



# **Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2027-2029**

**Zmluvné strany:**

**Združenie odborárov  
energetiky Slovenska**

**a**

**Zväz zamestnávateľov  
energetiky Slovenska**

**Bratislava, 10. apríl 2026**

## Obsah

### Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2027 - 2029

<b>Obsah</b>	<b>1</b>
<b>Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA</b>	<b>3</b>
§ 1	3
§ 2 Predmet kolektívnej zmluvy	3
§ 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy	3
<b>Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN</b>	<b>4</b>
§ 4 Spoločné záväzky	4
§ 5 Záväzky Zväzu	4
§ 6 Záväzky ZOES	4
<b>Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY</b>	<b>5</b>
§ 7 Pracovný čas	5
§ 8 Nadčasová a nočná práca	5
§ 9 Pracovná pohotovosť	5
§ 10 Dovoľenka	5
§ 11 Prekážky v práci	5
§ 12 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách	5
§ 13 Odborová činnosť	5
§ 14 Sociálne partnerstvo	6
§ 15 Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia	7
<b>Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP</b>	<b>7</b>
§ 16 Sociálny fond	7
§ 17 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	8
§ 18 Sociálna starostlivosť o zamestnancov	8
§ 19 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	8
<b>Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY</b>	<b>9</b>
<b>A: MZDA</b>	<b>9</b>
§ 20 Minimálna mzda	9
§ 21 Zastupovanie	9
§ 22 Odborné školenie	9
§ 23 Mzda pri výkone inej práce	9
§ 24 Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa	10
§ 25 Mzda za prácu nadčas	10
§ 26 Mzda a náhrada mzdy za sviatok	10
§ 27 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	11
§ 28 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	11

§ 29	Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra	11
§ 30	Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	11
§ 31	Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach	12
§ 32	Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení	12
§ 33	Ďalšie zložky mzdy	12
§ 34	Náhrada za pracovnú pohotovosť	12
§ 35	Rast mzdy	12
§ 36	Splatnosť mzdy, výplata mzdy	12
§ 37	Priemerný zárobok	13
<b>B:</b>	<b>OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY</b>	<b>13</b>
§ 38	Odstupné	13
§ 39	Odchodné a ostatné odmeny	13
<b>Šiesta kapitola</b>	<b>DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE</b>	<b>14</b>
<b>Siedma kapitola</b>	<b>VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA</b>	<b>14</b>
§ 40	Záverečné ustanovenia	14
§ 41	Protokoly	14
§ 42	Zmeny KZ	14
§ 43	Spory o plnenie záväzkov	14
§ 44	Výmena informácií	15
§ 45	Účinnosť KZ	15
§ 46	Uzatvorenie KZVS pre odvetvie, rozdelenie KZVS	15
<b>Príloha č. 1</b>		<b>16</b>
	<b>Zoznam organizácií, združených vo Zväze a v ZOES, pre ktoré je KZVS záväzná</b>	<b>16</b>
	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska	16
	Združenie odborárov energetiky Slovenska	17

**Prvá kapitola**  
**ÚVODNÉ USTANOVENIA**  
**§ 1**

**Združenie odborárov energetiky Slovenska**

919 31 Jaslovské Bohunice  
(ďalej len ZOES), zastúpené

**Mgr. Zdenkom Turianom, predsedom**

**a**

**Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska**

Pribinova 40, 811 09 Bratislava  
(ďalej len Zväz) zastúpený

**Doc. Ing. Vojtechom Ferenczom, PhD., prezidentom**

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,

u z a t v á r a j ú t ú t o

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA**

a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celej doby jej platnosti.

**§ 2**

**Predmet kolektívnej zmluvy**

Táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej v texte len KZVS) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých a v súlade s platnými právnymi predpismi stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

**§ 3**

**Záväznosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZVS je záväzná pre všetky odborové organizácie združené v ZOES a podnikateľské zamestnávateľské organizácie združené vo Zväze (ďalej len zamestnávatelia) a ich prípadných právnych nástupcov. V jej obsahu upravenými nárokmi alebo inými právami alebo povinnosťami sa vzťahuje na zamestnancov týchto organizácií, a to v rozsahu, v ktorom sa na nich vzťahujú PKZ. Pre členské organizácie ZZES charakteru štátnej príspevkovej alebo rozpočtovej organizácie má táto KZVS v tých svojich ustanoveniach, ktoré sú v rozpore alebo nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorými sú tieto organizácie viazané, len odporúčací charakter.
2. Zoznamy odborových organizácií, združených v Združení odborárov energetiky Slovenska a zamestnávateľov, združených vo Zväze zamestnávateľov energetiky Slovenska, tvoria prílohu č.1 tejto KZVS.
3. Záväznosť tejto KZVS aj pre zamestnávateľa, ktorý je členom Zväzu, ale nie je vymenovaný v prílohe č.1 k tejto KZVS, je možná len po dohode zmluvných strán tejto KZVS, jeho vymenovaním v prílohe č.1 k tejto KZVS. Zmluvné strany sa záväzne dohodli, že vo vzťahu k zamestnávateľom, ktorí sú členmi Zväzu, ale nie sú vymenovaní v prílohe č.1 k tejto KZVS neuplatnia možnosť podania návrhu (ani spoločne a ani samostatne) na rozšírenie záväznosti tejto KZVS podľa § 7 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2027 až 2029							strana 3
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 17

## **Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN**

### **§ 4 Spoločné záväzky**

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti, pritom sú si vedomí zvláštneho postavenia jadrovej energetiky v sústave slovenskej energetiky s prihliadnutím na jadrovú bezpečnosť.
2. V súlade s touto kolektívnou zmluvou viesť organizácie v rozsahu svojej pôsobnosti k riadnemu uzavretiu PKZ prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.
3. V rámci vlastných možností minimalizovať a odstraňovať faktory spôsobujúce sociálne napätie s cieľom zachovať sociálny z mier.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávnych vzťahov.

### **§ 5 Záväzky Zväzu**

Zväz zaväzuje zamestnávateľov:

1. Vytvárať podmienky na prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Dbať na ochranu zamestnancov pri racionalizácii pracovných miest a v rozsahu možností zamestnávateľa vytvárať podmienky pre udržanie ich zamestnania.
3. Vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca – člena ZO za predpokladu, že zamestnanec písomne požiada o uzavretie príslušnej dohody o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, a poukazovať tieto zrážky zo mzdy na účet odborovej organizácie určenej zamestnancom v súlade s § 130 ods. 7 ZP. Odvolanie súhlasu s vykonávaním zrážok zo mzdy musí zamestnanec realizovať v písomnej forme a adresovať ho príslušnému zamestnávateľovi. Zamestnávateľia sa v tejto súvislosti zaväzujú rešpektovať platnú legislatívu v oblasti ochrany osobných údajov.

### **§ 6 Záväzky ZOES**

ZOES zaväzuje členov príslušných odborových orgánov organizačných zložiek ZOES

1. povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
2. povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov,
3. neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní.
4. sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním, vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.

## **Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

### **§ 7 Pracovný čas**

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je najviac 37,5 hodiny. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Ďalšie podmienky a rozsah pracovného času sa stanovía v PKZ.
2. Štátne sviatky, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja, a sviatky, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja, sú stanovené v zákone č. 241/1993 Z. z. v platnom znení.
3. Deň 1. október je možné po dohode zmluvných strán v PKZ stanoviť ako Deň energetiky s rovnakým pracovným režimom ako je ustanovený pre sviatok.
4. Rozvrhnutie pracovného času sa dohodne v PKZ.

### **§ 8 Nadčasová a nočná práca**

1. Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s § 97 ZP a nočnej práce v súlade s § 98 ZP sa dohodnú v PKZ, prípadne v pracovnom predpise zamestnávateľa..
2. Odmeňovanie práce nadčas a nočnej práce je stanovené v § 25 a 27 tejto KZ.

### **§ 9 Pracovná pohotovosť**

1. Rozsah a podmienky pracovnej pohotovosti rieši § 96 Zákonníka práce.
2. O nariadení pracovnej pohotovosti musí byť zamestnanec preukázateľne upovedomený najmenej 24 hodín pred jej začiatkom, okrem mimoriadnych situácií.
3. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je stanovené v § 34 tejto KZ.

### **§ 10 Dovolenka**

1. Rozsah a podmienky poskytovania dovolenky upravujú ustanovenia §§ 100 až 117 ZP. Výmera dovolenky bude stanovená v PKZ.

### **§ 11 Prekážky v práci**

Podmienky poskytovania voľna zamestnancom pri prekážkach v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, vrátane nároku na náhradu mzdy sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Ďalšie nároky nad rámec Zákonníka práce môžu byť dojednané v PKZ.

### **§ 12 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách**

Zásady, spôsob a výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. v platnom znení sú upravené v interných predpisoch zamestnávateľov.

### **§ 13 Odborová činnosť**

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ bezplatne poskytuje odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky sa môžu dohodnúť v PKZ.
2. Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu jeho funkcie alebo členstva v odboroch zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

3. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy.
4. Zamestnávateľ zabezpečí uvoľnenému funkcionárovi zotrvanie v pracovnom pomere počas výkonu jeho funkcie.
5. Po skončení výkonu odborovej funkcie je zamestnávateľ povinný zaradiť uvoľneného funkcionára na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, pretože funkcia alebo miesto boli zrušené, ponúkne bývalému uvoľnenému funkcionárovi pracovné miesto zodpovedajúce jeho pracovnej zmluve, prípadne jeho dosiahnutej kvalifikácii a zdravotnému stavu.
6. Zamestnávateľia poskytnú, ak je to z prevádzkových dôvodov možné, zamestnancom, delegátom Snemu ZOES, v roku 2027 pracovné voľno s náhradou mzdy. Pracovné voľno podľa prvej vety poskytnú zamestnávateľia maximálne jedenkrát v roku 2027, v rozsahu maximálne jedného pracovného dňa pre účasť na Sneme ZOES. Pracovné voľná budú poskytnuté pre maximálne tridsiatich šiestich zamestnancov SE, a. s., šiestich zamestnancov JAVYS, a. s., a troch zamestnancov VUJE, a. s.. Odborové organizácie pri SE, a. s., JAVYS, a. s., VUJE, a. s., poskytnú príslušným zamestnávateľom menné zoznamy predpokladaných účastníkov Snemu minimálne 7 dní pred konaním Snemu. Prípadné zmeny predpokladaných účastníkov Snemu budú zamestnávateľovi predložené na schválenie najneskôr 1 pracovný deň pred konaním Snemu. Po skončení Snemu budú zamestnávateľovi predložené prezenčné listiny zo Snemu.
7. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom, členom Predsedníctva ZOES, pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na zasadnutiach Predsedníctva ZOES. Pracovné voľno podľa prvej vety poskytnú zamestnávateľia maximálne štyrikrát v roku, v rozsahu maximálne jedného pracovného dňa pre účasť na každom zo zasadnutí. Tieto pracovné voľná budú poskytnuté pre maximálne deviatich zamestnancov SE, a. s., a jedného zamestnanca VUJE, a. s.
8. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom, členom Revíznej komisie ZOES, pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na zasadnutiach Predsedníctva ZOES. Pracovné voľno podľa prvej vety poskytnú zamestnávateľia maximálne dvakrát v roku, v rozsahu maximálne jedného pracovného dňa pre účasť na každom zo zasadnutí Predsedníctva ZOES. Pracovné voľná budú poskytnuté pre maximálne štyroch zamestnancov SE, a. s., a pre jedného zamestnanca VUJE, a. s.
9. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom - členom komisií pôsobiacim pri KOZ SR pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na zasadnutiach pracovných komisií pôsobiacich pri KOZ SR. Podmienkou je, že zamestnanec sa stal členom komisie pôsobiacej pri KOZ SR na základe nominácie ZOES. Pracovné voľno podľa prvej vety poskytne zamestnávateľ jednému zamestnancovi maximálne štyrikrát v roku v rozsahu maximálne 8 hodín na zamestnanca a jedno zasadnutie komisie (teda maximálne v rozsahu 32 hodín na zamestnanca a rok). ZOES je povinné nahlásiť príslušnému zamestnávateľovi meno nominovaného zamestnanca - člena komisie, názov komisie pôsobiacej pri KOZ SR, ktorej je zamestnanec členom a minimálne 7 dní vopred aj termín a čas zasadnutia komisie pôsobiacej pri KOZ SR.

## § 14 Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
  - a) kolektívnym vyjednávaním,
  - b) spolurozhodovaním,
  - c) prerokovaním,
  - d) právom na informácie,
  - e) kontrolnou činnosťou.
2. Zamestnávateľ iba po dohode s príslušného odborového orgánu môže:
  - a) vydať, prípadne prijať zmeny v pracovnom poriadku, inak je neplatný,
  - b) určiť hromadné čerpanie dovolenky,
  - c) rozhodnúť o použití sociálneho fondu,
  - d) vydať pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,

3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
  - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr mesiac pred tým ako budú realizované, pričom cieľom prerokovania je dosiahnutie dohody,
  - b) opatrenia a podstatné zmeny týkajúce sa zamestnancov v nasledovných oblastiach
    - mzdových,
    - pracovno-právnych,
    - sociálnych,
  - c) podmienky pre organizáciu práce v noci,
  - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) zásadné opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych a zdravotných záujmov zamestnancov, hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - f) náhradu škody spôsobenú zamestnancom zamestnávateľovi nad 50,00 € a spôsob jej úhrady,
  - g) podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
  - h) začiatok a koniec prestávok v práci,
  - i) zmeny a dodatky zamestnávateľskej zmluvy uzatváranej s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami pre realizáciu DDS,
  - j) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
  - k) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - l) či ide o neospravedlненú neprítomnosť v práci,
  - m) zavedenie pružného pracovného času,
4. Na účely uvedené v ods. 3 zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Rozsah potrebných informácií a spôsob ich poskytovania ako aj spôsoby prerokovania pre jednotlivé prípady uvedené v ods. 3 a 4 sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.
5. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán najmä o
  - a) svojej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku
  - b) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a predpokladanom vývoji jeho činnosti.
6. Rozsah informácií poskytovaných podľa ods. 5 a lehoty v prípadoch, u ktorých nie sú priamo uvedené, sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

## **§ 15**

### **Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia**

1. Pri realizácii organizačných zmien, optimalizácii pracovných síl a útlmových programov môžu zamestnávateľia v prípadoch, keď budú mať iné voľné miesta, zabezpečiť organizačne a finančne rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu zamestnanci záujem a potrebné predpoklady.
2. Rekvalifikáciu môžu zamestnávateľia zabezpečovať i v prípadoch, kedy zamestnanec vzhľadom na zmenu zdravotného stavu nie vlastnou vinou stratil spôsobilosť na výkon pôvodnej práce.

## **Štvrtá kapitola**

### **SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP**

## **§ 16**

### **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľia, u ktorých je predmet činnosti zameraný na tvorbu zisku vytvoria povinný prídelený sociálneho fondu v zmysle zákona 152/94 Z.z.. v platnom znení.
2. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa dohodne v PKZ.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2027 až 2029</b>										<b>strana 7</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b>	---			z počtu strán 17

## § 17

### Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.

## § 18

### Sociálna starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Poskytovanie ďalšieho hlavného teplého jedla za podmienok uvedených v tomto ods. 2 pre tých zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá 11 a viac hodín sa dohodne v PKZ.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ môže poskytovať príspevok podľa osobitného predpisu.
4. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky alebo kreditu na elektronické stravovacie karty musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
5. Zamestnávateľia zabezpečujú preventívnu lekársku starostlivosť súvisiacu s výkonom práce a rekondičné pobyty
  - a) minimálna dĺžka rekondičného pobytu je stanovená zákonom. Zvýšenie dĺžky rekondičného pobytu nad úroveň stanovenú zákonom je možné dojednať v PKZ.
  - b) zoznam funkcií, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienku účelnosti rekondičného pobytu, bude stanovený na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia a zverejnený v internom predpise zamestnávateľa.

Odmeňovanie zamestnancov počas rekondičných pobytov je stanovené v § 39 ods.3.

Konkrétne podmienky, ako spôsob výberu, termíny a ďalšie náležitosti budú stanovené v internom predpise zamestnávateľa.

## § 19

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Iný úraz je úraz alebo smrť, ku ktorému nedošlo následkom pracovného úrazu ale vznikol na pracovisku, alebo v priestoroch zamestnávateľa. Prestávka v práci a prestávka na jedlo je z fondu pracovnej doby vyňatá, preto prípadný úraz v tomto čase nie je pracovným úrazom.
2. Pri závažnom pracovnom úraze s následkom trvalej invalidity, príčinou ktorého nebolo len výlučne konanie postihnutého, zamestnávateľ môže vyplatiť postihnutému, okrem zákonných nárokov, zohľadniac mieru zavinenia postihnutého, aj prípadne ďalšie finančné prostriedky.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2027 až 2029										strana 8
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 17

## **Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY**

### **A: MZDA**

Riešenie mzdovej oblasti sa nevzťahuje na príspevkové a rozpočtové organizácie. Pre odmeňovanie ich zamestnancov platí zákon č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnení.

#### **§ 20 Minimálna mzda**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods.2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.
2. Pre sledovanie úrovne mzdy a jej navyšovania bude zamestnávateľ používať údaje Štatistického úradu SR.

#### **§ 21 Zastupovanie**

1. Zamestnancovi poverenému zastupovaním môže byť poskytnutý príplatok za zastupovanie za podmienok dohodnutých v PKZ alebo vo vnútropodnikovom predpise zamestnávateľa.

#### **§ 22 Odborné školenie**

1. Odborné školenie, vrátane rekvalifikácie, preskúšania so súhlasom zamestnávateľa za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa posudzuje z hľadiska odmeňovania ako výkon práce.
2. Príplatky za prácu v nepretržitých zmenových režimoch neprislúchajú, s výnimkou, ak činnosti (zácvik, stáž) sú vykonávané v nepretržitej prevádzke.
3. V prípade dlhodobých domácich a zahraničných stáží zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom individuálnu dohodu o zmene pracovných podmienok, vrátane spôsobu odmeňovania počas stáže.

#### **§ 23 Mzda pri výkone inej práce**

1. Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu z dôvodu:
  - ohrozenia chorobou z povolania,
  - karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu,
  - odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,
  - vyčerpania maximálnych prípustných ročných dávok a následného zákazu vstupu do kontrolovaného pásmaalebo ak vykonáva tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho než 9 mesiacov prácu, ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenské alebo materské poslanie,  
a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

## § 24

### Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojnom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Pokiaľ na niektorých pracoviskách v teréne nie je možné vykonávať činnosť v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov a zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške 60% ich tarifnej mzdy. V prípade, že zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi pridelí, postupuje sa ako pri prestoji.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
5. Ak zamestnancovi plynie výpovedná doba z dôvodu výpovede podľa § 63, ods.1 písm. a) a b) ZP po dni účinnosti organizačnej zmeny, považuje sa tento stav za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prislúcha počas tejto doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

## § 25

### Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie, ktorého výpočet sa časovo vzťahuje k dobe výkonu nadčasovej práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, tak najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie, ktorého výpočet sa časovo vzťahuje k dobe výkonu nadčasovej práce.

## § 26

### Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 7 ods.2 tejto kolektívnej zmluvy (t. j. počas štátnych sviatkov, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja, a počas sviatkov, ktoré sa považujú za dni pracovného pokoja) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne 100% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Za prácu konanú dňa 24.12. sa mzdové zvýhodnenie stanovuje vo výške najmenej 150% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň.

3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1, prípadne ods. 2. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

## **§ 27**

### **Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu**

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu – t.j. prácu vykonávanú v čase medzi 22.00 a 6.00 hod. – popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie za každú odpracovanú hodinu nočnej práce minimálne vo výške stanovenej v § 123 ods. 1 Zákonníka práce.
2. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

## **§ 28**

### **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
  - a) chemické faktory,
  - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
  - c) biologické faktory,
  - d) prach,
  - e) fyzikálne faktory.
3. Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za každú hodinu práce minimálne vo výške stanovenej v § 124 ods. 3 Zákonníka práce.

## **§ 29**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra**

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roka od 14.00 do 6.00 hod. dňa 1.1. nasledujúceho roka patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 100% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

## **§ 30**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu**

1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie za každú odpracovanú hodinu práce v sobotu. minimálne vo výške stanovenej v 122a ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie za každú odpracovanú hodinu práce v nedeľu. minimálne vo výške stanovenej v 122b ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce.
3. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu prináleží zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas v sobotu a nedeľu náhradné voľno.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2027 až 2029</b>										<b>strana 11</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b>				z počtu strán 17

### § 31

#### Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, aspoň vo výške 7 m od povrchu, prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,36 €.
2. Výšky mzdových zvýhodnení pre vyššie uvedené práce v závislosti od výšky, v ktorej sú vykonávané budú stanovené v PKZ.
3. Mzdové zvýhodnenie neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, kliebkach výťahov, na lešeníach.

### § 32

#### Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení

1. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu - ak vykonáva zamestnanec práce v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy mzdových zvýhodnení.
2. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje za skutočne odpracovaný čas.
3. V PKZ je možné dohodnúť, že mzdové zvýhodnenia, s výnimkou mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a vo sviatok, budú kumulované do jednotnej čiastky stanovenej za mesiac, zmenu, hodinu a pod. - t.j. paušálu. Paušál je možné stanoviť aj na jedno mzdové zvýhodnenie.
4. Pokiaľ sa výrazne zmenia podmienky, za ktorých bola paušálna čiastka stanovená, je organizácia povinná stanovenú čiastku prehodnotiť.
5. V PKZ je možné pri uvedených mzdových zvýhodneniach konkretizovať podmienky pre ich poskytovanie.

### § 33

#### Ďalšie zložky mzdy

Okrem tarifných alebo základných mesačných miezd môžu byť zamestnancom poskytované aj ďalšie zložky mzdy.

### § 34

#### Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnancovi písomne nariadené, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu náhrada za hodinu neaktívnej časti zamestnávateľom nariadenej pohotovosti minimálne vo výške stanovenej v § 96 ods. 5 Zákonníka práce.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa predchádzajúceho odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
4. Pri zabezpečovaní pohotovosti počas nariadeného čerpania dovolenky prináleží zamestnancovi jednorazová odmena vo výške 4,98 € po dobu rovnajúcu sa dĺžke pracovnej zmeny.

### § 35

#### Rast mzdy

Rast miezd pre príslušný rok alebo roky bude dojednaný v PKZ.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2027 až 2029										strana 12
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 17

## § 36

### Splatnosť mzdy, výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.

## § 37

### Priemerný zárobok

Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku sú stanovené v § 134 ZP.

## B: OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

## § 38

### Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume stanovenej v § 76 ods.1 Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume stanovenej v § 76 ods.2 Zákonníka práce.
3. V PKZ je možné dohodnúť ďalšie zvýšenie odstupného určeného podľa ods. 2, ktorého výška bude odstupňovaná v závislosti podľa odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

## § 39

### Odchodné a ostatné odmeny

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť ďalšie druhy osobných príjmov. Konkrétne podmienky pre ich poskytovania sa dohodnú v PKZ.

### 3. Odmeňovanie pri rekondičných pobytoch

Zamestnancom, zúčastňujúcim sa rekondičných pobytov prináleží náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

## **Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DŮCHODKOVÉ SPORENIE**

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť sporiteľovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. v platnom znení.

Konkrétne podmienky poskytovania príspevkov zamestnávateľa za zamestnancov - sporiteľov môžu byť dohodnuté v PKZ.

## **Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **§ 40**

#### **Záverečné ustanovenia**

Pre právny výklad inštitútov alebo ustanovení v obsahu tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné platné pracovnoprávne predpisy a podporne predpisy občianskeho práva, a pokiaľ by v určitej veci jednoznačný výklad neobsahovali, vykonajú v takomto prípade záväzný výklad pre vzájomný vzťah z tejto kolektívnej zmluvy, na základe týchto predpisov a v ich rámci, zmluvné strany.

### **§ 41**

#### **Protokoly**

O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v KZVS, sa vyhotovuje „Protokol“, ktorý podpisuje oprávnený zástupca za každú zmluvnú stranu a je záväzným pre vypracovanie paragrafového znenia KZVS alebo jej dodatku.

Samostatným (osobitným) protokolom sa upravuje výklad pojmov alebo kolízneho ustanovenia a obmedzenie účinnosti KZVS z dôvodu mimoriadnej udalosti - v takomto prípade protokol tvorí osobitnú prílohu ku KZVS. Pokiaľ sa ním upravuje výklad pojmov alebo určujú podmienky a spôsob uplatnenia v ňom prijatých nárokov a záväzkov, je záväzným pre postup účastníkov zmluvných vzťahov upravených príslušnými právnymi predpismi a touto KZVS.

Zmena v obsahu KZVS sa vykonáva formou písomného dodatku ku KZVS číslovaného poradovým číslom.

Z ostatných rokovaní medzi zmluvnými stranami týkajúcich sa ich vzťahu založeného KZVS, sa vyhotovuje zápisnica s priložením prezenčnej listiny zúčastnených.

### **§ 42**

#### **Zmeny KZ**

Zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie začať vyjednávať najneskôr do 21 dní od ich doručenia.

### **§ 43**

#### **Spory o plnenie záväzkov**

##### A. Riešenie kolektívnych sporov

Pri riešení kolektívnych sporov sa postupuje v zmysle § 10 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a § 43 tejto KZ.

##### B. Riešenie individuálnych sporov

1. Individuálne spory, t.j. spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom riešia ako ostatné nároky z pracovno-právnych vzťahov súdy.

2. V snahe predchádzať individuálnym sporom v oblastiach, o ktorých pojednáva táto KZ, zamestnanci uplatňujú svoje požiadavky voči zmluvným stranám písomnou formou adresovanou odborne príslušnému zástupcovi organizácie (vnútornej organizačnej jednotky) a príslušnej odborovej organizácie.
3. Uplatnená požiadavka sa rieši s bezprostredne zodpovednými zamestnancami zamestnávateľa s cieľom dosiahnuť odstránenie sporu.
4. Pri neodstránení sporu bude tento riešený na úrovni zmluvných partnerov, zodpovedajúcich za vznik sporu. Vzniknutý spor je potrebné začať riešiť bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 dní od obdržania písomnej sťažnosti.
5. Sťažnosti zamestnancov, ktoré sa nedotýkajú predmetu tejto KZ sa riešia v zmysle príslušných zákonných ustanovení platných v SR.

#### **§ 44 Výmena informácií**

Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy a na tom, že začnú neodkladne rokovať o plnení tejto kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiadava.

#### **§ 45 Účinnosť KZ**

Táto KZVS je účinná od 1.1.2027 do 31.12.2029.

#### **§ 46 Uzatvorenie KZVS pre odvetvie, rozdelenie KZVS**

1. Táto KZVS je uzatvorená, v súlade s § 4 ods.3 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, pre odvetvie označené podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky a podľa Vyhlášky č.306/2007 Štatistického úradu Slovenskej republiky, z 18. júna 2007, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností, kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností skupiny č.:
  - 35.1 (výroba elektrickej energie, prenos a rozvod).
  - 38.2 (Spracúvanie a likvidácia odpadu).
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v ôsmich rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží tri rovnopisy; dva rovnopisy budú v zmysle zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, odovzdané Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie a oznámenie v Zbierke Zákonov Slovenskej republiky.

**V Bratislave dňa 10. apríla 2026**

**Mgr. Zdenek Turian v.r.**  
predseda

**Doc. Ing. Vojtech Ferencz, PhD. v.r.**  
prezident

**Združenie odborárov  
energetiky Slovenska**

**Zväz zamestnávateľov  
energetiky Slovenska**

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2027 až 2029										strana 15
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 17

**Zoznam organizácií, združených vo Zväze a v ZOES,  
pre ktoré je KZVS záväzná**

**Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska**

1. SE, a.s. Slovenské elektrárne, a.s.  
Pribinova 40  
811 09 Bratislava  
IČO/ Company ID No.:35829052  
SK NACE Rev. 2: 35.11.0 Výroba elektriny
2. JAVYS, a.s. Jadrová a vyradovacia spoločnosť, a.s.  
Jaslovské Bohunice 360  
919 30 Jaslovské Bohunice  
IČO/ Company ID No.:35946024  
SK NACE Rev. 2: 38.22.0 Spracúvanie a likvidácia nebezpečného odpadu
3. VUJE, a.s. VUJE, a.s.  
Okružná 5  
918 64 Trnava  
IČO/ Company ID No.:31450474  
SK NACE Rev. 2: 71.12.9 Ostatné inžinierske činnosti a súvisiace technické poradenstvo
4. SOŠE Trnava Stredná odborná škola elektrotechnická  
Sibírska 1  
917 00 Trnava  
IČO/ Company ID No.:17055385  
SK NACE Rev. 2: 85.32.9 Ostatné stredné technické a odborné školstvo
5. NJF Národný jadrový fond na vyradovanie jadrových zariadení  
a na nakladanie s vyhoretým jadrovým palivom a rádioaktívnymi odpadmi  
Prievozská 30  
821 05 Bratislava  
IČO/ Company ID No.:30865433  
SK NACE Rev. 2: 64.30.0 Trasty, fondy a podobné finančné subjekty

## Združenie odborárov energetiky Slovenska

1. ZO ZOJES pri SE-EBO, z. a pri JAVYS, a.s. Základná organizácia Združenia odborárov jadrovej energetiky Slovenska pri Slovenské elektrárne, a.s. Atómové elektrárne Bohunice, závod, 919 31 Jaslovské Bohunice a Jadrová a vyrad'ovacia spoločnosť, a.s. Jaslovské Bohunice 360 919 30 Jaslovské Bohunice IČO/ Company ID No.:35606177 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
2. ZO ZOJES pri VUJE, a.s. Základná organizácia Združenia odborárov jadrovej energetiky Slovenska pri VUJE, a.s. Okružná 5 918 64 Trnava IČO/ Company ID No.:36095869 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
3. ZO SOZE pri SE-ENO, z. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu energetikov pri SE-Elektrárne Nováky, z. 972 43 Zemianske Kostol'any IČO/ Company ID No.: 31202144 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
4. ZO SOZE pri SE-EVO, z. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu energetikov pri SE, a.s. EVO z. 076 72 Vojany IČO/ Company ID No.: 35522143 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
5. ZO OJEMO Základná organizácia odborárov jadrovej elektrárne Mochovce pri SE, a.s. 935 33 Mochovce IČO/ Company ID No.: 35606517 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
6. ZO VE Združenie odborárov vodných elektrární Soblahovská 2 911 69 Trenčín IČO/ Company ID No.: 36115592 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
7. OZ RSE Odborové združenie pri riaditeľstve Slovenské elektrárne Mlynské nivy 47 821 09 Bratislava IČO/ Company ID No.: 42135699 SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií