

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
NA ROKY 2015 - 2017

uzavretá medzi

Integrovaným odborovým zväzom
Vajnorská 1, 815 70 Bratislava
zastúpeným predsedníčkou
JUDr. Martou Brodzianskou

a

Úniou zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky
Letisko M. R. Štefánika, 823 11 Bratislava
zastúpenou predsedom predstavenstva Ing. Ivanom Trhlíkom,
členmi predstavenstva Ing. Mariánom Bublínym a Ing. Tomášom Jančušom

KAPITOLA I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Táto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej dohodnutých a v súlade s platnými právnymi predpismi stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov. Podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len „PKZ“) budú rešpektovať záväzky dohodnuté v tejto KZVS. Nároky zamestnancov v PKZ, vrátane mzdových, môžu byť dohodnuté pre zamestnancov výhodnejšie ako v tejto KZVS.
2. Táto KZVS je záväzná pre zmluvné strany a pre všetkých zamestnávateľov uvedených tejto KZVS, ktorí sú členmi Únie zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky a u nich pôsobiacich základných organizácií odborov, ktoré sú členmi Integrovaného odborového zväzu (ďalej len „IOZ“).
3. Príslušný odborový orgán na tieto účely je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie. Príslušný vyšší odborový orgán je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene IOZ.
4. Organizáciou zamestnávateľov je Únia zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“), ktorej štatutárnym orgánom je Predstavenstvo.
5. Zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo organizácie a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa.
6. Označením odvetvia podľa §4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z. na úrovni skupiny:
52.2 Pomocné činnosti v doprave
7. Zmluvné strany môžu požiadať o rozšírenie tejto KZVS na ďalších zamestnávateľov za podmienok uvedených v § 7 a 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. O prípadnom využití tohto práva sa obidve zmluvné strany budú navzájom pred podaním návrhu na rozšírenie KZVS informovať.
8. V zmysle § 2 a § 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní sa práva a povinnosti dojednané v tejto KZVS vzťahujú na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľov, ktorých zoznam je uvedený v Kapitole VIII. Článok 2 ods. 12 tejto KZVS.

KAPITOLA II. VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 1 Záväzky zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať postavenie a právomoci Základných odborových organizácií IOZ (ďalej len „ZO IOZ“) a zamestnávateľov vyplývajúce z platnej úpravy a z tejto KZVS a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.

2. 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 vyjednávaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávných vzťahov.
3. Zamestnávateľa a odborové orgány budú vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.
4. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

Článok 2

Prerokovanie

1. Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľa vopred prerokujú s príslušným odborovým orgánom najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia , najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov podľa potreby,
 - f) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov ,
 - g) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia pri hromadnom prepúšťaní,
 - h) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,
 - i) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - j) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - k) organizáciu práce v noci ,
 - l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie ,
 - m) požadovanú náhradu škody spôsobenú zamestnancom s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 33,19 eur,
 - n) prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
 - o) neospravedlnené zameškanie práce.

3. Na uvedené účely zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.
4. Zamestnávateľia poskytnú príslušným odborovým orgánom vnútro podnikové pracovnoprávne, sociálne predpisy a predpisy BOZP.
5. Ďalšie podrobnosti o spôsobe a termínoch prerokovania podľa konkrétnych podmienok sa dohodnú v PKZ.

Článok 3

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, kedy na realizáciu určitého právneho úkonu, či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo vzájomná dohoda.
2. Zamestnávateľ spolurozhoduje s príslušným odborovým orgánom o:
 - a) zavedení konta pracovného času,
 - b) pracovnom poriadku,
 - c) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a pružnom pracovnom čase,
 - d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelenie pracovného času tej istej zmeny, určení času potrebného na osobnú očistu,
 - e) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie,
 - f) nepretržitom odpočinku v týždni, rozsahu a podmienkach práce nadčas,
 - g) pláne dovoleniek, hromadnom čerpaní dovolenky,
 - h) vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu,
 - i) vydávaní predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
 - j) skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu.

Článok 4

Informovanie

1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane s dátumom, menom a funkciou predkladateľa ako i dôvodom predloženia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať vhodným spôsobom príslušný odborový orgán o svojej hospodárskej situácii a predpokladanom vývoji ich činnosti a to písomne alebo elektronicky podľa dôvernosti predkladaného materiálu, pričom stupeň dôvernosti určuje zamestnávateľ a príslušný odborový orgán má právo vyžiadať si poskytnutie informácií inou tu spomínanou formou ako boli pôvodne poskytnuté.

Článok 5

Kontrolná činnosť

1. Príslušný odborový orgán je oprávnený vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov, predpisov BOZP a kontrolu dodržiavania záväzkov tejto KZVS.
2. Príslušný odborový orgán je pri tom oprávnený :

- a) vyžadovať od príslušných vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov pri výkone kontroly a následné informácie o prijatých opatreniach,
- d) navrhovať zamestnávateľovi vyvodenie vhodných opatrení, ktorí porušili pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto KZVS.

Článok 6

Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu

1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť v primeranom rozsahu bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky sa stanovujú v PKZ.
2. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy odborové príspevky tak, ako je to určené Stanovami IOZ a zasielať príslušné sumy na dohodnuté účty bez zbytočného odkladu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí funkcionárom a zamestnancom IOZ vstup na pracoviská všetkých členských organizácií za účelom plnenia ich odborárskych úloh a to na základe vopred dohodnutého termínu a zoznamu osôb.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu tajomstva zamestnávateľskej organizácie, alebo ich oprávnených záujmov. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie.
5. Zamestnávateľ umožní na základe žiadosti príslušného odborového orgánu konanie členskej schôdze, resp. konferencie ZO IOZ spravidla raz ročne a konanie volieb do orgánov príslušného odborového orgánu i v pracovnom čase so začiatkom o 14,00 hod. v priestoroch zamestnávateľa bezplatne.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať volených funkcionárov a členov príslušného odborového orgánu na účasť na odborových schôdzach a konferenciách ZO IOZ, na odborových školeniach a zasadnutiach vyšších orgánov IOZ, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času a ak to bolo vopred odsúhlasené s príslušným vedúcim zamestnancom. Takto uvoľneným zamestnancom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas. Zamestnávateľ má právo kontrolovať využívanie poskytnutého pracovného voľna v dochádzkovom systéme letiska zavedením prekážky v práci „činnosť odborovej organizácie“. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca, voleného funkcionára a člena príslušného odborového orgánu z dôvodu účasti na schôdzach, konferenciách, školeniach a zasadnutiach za predpokladu, že zamestnanec vopred riadne zamestnávateľovi preukáže dôvod poskytnutia pracovného voľna, t.j. zabezpečí potvrdenie o preukázaní prekážky.

KAPITOLA III.

ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 1

Zamestnanosť

Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti a dosiahnutie hospodársky priaznivej situácie zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa bude snažiť vytvárať podľa svojich možností podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov.

Článok 2

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Doterajší zamestnávateľ a preberajúci zamestnávateľ najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informuje príslušný odborový orgán o:
 - dôvodoch a dátume prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.Zamestnávateľ aj preberajúci zamestnávateľ sú povinní s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr jeden mesiac pred tým ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom.
2. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať PKZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov od doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa zostáva zachované právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 3

Hromadné prepúšťanie

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť. Na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
2. Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa ods. 1 súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny odpis písomnej informácie spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním.

Článok 4

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo 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 zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, 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 zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 %, patrí zamestnancovi 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.
4. 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.

KAPITOLA IV.

Pracovný čas a čas odpočinku

Článok 1

Pracovný čas

1. Pracovný čas u zamestnávateľa je ustanovený v PKZ.
2. Organizáciu pracovného času zamestnancov v doprave upravuje zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci

a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v platnom znení.

3. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac 12 mesiacov dohodnutý týždenný pracovný čas.

Článok 2 **Práca nadčas**

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
3. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v predchádzajúcom odseku v rozsahu najviac 250 hodín.
4. To sa netýka nadčasovej práce zamestnancov na ktorých sa vzťahujú limity upravené v zákone č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave v platnom znení.

Článok 3 **Nočná práca**

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
 - a) oboznámiť príslušný odborový orgán o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,
 - b) zabezpečiť podľa § 98 ZP, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej jeden raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov,
 - c) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať lekársku pomoc,
 - d) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcou charakteru ich práce.
3. Organizáciu práce v noci zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom. Na podrobnejšej úprave podmienok výkonu nočnej práce sa zmluvné strany môžu dohodnúť v PKZ.

Článok 4 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.

2. Ďalšie podmienky čerpania dovolenky budú dohodnuté v PKZ.

KAPITOLA V. Podmienky odmeňovania

Článok 1 Mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods. 2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, pričom do mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenia podľa tejto KZVS a mzdová kompenzácia za sťažený výkon.

Článok 2 Mzdové formy

1. Zamestnávateľia uplatňujú pri odmeňovaní zamestnancov:
 - základnú (tarifnú) mzdu, v zmysle systému odmeňovania dohodnutého v PKZ,
 - mzdu individuálne dohodnutú v pracovnej zmluve (zmluvná mzda).
2. Na zamestnancov, ktorí majú individuálne dohodnutú v pracovnej zmluve, sa ustanovenia mzdovej časti tejto KZVS nevzťahujú.

Článok 3 Základná mzda

1. Základná (tarifná) mzda zamestnanca je fixná zložka mzdy za vykonanú prácu a odpracovaný čas, ktorá súvisí s hodnotou pracovného miesta, vyjadrenou zaradením pracovného miesta do príslušnej mzdovej triedy.
2. Základná (tarifná) mzda je stanovená v súlade s charakteristikou pracovných miest zamestnávateľa s odkazom na prílohu PKZ a bude uvedená v pracovnej zmluve zamestnanca.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť mzdové podmienky zmluvne (zmluvná mzda), ktoré nesmú byť nižšie, ako by zamestnancovi patrili podľa PKZ.

Článok 4 Mzda za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 35 % jeho priemerného zárobku.
2. Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas je vyplácané po splnení podmienok stanovených v ZP v platnom znení a v súlade s podmienkami ZP.

3. Prácu nadčas schvaľuje zamestnávateľ. Návrh predkladá priami vedúci zamestnanec zamestnanca.

Článok 5

Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za prácu vo sviatok mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 55 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok je vyplácané po splnení podmienok stanovených v ZP v platnom znení a v súlade s podmienkami ZP.
2. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

Článok 6

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 7

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce za sťažený výkon práce mzdová kompenzácia vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
2. Činnosti pri ktorých patrí zamestnancovi kompenzácia za sťažený výkon práce budú určené v PKZ.

Článok 8

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu a v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 9

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku, ak nie je zákonom ustanovené inak. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom, ak nie je zákonom ustanovené inak.

2. Zamestnancovi patrí za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 10 **Splatnosť mzdy a výplata mzdy**

Termíny výplaty mzdy, prípadne preddavku na mzdu budú dohodnuté v PKZ.

KAPITOLA VI. **Ochrana práce**

Článok 1 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Ochrana práce ako systém opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), zachovania zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov vyplývajúcich zo ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky BOZP a zabezpečí jej realizáciu. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. V nadväznosti na Kapitulu II, Článok 5 tejto KZVS zamestnávateľ zabezpečí, aby pri kontrole vykonávanej príslušným odborovým orgánom sa na požiadanie zúčastňovali zodpovední zamestnanci a poskytovali potrebnú súčinnosť.
4. Zamestnávateľ umožní príslušným odborovým orgánom a povereným zamestnancom IOZ v rámci kontroly nad stavom BOZP vstup na svoje pracoviská a poskytne im všetky potrebné informácie týkajúce sa BOZP, vzniknutých pracovných úrazov a chorôb z povolania.
5. Zamestnávateľ zabezpečí v prípade nadmernej záťaže spôsobenej chladom alebo teplom pre zamestnancov vhodné ochranné nápoje v súlade so zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
6. Bližšie podmienky zabezpečovania BOZP dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v PKZ.

KAPITOLA VII. **Sociálna politika**

Článok 1 **Sociálny fond**

1. Zamestnávatelia tvoria sociálny fond vo výške najmenej 0,7 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Tvorba sociálneho fondu, jeho použitie a podmienky poskytovania príspevkov z neho budú dohodnuté v PKZ.

Článok 2

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie vo všetkých pracovných zmenách prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby poskytnutím stravovacej poukážky.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov hradená z nákladov zamestnávateľa predstavuje 55 % hodnoty jedla vrátane vhodného nápoja, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

Článok 3

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ zabezpečí doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v súlade so zákonom č. 650/2004 Z .z. o DDS v znení neskorších predpisov.
2. Príspevok zamestnávateľa na DDS zamestnancov činí:
 - a) z prevádzkových nákladov 2 % hrubej mzdy zamestnanca za príslušný mesiac,
 - b) príspevok zamestnávateľa zo SF na DDS zamestnancov bude upravený v Zásadách tvorby a použitia SF.
3. Príspevky zamestnávateľa podľa odseku 2 sa poskytnú všetkým zamestnancom, ktorí uzatvoria zamestnaneckú zmluvu s DDS, okrem novoprijatých zamestnancov po dobu prvých troch mesiacov pracovného pomeru u zamestnávateľa.

KAPITOLA VIII.

Článok 1

Sťažnosti a spory

1. Všetky spory medzi zamestnávateľmi a zamestnancami týkajúce sa tejto KZVS sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov z každej strany, najneskôr 30 dní od doručenia oznámenia – podnetu druhej strane, resp. vzniknutého sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.
2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania PKZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom rieši zamestnávateľ a príslušný odborový orgán.
3. Rokovanie o vyriešení sťažnosti alebo sporu vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany.
4. Ak nepríde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní od dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
5. Postupom uvedeným v ods. 1 – 3 tohto článku nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 2

Záverečné ustanovenia

1. Plnením záväzkov tejto KZVS uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú v medziach svojej pôsobnosti a v rámci svojich možností zabezpečovať, aby túto KZVS dodržiavali zamestnávateľské subjekty, zamestnanci a odborové orgány.
3. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto KZVS vykonávajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne.
4. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZVS. O návrhu je druhá strana povinná rokovať.
5. Zmeny a doplnky tejto KZVS sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom oboch zmluvných strán.
6. Dodatky prijaté zmluvnými stranami k tejto KZVS majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto KZVS.
7. Do prijatia zmeny alebo doplnenia KZVS sú zmluvné strany viazané doterajším znením KZVS.
8. Pri príprave KZVS na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky prístupné sociálno-ekonomické informácie.
9. KZVS je záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.
10. KZVS bude uložená na sekretariáte IOZ a na sekretariáte Únie zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky.
11. Táto KZVS je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári a jeden bude odovzdaný k uloženiu na MPSVaR SR.
12. Táto KZVS sa vzťahuje na týchto zamestnávateľov:

- **Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)**

Letisko M.R.Štefánika, 823 11 Bratislava
IČO 35 884 916 SK NACE 52 230

- **Letisko Košice – Airport Košice, a.s.**

041 75 Košice
IČO 36 579 343 SK NACE 52 230

- **Letisko Piešťany, a.s.**

Žilinská cesta 597/81, 921 01 Piešťany
IČO 36 266 906 SK NACE 52 230

- **Letisko Sliač, a.s.**

962 31 Sliač
IČO 36 633 283 SK NACE 52 230

- **Letisko Poprad – Tatry, a.s.**

Na letisko 100, 058 98 Poprad
IČO 35 912 651 SK NACE 52 230

- **Letisková spoločnosť Žilina, a.s.**

013 41 Dolný Hričov

Článok 3
Rozsah platnosti a účinnosti

Táto KZVS je platná dňom podpísania zmluvnými stranami a účinná od 15.09.2015 do 14.09.2017.

V Bratislave, dňa 15.09.2015

Ing. Ivan Trhlík
predseda ÚZCL

JUDr. Marta Brodzianska
predsedníčka IOZ

Ing. Marián Bubelíny
člen predstavenstva ÚZCL

Ing. Tomáš Jančuš
člen predstavenstva ÚZCL