

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

(Zmluva o otvorenom sociálnom dialógu, vzájomnom rešpekte  
a spolupráci uzatváraná s cieľom vytvárania priaznivejších  
pracovných podmienok a podmienok zamestnávania)

uzavretá

na roky 2014-2016

medzi Asociáciou strojárkeho a elektrotechnického priemyslu

a

Všeobecným slobodným odborovým zväzom

# 1. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Zmluvné strany a účel zmluvy

## **Asociácia strojárskoho a elektrotechnického priemyslu (ďalej len „ASEP“)**

v zastúpení prezidentom Ing. Jozefom Špirkom

a členom prezídia Ing. Mikulášom Potoczky

a

## **Všeobecný slobodný odborový zväz (ďalej len „VSOZ“)**

v zastúpení prezidentom Pavlom Sabom

uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) s cieľom upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami zastúpenými príslušnou odborovou organizáciou v záujme vytvorenia kvalitného sociálneho dialógu a s cieľom vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

## **Označenie časti odvetví (príslušnosť) KZVS**

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

23.9 Výroba brúsnych výrobkov a nekovových minerálnych výrobkov i. n.

24.4 – Výroba drahých a ostatných neželezných kovov

25.1 – Výroba kovových konštrukcií

25.2 – Výroba nádrží, zásobníkov a kontajnerov z kovu

25.3 – Výroba parných kotlov okrem kotlovú stredného kúrenia

25.4 – Výroba zbraní a munície

25.5 - Kovanie, lisovanie, razenie a valcovanie kovov; prášková metalurgia

25.6. - Opracovanie a povrchová úprava kovov; obrábanie

25.7 – Výroba nožiarskych výrobkov, náradia a železiarskeho tovaru

25.9 – Výroba ostatných kovových výrobkov

26.1 – Výroba elektronických komponentov a dosiek

26.2 – Výroba počítačov a periférnych zariadení

26.3 – Výroba komunikačných zariadení

26.4 – Výroba spotrebnej elektroniky

26.5 - Výroba nástrojov a zariadení na meranie, testovanie a navigovanie; hodín a hodiniek

26.6 - Výroba prístrojov na ožarovanie, elektromedicínskych a elektroterapeutických prístrojov

26.7 - Výroba optických nástrojov a fotografických prístrojov

26.8 - Výroba magnetických a optických médií

27.1 - Výroba elektrických motorov, generátorov, transformátorov a elektrických distribučných a kontrolných zariadení

27.2 - Výroba batérií a akumulátorov

27.3 - Výroba drôtov a elektroinštalačných zariadení

27.4 - Výroba elektrických svietidiel

27.5 - Výroba zariadení pre domácnosti

27.9 - Výroba ostatných elektrických zariadení

- 28.1 - Výroba strojov na všeobecné účely
- 28.2 - Výroba ostatných strojov na všeobecné účely
- 28.3 - Výroba strojov pre poľnohospodárstvo a lesníctvo
- 28.4 - Výroba strojov na tvarovanie kovov a obrábanie
- 28.9 - Výroba ostatných strojov na špeciálne účely

29.3 – Výroba dielov a príslušenstva pre motorové vozidlá

- 30.1 - Stavba lodí a člnov
- 30.2 - Výroba železničných lokomotív a vozového parku
- 30.3 - Výroba lietadiel a kozmických lodí a podobných zariadení
- 30.4 - Výroba vojenských bojových vozidiel
- 30.9 - Výroba dopravných prostriedkov i. n.

33.1 - Oprava kovových konštrukcií, strojov a prístrojov

- 46.6 - Veľkoobchod s ostatnými strojmi, zariadeniami a príslušenstvom
- 46.9 - Nešpecializovaný veľkoobchod

- 49.1 – Osobná železničná doprava, medzimestská
- 49.2 – Nákladná železničná doprava
- 49.3 – Ostatná osobná pozemná doprava
- 49.4 – Nákladná cestná doprava a sťahovacie služby
- 49.5 – Potrubná doprava

70.2 - Poradenstvo v oblasti riadenia

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

## **2. PRINCÍPY A ZÁSADY SPOLUPRÁCE MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ZÁSTUPCAMI ZAMESTNANCOV**

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

Zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov deklarujú, že svoje vzájomné vzťahy budú stavať na otvorenom sociálnom dialógu, vzájomnom rešpekte a porozumení. Zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov uznávajú svoje vzájomné práva, ktoré im priznáva platná právna úprava a táto KZVS a zaväzujú sa, že budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie. Zmluvné strany deklarujú, že ich kľúčovým spoločným záujmom je udržať a zlepšovať konkurencieschopnosť podnikov, ekonomicky efektívnu zamestnanosť a mzdové ohodnotenie zamestnancov.

V prípadoch, keď u zamestnávateľa nie je uzavretá podniková kolektívna zmluva alebo u neho nepôsobí zástupcovia zamestnancov, uplatnia sa ustanovenia tejto KZVS na zamestnávateľa, zástupcov zamestnancov pôsobiach u tohto zamestnávateľa a na jeho zamestnancov priamo. Ak táto KZVS predpokladá upravenie niektorých jej ustanovení v podnikovej kolektívnej zmluve, a podniková kolektívna zmluva nie je uzavretá, môžu byť tieto podmienky dohodnuté individuálne v pracovnej zmluve so zamestnancom.

### **2.1. Práva zamestnancov a zástupcov zamestnancov**

2.1.1 Zamestnávateľa uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zamestnaneckých radách zastávať volené odborové funkcie a funkcie v zamestnaneckých radách a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.

2.1.2 Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií a zamestnaneckých rád na pracovisku.

### **2.2 Práva zamestnávateľov**

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

### **2.3 Spolurozhodovanie**

2.3.1 Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi oprávnenými subjektmi, keď sa na realizáciu určitého právneho úkonu či opatrenia zamestnávateľa, vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním.

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

### **2.4 Prerokovanie**

2.4.1 Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v primeranom časovom predstihu. Zamestnávateľa budú v rámci svojich možností prihliadať na stanoviská príslušného odborového orgánu.

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

## **2.5. Informovanie**

2.5.1 Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane, s dátumom, menom a funkciou predkladateľa a uvedením dôvodu predkladania.

2.5.2 Zamestnávatelia sa zaväzujú vhodným spôsobom informovať príslušný odborový orgán o svojej hospodárskej situácii a predpokladom hospodárskom vývoji ich činnosti. Ďalej sa zaväzujú vo vopred dohodnutých termínoch informovať o vývoji miezd.

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

2.5.4 Zástupcovia Všeobecného slobodného odborového zväzu a Asociácie strojárkeho a elektrotechnického priemyslu sú povinný stretnúť sa minimálne raz ročne a prerokovať plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZVS; v prípade neplnenia záväzkov sú zmluvné strany povinné prijať opatrenia smerujúce k náprave.

## **2.6. Právo na kontrolu**

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

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

## **2.7. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa**

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

## **2.8. Pracovnoprávna ochrana zástupcov zamestnancov**

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

## **2.9. Rozširovanie záväznosti a pristúpenie ku KZVS**

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

## **2.10. Spoločný postup pri presadzovaní opatrení na zlepšovanie podnikateľského prostredia a zvyšovaní zamestnanosti**

Zmluvné strany sa dohodli, že budú spoločne presadzovať legislatívne zmeny, ktoré zabezpečia zníženie finančných a administratívnych nákladov zamestnávateľov, zvyšovanie čistého príjmu zamestnancov a budú mať pozitívny vplyv na zvyšovanie zamestnanosti v SR. Ide najmä o nasledujúce okruhy problémov:

- a) daňová a odvodová legislatíva – presadzovať legislatívne zmeny, ktoré znížia daňové a odvodové zaťaženie v oblasti práce a kapitálu a administratívne zjednodušia daňový a odvodový systém
- b) Zákonník práce a súvisiace právne predpisy – podporovať zmeny právnych predpisov ktoré prispievajú k rastu zamestnanosti a tvorbe nových pracovných miest, vrátane uľahčenia a zjednodušenia zamestnávania zdravotne ťažko postihnutých osôb
- c) vzdelávací systém – podporovať legislatívne zmeny, ktoré povedú k lepšiemu uplatneniu absolventov škôl v praxi a k zníženiu nezamestnanosti mladých ľudí,
- d) platobná neschopnosť – podľa vývoja v tejto oblasti navrhovať opatrenia eliminujúce negatívne dopady platobnej neschopnosti, najmä tzv. druhotnej platobnej neschopnosti,
- e) posilnenie vymožiteľnosti práva - zrýchlenie súdnych a správnych konaní a podpora rýchleho a efektívneho vymáhania dohodnutých zmluvných záväzkov a právoplatných rozhodnutí orgánov verejnej správy
- f) konkurz a reštrukturalizácia – presadzovať legislatívne zmeny, ktoré prednostne podporia možnosť reštrukturalizácie v podmienkach zamestnávateľa a nie zániku zamestnávateľa
- g) zníženie celkovej byrokratickej záťaže podnikania a ňou vyvolaných finančných nákladov
- h) bipartitný sociálny dialóg – presadzovať jeho legislatívne konštituovanie, vrátane participovania štátu na jeho nákladoch
- i) právo životného prostredia – s cieľom dosiahnutia primeranej rovnováhy medzi potrebou zdravého životného prostredia a nákladovou efektívnosťou výroby
- j) efektívny zdravotný systém – presadzovať legislatívne zmeny smerujúce k vytvoreniu efektívneho a dostupného systému zdravotnej starostlivosti s dôrazom na prevenciu vzniku ochorení a zabezpečeniu jeho dlhodobej udržateľnosti

### **3. POLITIKA ZAMESTNANOSTI**

#### **3.1. Politika zamestnanosti**

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

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

3.1.3 Zamestnávateľa sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest.

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

- a) u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov. Toto sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek,
- b) u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obom hrozí skončenie pracovného pomeru, pričom aspoň jeden z manželov odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.

- c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov. Za osamelého zamestnanca sa považuje ten zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena, za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov, ktoré je možné dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve. Toto sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek

Tieto ustanovenia neplatia pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie alebo jej organizačnej zložky.

### 3.2 Skončenie pracovného pomeru

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

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

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

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

3.2.2 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú záväzným rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

3.2.3 Odstupné nad rámec dohodnutý v tejto KZVS, poskytnú zamestnávatelia za podmienok a vo výške dohodnutej v podnikovej kolektívnej zmluve, alebo v pracovnej zmluve.

3.2.4 Zamestnávateľ je povinný vydať interný predpis, v ktorom ustanoví klasifikáciu závažných a menej závažných porušení pracovnej disciplíny. Klasifikáciu podľa prvej vety môže zamestnávateľ dohodnúť aj v podnikovej kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný interný predpis podľa prvej vety a všetky jeho následné zmeny zverejňovať spôsobom v podniku obvyklým.

## **4. ORGANIZÁCIA PRACOVNÉHO ČASU A DOVOLENKA**

### **4.1. Pracovný čas**

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

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

4.1.3 Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo v podnikovej kolektívnej zmluve, v záujme zvýšenia efektívnosti práce, uplatniť pružný pracovný čas v zmysle ust. § 88, 89 a 90 Zákonníka práce.

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

### **4.2. Dovoľenka na zotavenie a pracovné voľno**

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

4.2.2 Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

### **4.3. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja ekonomiky**

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

- a) všetky dohodnuté riešenia v KZ boli v súlade s pracovnoprávnymi predpismi,
- b) pracovnoprávne nároky zamestnancov neklesli pod úroveň garantovaných pracovnoprávnymi predpismi,
- c) dopady nepriaznivého vývoja ekonomiky boli vyvážené premietnuté medzi zamestnávateľov a zamestnancov.

## **5. SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA**

### **5.1. Zdravotná a rekreačná starostlivosť**

5.1.1 Zamestnávateľ zabezpečí zdravotnú starostlivosť v zmysle zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia vo vzťahu k výkonu práce, vrátane finančných nákladov na jej krytie. Zamestnávateľ, v spolupráci s príslušným zmluvným zdravotníckym zariadením, zabezpečí vstupné a výstupné prehliadky vlastných zamestnancov na rizikových pracoviskách. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné problémy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena. Náklady na tieto vyšetrenia a



prehliadky hradí zamestnávateľ. Podmienky poskytovania zdravotnej starostlivosti nad rámec tohto zákona a podmienok, dohodnutých v tejto KZVS, budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.

## **5.2. Stravovanie zamestnancov**

5.2.1 Zamestnávateľia sa zaväzujú prispievať na stravovanie podľa Zákonníka práce.

5.2.2 V prípade, ak zamestnávateľia neposkytujú stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce, poskytnú zamestnancovi finančný príspevok najviac vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5-12 hodín, resp. stravnú poukážku v minimálnej hodnote 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5-12 hodín. Nárok na finančný príspevok na stravovanie má aj zamestnanec vykonávajúci teleprácu, ak mu zamestnávateľ nezabezpečil stravovanie.

## **5.3. Sociálny fond**

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

5.3.2 Tí zamestnávateľia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 0,6% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

5.3.3 Použitie prostriedkov sociálneho fondu sa dohodne v podnikovej kolektívnej zmluve, pričom sa uprednostnia také formy čerpania, ktoré neznižujú vytvorené zdroje o odvody a dane.

## **5.4. Doplnkové dôchodkové sporenie**

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

## **5.5 Ostatné sociálne služby**

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

# **6. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV**

## **6.1. Mzda**

6.1.1 Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť jasný a prehľadný mzdový systém ktorý zabezpečí pozitívnu motiváciu zamestnancov, bude zohľadňovať ich výkonnosť a kvalitu odvedenej práce, odbornosť a špecializáciu zamestnanca. Zamestnávateľ bude zamestnancov a zástupcov zamestnancov vhodnou formou informovať o kritériách, ktoré podľa zavedeného mzdového systému ovplyvňujú výšku mzdy zamestnanca. Mzdové podmienky dohodnú zamestnávateľia so zástupcami zamestnancov, alebo individuálne so zamestnancom v pracovnej zmluve.

6.1.2 Konkrétna forma mzdového systému sa určí na základe rozhodnutia zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže vlastným rozhodnutím zmeniť formu uplatňovaného mzdového systému pri dodržaní podmienok podľa bodu 6.1.1

6.1.3 V prípade, ak zamestnávateľ zavedie tarifný mzdový systém, najnižší stupeň mzdovej tarify bude v sume minimálne 360 eur mesačne. Zamestnávateľ môže zaviesť najnižší stupeň mzdovej tarify aj v sume nižšej ako

360 eur mesačne, ale v tom prípade je povinný zabezpečiť zamestnancovi hrubú mzdu minimálne vo výške 415 eur mesačne.

6.1.4 Zmluvné strany každoročne dodatkom k tejto KZVS upravia ustanovenia upravujúce odmeňovanie zamestnancov, najmä o sumu najnižšej mzdovej tarify a o výšku poskytovanej minimálnej hrubej mzdy.

## **6.2. Mzdové podmienky**

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

6.2.2. Na účely kolektívneho vyjednávania o mzdových podmienkach na úrovni podnikovej kolektívnej zmluvy poskytnú zamestnávatelia ako vstupný podklad informáciu o objeme mzdových prostriedkov dosiahnutom za predchádzajúci rok v štruktúre uplatňovaných jednotlivých zložiek mzdy (napr. tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia, prémie, náhrady mzdy a pod., v závislosti na terminológii používanej pri určovaní jednotlivých zložiek mzdy u jednotlivého zamestnávateľa).

## **6.3 Mzda za prácu nadčas**

6.3.1 Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej a druhej vety.

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

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

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

## **6.4. Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok**

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

## **6.5. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu**

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20% minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

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

Za sťažený výkon práce podľa § 124 Zákonníka práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a v ktorom pôsobia faktory podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia najmenej 20% minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce). Zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím bude uvedený v samostatnej prílohe k podnikovej kolektívnej zmluve alebo v inom vnútro podnikovom predpise.

## **6.7. Ďalšie mzdové zvýhodnenia**

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

6.7.2 V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť aj mzdové zvýhodnenie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť ustanovených podľa § 19 a 20 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

## **6.8. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť**

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

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

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

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

## **7. ZAMESTNANECKÝ PROGRAM VÝHOD**

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

## **8. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

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

### 8.1.2 Zamestnávateľa sa zaväzujú:

- a) prizývať zástupcov zamestnancov na rokovanie o všetkých otázkach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z a v súlade s uvedeným a pracovných podmienok a prijímať vnútorné predpisy pre BOZP po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 39 ods. 2 Zákonníka práce,
- b) prostredníctvom zamestnávateľom povereného zamestnanca zabezpečiť sprevádzanie zástupcov príslušného odborového orgánu po pracoviskách,
- c) zabezpečiť merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov pri práci za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových prác. S výsledkami meraní zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a príslušný odborový orgán. Špecifické merania pracovného prostredia zabezpečí zamestnávateľ po vzájomnej dohode s príslušným odborovým orgánom,
- d) poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky na základe posúdenia rizík a nebezpečenstiev, čistiace a hygienické prostriedky, ako aj nápoje na určených pracoviskách v množstve uvedenom vo vnútropodnikovej smernici.

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

## 9. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

9.1. Táto kolektívna zmluva platí do 31.12.2016

9.2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu.

9.3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

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

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

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

9.6. Zástupcovia zamestnancov budú napomáhať zamestnávateľom pri plnení ekonomicko - podnikateľských úloh, pokiaľ nie sú v rozpore s uplatňovaním ich práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, resp. ktoré nie sú v rozpore s touto kolektívnou zmluvou.

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

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

9.9. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

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

V Bratislave, 25. Apríla 2014

.....  
Ing. Jozef Špirko  
prezident ASEP

.....  
Pavol Sabo  
prezident VSOZ

.....  
Ing. Mikuláš Potoczky  
člen prezídia ASEP

## PRÍLOHA Č. 1

Z o z n a m  
členských organizácií Asociácie strojárského a elektrotechnického priemyslu

P. č.	Obchodné meno a sídlo	IČO	SK NACE Rev. 2
1.	AZC, a.s. Kukučínova ul. č. 22, Bratislava 831 03	36 255 378	74900
2.	GGP Slovakia, s.r.o. Priemyselná 4686/1, Poprad - Matejovce 059 51	36 514 179	28300
3.	IMET, a.s. Bardejovská 1/C, Košice 040 11	36 185 957	46900
4.	Pastorkalt a.s. Považská 26, Nové Zámky 940 01	31 437 389	28250
5.	Railtrans International, a.s. Trnavská cesta , 920 41 Leopoldov	46384740	70220
6.	Remeslo strojál, s.r.o. Priemyselná 12, Žiar nad Hronom 965 01	36 621 391	28490