

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA**

**uzatvorená na roky 2011 – 2013**

medzi

**SLOVENSKOU ASOCIÁCIU POISŤOVNÍ,  
Bratislava, Drieňová 34**

**zastúpenou Ing. Marekom Jankovičom, prezidentom asociácie**

**a**

**JUDr. Jozefínou Žákovou, generálnou riaditeľkou asociácie**

**(ďalej len „zamestnávateľia“)**

**a**

**ODBOROVÝM ZVÄZOM  
PRACOVNÍKOV PEŇAŽNÍCTVA A POISŤOVNÍCTVA,  
Bratislava, Vajnorská 1**

**zastúpený Ing. Svetozárom Michálkom, predsedom zväzu**

**(ďalej len „odborový zväz“)**

Verzia platná a účinná od 01.01.2011

Bratislava, január 2011

# Časť I. ÚVODNÉ USTANOVENIE

## Článok 1 PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami poisťovní, ktoré sú členmi Slovenskej asociácie poisťovní (ďalej len „SLASPO“).
2. Kolektívna zmluva vychádza z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov a je podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (ďalej len „kolektívna zmluva“).
3. Kolektívna zmluva vychádza v plnom rozsahu z ustanovení Zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“).
4. Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

## Článok 2 PÔSOBNOSŤ A ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere k zamestnávateľom, ktorí sú členmi SLASPO bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii.
2. Kolektívna zmluva je uzavretá podľa vyhlášky 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia ekonomických činností (SK NACE Rev. 2) v znení neskorších predpisov za zamestnancov v sekcii K – Financovanie a poisťovacie činnosti, divízii 65.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:
  - a) zmluvné strany a ich právnych nástupcov,
  - b) členov SLASPO.
3. Kolektívna zmluva je základom pre uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv a určuje podmienky, ktoré sú záväzné pre tieto zmluvy ako minimálne, resp. maximálne.

Ak nie je u zamestnávateľa uzavretá podniková kolektívna zmluva, pre všetky subjekty uvedené v bode 2, je záväzná táto kolektívna zmluva a všetci zamestnanci majú nárok na jej plnenie.



4. Závazky prijaté v kolektívnych zmluvách jednotlivých zamestnávateľov, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo zaručujú zamestnancom nároky v menšom rozsahu než stanovujú všeobecne záväzné právne predpisy alebo táto kolektívna zmluva, sú neplatné.
5. Kolektívna zmluva je nadradená vnútorným predpisom zamestnávateľov v rozsahu uzatvorených záväzkov.

### **Článok 3** **ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE**

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa bodov 1 a 2. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 dní odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
5. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok podľa bodu 3 sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom.

### **Článok 4** **KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE**

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Zamestnávatelia majú právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania, pričom je zamestnávateľ povinný umožniť týmto zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách.
2. Zamestnávatelia na všetkých úrovniach pri kolektívnom vyjednávaní budú považovať príslušný odborový orgán za svojho sociálneho partnera.

## **Článok 5 ZACHOVANIE ODBOROVÝCH PRÁV**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie odborových práv a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Členovia odborového zväzu zastávajúci manažérske pozície nie sú viazaní rozhodnutím odborových orgánov vo veciach, v ktorých by mohlo prísť ku konfliktu záujmov.

## **Článok 6 SOCIÁLNY ZMIER**

Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať na základe tejto kolektívnej zmluvy a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich sociálny zmier a poskytovať si vzájomne potrebné sociálnoekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

## **Časť II. PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ**

### **Článok 7 ORGANIZAČNÉ A MATERIÁLNE PODMIENKY**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia poskytnú podľa prevádzkových možností bezplatne pre činnosť podnikových odborových organizácií miestnosti s príslušným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
2. Zamestnávateľia poskytnú v rámci svojich možností a po vzájomnej dohode bezplatne príslušným odborovým orgánom v potrebnom rozsahu kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a spojovú techniku.
3. Zamestnávateľia poskytnú v rámci svojich možností pre jednotlivé služobné cesty odborovým funkcionárom služobné (referentské) vozidlo.
4. Rozsah a špecifikáciu potrieb odborových funkcionárov, ktoré poskytne zamestnávateľ bezplatne, dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v podnikovej kolektívnej zmluve.
5. Odborový zväz sa zaväzuje, že jeho podnikové odborové orgány a funkcionári budú vyvíjať svoju činnosť predovšetkým mimo určeného pracovného času, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť.
6. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle príslušných ustanovení ZP.



7. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ZP ods. 1 a § 138 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Bližšie podmienky budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
8. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.
9. Odborový zväz sa zaväzuje, že členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP budú 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.
10. Podmienky pre uvoľnenie zamestnancov dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa a pre poskytnutie náhrady mzdy takto uvoľneným odborovým funkcionárom ako aj jej výšku počas ich funkčného obdobia sa dohodnú individuálne v podnikových kolektívnych zmluvách.
11. Ďalšie podmienky činnosti uvoľnených funkcionárov budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách tak, aby uvoľnení funkcionári mohli plniť povinnosti zástupcov zamestnancov stanovené ZP k plnej spokojnosti zamestnancov ako aj zamestnávateľa.
12. Na uvoľnených odborových funkcionárov sa v plnom rozsahu vzťahuje podniková kolektívna zmluva a táto kolektívna zmluva.
13. Zamestnávateľia zabezpečia v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a Stanovami odborového zväzu zrážanie mesačných členských príspevkov členom odborového zväzu a ich bezodkladné poukazovanie na účty príslušných odborových organizácií.
14. Zamestnávateľia s cieľom zabezpečiť lepšiu informovanosť zamestnancov umožnia vytvoriť pre podnikový výbor odborového zväzu a ZO OZ elektronickú komunikáciu prostredníctvom intranetu a elektronickej pošty na poskytovanie informácií v súvislosti s plnením funkcie zástupcu zamestnancov v súlade s ustanoveniami ZP.

## **Článok 8**

### **OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁROV**

1. Člen príslušného odborového orgánu a zástupca zamestnancov pre BOZP nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Člen príslušného odborového orgánu, zástupca zamestnancov pre BOZP sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a opatreniam, ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení môže členom príslušného odborového orgánu a zástupcom zamestnancov pre BOZP dať zamestnávateľ výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia.

3. Po skončení funkčného obdobia zaradia zamestnávateľa uvoľneného odborového funkcionára na pracovné miesto alebo funkciu, ktorú zastával pred nástupom do uvoľnenej odborovej funkcie, pokiaľ sa nedohodnú inak. Ak to nie je z vážnych prevádzkových dôvodov možné, zaradia ho na iné pracovné miesto primerané úrovni jeho kvalifikácie, alebo mu umožnia prednostne rekvalifikáciu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.

### **Časť III.**

## **KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

### **Článok 9**

#### **ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH**

1. Zamestnanci majú v zmysle ZP právo prostredníctvom svojej odborovej organizácie zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov.
2. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom odborového orgánu a prostredníctvom neho sa zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
  - a) spolurozhodovaním,
  - b) prerokovaním,
  - c) právom na informácie,
  - d) kontrolnou činnosťou.
3. Zamestnanci majú právo prostredníctvom odborovej organizácie, u zamestnávateľa kde nepôsobí odborová organizácia prostredníctvom zamestnaneckej rady, resp. zamestnaneckého dôverníka vyjadriť sa ku všetkým zásadným otázkam súvisiacim s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa a predkladať svoje návrhy, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

### **Článok 10**

#### **PRÁVO NA SPOLUROZHODOVANIE A PREROKOVANIE**

1. Odborový orgán spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v ZP. Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, kde na vykonanie určitého právneho úkonu či prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním.



2. Právo na spolurozhodovanie je upravené na základe príslušných ustanovení ZP najmä v týchto prípadoch:
  - a) mzdové podmienky,
  - b) rovnomerne a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
  - c) začiatok a koniec pracovného času,
  - d) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
  - e) pri určení plánu dovoleniek na príslušný rok,
  - f) okamžité skončenie pracovného pomeru alebo výpoveď zo strany zamestnávateľa so zástupcom zamestnancov.
3. Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov / určenie prídeltu do SF, jeho čerpanie a použitie / a v niektorých ďalších právnych predpisoch.
4. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov 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 považujú 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,
  - f) zamestnávateľom požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady v súlade so ZP,
  - g) rozhodnutie o neospravedlivenom zmeškaní práce.
6. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
7. Na účely uvedené v bode 5. zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
8. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 11 PRÁVO NA INFORMÁCIE

1. Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
2. Zástupcovia zamestnancov majú právo oboznámiť zamestnancov s obsahom zamestnávateľom poskytnutých informácií.
3. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
4. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
5. Zamestnávateľ predloží zástupcom zamestnancov raz za štvrt'rok informácie o uzavretých a ukončených pracovných pomeroch zamestnancov a o zmenách vo vedúcich funkciách zamestnávateľa, ak v podnikových kolektívnych zmluvách nie je ustanovené inak.
6. Zamestnávateľia zabezpečia realizáciu práva zamestnancov na nadnárodné informácie v súlade so ZP.

## Článok 12 KONTROLNÁ ČINNOSŤ

1. Príslušný odborový orgán má právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov v súlade so ZP a záväzkov vyplývajúcich z podnikových a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborový orgán je oprávnený najmä:
  - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
  - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - d) vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - e) navrhovať zamestnávateľovi, orgánu jemu nadriadenému a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
  - f) vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.



### **Článok 13**

## **PRACOVNÝ PORIADOK**

1. Práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov konkretizované na podmienky zamestnávateľa a pravidiel disciplinárneho postupu stanovujú a vydávajú zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu spravidla v pracovnom poriadku.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú s pracovným poriadkom oboznámiť každého zamestnanca. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

### **Článok 14**

## **VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV**

1. Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce. Zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
2. Zamestnávateľa budú v súlade s vlastnými potrebami a možnosťami vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a rozširovanie kvalifikácie všetkých zamestnancov.
3. Účasť na vzdelávaní je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

### **Článok 15**

## **ORGANIZAČNÉ ZMENY, HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE A ODSŤUPNÉ**

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú včas, najneskôr v lehote stanovenej právnym predpisom, informovať príslušnú odborovú organizáciu o pripravovaných štruktúrnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce.
2. Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmena a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.
3. Zamestnávateľ prerokuje s Národným úradom práce opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä:
  - a) podmienky udržania zamestnanosti,
  - b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
  - c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.
4. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať ich umiestnenie vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten

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.
5. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania príslušnému odborovému orgánu.
  6. Zamestnávateľ v prípade porušenia povinností ustanovených v bode 4 tohto článku vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP, ak sa v podnikovej kolektívnej zmluve nedohodne inak.
  7. Zamestnávateľ vypláca odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na výplate odstupného inak.
  8. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa v zmysle ustanovení ZP.
  9. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať podnikovú kolektívnu zmluvu, dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.
  10. Zamestnávatelia sa zaväzujú zaviesť vnútorný informačný systém o voľných pracovných miestach a spôsobe ich obsadzovania.
  11. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že v prípade realizácie organizačných zmien týkajúcich sa oboch manželov zamestnaných u zamestnávateľa bude pracovný pomer skončený len s jedným z nich, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové podmienky alebo výsledky ich práce.
  12. Zamestnávatelia dohodnú s príslušnými odborovými orgánmi pri kolektívnom vyjednávaní podnikových kolektívnych zmlúv podmienky na eliminovanie negatívnych finančných dopadov na zamestnancov, ktorým chýba do nadobudnutia nároku na starobný dôchodok 24 mesiacov a menej a bude s nimi skončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP.
  13. Zamestnávatelia doručia zamestnancom návrh dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP najmenej tri pracovné dni pred navrhovaným termínom skončenia pracovného pomeru.
  14. Zamestnávatelia pri tvorbe podnikových kolektívnych zmlúv dohodnú s príslušnými odborovými orgánmi prípadné zvýšenie odstupného a odchodného nad rámec ustanovení tejto KZ v závislosti od ekonomických podmienok zamestnávateľa.



## Časť IV. ODMEŇOVANIE

### Článok 16 MZDOVÉ PROSTRIEDKY

1. Mzdový nárast na príslušný kalendárny rok bude predmetom osobitného vyjednávania.
2. Na rok 2011 nebol mzdový nárast dohodnutý.
3. V podnikových kolektívnych zmluvách je možné dohodnúť mzdový nárast pre kategórie zamestnancov s nižším príjmom.

### Článok 17 MZDOVÉ FORMY A MZDOVÉ PODMIENKY

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
2. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení ZP alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
4. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.
5. Uplatnenie jednotlivých mzdových foriem a právnych podmienok pre ich priznávanie dohodnú zamestnávatelia s príslušnými odborovými orgánmi v súlade s § 119 ZP. Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia prerokujú mzdové formy a podmienky pre ich priznávanie so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové formy budú zamerané predovšetkým na motiváciu k dosiahnutiu čo najlepších pracovných výsledkov a stabilizáciu zamestnancov.
7. Pri uplatňovaní mzdových foriem bude uskutočňovaná zároboková diferenciácia podľa skutočne dosahovaných pracovných výsledkov a jej ekonomických prínosov pre zamestnávateľa.
8. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní

rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

9. Ustanovenie bodu 8 sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

## **Článok 18 MZDA**

Zamestnávateľia sa zaväzujú, že zamestnancom poskytnú a zakotvia v pracovnej zmluve výšku mzdy minimálne 350 EUR brutto mesačne. Výnimku z tohto záväzku predstavujú zamestnanci, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú predaj poistných produktov pre spoločnosť.

## **Článok 19 MIMORIADNE MZDY**

1. Zamestnávateľia môžu podľa podmienok dohodnutých s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch poskytovať zamestnancom mimoriadne mzdy.
2. Zamestnávateľia v záujme zvýšenia hmotnej zainteresovanosti zamestnancov na realizácii ťažiskových úloh môžu dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi aj iné mzdové formy.

## **Článok 20 MZDOVÉ ZVÝHODNENIE**

1. Zamestnávateľia poskytnú minimálne tieto mzdové zvýhodnenia (pokiaľ nie sú zohľadnené pri stanovení základných zmluvných miezd):
  - a) za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá 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 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 troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v súhrne 150 hodín ročne. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.



- b) za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. 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.
  - c) mzdové zvýhodnenie za prácu v noci sa prizná najmenej vo výške 0,5 EUR za každú celú hodinu odpracovanú v čase od 22.00 do 6.00 hodiny.
2. Zamestnávatelia dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch výšku mzdového zvýhodnenia za pracovnú pohotovosť v závislosti od ekonomických podmienok zamestnávateľa.
  3. Podmienky pre poskytovanie ďalších mzdových zvýhodnení môžu dohodnúť zamestnávatelia s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch.

### **Článok 21 ODMENY**

1. K prehĺbeniu hmotnej zainteresovanosti a v záujme dosiahnutia maximálneho finančného ohodnotenia výsledkov zamestnancov na realizácii ťažiskových a mimoriadnych úloh, môžu zamestnávatelia poskytovať rôzne druhy ohodnotenia podľa zásad dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch.
2. Zamestnávatelia môžu dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch spôsob ohodnotenia dlhoročne dosahovaných pozitívnych pracovných výsledkov zamestnanca pri jeho pracovných jubileách.

### **Článok 22 ODCHODNÉ**

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % patrí zamestnancovi odchodné v sume, ktorá bude dohodnutá v podnikovej kolektívnej zmluve, najmenej však vo výške jeden a pol násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

### **Článok 23 ZARUČENÁ MZDA**

Zamestnávatelia zaručujú zamestnancom nezávisle od celkových výsledkov výplatu mzdových nárokov najmenej vo výške priznanej základnej mzdy a mzdových zvýhodnení, na ktoré im vznikol nárok podľa tejto kolektívnej zmluvy.

## Článok 24 VÝPLATA MZDY

1. Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno s jeho súhlasom alebo na jeho písomnú žiadosť poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene. Prepočet výšky mzdy v EUR na cudziu menu sa vykoná podľa kurzu peňažných prostriedkov v cudzej mene vyhláseného Národnou bankou Slovenska v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy alebo v iný dohodnutý deň.
2. Mzda sa vypláca zamestnancovi vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve v peniazoch.
4. Na žiadosť zamestnanca vyplatia zamestnávateľa mzdu splatnú počas dovolenky pred nastúpením dovolenky. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
5. Zamestnávateľ bude poukazovať mzdu zamestnanca na ním určené účty tak, aby mu bola na účet pripísaná najneskôr v dohodnutý deň výplaty.

## Časť V. PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

### Článok 25 PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je najviac 40 hodín týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
2. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľa môžu po dohode s príslušným odborovým orgánom, za podmienok ustanovených v ZP, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov zaviesť pružný pracovný čas, pričom sa bude prihliadať na záujem zamestnancov i zamestnávateľa.
4. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
5. Zamestnávateľa budú dbať na primeraný stav počtu zamestnancov tak, aby v maximálnej miere obmedzili potrebu práce nadčas.
6. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, najneskôr po 5 hodinách práce prestávku na odpočinok



a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a neposkytuje sa na začiatku a konci zmeny. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90 ZP.

7. Osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti), sa bude poskytovať minimálne 1 krát za kalendárny polrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. Rovnako sa bude postupovať u tehotných žien počínajúc 4. mesiacom tehotenstva do dňa nástupu na materskú dovolenku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka. Pokiaľ má zamestnávateľ predĺženú dovolenku o jeden týždeň, toto ustanovenie nie je pre neho záväzná.
8. Zamestnávatelia budú zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8, bod 2. Zákona č. 462/2003 Z. z. poskytovať od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
9. Odborové orgány sa zaväzujú, že v záujme efektívnej a racionálnej organizácie práce budú účinne spolupracovať so zamestnávateľmi pri prerokúvaní otázok súvisiacich s určovaním pracovného času (pracovných režimov).
10. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.
11. Zamestnávatelia sa zaväzujú priebežne sledovať a k termínom dohodnutým v podnikových kolektívnych zmluvách vyhodnocovať evidenciu pracovného času.
12. Zamestnávatelia sa zaväzujú prostredníctvom organizačných zmien, modernizáciou systémov a organizáciou práce prijímať účinné opatrenia a vytvárať podmienky na plnenie úloh stanovených v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanca v rámci dohodnutého pracovného času.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov.
14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno podľa § 141 ZP ak sa v podnikových kolektívnych zmluvách nedohodne inak.

15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí manžela(ky) alebo detí o 1 deň nad rámec stanovený ZP.

## **Článok 26 DOVOLENKA**

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovoľenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18 roku veku. Vyššiu výmeru dovolenky je možné dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve alebo internom predpise.

## **Časť VI. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ**

### **Článok 27 OCHRANA PRÁCE**

1. Zamestnávateľia sa zaväzujú postupovať pri ochrane práce v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľia sa zaväzujú, vykonať na všetkých pracoviskách zamestnávateľov najmenej raz ročne previerku BOZP a pracovného prostredia za účasti zástupcov zamestnancov. Ďalej sa zaväzujú zistené nedostatky v dohodnutých termínoch odstrániť.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre svojich zamestnancov lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
4. Zamestnávateľia prerokujú s príslušnými odborovými orgánmi príp. so zástupcami zamestnancov spôsob zabezpečenia preventívnej zdravotnej starostlivosti pre svojich zamestnancov.
5. Zamestnávateľia budú vyvíjať aktivity s cieľom predchádzať rizikovým faktorom na pracoviskách v súlade s vyhláškou č. 448/2007 Z. z.
6. Zamestnávateľia zabezpečia pre zamestnancov realizáciu pitného režimu v zmysle zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP.
7. U zamestnávateľa, kde pôsobí odborová organizácia, má odborový zväz právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riade vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetровovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade



- bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím ,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **Článok 28 SOCIÁLNY FOND**

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších prepisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).
2. Zamestnávateľa vykazujúci zisk, sa za predpokladu splnenia všetkých daňových a odvodových povinností zaväzujú, na plnenie svojich sociálnych programov vytvoriť sociálny fond a to povinným prídélom vo výške 0,8 % a ďalším prídélom vo výške 0,2 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Ďalší príspevok do sociálneho fondu prídélom zo zisku, môžu zamestnávateľa dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách.
3. Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka prevedú zamestnávateľa do sociálneho fondu na daný kalendárny rok. Do sociálneho fondu budú prevádzať bez meškania tiež splátky pôžičiek, poskytnutých zamestnancom zo sociálneho fondu.
4. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu bude realizované podľa zásad dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách podľa § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde. Účelové rozdelenie prostriedkov sociálneho fondu a pravidiel ich použitia budú dohodnuté s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách.
5. Zamestnávateľa sa zaväzujú hospodáriť s finančnými prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde a v zmysle naplňania sociálnych programov zamestnávateľov.
6. Tvorba a použitie sociálneho fondu je predmetom kolektívneho vyjednávania a jeho rozpočet tvorí prílohu podnikovej kolektívnej zmluvy.

## **Článok 29 SPORENIE NA DÔCHODOK**

Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvárať podmienky pre poskytovanie nevyhnutných prostriedkov na sporenie na dôchodok zamestnancov v rozsahu vymedzenom v podnikových kolektívnych zmluvách alebo dohodnutých vo vnútorných predpisoch.

## **Článok 30 STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV**

1. Zamestnávateľa zabezpečia zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

Túto povinnosť nemajú voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 podávaním 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. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce v dĺžke najmenej štyri hodiny.  
Ak nariadená pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla.
3. Zamestnávateľia budú prispievať na stravovanie podľa odseku 1 a 2 článku 30 tejto KZ vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hod. podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom:
  - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo počas inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
  - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
  - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa bodu 3.
5. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže stravovanie zabezpečiť alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152 ods. 3 ZP.
6. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj zamestnancovi pri výkone domácej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie alebo, ak by zabezpečené stravovanie bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

### **Článok 31 ŠPORTOVÁ ČINNOSŤ**

1. Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave a financovaní športových akcií pre zamestnancov organizovaných na republikovej úrovni.
2. Odborový zväz v spolupráci so zamestnávateľmi zorganizuje pre zamestnancov členov SLASPO najviac tri športové akcie za rok.



3. Zamestnávateľia poskytnú finančný príspevok spojený s účasťou zamestnancov na športovej akcii vo výške ekonomických nákladov na účastníka vyčíslených odborovým zväzom.

### **Článok 32 ZAMESTNANECKÉ VÝHODY**

Zamestnávateľia sa zaväzujú poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovnoprávných otázkach s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracoviskách, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.

### **Časť VII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV**

#### **Článok 33 PRACOVNOPRÁVNE SPORY**

1. Nároky, ktoré vznikli jednotlivým zamestnancom z tejto kolektívnej zmluvy, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovnoprávne spory z týchto nárokov rozhodujú súdy.
2. V záujme predchádzania týmto pracovnoprávnym sporom sa zmluvné strany zaväzujú, že zabezpečia, aby podnety zamestnancov podané k uplatneniu individuálnych nárokov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, boli riešené v súčinnosti s riaditeľmi organizačných jednotiek poisťovní a príslušnými odborovými orgánmi, a to v lehote do 30 dní od doručenia písomného podnetu zamestnanca. V tejto lehote vyrozumie písomne zamestnanca o výsledku rokovania strana, ktorej bol podnet doručený.
3. Podnety, ktoré budú doručené vyšším odborovým orgánom, budú riešené v súčinnosti s predstaviteľmi príslušných zamestnávateľov.
4. Podnety, ktoré nebudú vyriešené na úrovni príslušných zamestnávateľov, budú riešené v súčinnosti SLASPO a odborového zväzu.

#### **Článok 34 KOLEKTÍVNE SPORY**

1. Kolektívne spory a ich riešenie upravujú ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov. Ide o spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (spory zo zmluvných právnych záväzkov). Stranami sporu sú vždy zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú predchádzať týmto sporom, a to predovšetkým dôsledným uplatňovaním všetkých foriem a spôsobov rokovaní, obvyklých medzi zmluvnými stranami.

**Časť VIII.**  
**KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

**Článok 35**  
**HODNOTENIE PLNENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

1. Najmenej jedenkrát za kalendárny polrok bude uskutočnená priebežná kontrola plnenia záväzkov v tejto kolektívnej zmluve a to na spoločnom zasadnutí vyjednávacích komisií vytvorených zmluvnými stranami.
2. Najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho roka bude zmluvnými stranami vykonané vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy; v prípade zistenia neplnenia zmluvnej strany dohodnú spôsob odstránenia neplnenia; resp. nápravu.

**Časť IX.**  
**ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

**Článok 36**  
**PLATNOSŤ A ÚČINNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 01. 01. 2011 do 31. 12. 2013.
2. Podnikové kolektívne zmluvy a vnútorné predpisy zosúladia zamestnávateľia a odborové organizácie s touto kolektívnou zmluvou do 31. 10. 2011.
3. Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom dohodnutého obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne, alebo pokiaľ nie je uzatvorená nová KZ vyššieho stupňa alebo jej dodatok.
4. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.
5. Členovia štatutárneho orgánu alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie sa zaväzujú, že prerokujú kolektívnu zmluvu v tých orgánoch, ktoré sú podľa ich stanov príslušné v mene zmluvnej strany rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu, resp. uzatvárať takéto záväzky. Keď uznesenie týchto orgánov neumožní dodržať niektoré záväzky tejto kolektívnej zmluvy, začne tento zamestnávateľ bez zbytočného odkladu, z poverenia SLASPO rokovať s odborovým zväzom o úprave nárokov zamestnancov.
6. Zamestnávateľia, u ktorých nie je ustanovená odborová organizácia, sa zaväzujú dodržiavať v plnom rozsahu záväzky uzatvorené v tejto kolektívnej zmluve.
7. Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.
8. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom a platnosťou príslušnej kolektívnej zmluvy.
9. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto kolektívnej zmluvy len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie



tejto kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.

10. Zmluvné strany sa dohodli, že začnú rokovať o zmene kolektívnej zmluvy vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy, ktoré upravujú ustanovenia, ktoré sú jej predmetom.
11. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začať rokovať o uzatvorení novej KZ, prípadne o dodatku k nej.
12. Súčasťou kolektívnej zmluvy sú prílohy, ktorých znenie sa bude meniť v závislosti od zmien v legislatíve automaticky, bez nutnosti kolektívneho vyjednávania.

### Článok 37 ULOŽENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená v piatich rovnopisoch.
2. Každá zo zmluvných strán dostane dva rovnopisy.
3. Zástupca zamestnávateľov je povinný odovzdať jeden rovnopis tejto kolektívnej zmluvy na uloženie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 15 dní odo dňa jej podpísania. Rovnako sa postupuje pri zmene kolektívnej zmluvy.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Prílohy:

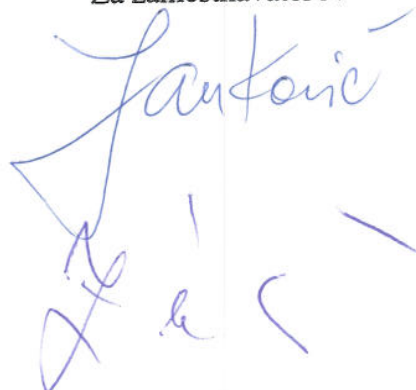
- č.1: Zoznam zamestnávateľov, za ktorých bola táto kolektívna zmluva uzavretá
- č.2: Vzdelávanie zamestnancov
- č.3: Pracovný čas
- č.4: Dovolenka
- č.5: Ochrana práce

V Bratislave, dňa 23. augusta 2011

Za odborový zväz



Za zamestnávateľov



**ZOZNAM ZAMESTNÁVATEĽOV,  
ZA KTORÝCH BOLA KOLEKTÍVNA ZMLUVA UZAVRETÁ**

- 1. AEGON Životná poisťovňa, a. s.**  
Slávičie údolie 106  
811 02 Bratislava  
IČO: 35 979 356
- 2. Allianz – Slovenská poisťovňa, a. s.**  
Dostojevského rad 4  
815 74 Bratislava  
IČO: 00 151 700
- 3. AMSLICO poisťovňa - Alico, a. s.**  
Pribinova 10  
811 09 Bratislava  
IČO: 31 402 071
- 4. AXA životní pojišťovna, a. s., pobočka poisťovne z iného členského štátu**  
Kolárska 6  
811 06 Bratislava  
IČO: 36 968 079
- 5. AXA pojišťovna, a. s., pobočka poisťovne z iného členského štátu**  
Kolárska 6  
811 06 Bratislava  
IČO: 36 857 521
- 6. ČSOB Poisťovňa, a. s.**  
Vajnorská 100/B  
820 09 Bratislava  
IČO: 31 325 416
- 7. D.A.S. poisťovňa právnej ochrany, a. s.**  
Šumavská 34  
821 08 Bratislava  
IČO: 35 735 791



- 8. DEUTSCHER RING**  
Lebensversicherungs-AG, organizačná zložka  
Námestie SNP 15  
811 03 Bratislava  
IČO: 35 951 770
- 9. DEUTSCHER RING**  
Sachsversicherungs-AG, organizačná zložka  
Námestie SNP 15  
811 03 Bratislava  
IČO: 36 855 731
- 10. ERGO životná poisťovňa, a. s.**  
Lazaretská 12  
811 08 Bratislava  
IČO: 36 857 467
- 11. Generali Slovensko poisťovňa, a. s.**  
Plynárenská 7/C  
820 04 Bratislava  
IČO: 35 709 332
- 12. ING Životná poisťovňa, a. s.**  
Trnavská cesta 50/B  
821 02 Bratislava  
IČO: 35 691 999
- 13. KOMUNÁLNA poisťovňa, a. s.**  
Vienna Insurance Group  
Štefánikova 17  
811 09 Bratislava  
IČO: 31 595 545
- 14. KOOPERATIVA poisťovňa, a. s.**  
Vienna Insurance Group  
Štefanovičova 4  
816 23 Bratislava  
IČO: 00 585 441
- 15. Groupama poisťovňa, a. s.**  
Miletičova 21  
821 08 Bratislava  
IČO: 35 862 131

**16. Groupama životná poisťovňa, a. s.**

Miletičova 21  
821 08 Bratislava  
IČO: 35 865 164

**17. Poisťovňa Cardif Slovakia, a. s.**

Plynárenská 7/C  
821 09 Bratislava  
IČO: 36 534 978

**18. Poisťovňa Slovenskej sporiteľne, a. s.**

Vienna Insurance Group  
Tomášikova 48  
832 68 Bratislava  
IČO: 35 851 023

**19. Poisťovňa Poštovej banky, a. s.**

Dvořákovo nábrežie 4  
811 02 Bratislava  
IČO: 31 405 410

**20. Slovenská kancelária poisťovateľov**

Trnavská cesta 82  
826 58 Bratislava  
IČO: 36 062 235

**21. Slovenská sekcia medzinárodného združenia pre poisťné právo - AIDA**

Drieňová 34  
820 09 Bratislava  
IČO: 31 798 675

**22. Union poisťovňa, a. s.**

Bajkalská 29/A  
813 60 Bratislava  
IČO: 31 322 051

**23. UNIQA poisťovňa, a. s.**

Lazaretská 15  
820 07 Bratislava  
IČO: 00 653 501



**24. VICTORIA – VOLKSBANKEN Poist'ovňa, a. s.**

Lazaretská 12  
811 08 Bratislava  
IČO: 35 779 012

**25. Wüstenrot poist'ovňa, a. s.**

Karadžičova 17  
825 22 Bratislava  
IČO: 31 383 408

## VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Pozn.: § 140 ZP.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

Pracovné voľno pri zvyšovaní kvalifikácie poskytne zamestnávateľ najmenej:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky a absolútoría,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

1. Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
3. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.



## PRACOVNÝ ČAS

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

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.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v EUR za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna, patrí zamestnancovi mzda podľa predchádzajúcej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

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.

Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku v EUR za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas.

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

2. 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.

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

Pri pružnom pracovnom čase je práca nadčas práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo základného pracovného času pri uplatnení

- a) pružného pracovného dňa nad dĺžku pracovnej zmeny pripadajúcej na príslušný deň podľa rozvrhu týždenného pracovného času určeného zamestnávateľom,
- b) pružného pracovného týždňa nad určený týždenný pracovný čas,
- c) pružného štvortýždňového pracovného obdobia nad určený pracovný čas pripadajúci na toto obdobie.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.



Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri

- a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohli vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
- b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu

Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.

### 3. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý:

- a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
- b) ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu spôsobilosti na prácu v noci

- a) pred zaradením na nočnú prácu,
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
- d) ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov.

Náklady za toto posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ.

Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.

Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri



výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa. Zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vymedzí okruh ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálne odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri nalievavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho života alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skočenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

5. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

6. Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.

Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to iba po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

- a) nalievavé opravárske práce,
- b) nakladacie a vykladacie práce,
- c) inventúrne a uzávierkové práce,

- d) práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- e) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
- f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva.

Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.



## DOVOLENKA

1. Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.
2. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.
3. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.  
Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.  
Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je zamestnanec povinný preukázať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku; inak nárok na dlhšiu dovolenku za tento kalendárny rok zaniká.  
Do času trvania pracovného pomeru sa započítava, ak spadá do doby po 18 roku veku čas
  - a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,
  - b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch, a v Zbore väzenskej a justičnej stráže, výkonu civilnej služby alebo štátnej služby,
  - c) úspešne skončeného štúdia,
  - d) a ďalšie doby v zmysle Zákonníka práce.
4. Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.
5. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku čerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak čerpaniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
6. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi minimálne 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.
7. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

8. Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.
9. Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.
10. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.
11. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.
12. Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Pozn.: § 166 ods. 1 ZP.
13. Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytne mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytne mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.
14. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku.  
Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.



## OCHRANA PRÁCE

1. Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle na jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených.

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sa zodpovednosti nezbaví podľa § 196 ZP.

2. Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pri plnení pracovných úloh.

3. Cesta do zamestnania a späť je cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť.

Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.