

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

uzavretá  
na roky 2015-2017

medzi

Asociáciou priemyslu, poľnohospodárstva a služieb (APPS)

a

Odborovým zväzom výroby, obchodu a služieb (OZVOS)

## **Čl. I**

### **Zmluvné strany a účel KZVS**

**Asociácia priemyslu, poľnohospodárstva a služieb (APPS)**, so sídlom Rajská ul. č. 7, 811 08 Bratislava, identifikačné číslo 42362415, konajúca predsedom výkonnej rady Ing. Robertom Spišákom, PhD. (ďalej len „APPS“)

a

**Odborový zväz výroby, obchodu a služieb (OZVOS)**, so sídlom Cukrová ul. č. 14, 813 39 Bratislava, identifikačné číslo 42361753, konajúci členom predsedníctva Ing. Adrianou Benčovou a členom predsedníctva Ing. Karolom Kontšekom (ďalej len „OZVOS“) uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) s cieľom upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi zastúpenými príslušnou organizáciou zamestnávateľov a zamestnancami zastúpenými príslušnou vyššou odborovou organizáciou.

Označenie časti odvetví (príslušnosť) KZVS

Označenie časti odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), na ktoré sa vzťahuje táto KZVS vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z. ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností na úrovni skupiny je nasledovné:

01.4 - Chov zvierat

01.1 - Pestovanie netrvácnych plodín

10.4 - Výroba rastlinných a živočíšnych olejov a tukov

11.0 - Výroba nápojov

20.1 - Výroba základných chemikálií, priemyselných hnojív a dusíkatých zlúčenín (zmesí), plastov a syntetického kaučuku v primárnej forme

20.5 - Výroba ostatných chemických výrobkov

38.3 - Recyklácia materiálov

46.2 - Veľkoobchod s obilím poľnohospodárskymi surovinami a živými zvieratami

68.2 - Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenájatých nehnuteľností

69.2 - Účtovnícke a auditorské činnosti, vedenie účtovných kníh; daňové poradenstvo

70.2 - Poradenstvo v oblasti riadenia

74.9 - Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti i.n.

82.1 - Administratívne a pomocné činnosti

82.9 – Pomocné obchodné činnosti i. n.

86.9 - Ostatná zdravotná starostlivosť

## **Čl. II**

### **Vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov**

Zmluvné strany sa navzájom uznávajú za reprezentatívnych zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov. Obidve zmluvné strany vyhlasujú, že sú oprávnené na uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Zamestnávatelia a zástupcovia zamestnancov uznávajú svoje vzájomné práva, ktoré im priznáva platná právna úprava a táto KZVS a zaväzujú sa, že budú dôsledne zabezpečovať ich dodržiavanie.

Zmluvné strany vyhlasujú, že ich kľúčovým spoločným záujmom je udržať a zlepšovať konkurencieschopnosť podnikov, ekonomicky efektívnu zamestnanosť a mzdové ohodnotenie zamestnancov.

2.1 Zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov vyjadrujú spoločnú vôľu podporovať a rozvíjať vzájomné vzťahy tak, aby bolo možné zachovanie sociálneho zmiernia.

2.2 Zamestnávateľa budú rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný a zamestnancovi nesmie byť občiansky na ujmu jeho odborová príslušnosť.

2.3 Zamestnávateľa sú povinní umožniť pôsobenie odborových organizácií a zamestnaneckých rád na pracovisku.

2.4 Zamestnanci a zástupcovia zamestnancov rešpektujú právo zamestnávateľov prijať zamestnanca do pracovného pomeru alebo skončiť pracovný pomer so zamestnancom podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch a v tejto KZVS.

2.5 Ak sa podľa Zákonníka práce alebo osobitného predpisu vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak Zákonník práce alebo osobitný predpis ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

2.6 Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v primeranom časovom predstihu.

2.7 Ak sa podľa Zákonníka práce alebo osobitného predpisu vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

2.8 Zamestnávateľa sa zaväzujú vhodným spôsobom informovať príslušný odborový orgán o svojej hospodárskej situácii a predpokladanom hospodárskom vývoji ich činnosti.

2.9 Príslušný odborový orgán predloží zamestnávateľovi zoznam členov výboru základnej organizácie.

2.10 Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľa poskytnú príslušnému odborovému orgánu všetky podklady potrebné na kontrolu záväzkov prijatých v platnej KZVS, podnikovej kolektívnej zmluve a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle ust. § 149 Zákonníka práce; po dohode s ním, umožnia vstup povereným členom odborej organizácie na kontrolované pracoviská. Zamestnávateľa zabezpečia účasť svojho zástupcu pri kontrole.

2.11 Výsledky kontroly prerokujú zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom. V prípade zistenia porušenia predpisov je zamestnávateľ povinný zabezpečiť nápravu.

2.12 Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa bude poskytnuté v rozsahu príslušných právnych predpisov a uzavretých podnikových kolektívnych zmlúv s cieľom naplniť účel tejto zmluvy a zabezpečiť kvalitný sociálny dialóg.

2.13 Zamestnávateľ uznáva legitímnu úlohu zástupcov zamestnancov na fungovaní podniku a zaväzuje sa ich chrániť v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

2.14 Zmluvné strany sa zaväzujú, že návrh na rozšírenie záväznosti tejto KZVS podajú len ako spoločný návrh. V prípade porušenia záväzku podľa predchádzajúcej vety sa zmluvné strany zaväzujú o podaní návrhu druhú stranu bezodkladne informovať. Zmluvné strany sa zaväzujú umožniť pristúpenie k tejto KZVS pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ požiadala zmluvné strany o pristúpenie k tejto KZVS. Nesúhlas niektorej zo zmluvných strán s pristúpením musí byť odôvodnený a doručený druhej zmluvnej strane a zamestnávateľovi, ktorý žiada o pristúpenie do 10 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o pristúpenie.

2.15 Zmluvné strany sa dohodli, že budú spoločne presadzovať legislatívne zmeny, ktoré zabezpečia zníženie finančných a administratívnych nákladov zamestnávateľov, zvyšovanie čistého príjmu zamestnancov a budú mať pozitívny vplyv na zvyšovanie zamestnanosti v Slovenskej republike.

2.16 Zástupcovia zamestnancov za aktívnej účasti zamestnancov sa zaväzujú podieľať sa na rozvoji ekonomickej sféry a prosperity zamestnávateľských organizácií, pričom budú rešpektovať

kompetencie zamestnávateľov podľa platných právnych predpisov ako aj interných predpisov zamestnávateľov.

2.17 Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú podieľať sa svojim vplyvom na upevňovaní pracovnej disciplíny a dodržiavania zásad bezpečnosti práce.

### Čl. III Zamestnanosť

3.1 Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

3.2 Zamestnávateľ uznáva prednostné právo zamestnanca spoločnosti uchádzať sa o novovytvorené a voľné pracovné miesto. Kritériami v rozhodovaní zamestnávateľa o obsadení novovytvoreného a voľného pracovného miesta je predovšetkým splnenie kvalifikačných požiadaviek stanovených zamestnávateľom, pracovné výsledky v doterajšom zaradení a ak je to potrebné pre výkon práce, aj zdravotný stav zamestnanca. Pri rovnakých kvalitách viacerých uchádzačov o voľné pracovné miesto sa rozhodne na základe vzdelania a praxe. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že počas uskutočňovania štrukturálnych a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, budú voľné pracovné miesta obsadzovať inými, ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska kritérií požadovanej kvalifikácie, praxe, pracovných skúseností a špecifického charakteru voľného pracovného miesta alebo z dôvodu nezájmu zo strany uvoľňovaných zamestnancov.

3.3 Zamestnávateľia, v prípade, ak im to vnútorné pomery a situácia umožňujú, neuplatnia výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce v prípadoch:

- a) u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov.
- b) u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obom hrozí skončenie pracovného pomeru, pričom aspoň jeden z manželov odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.
- c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov. Za osamelého zamestnanca sa považuje ten zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena, za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov, ktoré je možné dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve. Tieto ustanovenia sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek. Zamestnávateľia sú oprávnení pri rozhodovaní o (ne)uplatnení výpovedných dôvodov podľa tohto bodu vo vzťahu k zamestnancom uvedeným v písm. a) až c) zohľadniť predovšetkým (i) plnenie pracovných úloh, (ii) kvalitu vykonávanej práce ako aj (iii) splňanie požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikáciu a odbornosť zamestnancov.

Závazok zamestnávateľov uvedený v tomto bode neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľa alebo jeho časti.

3.4 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

3.5 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3.6 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 záväzným rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением 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.

3.7 Zamestnávateľia poskytnú odstupné nad rámec dohodnutý v tejto KZVS za podmienok a vo výške dohodnutej v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v jednotlivých pracovnej zmluve.

#### Čl. IV

#### Pracovný čas a dovolenka

4.1 Zamestnávateľ môže dohodnúť rozsah a rozvrhnutie pracovného času v podnikovej kolektívnej zmluve, pričom je povinný postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

4.2 Zamestnávateľ môže dohodnúť zavedenie konta pracovného času a dĺžku vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času v podnikovej kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov pričom je povinný postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

4.3 Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo v podnikovej kolektívnej zmluve, v záujme zvýšenia efektívnosti práce, uplatniť pružný pracovný čas v zmysle ust. § 88 a nasl. Zákonníka práce.

4.4 Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

4.5 Termín a dĺžku prípadnej zmeny plánovaného hromadného čerpania dovolenky, dohodnutej s príslušným odborovým orgánom, je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom najneskôr jeden mesiac pred jej začiatkom.

4.6 Ak vzniká stav, prejavujúci sa znížením produkcie (výroby), v dôsledku ktorého je potrebné riešiť aj zníženie počtu zamestnancov, použijú sa riešenia vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov, tejto KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy tak, aby:

- a) všetky dohodnuté riešenia v tejto KZVS a jednotlivých podnikových kolektívnych zmluvách boli v súlade s pracovnoprávnymi predpismi,
- b) pracovnoprávne nároky zamestnancov neklesli pod úroveň garantovaných pracovnoprávnymi predpismi,

c) dopady nepriaznivého vývoja ekonomiky boli vyvážené premietnuté medzi zamestnávateľov a zamestnancov.

4.7 Z vážnych prevádzkových dôvodov vymedzených v bode 4.8 alebo v osobitnej dohode so zástupcami zamestnancov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 60% jeho priemerného zárobku.

4.8 Za vážne prevádzkové dôvody podľa bodu 4.7 sa považujú najmä:

- a) prerušenie prevádzky z dôvodu dlhotrvajúcej poruchy a
- b) významný pokles odbytu u zamestnávateľa, ktorý zamestnávateľ považuje za dočasný, pričom predpokladá obnovenie prevádzky v pôvodnom rozsahu.

## Čl. V

### Sociálna starostlivosť o zamestnancov

5.1 Zamestnávateľ zabezpečí zdravotnú starostlivosť v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, vo vzťahu k výkonu práce, vrátane finančných nákladov na jej krytie. Podmienky poskytovania zdravotnej starostlivosti nad rámec Zákonníka práce a podmienok dohodnutých v tejto KZVS, budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.

5.2 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo všetkých pracovných zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

5.3 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie 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 poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

5.4 Ak neposkytujú zamestnávateľia stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytnú zamestnancom stravovacie poukážky v sume dohodnutej v jednotlivej podnikovej kolektívnej zmluve, ktorá nesmie byť nižšia ako 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

5.5 Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán na základe dohody v jednotlivej podnikovej kolektívnej zmluve zabezpečia kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál, pokiaľ je strava podávaná vo vlastných stravovacích zariadeniach.

5.6 Zamestnávateľia tvoria a používajú sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).

5.7 Suma vyplatená zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) je súčasťou personálnych nákladov zamestnávateľa. V prípade príspevku pre zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce (kategória 3 a 4) bude príspevok zamestnávateľa minimálne v zmysle príslušných platných právnych predpisov.

5.8 Ak sa v prípade vyradovania nepotrebného materiálu a dlhodobého hmotného majetku nepostupuje u zamestnávateľa inak, než individuálnym odpredajom takéhoto materiálu a majetku tretej osobe, zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov a dlhodobého hmotného majetku, vlastným zamestnancom, ak to umožňujú interné podmienky zamestnávateľa.

## Čl. VI

### Odmeňovanie zamestnancov

6.1 Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť jasný a prehľadný mzdový systém ktorý zabezpečí pozitívnu motiváciu zamestnancov, bude zohľadňovať ich výkonnosť a kvalitu odvedenej práce, odbornosť a špecializáciu zamestnanca. Zamestnávateľ bude zamestnancov a zástupcov zamestnancov vhodnou formou informovať o kritériách, ktoré podľa zavedeného mzdového systému ovplyvňujú výšku mzdy

zamestnanca. Mzdové podmienky dohodnú zamestnávateľia so zástupcami zamestnancov, alebo individuálne so zamestnancom v pracovnej zmluve.

6.2 Konkrétna forma mzdového systému sa určí na základe rozhodnutia zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže vlastným rozhodnutím zmeniť formu uplatňovaného mzdového systému pri dodržaní podmienok podľa bodu 6.1.

6.3 V prípade, ak zamestnávateľ zavedie tarifný mzdový systém, najnižší stupeň mzdovej tarify bude v sume minimálne 360 eur mesačne.

6.4 Zmluvné strany dodatkom k tejto KZVS upravia ustanovenia upravujúce odmeňovanie zamestnancov, najmä o sumu najnižšej mzdovej tarify.

6.5 Pre účely tejto KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy sa za mzdové podmienky považuje vymedzenie základnej mzdy ako zložky mzdy, ktorá je zamestnancovi poskytovaná zamestnávateľom podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu, ďalej vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky poskytovania. Zmluvné strany dohodnú mzdové podmienky v podnikovej kolektívnej zmluve podľa špecifikácie v tomto bode.

6.6 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej a druhej vety.

6.7 Ak sa mzda zamestnanca dojednala v pracovnej zmluve po zohľadnení prípadnej práce nadčas do úrovni stanovených Zákonnikom práce, zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno. Vymedzenie okruhu zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy budú mať zahrnuté aj nadčasy vo výške najviac 150 hodín ročne, sa riadi príslušnými ustanoveniami § 121 ods. 2 Zákonníka práce.

6.8 Rozsah práce nadčas zamestnanca a podmienky jeho nariadenia alebo dohodnutia sa spravujú ustanoveniami § 97 Zákonníka práce.

6.9 Na organizáciu práce nadčas (dohodnutú aj nariadenú) sa vzťahujú všetky opatrenia platné na ustanovený pracovný čas.

6.10 Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom 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. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

6.11 Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

6.12 Za sťažený výkon práce podľa § 124 Zákonníka práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a v ktorom pôsobia faktory podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu. Zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím bude uvedený v samostatnej prílohe k podnikovej kolektívnej zmluve alebo v inom vnútroodnikovom predpise.

6.13 Ďalšie mzdové zvýhodnenia na kompenzáciu osobitných pracovných podmienok a vplyvov a ich minimálne výšky sa môže dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve.

6.14 V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť aj mzdové zvýhodnenie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť ustanovených podľa ust. § 19 a 20 zákona č. 124/2006 Z. z. o

bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“).

6.15 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

6.16 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa ust. § 96 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

6.17 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

6.18 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu pre prvý stupeň náročnosti práce.

6.19 Zamestnávateľ vyvinie maximálne úsilie, aby do 6 mesiacov od nadobudnutia účinnosti tejto KZVS, pre svojich zamestnancov zabezpečil možnosť využívať zamestnanecký benefičný program, ktorý umožní zamestnancom využívať tovary a služby za zvýhodnených podmienok.

6.20 Zamestnávateľia vyplatia zamestnancom odmenu pri dosiahnutí životného jubilea ako aj pri dosiahnutí určitého počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa, a to podľa podmienok a spôsobom určeným v jednotlivých interných predpisov zamestnávateľov.

## ČI. VII

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

7.1 Zamestnávateľia, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

7.2 Zamestnávateľia sa zaväzujú:

a) prizývať zástupcov zamestnancov na rokovanie o všetkých otázkach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle ust. § 10 zákona č. 124/2006 a v súlade s uvedeným a pracovných podmienok a prijímať vnútorné predpisy pre BOZP po dohode so zástupcami zamestnancov podľa ust. § 39 ods. 2 Zákonníka práce,

b) prostredníctvom zamestnávateľom povereného zamestnanca zabezpečiť sprevádzanie zástupcov príslušného odborového orgánu po pracoviskách,

c) zabezpečiť merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov pri práci za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových prác. S výsledkami meraní zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a príslušný odborový orgán. Špecifické merania pracovného prostredia zabezpečí zamestnávateľ po vzájomnej dohode s príslušným odborovým orgánom,

d) poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky na základe posúdenia rizík a nebezpečenstiev, čistiace a hygienické prostriedky, ako aj nápoje na určených pracoviskách v množstve uvedenom vo vnútro podnikovej smernici.

7.3 Zamestnanec je povinný pri výkone práce postupovať tak, aby znižoval riziko vzniku pracovného úrazu a prispieval k zvyšovaniu úrovne BOZP.

## ČI. VIII

### Záverečné ustanovenia

8.1 Táto KZVS platí do 31.12.2017.

8.2 Táto KZVS nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu.



8.3 Táto KZVS je záväzná pre:

- a) zmluvné strany,
- b) zamestnávateľov uvedených v Prilohe č. 1 k tejto KZVS,
- c) zástupcov zamestnancov, ktorí pôsobia u zamestnávateľov uvedených v bodoch a), b), e),
- d) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bode b) a c),
- e) tie zamestnávateľské subjekty, na ktoré bude podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní rozšírená alebo ku KZVS pristúpia podľa ust. § 5 ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

8.4 Podnikové kolektívne zmluvy, nadväzujúce na túto zmluvu, dohodnuté medzi zamestnávateľmi a príslušným odborovým orgánom, nemôžu upraviť nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto KZVS.

8.5 Zmenu tejto KZVS možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu kolektívnej zmluvy do 30 kalendárnych dní od ich predloženia.

8.6 Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vnútri zamestnávateľských subjektov.

8.7 Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy budú dodržiavať sociálny zmiar a nebudú v uvedenej dobe organizovať žiadne protestné akcie, vrátane štrajku, resp. výluky voči dohodnutému obsahu KZVS.

8.8 Zmluvné strany sa dohodli, že všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

8.9 Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto KZVS môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZVS. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto KZVS alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzavretá.

V Bratislave, dňa 1. 4. 2015

---

*Ing. Robert Spišák, PhD.*  
*predseda výkonnej rady*  
*Asociácia priemyslu, poľnohospodárstva*  
*a služieb (APPS)*

V Bratislave, dňa 1. 4. 2015

---

*Ing. Adriana Benčová*  
*člen predsedníctva*  
*Odborový zväz výroby, obchodu*  
*a služieb (OZVOS)*

---

*Ing. Karol Kontšek*  
*člen predsedníctva*  
*Odborový zväz výroby, obchodu*  
*a služieb (OZVOS)*

## PRÍLOHA Č. 1

Zoznam zamestnávateľov združených v Asociácii priemyslu, poľnohospodárstva a služieb (APPS)

Obchodné meno a sídlo	IČO	SK NACE rev. 2
AZC, a.s., Rajská 7, 811 08 Bratislava	36 255 378	74900
FINSERVIS TAX, s. r. o Rajská 7, 811 08 Bratislava	35 758 490	69200
General Plastic, a.s. Priemyselný areál 3677 Kolárovo 946 03	36 547 301	38320
ENAGRO, a.s. Trnavská cesta Leopoldov 920 41	43 814 808	46210
Pofnoservis, a.s. Trnavská cesta Leopoldov 920 41	35 703 156	10410
MEROCO, a.s. Trnavská cesta Leopoldov 920 41	35 775 203	20590
Railtrans International, a.s. Trnavská cesta Leopoldov 920 41	46 384 740	70220
Slovenské liehovary a likéry, a.s. Trnavská cesta Leopoldov 920 41	36 241 369	20140
IMPERIAL - INVEST, a. s., SNP 519 Turčianske Teplice 039 12	35 934 221	82990
KTT – INVEST, a.s. SNP 519 Turčianske Teplice 039 12	36 436 798	68200
MKM-STRED, spol. s r.o. Prešovská 73 Družstevná pri Homáde 044 31	31 363 741	01410
Poľnohospodárske družstvo Dolný Štál Okočská cesta 640/1 Dolný Štál 930 10	00 191 469	01410
Poľnohospodárske družstvo v Jurovej pošta Baka Jurová 930 04	00 191 493	01410
Poľnohospodárske družstvo Orechová Potôň Orechová Potôň 930 02	00 191 647	01410
Poľnohospodárske družstvo vo Veľkom Blahove Veľké Blahovo	00 679 810	01110
Poľnohospodárska spoločnosť Dolné Saliby, s.r.o. 1001 Dolné Saliby 925 02	36 260 878	01410
Slovenské liečebné kúpele Turčianske Teplice, a.s. SNP 519 Turčianske Teplice 039 12	31 642 322	86909
ST. NICOLAUS a.s.	31 563 066	11010

1.mája 113 Liptovský Mikuláš 031 28		
Tatra Billing, s.r.o. Ivánska cesta 2C Bratislava 821 04	35 810 572	82110

V Bratislave, dňa 1. 4. 2015

---

*Ing. Roberť Spišák, PhD.*  
*predseda výkonnej rady*  
*Asociácia priemyslu, poľnohospodárstva*  
*a služieb (APPS)*

V Bratislave, dňa 1. 4. 2015

---

*Ing. Adriana Benčová*  
*člen predsedníctva*  
*Odborový zväz výroby, obchodu*  
*a služieb (OZVOS)*

---

*Ing. Karol Kontšek*  
*člen predsedníctva*  
*Odborový zväz výroby, obchodu*  
*a služieb (OZVOS)*