

2/1991 Sb.

ZÁKON
ze dne 4. prosince 1990
o kolektivním vyjednávání

Změna: 519/1991 Sb.

Změna: 118/1995 Sb.

Změna: 155/1995 Sb.

Změna: 220/2000 Sb.

Federální shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky
se usneslo na tomto zákoně:

§ 1

Úvodní ustanovení

Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvy

§ 2

(1) Kolektivní smlouvy 20) upravují individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.

(2) Kolektivní smlouvy mohou uzavřít příslušné odborové orgány a zaměstnavatelé, popřípadě jejich organizace.

(3) Kolektivní smlouvy jsou

- a) podnikové, uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem
- b) vyššího stupně, uzavřené pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.

20) § 20 zákoníku práce.

§ 3

(1) Jménem smluvní strany (§ 2 odst. 2) jednat a uzavírat kolektivní smlouvu může

- a) zástupce příslušného odborového orgánu,21) jehož oprávnění vyplývá ze stanov odborové organizace, popřípadě z vnitřního předpisu příslušného odborového orgánu,
- b) vedoucí nebo jiný oprávněný zástupce zaměstnavatelské organizace,22)

- c) občan, který při podnikání zaměstnává zaměstnance,23)
- d) zástupce příslušné organizace zaměstnavatelů, jehož oprávnění k uzavírání kolektivní smlouvy vyplývá z vnitřního předpisu této organizace.

(2) Zaměstnavatelskou organizací podle odstavce 1 písm. b) se rozumí též stát, za který jedná organizační složka státu;17) uzavírat kolektivní smlouvu může vedoucí organizační složky státu nebo jiný oprávněný zástupce.18)

17) § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

§ 8b zákoníku práce.

18) § 9a zákoníku práce.

21) § 2 zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými orgány a zaměstnavateli

22) § 9 zákoníku práce

23) Např. zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů.

Platnost a účinnost kolektivních smluv

§ 4

(1) Platné jsou kolektivní smlouvy uzavřené písemně a podepsané na téže listině oprávněnými zástupci příslušných odborových orgánů a zaměstnavateli, popřípadě zástupci jejich organizací, pokud není dále stanoveno jinak.

(2) Neplatná je kolektivní smlouva v té části, která

- a) je v rozporu s právními předpisy,
- b) upravuje nároky zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně,
- c) zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně jako nejvýše přípustný, a to v části přesahující tento nejvýše přípustný rozsah.

§ 5

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouvy jsou závazné také pro

- a) zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu organizace zaměstnavatelů,
- b) zaměstnance, za které uzavřel kolektivní smlouvu příslušný odborový orgán nebo příslušný vyšší odborový orgán,
- c) odborový orgán, za který uzavřel kolektivní smlouvu příslušný vyšší odborový orgán.

(3) Příslušný odborový orgán uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni 2).

§ 6

(1) Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu, která je v ní výslovně určena. Nedojde-li k určení této doby, má se za to, že byla sjednána na jeden rok.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla smlouva uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých závazků není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

§ 7

(1) Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela.

(2) Rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně podle předchozího odstavce lze jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, kteří mají sídlo na území příslušné republiky a není pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně.

§ 8

Postup při uzavírání kolektivních smluv

(1) Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.

(2) Smluvní strana je povinna na návrh odpovědět písemně bez zbytečného odkladu a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nebyly přijaty.

(3) Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

(4) Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

(5) Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se

postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

§ 9

Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

(1) Kolektivní smlouvu vyššího stupně a rozhodnutí rozhodce (§ 13), která se jí týkají, je povinna smluvní strana na straně zaměstnavatelů odevzdat k uložení ministerstvu práce a sociálních věcí republiky, příslušnému podle sídla této organizace.

(2) Pokud kolektivní smlouva vyššího stupně podle předchozího odstavce zavazuje zaměstnavatele, kteří mají sídlo v obou republikách, je smluvní strana podle předchozího odstavce povinna smlouvu odevzdat k uložení oběma ministerstvům práce a sociálních věcí republik.

(3) Uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně se oznamuje ve Sbírce zákonů. O oznámení ve Sbírce zákonů požádá příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky, u něhož je smlouva uložena.

(4) Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky, u kterého je kolektivní smlouva vyššího stupně uložena, je povinno na žádost a za stanovený poplatek poskytnout žadateli její stejnopis.

(5) S obsahem kolektivní smlouvy je povinen příslušný odborový orgán seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

(6) Smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.

§ 10

Kolektivní spory

Kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Řízení před zprostředkovatelem

§ 11

(1) Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele.

(2) Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele na návrh kterékoliv ze smluvních stran příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.

(3) Zprostředkovatelem může být plnoletý občan způsobilý k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Jde-li o případy uvedené v předchozím odstavci, musí jít o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů vedeném příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí republiky.

§ 12

(1) Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne, kdy byl seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany jinak.

(2) Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 30 dnů ode dne, kdy byl zprostředkovatel seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době.

(3) Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů zprostředkovatele je zejména jeho odměna. Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem o odměně, náleží mu odměna podle prováděcího předpisu.

Řízení před rozhodcem

§ 13

(1) Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno.

(2) Nedohodnou-li se smluvní strany podle odstavce 1 a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky; doručením rozhodnutí rozhodci je řízení před rozhodcem zahájeno.

(3) Rozhodcem může být plnoletý občan způsobilý k právním úkonům, pokud je zapsán v seznamu rozhodců vedeném příslušným

ministerstvem práce a sociálních věcí republiky.

(4) Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v téže kolektivním sporu.

(5) Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení.

(6) Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.

(7) Náklady řízení před rozhodci včetně jejich odměny hradí příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky.

§ 14

(1) Krajský soud zruší na návrh smluvní strany rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami (§ 5). Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů ode dne, kdy se seznámil s předmětem sporu.

(2) Návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat do patnácti dnů od jeho doručení. Příslušným je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje. Při rozhodování postupuje krajský soud podle ustanovení občanského soudního řádu 24) o přezkoumávání nepravomocných správních rozhodnutí soudem; rozhodne však vždy usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení.

(3) Bylo-li rozhodnutí rozhodce zrušeno, rozhodne o sporu též rozhodce; nesouhlasí-li s tím alespoň jedna ze smluvních stran, nebo není-li to z jiných důvodů možné, postupuje se podle § 13, odst. 2. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu.

(4) Nebyl-li podán ve lhůtě uvedené v odst. 2 návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce u soudu, nebo byl-li tento návrh soudem zamítnut, nebo řízení zastaveno, je doručené rozhodnutí rozhodce v právní moci.

(5) Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné 25).

24) § 244 a násl. občanského soudního řádu.

25) § 274 písm. h) občanského soudního řádu.

§ 15

(1) Ministerstva práce a sociálních věcí republik stanoví vyhláškami postup při

- a) ukládání kolektivních smluv vyššího stupně,
- b) výběru zprostředkovatelů a způsob jejich zápisu do seznamu zprostředkovatelů, jakož i další řízení před zprostředkovatelem,
- c) výběru rozhodců, způsob ověřování jejich odborných znalostí, jejich zápisu do seznamu rozhodců, jakož i další úpravu řízení před rozhodcem.

(2) Ministerstva financí republik v dohodě s ministerstvy práce a sociálních věcí republik stanoví vyhláškami

- a) výši odměny zprostředkovateli a rozhodci,
- b) výši poplatku za poskytnutí stejnopisu kolektivní smlouvy vyššího stupně,
- c) výši a způsob úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

§ 16

(1) Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka.

(2) Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci.

(3) Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

(4) Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil; zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.

§ 17

(1) Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje příslušný odborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat.

(2) Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhláší příslušný vyšší odborový orgán. O zahájení stávky rozhodne příslušný odborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího

stupně týkat.

(3) Při vyhlášení a zahájení solidární stávky se postupuje obdobně podle předchozích odstavců.

(4) Příslušný odborový orgán musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem

- a) kdy bude stávka zahájena,
- b) důvody a cíle stávky,
- c) jmenný seznam zástupců příslušného odborového orgánu, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky.

Příslušný odborový orgán je povinen průběžně písemně zaměstnavateli oznamovat změny v seznamu uvedeném v písmenu c).

(5) Příslušný odborový orgán musí předložit zaměstnavateli alespoň jeden pracovní den před zahájením stávky jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky.

(6) Zaměstnanci uvedení v § 20 písm. g), h), i), j), k) se pro účely zjištění celkového počtu zaměstnanců nezahrnují, ani se neúčastní hlasování o stávce. O výsledku hlasování musí příslušný odborový orgán poříditi zápis.

§ 18

(1) Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

(2) Zástupci příslušného odborového orgánu, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky, musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracovišti zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště o odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmou; o přerušení práce s nimi mohou pouze jednat.

§ 19

(1) Příslušný odborový orgán, který rozhodl o zahájení stávky, je povinen poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

(2) Zaměstnanci, kteří vykonávají práce při zabezpečování činností uvedených v odstavci 1, se řídí pokyny zaměstnavatele.22)

22) § 9 zákoníku práce.

§ 20

Nezákonná podle tohoto zákona je stávka

- a) které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a 12); to neplatí v případě solidární stávky (§ 16 odst. 3),
- b) která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem (§ 13 a 14) nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- c) která nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17,
- d) vyhlášená nebo zahájená z jiných důvodů než jsou uvedeny v 16,
- e) solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou vázanost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena,
- f) v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření,²⁶⁾
- g) zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- h) zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- i) soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu,
- j) příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště ²⁷⁾ a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku,
- k) zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

26) § 46 až 48 zákona č. 92/1949 Sb., branný zákon (úplné znění č. 309/1990 Sb.).

27) Např. vyhláška Českého báňského úřadu č. 341/1992 Sb., o báňské záchranné službě, a vyhláška Slovenského báňského úřadu č. 69/1988 Sb., o báňské záchranné službě.

§ 21

Zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušný orgán, proti němuž tento návrh směřuje; návrh nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje při rozhodování podle stanovení občanského soudního

řádu, upravující řízení v prvním stupni.

§ 22

Pracovněprávní nároky

(1) V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy.

(2) Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání.

(3) Účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

(4) Zaměstnancům, kteří nejsou účastníky stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tito zaměstnanci v důsledku stávky nemohou konat práci, případně konají činnosti podle § 19, jejich mzdové nároky se řídí ustanoveními zákoníku práce o mzdě při výkonu jiné práce, popřípadě o náhradě mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele.²⁸⁾

²⁸⁾ § 36, § 37 odst. 4 písm. c), § 115 a § 130 odst. 1 zákoníku práce.

§ 23

Odpovědnosti za škodu

(1) Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle občanského zákoníku. Jde-li však o škodu, k níž došlo při zabezpečování činnosti podle § 19, odpovídají podle zákoníku práce.²⁹⁾

(2) Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníku stávky neodpovídají.

(3) Odborová organizace, jejíž orgán rozhodl o zahájení stávky, odpovídá podle hospodářského zákoníku 30) zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodů neposkytnutí nezbytné součinnosti podle § 19 odst. 1.

(4) Jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná, odborová organizace, jejíž orgán stávku vyhlásil, odpovídá podle hospodářského zákoníku 32) zaměstnavateli za škodu, která mu

takovou stávkou vznikla.

29) § 170 a násl. zákoníku práce.

30) § 145 a násl. hospodářského zákoníku.

32) § 12 odst. 7 a 9 vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

§ 24

Nároky z nemocenského a sociálního zabezpečení

(1) Po dobu trvání stávky nenáleží jejím účastníkům nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny, pokud se podmínky, stanovené předpisy o nemocenském zabezpečení pro poskytování těchto dávek 31) splnily v době účasti na stávce.

(2) Nárok na dávky uvedené v odstavci 1 vznikají nejdříve dnem následujícím po ukončení účasti na stávce, trvají-li k tomuto dni stanovené podmínky, které byly splněny až v době stávky. Doba poskytování těchto dávek se po dobu trvání stávky neprodlužuje.

(3) zrušen

(4) Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek a služeb sociální péče sociálně potřebným občanům 34) se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmu z důvodu účasti na stávce.

31) § 15 odst. 1, § 16 a § 25 odst. 1 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

32) § 12 odst. 7 a 9 vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

33) Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Nařízení 3 vlády ČSSR č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení.

34) § 139 vyhlášky č. 149/1988 Sb.

§ 25

V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany.

§ 26

Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodl odborový orgán, který stávku vyhlásil nebo rozhodl o jejím zahájení. Ukončení

stávky musí příslušný odborový orgán bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

Výluka

§ 27

(1) Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena výluka.

(2) Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.

(3) Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel oznámit příslušnému odborovému orgánu alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

§ 28

Nezákonná podle tohoto zákona je výluka

- a) které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a 12),
- b) která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem (§ 13 a 14) nebo po uzavření kolektivní smlouvy s výjimkou výluky při solidární stávce,
- c) která nebyla vyhlášena zaměstnavatelem z důvodů a za podmínek stanovených v § 27,
- d) v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření,
- e) vztahující se na zaměstnance zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- f) vztahující se na zaměstnance při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízením ropovodů nebo plynovodů,
- g) vztahující se na soudce, prokurátory, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů při řízení a zabezpečování letového provozu,
- h) vztahující se na příslušníky sborů požární ochrany, zaměstnance závodních jednotek požární ochrany a členy záchranných sborů řízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnance zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by výlukou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku,
- i) vztahující se na zaměstnance, kteří pracují v oblastech

postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

§ 29

Příslušný odborový orgán nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti výluky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušný zaměstnavatel, proti němuž tento návrh směřuje; podání tohoto návrhu nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje při rozhodování podle stanovení občanského soudního řádu, upravující řízení v prvním stupni.

§ 30

(1) Nemohl-li zaměstnanec konat práci, protože vůči němu byla uplatněna výluka, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.³⁵⁾ Nejde-li o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku.

(2) Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu výluky, odpovídá zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, podle občanského zákoníku.³⁶⁾ Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce výlukou zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, neodpovídají.

(3) Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka, se posuzují tak, jako by k výluce nedošlo. Pro účely důchodového zabezpečení se při stanovení průměrného měsíčního výdělku doba výluky nezahrnuje do rozhodného období. Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek a služeb sociální péče sociálně potřebným občanům se přihlíží k poklesu příjmů z důvodů výluky.

35) § 420 a násl. občanského zákoníku.

36) § 130 odst. 1 zákoníku práce.

§ 31

Výluka je ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil; ukončení výluky bez zbytečného odkladu písemně oznámí příslušnému odborovému orgánu. Ukončení výluky oznámí zaměstnavatel též zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

§ 32

Společné a přechodné ustanovení

(1) Příslušným odborovým orgánem (příslušným vyšším odborovým orgánem) se pro účely tohoto zákona rozumí odborový orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.

(2) Pokud tento zákon nestanoví jinak, řídí se pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona zákoníkem práce.

(3) Na kolektivní smlouvy uzavřené před účinností tohoto zákona se vztahují ustanovení tohoto zákona; platnosti těchto kolektivních smluv končí nejpozději 30. června 1991 pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.

§ 33

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnost dnem 1. února 1991.