednávaniu s poukazom na právnu formu, hoci v minulosti kolektívne vyjednávalo a naďalej zostalo súčasťou štruktúr vyšších zamestnávateľských zväzov (členov tripartity).

MPSVR SR v priebehu posledných dvoch dekád opakovane reflektovalo na podnety z aplikačnej praxe s cieľom odstrániť existujúce bariéry sociálneho dialógu v oblasti kolektívneho vyjednávania. Legislatívne zásahy smerovali k zvýšeniu transparentnosti pôsobenia odborových organizácií, k zefektívneniu procesov kolektívneho vyjednávania a k posilneniu reprezentatívности subjektov oprávnených vystupovať ako zmluvné strany. Súčasne boli prijaté opatrenia na riešenie sporových situácií medzi odborovými organizáciami a na umožnenie vstupu širšieho okruhu zamestnávateľských združení do systému kolektívneho vyjednávania. Tým sa zabezpečilo, že legislatíva pružne reaguje na meniace sa podmienky výkonu práce a potreby sociálnych partnerov.

#### **Prehľad prijatých legislatívnych zmien s cieľom podpory kolektívneho vyjednávania:**

##### **§ 3a ZoKV**

- **Prijaté:** zákon č. 328/2007 Z. z., účinnosť od 1. septembra 2007.
- **Účel:** úprava sporov medzi odborovými organizáciami o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy so zamestnávateľom. Zákonodarca tým posilnil právnu istotu v procese kolektívneho vyjednávania a zamedzil paralelnému uplatňovaniu protichodných nárokov a zdĺhavé riešenie takýchto sporov umožnil vyriešiť v krátkom čase cez mechanizmus rozhodcu.

### § 230a ZP

- **Prijaté:** zákon č. 76/2021 Z. z., účinnosť od 1. marca 2021.
- **Účel:** zavedenie podmienky, že zamestnávateľ je povinný uznať iba takú odborovú organizáciu, ktorá má členov v pracovnom pomere u daného zamestnávateľa. Cieľom bolo zabrániť pôsobeniu „externých / fiktívnych“ odborových organizácií bez reálnej členskej základne u zamestnávateľa, čím sa posilnila autenticita zastupovania zamestnancov a odstránila sa prekážka v kolektívnom vyjednávaní v podobe zdanlivej plurality odborov, ktorú bolo potrebné dodržiavať.

### § 230b ZP

- **Prijaté:** zákon č. 350/2022 Z. z., účinnosť od 1. novembra 2022.
- **Účel:** riešenie problematiky komunikácie odborových organizácií so zamestnancami vykonávajúcimi prácu z domácnosti. Novelou sa vytvoril právny rámec pre pôsobenie odborov vo virtuálnom prostredí a uložila sa povinnosť zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancom základné identifikačné údaje odborovej organizácie, pokiaľ nedôjde k dohode o inom spôsobe komunikácie. Rovnako sa zabezpečilo, že odborová organizácia môže primeraným spôsobom oboznamovať zamestnancov o svojej existencii a činnosti, a teda posilňovať svoje postavenie na pracovisku.

### § 2 ods. 2 ZoKV

- **Prijaté:** zákon č. 289/2024 Z. z., účinnosť od 1. januára 2025.
- **Účel:** rozšírenie definície „organizácie zamestnávateľov“ aj na záujmové združenia právnických osôb a občianske združenia, pokiaľ sú členmi zväzu zamestnávateľov podľa ZoZO alebo podľa § 20f Občianskeho zákonníka. Cieľom bolo zabezpečiť, aby združenia zamestnávateľov (čo deklarujú cez svoje členstvo v takomto združení) cez inú právnu formu neobchádzali povinnosti spojené s kolektívnym vyjednávaním a nevyhýbali sa mu, a tým zvýšiť pokrytie kolektívnym vyjednávaním, podporiť sociálny dialóg a odstrániť právnu neistotu v danej oblasti.

## 5. Aktuálne pokrytie a analýza pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami spolu s vývojom za obdobie 2015 / 2020 - 2025

Povinnosť vypracovania Akčného plánu je daná len vtedy, **ak miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním je nižšia ako 80 %** (§ 31a ods. 2 ZoKV vo väzbe na § 31a ods. 1 ZoKV). MPSVR SR v tomto ohľade muselo posúdiť, aká je miera pokrytia kolektívnymi zmluvami v SR a či teda má povinnosť vypracovať Akčný plán. Zber štatistických údajov v oblasti pracovných podmienok a mzdových podmienok vrátane zberu údajov, či je u zamestnávateľa uzatvorená kolektívna zmluva, resp. či sa na neho vzťahuje kolektívna zmluva, vykonáva v rámci rezortných štatistických zisťovaní spoločnosť **TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.** Zber údajov prebieha vždy v mesiaci **júl príslušného kalendárneho roka**, pričom údaje sú zisťované **k 30. júnu**. Pri výpočte **podielu zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami sa nezohľadňuje doba účinnosti týchto zmlúv**. To znamená, že do výpočtov sú zahrnuté **všetky podnikové kolektívne zmluvy**, bez ohľadu na to, či boli platné po celý kalendárny rok alebo len počas jeho časti.

**Dopočtové koeficienty** sa stanovujú na základe **podobnosti podnikov podľa veľkosti, odvetvia a regiónu**. Výber podnikov **nie je viazaný na existenciu odborovej organizácie**, preto túto premennú **nie je možné zahrnúť ani do dopočtov, ani do samotného výberu organizácií**. Výsledné percentuálne hodnoty pokrytia tak **predstavujú odhad vychádzajúci z kombinácie reálne zistených údajov a dopočtov** podľa štruktúry hospodárskych odvetví SK-NACE.<sup>13</sup>

Okrem spracovania jednotného sumárneho údajja o pokrytí kolektívnymi zmluvami MPSVR SR **analyzovalo aj pokrytie rôznymi kolektívnymi zmluvami (podnikové a KZVS), ako aj vplyv veľkosti zamestnávateľa na pokrytie kolektívnymi zmluvami**. Tieto dáta predstavujú dôležitý analytický základ, ktorý umožnil presnejšie vyhodnotiť aktuálny stav kolektívneho vyjednávania na Slovensku a identifikovať priestor pre prijatie konkrétnych opatrení na jeho podporu.

---

<sup>13</sup> Podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2. (Vyhláška Štatistického úradu SR č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností).

**Tab. č. 1: Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami podľa jednotlivých odvetví klasifikácie SK-NACE v rokoch 2020 – 2025.** Hodnoty vyjadrujú percentuálny podiel zamestnancov v rámci daného odvetvia, ktorí boli krytí kolektívnym vyjednávaním na podnikovej úrovni. <sup>14</sup>

SK-NACE kód	SK-NACE názov	Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami v odvetví					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	8,52%	8,92%	11,00%	9,43%	6,55%	6,86%
B	Ťažba a dobývanie	71,92%	85,96%	83,53%	76,28%	64,10%	58,39%
C	Priemyselná výroba	49,11%	44,74%	48,51%	47,45%	48,06%	47,90%
D	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	88,37%	84,83%	87,88%	81,44%	63,21%	79,62%
E	Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	48,49%	53,50%	60,66%	52,54%	59,98%	68,95%
F	Stavebníctvo	28,41%	23,01%	19,31%	22,67%	24,60%	18,90%
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	27,46%	23,13%	19,69%	21,04%	19,85%	14,58%
H	Doprava a skladovanie	62,47%	59,00%	58,84%	56,65%	53,21%	57,82%
I	Ubytovacie a stravovacie služby	13,35%	8,13%	9,27%	7,78%	6,21%	13,85%
J	Informácie a komunikácia	16,96%	20,82%	16,41%	18,12%	17,37%	18,05%
K	Finančné a poisťovacie činnosti	46,81%	63,40%	61,24%	54,06%	52,01%	54,66%
L	Činnosti v oblasti nehnuteľnosti	36,38%	24,88%	51,95%	36,23%	37,91%	35,49%
M	Odborné, vedecké a technické činnosti	25,05%	27,91%	34,08%	38,60%	44,97%	34,31%
N	Administratívne a podporné služby	13,01%	15,81%	8,13%	13,49%	5,84%	11,65%
O	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	80,80%	82,30%	80,90%	81,29%	75,46%	71,47%
P	Vzdelávanie	86,61%	80,90%	72,81%	83,65%	84,82%	76,67%
Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	63,30%	67,12%	69,59%	66,87%	69,79%	60,28%
R	Umenie, zábava a rekreácia	50,79%	55,59%	56,79%	51,72%	53,10%	55,42%
S	Ostatné činnosti	17,64%	12,06%	10,92%	9,19%	11,15%	10,64%

Podiely za obdobie 2020 – 2025 boli vypočítané z dopočítaných údajov. Údaje za skoršie obdobie (pred rokom 2020) neboli dopočítané, a preto nie sú uvedené.

**Tab. č. 2: Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami alebo KZVS podľa odvetví SK-NACE za roky 2020 – 2025.** Údaje ukazujú, aké veľké percento zamestnancov má v danom odvetví pracovné podmienky upravené kolektívnou zmluvou na podnikovej alebo odvetvovej úrovni. <sup>15</sup>

SK-NACE kód	SK-NACE názov	Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami alebo KZVS v odvetví					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	9,61%	9,11%	11,35%	9,78%	6,95%	7,35%
B	Ťažba a dobývanie	73,22%	87,35%	84,97%	78,32%	64,10%	61,28%
C	Priemyselná výroba	49,59%	46,00%	49,32%	47,88%	48,24%	48,21%
D	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	88,37%	84,83%	87,88%	81,73%	87,31%	79,62%
E	Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	59,33%	64,88%	60,66%	53,46%	59,98%	68,95%
F	Stavebníctvo	29,78%	24,54%	20,58%	23,54%	25,58%	19,25%
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	27,80%	23,98%	21,31%	21,70%	20,80%	15,45%
H	Doprava a skladovanie	63,06%	59,68%	59,28%	57,31%	53,89%	57,95%
I	Ubytovacie a stravovacie služby	13,35%	8,13%	9,27%	7,78%	6,21%	13,85%
J	Informácie a komunikácia	20,68%	20,98%	20,16%	18,12%	18,70%	18,05%
K	Finančné a poisťovacie činnosti	46,81%	63,40%	61,24%	54,06%	52,41%	54,66%
L	Činnosti v oblasti nehnuteľnosti	37,28%	24,88%	51,95%	36,23%	40,34%	35,97%
M	Odborné, vedecké a technické činnosti	25,35%	28,19%	34,55%	39,03%	45,10%	34,95%
N	Administratívne a podporné služby	13,14%	16,01%	8,24%	13,66%	5,95%	11,65%
O	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	80,80%	82,30%	80,90%	81,29%	75,46%	71,47%
P	Vzdelávanie	86,61%	80,90%	72,81%	83,65%	84,82%	76,67%
Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	67,05%	67,59%	70,86%	67,06%	69,79%	61,17%
R	Umenie, zábava a rekreácia	50,79%	55,59%	56,79%	51,72%	53,10%	55,42%
S	Ostatné činnosti	17,64%	12,06%	10,92%	9,19%	11,15%	10,64%

<sup>14</sup> Zdroj TREXiMA Bratislava, spol. s r. o.

<sup>15</sup> Zdroj TREXiMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tab. č. 3:** Porovnanie podielu zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami a podielu zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami alebo KZVS v Slovenskej republike v období 2015 – 2025.<sup>16</sup>

rok	Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami v SR	Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami alebo KZVS v SR
2015*	58,24%	-
2016*	56,82%	58,75%
2017*	53,50%	55,61%
2018*	54,07%	55,55%
2019*	54,64%	56,23%
2020	50,92%	51,79%
2021	48,24%	49,01%
2022	48,98%	49,73%
2023	49,08%	49,42%
2024	48,82%	49,46%
2025	47,25%	47,58%

**Tab. č. 4:** Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami alebo KZVS v SR podľa veľkosti organizácií (organizácie s počtom zamestnancov 50 a viac a organizácie s počtom zamestnancov 100 a viac).<sup>17</sup>

rok	Podiel zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami alebo KZVS v SR	
	v organizáciách s počtom zamestnancov 50 a viac	v organizáciách s počtom zamestnancov 100 a viac
2015*	-	-
2016*	61,03%	64,42%
2017*	59,29%	63,23%
2018*	58,58%	62,51%
2019*	59,58%	63,13%
2020	57,50%	61,15%
2021	54,85%	58,85%
2022	56,85%	60,93%
2023	54,61%	58,60%
2024	53,97%	57,37%
2025	53,09%	57,12%

## Hlavné zistenia:

### 1. Pokrytie v organizáciách s 50+ zamestnancami

- V roku 2016 dosahovalo 61,03 %.
- Odvtedy nastal **postupný pokles** – na 53,09 % v roku 2025.
- Ide o pokles o takmer 8 percentuálnych bodov za sledované obdobie.

<sup>16</sup> Zdroj TREXiMA Bratislava, spol. s r. o.

<sup>17</sup> Zdroj TREXiMA Bratislava, spol. s r. o.

## **2. Pokrytie u zamestnávateľov so 100+ zamestnancami**

- Napriek medziročnému poklesu je tento segment **stále lepšie pokrytý kolektívnymi zmluvami** než zamestnávatelia od 50 do 100 zamestnancov.

## **3. Porovnanie podľa veľkosti**

- Väčší zamestnávatelia (100+) majú **stabilne vyššie pokrytie** kolektívnymi zmluvami, rozdiel sa pohybuje približne medzi 2 až 4 percentuálnymi bodmi v prospech väčších organizácií.
- To potvrdzuje, že **kolektívne vyjednávanie je efektívnejšie vo väčších podnikoch**, kde pôsobí odborová organizácia a kde je väčší tlak na formalizované pracovnoprávne vzťahy.

**Pokles v oboch kategóriách** ukazuje, že problém pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami je **systemový**, a nie je len otázkou veľkosti podniku. **Väčšie podniky sú stále viac odborovo organizované**, no aj tu dochádza k **postupnému úbytku pokrytia**, čo signalizuje oslabenie kolektívneho vyjednávania naprieč celým hospodárstvom. Na druhej strane, celkový podiel v SR skresľuje práve minimálna reprezentatívnosť v odboroch u zamestnávateľa s počtom zamestnancov do 20 zamestnancov. Uvedení zamestnávatelia však nie sú ani cieľovou skupinou odborov, pretože vytváranie odborov pre takto malé jednotky vyžaduje vynaloženie nákladov, ktoré spravidla nemusia byť efektívne. Takáto odborová organizácia ani nemá zdroje, aby si napr. mohla dovoliť financovať odborníka na niektoré činnosti (napr. právnik, ekonóm), aj keby sa napr. 50 % zamestnancov zamestnávateľa stalo členmi odborej organizácie, keďže vyzbieraná suma príspevkov je veľmi nízka. Nemožno teda ani očakávať výrazný nárast pokrytia kolektívnymi zmluvami, ktoré by vznikali v rámci kolektívneho vyjednávania medzi odbormi a zamestnávateľom na tejto úrovni. Rovnako v prípade reprezentatívnej KZVS, zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, je vyňatý z účinnosti takejto kolektívnej zmluvy, a teda nie je povinný ju plniť (§ 7a ZoKV).

Z uvedeného teda vyplýva aj relevantná otázka, do akej miery vychádzať z % pokrytia kolektívnymi zmluvami za všetkých zamestnávateľov a otázka, či nevychádzať skôr z % pokrytia u zamestnávateľov s určitým počtom zamestnancov.

## 6. Podpora budovania kapacít sociálnych partnerov

V SR existuje systematická podpora budovania kapacít sociálnych partnerov riešená prostredníctvom iných nástrojov, napr. v oblasti sociálneho dialógu - Aliancia sektorových rád, v oblasti BOZP - § 149 ZP (podpora na činnosť odborových inšpektorov pre BOZP) .

V záujme zvyšovania pokrytia kolektívnymi zmluvami a podpory uzatvárania kolektívnych zmlúv je v ZoSF ustanovená možnosť vyššej tvorby sociálneho fondu u zamestnávateľa, ktorý si dohodne ďalší prídelený do sociálneho fondu vo výške 0,5 % nad zákonom stanovený povinný prídelený v rozpätí 0,6 % až 1 % základu podľa § 3 ods. 1 ZoSF. Tento ďalší prídelený možno dohodnúť len v kolektívnej zmluve.

Okrem uvedeného je v ZoSF ustanovená aj možnosť zo sociálneho fondu poskytovať výnimočne okrem zamestnancov aj prostriedky sociálneho fondu v prospech odborovej organizácie na úhradu jej nákladov na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb slúžiacich na podporu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pričom výška týchto prostriedkov je účelovo viazaná a možno ju dohodnúť len v kolektívnej zmluve s podmienkou, že maximálna horná hranica môže byť najviac 0,05 % základu ustanoveného v § 4 ods. 1 ZoSF (t. j. ročného objemu zúčtovaných miezd zamestnancom).

Zo ZoDzP vyplývajú daňové úľavy pre zamestnávateľov pri platbe členského do zamestnávateľských zväzov (§ 19 – uplatnenie daňových výdavkov, ods. 2, písm. n) členské príspevky vyplývajúce z nepovinného členstva v právnickej osobe zriadenej na účel ochrany záujmov platiteľa v úhrne do výšky 5 % zo základu dane, najviac však do výšky 30 000 eur ročne).

### 6.1 Aliancia sektorových rád

ASR ako *záujmové združenie právnických osôb* vznikla 1. februára 2023. Jej činnosť a ciele sú zadané v ZoSZ, ako aj v ZoVD. Od roku 2010 sa formovala cez projekty

financované z Európskeho sociálneho fondu ako projektová aktivita a záväzok z projektu bol jej udržateľnosť ako reálnej inštitúcie.

Členovia ASR reflektujú zloženie HSR SR, kde zástupcov štátu reprezentujú MPSVR SR a MŠVVaM SR. ASR zriaďuje sektorové rady, ktoré reprezentujú sektory nášho národného hospodárstva (aktuálne je ich 24). V nich pôsobí priebežne podľa potreby 500 až 1 500 expertov (zväčša na krátkodobé ad hoc úväzky). Každá z nich má svojho predsedu, ktorý zodpovedá za plnenie jej úloh a garantom je príslušné združenie zamestnávateľov alebo zástupcov zamestnancov. V princípe je takto pokrytá expertná kapacita naprieč celým národným hospodárstvom SR (vrátane potrebného pokrytia malých, stredných aj veľkých podnikov a akademickej pôdy) a celým Slovenskom (vrátane regionálneho pokrytia).

V rámci ASR sa realizuje Národný projekt ROKSP,<sup>18</sup> ktorý sa zameriava na posilnenie sociálneho dialógu a podporu odborných kapacít kľúčových partnerov na trhu práce. Projekt realizujú viaceré organizácie zastupujúce zamestnávateľov, odbory a sektorové rady, pričom cieľom je lepšie prepájať potreby trhu práce s politikami zamestnanosti, odstraňovať bariéry vstupu na pracovný trh a podporovať udržateľný hospodársky rast.

ASR sa zameriava na oblasť politiky trhu práce, najmä na analýzy nedostatkových profesií, podporu mobility pracovnej sily a odstraňovanie bariér pre znevýhodnené skupiny obyvateľstva. V rámci tohto projektu vznikla aj pracovná skupina Index sociálneho dialógu, ktorá má od roku 2026 priniesť merateľný ukazovateľ kvality sociálneho dialógu.

Koncom novembra 2024 sa konala konferencia „*Sociálnym dialógom ku kvalitnejšiemu trhu práce*“, ktorú zorganizovala ASR spolu s AZZZ SR.

**Projekt ROKSP** ukazuje, že systematická spolupráca medzi odbormi, zamestnávateľmi a štátom je nevyhnutná pre udržateľný rozvoj trhu práce. Výstupy partnerov majú prispieť

---

<sup>18</sup> Zdroj: <https://www.alianciasr.sk/rozvoj-odbornych-kapacit-socialnych-partnerov-2/>  
Realizovaný 10/2023 – 01/2029, s alokáciou cca 23,6 mil. euro. Jeho parciálne ciele sú: silnejší dôraz na budovanie kapacít vnútroštátnych sociálnych partnerov, proaktívne zapojenie sociálnych partnerov do politik EÚ a tvorby právnych predpisov na národnej úrovni, zvyšovanie reprezentatívnosti strešných organizácií sociálnych partnerov kvalitatívne a kvantitatívne sledovanie miery úrovne sociálneho dialógu, ako aj kvality legislatívneho procesu v SR podpora regionálneho sociálneho dialógu. V rámci tém sociálneho dialógu je aj: Index kvality sociálneho dialógu.

k efektívnejšiemu fungovaniu sociálneho dialógu, zlepšeniu podmienok zamestnancov aj zamestnávateľov a k tvorbe kvalitnejších verejných politík.

## 7. Priebeh tvorby Akčného plánu

Začiatok tvorby Akčného plánu sa začal zaslaním výzvy MPSVR SR adresovanej sociálnym partnerom v marci 2025 na predloženie návrhov a podkladov na zapracovanie do pripravovaného Akčného plánu, pričom termín na ich doručenie bol stanovený na **30. apríl 2025**. Po doručení a následnom vyhodnotení zaslaných návrhov a ich zosumarizovaní MPSVR SR sa proces posunul do ďalšej fázy – priameho rokovania so sociálnymi partnermi.

**Prvé spoločné pracovné stretnutie** sa uskutočnilo **12. augusta 2025** na pôde MPSVR SR a otvorilo diskusiu o základných okruhoch plánovaných opatrení a koordinácii ďalšieho postupu. Zástupcovia MPSVR SR predstavili aktuálnu situáciu v oblasti pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Upozornili, že **pokrytie zamestnancov podnikových a vyšších kolektívnych zmlúv u zamestnávateľov s viac ako 20 zamestnancami je približne na úrovni 49,5 %**,<sup>19</sup> zatiaľ čo v roku 2016 to bolo 58,75 %. Dodali, že údaje za zamestnávateľov do 20 zamestnancov sa nezberajú, keďže pokrytie je tam minimálne až nulové. Z diskusie vyplynulo, že v praxi odbory u týchto zamestnávateľov nepôsobia a odbory sa až tak nezameriavajú na získavanie členov v tejto skupine. Pri zohľadnení oboch skupín zamestnávateľov by tak celkové %-ne pokrytie bolo:

- približne **33 %**, ak by v skupine do 20 zamestnancov bolo pokrytie nulové,
- približne **36 %**, ak by sa v tejto skupine namodelovalo pokrytie na úrovni 10 %.

Následne zástupca MPSVR SR zosumarizoval návrhy sociálnych partnerov, ktoré boli na základe výzvy MPSVR SR doručené. Z návrhov ako relevantné boli identifikované návrhy, ktoré sa týkali **odstraňovania bariér a obštrukcií v kolektívnom vyjednávaní a otázok pôsobenia odborov na pracovisku** (najmä situácie, keď odbory nepôsobia alebo je ich na pracovisku viacero).

MPSVR SR zaslalo druhý návrh Akčného plánu sociálnym partnerom 30. septembra 2025.

---

<sup>19</sup> Zdroj: TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Druhé spoločné pracovné stretnutie** sociálnych partnerov sa uskutočnilo 22. októbra 2025 a jeho cieľom bolo prerokovanie pripomienok a návrhov sociálnych partnerov k prvému návrhu Akčného plánu, ktorý MPSVR SR zaslalo sociálnym partnerom 30. septembra 2025.

V úvode zástupcovia MPSVR SR uviedli, že samotný materiál prešiel interným posúdením a že cieľom tohto stretnutia je dosiahnuť konsenzus v kľúčových oblastiach pripravovaných opatrení. Zdôraznili, že nejde o všeobecný materiál na podporu sociálneho dialógu, ale o praktický nástroj realizácie konkrétnych opatrení smerujúcich k zvýšeniu pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami.

Zástupcovia sociálnych partnerov poukázali na potrebu spresnenia bodu 8 návrhu a zhodli sa, že tieto podklady by mohli byť využité pri formulovaní Opatrenia č. 1 a zároveň prerokované v rámci príslušných pracovných skupín.

Ďalej došlo k zhode, že Akčný plán bude koncipovaný ako dynamický a flexibilný dokument, ktorý bude možné priebežne aktualizovať podľa potrieb praxe. Zaznela požiadavka zo strany sociálnych partnerov určiť periodicitu vyhodnocovania plnenia opatrení, napríklad v rámci Opatrenia č. 3, kde by pracovná skupina v pravidelných intervaloch hodnotila napĺňanie Akčného plánu a navrhovala jeho aktualizácie.

Zástupcovia sociálnych partnerov sa zhodli, že Opatrenia č. 2 a 3 môžu v prípade potreby iniciovať aj návrhy legislatívnych zmien, ak to vyplynie z výsledkov analýz Opatrenia č. 1 a ak sa na ich potrebe zhodnú všetci partneri. V takom prípade by MPSVR SR pripravilo návrhy legislatívnych úprav a predložilo ich na ďalšiu odbornú diskusiu.

Ďalšie body diskusie sa týkali napr. realizovateľnosti výskumu v oblasti kolektívneho vyjednávania na vysokých školách vo forme zavedenia študijného predmetu a návrhov na vytvorenie databázy podnikových kolektívnych zmlúv – bolo skonštatované, že v súčasnosti nie je možné dané úlohy realizovať.

Účastníci sa zhodli na potrebe **zriadiť pracovnú skupinu začiatkom roka 2026**, ktorá bude tematicky rozpracovávať jednotlivé oblasti a pripraví plán stretnutí s jasne vymedzenými témami a harmonogramom.

Na záver sa sociálni partneri zhodli aj na návrhu, aby zápisy zo stretnutí pracovných skupín boli zverejňované na webovej stránke MPSVR SR ako podporné a informačné materiály v rámci obdobia účinnosti Akčného plánu.

Zástupcovia MPSVR SR na záver uviedli, že aj v prípade prípadných zmien na úrovni európskej legislatívy ostane platforma Akčného plánu zachovaná ako trvalý koordinačný mechanizmus spolupráce medzi sociálnymi partnermi a MPSVR SR.

MPSVR SR zaslalo druhý návrh Akčného plánu sociálnym partnerom 7. novembra 2025.

**Tretie spoločné pracovné stretnutie** sociálnych partnerov sa uskutočnilo 9. decembra 2025 už výlučne online formou s cieľom prediskutovať posledné predložené pripomienky adresované MPSVR SR zo strany sociálnych partnerov.

V úvode zástupcovia MPSVR SR zhodnotili predložené pripomienky a poukázali na ich realizácia prostredníctvom opatrení obsiahnutých v Akčnom pláne. Následne dostali možnosť svoje pripomienky objasniť aj predkladatelia pripomienok pričom ostatní sociálni partneri mali možnosť reagovať na tieto pripomienky.

Výsledkom diskusie bolo, že sociálni partneri v rámci daného stretnutia odstránili aj posledné obsahové nejasnosti a zhodli sa, že toto stretnutie bolo posledným a samotným proces prípravy Akčného plánu je ukončený s čím všetci prítomní zástupcovia súhlasili.

## **7.1 Zhrnutie predložených podkladov od sociálnych partnerov**

K Akčnému plánu sociálni partneri predložili viaceré pripomienky. Vzhľadom na obsah opatrenia č. 1 a vytvorenie pravidelne sa stretávajúcej pracovnej skupiny k podpore kolektívneho vyjednávania, predložené návrhy budú súčasťou analýz sociálnych partnerov predložených v roku 2026 a v texte Akčného plánu je uvedené len ich stručné zhrnutie.

Zástupcovia odborov poukazovali napr. na potrebu riešenia prietáhov a obštrukcií v rámci kolektívneho vyjednávania (napr. situácia, kedy je zamestnávateľ nečinný pri

kolektívnom vyjednávaní a nereaguje na návrhy odborov a na výzvy na vyjednávanie), riešenia niektorých otázok týkajúcich sa kolektívnych sporov a konania pred rozhodcom (napr. § 3a ZoKV a metodiky zisťovania členstva v odboroch) ako aj rozšírenia konania rozhodcov na iné spory (napr. § 240 ods. 3 ZP), problémov s „fiktívnymi“ odborovými organizáciami, kolízie práv medzi odborovými organizáciami a zamestnaneckými radami. Ďalej poukázali na potrebu zvýšenej ochrany odborových funkcionárov pred prepustením (zmena § 240 ods. 9 a 10 ZP), lepšieho prístupu k informáciám u zamestnávateľa a zlepšenia úpravy možnosti komunikovania so zamestnancami a tým zvýšenia podielu členskej základne.

Zástupcovia zamestnávateľov poukazovali napr. na potrebu odstránenia prekážok a bariér, ktoré komplikujú kolektívne vyjednávanie, rozšírenie možnosti kolektívne vyjednávať na strane zástupcov zamestnancov aj na iné subjekty, riešenie plurality odborových organizácií na pracovisku, kde v súčasnosti chýbajú jasné mechanizmy a lehoty na riešenie situácií ak nespolupracujú, na riešenie otázky nefunkčnej odborovej organizácie, ktorá neoznámila svoje skončenie u zamestnávateľa, na silne regulovaný ZP, ktorý obmedzuje priestor pre skutočne funkčné kolektívne vyjednávanie a na potrebu zavedenia flexibilných klauzúl v kolektívnych zmluvách umožňujúcich reakciu na zmenu ekonomickej situácie, neefektívnosť mechanizmu extenzie KZVS.

## **8. Zoznam opatrení Akčného plánu**

V priebehu roku 2025 sa uskutočnilo tri stretnutia so sociálnymi partnermi, pričom finálna podoba opatrení Akčného plánu vznikla na základe prerokovaných podnetov zo strany sociálnych partnerov. Podnety boli posúdené, zovšeobecnené a doplnené zo strany MPSVR SR a následne rozdelené do jednotlivých okruhov opatrení. MPSVR SR navrhlo aj vlastné opatrenia.

## **Opatrenie č. 1    Analýza bariér/prekážok/problémov pri kolektívnom vyjednávaní (sociálni partneri)**

### **Popis opatrenia:**

Tematické analýzy zamerané na bariéry, prekážky a problémy, s ktorými sa sociálni partneri stretávajú pri kolektívnom vyjednávaní v praxi a ktoré bránia vyššiemu pokrytiu kolektívnymi zmluvami, resp. ktoré identifikujú príčiny znižujúceho sa pokrytia kolektívnymi zmluvami (ako ukazujú údaje vo 4. časti Akčného plánu), poklesu počtu uzatvorených KZVS. Tieto analýzy budú vychádzať aj z podnetov zaslaných do Akčného plánu a podrobnejšie ich rozpracujú s ohľadom na reálne skúsenosti napríklad jednotlivých sektorov a podnikov.

Výstupy analýz poskytnú detailný pohľad na konkrétne problémy napr. pri pluralite odborových organizácií, mechanizmoch extenzie KZVS / reprezentatívnych KZVS, prekážkach vyplývajúcich zo súčasnej právnej úpravy, ako z nedostatočného sociálneho dialógu. Súčasťou by mal byť aj návrh odporúčaní, ktoré môžu byť následne využité pri legislatívnych alebo nelegislatívnych opatreniach.

Cieľom opatrenia je získať podrobnejšie, ako sektorovo špecifické a praktické podklady od sociálnych partnerov (odbory/zástupcovia zamestnávateľov), ktoré umožnia identifikovať najvýraznejšie problémy kolektívneho vyjednávania.

**Termín: do 30. septembra 2026**

**Zodpovední:** sociálni partneri

## **Opatrenie č. 2    Analýza bariér/prekážok/problémov pri kolektívnom vyjednávaní (MPSVR SR)**

### **Popis opatrenia:**

Vypracovanie analýzy právneho rámca kolektívneho vyjednávania alebo internej analýzy s cieľom identifikovať bariéry, prekážky a problémy, ktoré obmedzujú jeho efektívne fungovanie v oblastiach, ktoré v praxi spôsobujú spory alebo obštrukcie – najmä pluralita odborových organizácií na pracovisku, postupy pri začatí pôsobenia odborovej organizácie, pravidlá extenzie KZVS / reprezentatívnych KZVS (aj na základe výstupov z opatrenia č. 1 od sociálnych partnerov). Rovnako sa zanalyzujú súčasné ustanovenia právnych predpisov (napr. ZoKV, ZP), či naďalej slúžia svojmu účelu a nie sú bariérou pre kolektívne vyjednávanie.

Analýza nadviaže aj na podklady zaslané od sociálnych partnerov a bude obsahovať ich vyhodnotenie, ktoré bude predmetom diskusie v rámci pracovnej skupiny zriadenej podľa opatrenia č. 3 v I. polroku 2027.

Výsledky analýzy poskytnú podklad pre legislatívne návrhy a iné opatrenia, ktoré odstránia nejasnosti, znížia riziko zneužívania súčasných pravidiel a umožnia plynulejší sociálny dialóg / kolektívne vyjednávanie.

Cieľom daného opatrenia je zvýšiť predvídateľnosť a transparentnosť kolektívneho vyjednávania, odstrániť legislatívne medzery využívané na obštrukcie pri kolektívnom vyjednávaní a pripraviť podklady pre úpravy právnych predpisov v prospech efektívnejšieho fungovania sociálneho dialógu /kolektívneho vyjednávania.

**Termín: do 31. decembra 2026**

**Zodpovedný:** MPSVR SR

### **Opatrenie č. 3 Zriadenie pravidelnej (pracovnej) skupiny s cieľom monitorovať problémy v oblasti kolektívneho vyjednávania**

#### **Popis opatrenia:**

Zriadi sa **pravidelná pracovná skupina** zložená zo zástupcov MPSVR SR, zástupcov odborov a zástupcov zamestnávateľov, prípadne odborníkov z praxe. Úlohou tejto pracovnej skupiny bude systematicky monitorovať aktuálne témy, problémy a bariéry v oblasti kolektívneho vyjednávania, vyhodnocovať podnety z aplikačnej praxe a navrhovať odporúčania na ich riešenie. Skupina bude fungovať ako platforma pre priebežnú výmenu informácií, riešenie konfliktov a formulovanie návrhov, ktoré môžu byť následne zapracované do legislatívnych alebo nelegislatívnych opatrení.

Úlohou pracovnej skupiny bude aj každoročne vyhodnocovať plnenie Akčného plánu. Členovia pracovnej skupiny môžu navrhovať aj aktualizáciu a doplnenia Akčného plánu (napr. o ďalšie opatrenia) vo väzbe na identifikáciu ďalších potrieb, vývoja % pokrytia kolektívnym vyjednávaním, apod.

Cieľom opatrenia bude zabezpečiť pravidelný dialóg a zároveň aj koordinovaný postup pri riešení problémov kolektívneho vyjednávania. Predmetné opatrenie by malo posilniť dôveru medzi sociálnymi partnermi a štátom pri riešení aktuálnych problémov, ktoré sa v praxi každoročne objavujú.

#### **Termín: v priebehu I. polroka 2026**

- **Pravidelné zasadnutia** – 2× ročne (1× v prvom polroku, 1× v druhom polroku).
- **Ad hoc stretnutia** – podľa potreby, v prípade vzniku akútnych problémov alebo požiadaviek zo strany sociálnych partnerom.

**Zodpovední:** MPSVR SR v spolupráci so sociálnymi partnermi

## **Opatrenie č. 4 Spracovanie návrhu legislatívnych zmien a diskusia so sociálnymi partnermi**

### **Popis opatrenia:**

Ak závery analýz, resp. aj diskusií so sociálnymi partnermi budú viesť k zisteniam, že je podľa MPSVR SR potrebné bariéry kolektívneho vyjednávania riešiť aj zmenou právnych predpisov, MPSVR SR pripraví návrh zmien právnych predpisov a predloží ich na diskusiu sociálnym partnerov v rámci pracovnej skupiny vymedzenej v Opatrení č.3.

**Termín:** do 30. júna 2027

**Zodpovední:** MPSVR SR

## **Opatrenie č. 5 Realizácia odborných stretnutí/workshopov na témy legislatívnych a praktických problémov v oblasti kolektívneho vyjednávania**

### **Popis opatrenia:**

S cieľom zlepšenia kolektívneho vyjednávania pravidelne, resp. podľa potreby (napr. na základe podnetov pracovnej skupiny) organizovať **odborné stretnutia a workshopy** so zapojením sociálnych partnerov a zástupcov MPSVR SR, prípadne odborníkov z praxe a akademickej obce. Cieľom týchto podujatí bude identifikovať a analyzovať legislatívne aj praktické problémy kolektívneho vyjednávania, hľadať riešenia na ich odstránenie a vymieňať si skúsenosti z rôznych sektorov. Tieto stretnutia môžu byť iniciované a realizované tak zo strany MPSVR SR, ako aj zo strany odborov alebo zástupcov zamestnávateľov, najmä v prípadoch, keď sa v praxi objavia nové problémy alebo špecifické podnety vyžadujúce diskusiu.

### **Termín: priebežne**

- **Odborné stretnutia a workshopy** budú realizované podľa aktuálnych potrieb sociálnych partnerov a MPSVR SR.

**Zodpovední:** MPSVR SR v spolupráci so sociálnymi partnermi

## **Opatrenie č. 6 Doplnenie webovej stránky MPSVR SR o údaj %-nom pokrytí zamestnancov kolektívnymi zmluvami**

### **Popis opatrenia:**

Na oficiálnej webovej stránke MPSVR SR bude v sekcii „*Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*“ vytvorená nová podsekcia s názvom: „*Údaje o % miere pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami*“, v ktorej bude pravidelne zverejňovaná informácia o percentuálnom pokrytí zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Tento údaj bude každoročne doplňaný na základe spracovaných dát z predchádzajúceho kalendárneho roka. Transparentné a pravidelné zverejňovanie týchto informácií prispeje k lepšej informovanosti v spoločnosti o stave kolektívneho vyjednávania na Slovensku, a tým aj k posilňovaniu povedomia o jeho význame a prínosoch.

Cieľom opatrenia je zabezpečiť verejne prístupné, pravidelne aktualizované a spoľahlivé informácie o pokrytí kolektívnymi zmluvami, čím sa podporí transparentnosť systému a zlepši spoločenský obraz kolektívneho vyjednávania.

Údaje budú prezentované prehľadne, každoročne a môžu byť doplnené aj o grafické znázornenia alebo porovnania vývoja s predchádzajúcimi rokmi.

### **Termín:**

- **Prvé zverejnenie:** po získaní dát za rok 2025 (najneskôr v priebehu 1. polroka 2026).
- **Aktualizácia:** každoročne vždy po spracovaní dostupných údajov z predchádzajúceho roka (najneskôr v priebehu 1. polroka nasledujúceho roka).

**Zodpovedný:** MPSVR SR

## **Opatrenie č. 7 Publicita zo strany odborov, zamestnávateľských zväzov, MPSVR SR k podpore kolektívneho vyjednávania**

### **Popis opatrenia:**

Sociálni partneri a MPSVR SR môžu spoločne alebo samostatne realizovať aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia o význame kolektívneho vyjednávania a jeho prínosoch pre zamestnancov, zamestnávateľov aj spoločnosť. Publicita môže zahŕňať najmä informačné kampane, publikovanie odborných a popularizačných článkov, pričom využívať sa môžu webové platformy, sociálne siete či tlačové správy. V prípade potreby môžu byť organizované aj diskusné fóra, okrúhle stoly alebo mediálne výstupy, ktoré predstavia pozitívne príklady z praxe a zdôraznia prínos sociálneho dialógu.

Medzi aktivity možno zaradiť **prípravu a realizáciu informačných kampaní** – spoločné kampane odborov, zamestnávateľských zväzov a MPSVR SR, ktoré budú prostredníctvom médií, sociálnych sietí či plagátov a letákov vysvetľovať význam kolektívneho vyjednávania. Kampaň môže obsahovať aj prezentáciu úspešných príkladov z praxe, kde kolektívna zmluva priniesla zamestnancom a zamestnávateľovi konkrétne výhody. Informačné brožúry, letáky, newslettere alebo krátke videá a infografiky môžu jednoduchou formou približovať kolektívne vyjednanie širokej verejnosti a samotné materiály môžu byť dostupné na webových stránkach sociálnych partnerov a MPSVR SR, ale aj distribuované priamo na pracoviskách. V prípade, ak budú usporiadané diskusné fóra, workshopy, konferencie či okrúhle stoly, na ktorých budú prezentované nové skúsenosti/informácie z oblasti kolektívneho vyjednávania, prípadne výskumné výsledky alebo odporúčania k zlepšeniu systému kolektívneho vyjednávania, tak výsledky z takýchto stretnutí môžu byť rovnako publikované prostredníctvom informačných brožúr, letákov, newslettere, krátkych videí alebo zverejnením takýchto informácií prostredníctvom svojich webových stránok.

**Termín:** **priebežne** s dôrazom na kľúčové míľniky (zverejňovanie výsledkov analýz, vyhodnotenia pokrytia kolektívnymi zmluvami, prijatie nových opatrení a pod.).

**Zodpovední:** MPSVR SR, sociálni partneri

## **Opatrenie č. 8 Kontrola v oblasti dodržiavania predpisov o kolektívnom vyjednávaní**

### **Popis opatrenia:**

Inšpektoráty práce zohrávajú kľúčovú úlohu pri dohľade nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, vrátane tých, ktoré sa týkajú kolektívneho vyjednávania. Ich činnosť by mala byť posilnená a systematicky zameraná aj na oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.

### **Úlohy pre inšpekciu práce:**

- **Kontrolná činnosť** – pravidelne preverovať, či zamestnávatelia dodržiavajú povinnosti vyplývajúce zo ZoKV a zo ZP, najmä pokiaľ ide o poskytovanie súčinnosti pri kolektívnom vyjednávaní a rešpektovanie práv zástupcov zamestnancov.
- **Monitoring bariér a obštrukcií** – zaznamenávať prípady, keď zamestnávatelia alebo odborové organizácie účelovo bránia alebo zdržujú proces kolektívneho vyjednávania, a pravidelne o tom podávať správu MPSVR SR a sociálnym partnerom.
- **Spolupráca so sociálnymi partnermi** – aktívne komunikovať so sociálnymi partnermi a MPSVR SR o zistených problémoch a prispievať k návrhom riešení.
- **Vzdelávanie inšpektorov** – systematicky pripravovať inšpektorov práce aj na oblasť kolektívneho vyjednávania, aby vedeli účinne identifikovať porušenia a pomáhať pri ich riešení.

### **Termín: priebežne**

**Zodpovední:** NIP, príslušné IP