

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA**

**uzatvorená na obdobie 1.4.2017 – 31.12.2019**

medzi

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

**zastúpenou Ing. Vladimírom Bakešom, prezidentom asociácie**

**a**

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

**(ďalej len „zamestnávateľa“)**

**a**

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

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

**(ďalej len „odborový zväz“)**

Verzia účinná od 1. 4. 2017

Bratislava, marec 2017

## OBSAH

### Časť I.

#### ÚVODNÉ USTANOVENIA

##### Článok 1

Predmet kolektívnej zmluvy.....4

##### Článok 2

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy.....4

### Časť II.

#### ZÁKLADNÉ PRÁVA ZAMESTNANCOV A ODBOROV

##### Článok 3

Základné práva zamestnancov.....5

##### Článok 4

Odborové práva.....5

##### Článok 5

Zákaz diskriminácie.....6

##### Článok 6

Sociálny zmier.....7

### Časť III.

#### PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ

##### Článok 7

Pôsobenie na pracoviskách.....7

##### Článok 8

Organizačné a materiálne podmienky.....7

##### Článok 9

Ochrana členov odborových orgánov .....9

### Časť IV.

#### KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

##### Článok 10

Kolektívne vyjednávanie.....9

##### Článok 11

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.....10

##### Článok 12

Právo na spolurozhodovanie.....10

##### Článok 13

Právo na prerokovanie.....11

##### Článok 14

Právo na informácie.....12

##### Článok 15

Kontrolná činnosť.....12

##### Článok 16

Pracovný poriadok.....13

##### Článok 17

Vzdelávanie zamestnancov.....13

##### Článok 18

Organizačné zmeny, hromadné prepúšťanie a odstupné.....14

<b>Časť V.</b>	
<b>ODMEŇOVANIE</b>	
<b>Článok 19</b>	
Mzdové prostriedky.....	16
<b>Článok 20</b>	
Mzdové formy a mzdové podmienky.....	16
<b>Článok 21</b>	
Mimoriadne mzdy.....	17
<b>Článok 22</b>	
Mzdové zvýhodnenie.....	17
<b>Článok 23</b>	
Zaručená mzda.....	18
<b>Článok 24</b>	
Výplata mzdy.....	18
<b>Článok 25</b>	
Odchodné.....	19
<b>Časť VI.</b>	
<b>PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU</b>	
<b>Článok 26</b>	
Pracovný čas.....	19
<b>Článok 27</b>	
Dovolenka.....	20
<b>Časť VII.</b>	
<b>OCHRANA PRÁCE</b>	
<b>Článok 28</b>	
Ochrana práce.....	21
<b>Časť VIII.</b>	
<b>SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA</b>	
<b>Článok 29</b>	
Sociálny fond.....	22
<b>Článok 30</b>	
Ochrana zdravia a prekážky v práci.....	23
<b>Článok 31</b>	
Stravovanie zamestnancov.....	24
<b>Článok 32</b>	
Sporenie na dôchodok .....	25
<b>Článok 33</b>	
Športová činnosť.....	25
<b>Článok 34</b>	
Zamestnanecké výhody.....	25
<b>Časť IX.</b>	
<b>RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV</b>	
<b>Článok 35</b>	
Pracovnoprávne spory.....	25

<b>Článok 36</b>	
<b>Kolektívne spory.....</b>	<b>26</b>
<b>Časť X.</b>	
<b>KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY</b>	
<b>Článok 37</b>	
<b>Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy.....</b>	<b>26</b>
<b>Časť XI.</b>	
<b>ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA</b>	
<b>Článok 38.....</b>	<b>26</b>
<b>Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy</b>	
<b>Článok 39</b>	
<b>Uloženie kolektívnej zmluvy.....</b>	<b>27</b>

**Časť I.**  
**ÚVODNÉ USTANOVENIA**

**Článok 1**  
**Predmet kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami poisťovní, ktoré sú členmi Slovenskej asociácie poisťovní (ďalej len „SLASPO“). Cieľom kolektívnej zmluvy je nastoliť rámec pre naplnenie sociálneho zmieru medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.
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 o kolektívnom vyjednávaní a 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 ich znenia nemožno odchyliť.
5. Podmienky stanovené v ZP alebo inom pracovnoprávnom predpise, ktoré považujú obe zmluvné strany za dôležité, v prípadoch, v ktorých sa nemožno od ich znenia odchyliť alebo neboli dojednané výhodnejšie, uvádza táto kolektívna zmluva v rozsahu príslušného všeobecne záväzného právneho predpisu alebo s odkazom na jeho znenie.
6. 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 – Finančné a poisťovacie činnosti, divízii 65.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich právnych nástupcov,
  - b) členov SLASPO.
4. Kolektívna zmluva je základom pre uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv a určuje podmienky, ktoré sú pre tieto podnikové kolektívne zmluvy záväzné ako minimálne, resp. maximálne.
  5. Ak nie je u zamestnávateľa uzavretá podniková kolektívna zmluva, pre všetky subjekty uvedené v bode 3 je záväzná táto kolektívna zmluva a všetci zamestnanci majú nárok na jej plnenie.
  6. Záväzky prijaté v podnikových kolektívnych zmluvách, 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.
  7. Kolektívna zmluva je nadradená vnútorným predpisom zamestnávateľov v rozsahu záväzkov uzatvorených touto kolektívnou zmluvou.

## **Časť II.**

### **ZÁKLADNÉ PRÁVA ZAMESTNANCOV A ODBOROV**

#### **Článok 3**

##### **Základné práva zamestnancov**

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie práv zamestnancov vymedzených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch, vnútorných predpisoch a v kolektívnej zmluve.
2. Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci.
3. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.
4. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

#### **Článok 4**

##### **Odborové práva**

Zamestnávateľa 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.

## **Článok 5**

### **Zákaz diskriminácie**

1. Zamestnávateľa budú v pracovnoprávných vzťahoch dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania ustanovenú pre oblasť pracovnoprávných vzťahov zákonom č. 365/2004 Z. z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. Zamestnanci bez ohľadu na pohlavie, manželský a rodinný stav, farbu pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, odborovú činnosť, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo postavenia v zamestnaní, majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky, v oblasti pracovnoprávných vzťahov, v súlade s osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
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, preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo a následne 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.
6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, názory a námety, kritické pripomienky, činnosť a plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu odborovej funkcie.
7. Zamestnávateľa sa zaväzujú dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami najmä v oblasti:
  - a) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
  - b) odborného vzdelávania,
  - c) členstva a pôsobenia v odborovej organizácii.
8. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že prípady akéhokoľvek obťažovania budú riešiť podľa zákona č. 365/2004 Z. z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi.

## **Článok 6 Sociálny zmier**

1. 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. Pod sociálnym zmierom sa rozumie najmä, aj keď nie nevyhnutne, stav rovnováhy medzi jednotlivými zmluvnými stranami pri výkone práv a právom chránených záujmov, bez nutnosti ich vynucovania iným než dohodnutým spôsobom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú na poskytovanie súčinnosti, informácií a riešenie podnetov najneskôr v lehote 30 dní od doručenia požiadavky druhej strane vo forme zodpovedajúcej forme požiadavky. Ak si vybavenie požiadavky vyžaduje zvýšenú časovú náročnosť zmluvné strany dohodnú dlhšiu lehotu vybavenia požiadavky.
3. Členovia odborového zväzu zastávajúci manažérske pozície nie sú viazaní rozhodnutím odborových orgánov vo veciach, v ktorých by mohlo prísť ku konfliktu záujmov.

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

### **Článok 7 Pôsobenie na pracoviskách**

Zamestnávatelia sa zaväzujú umožniť pôsobenie odborových organizácií na svojich pracoviskách a vytvárať im k tomu primerané organizačné a materiálne podmienky v súlade s ustanoveniami ZP a kolektívnej zmluvy.

### **Článok 8 Organizačné a materiálne podmienky**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávatelia poskytnú podľa prevádzkových možností bezplatne pre činnosť podnikových odborových organizácií miestnosti s príslušným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
2. Zamestnávatelia poskytnú v rámci svojich možností a po vzájomnej dohode bezplatne príslušným odborovým orgánom v potrebnom rozsahu najmä:
  - a) miestnosti s príslušným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
  - b) kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a komunikačnú techniku,
  - c) služobné (referentské) vozidlo pre jednotlivé pracovné cesty a účasť na vzdelávaní.



3. Rozsah a špecifikácia ďalších potrieb členov odborových orgánov budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.
4. Odborový zväz (ďalej aj „OZ“) sa zaväzuje, že podnikové odborové orgány budú vyvíjať svoju činnosť, ktorá bezprostredne nesúvisí s plnením úloh zamestnávateľa, mimo určeného pracovného času.
5. 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.
6. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne u zamestnávateľa v zmysle ustanovení § 136 ZP za podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve.
7. Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s ustanoveniami § 240 ods. 3 ZP na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode z akýchkoľvek dôvodov nedôjde, poskytne zamestnávateľ členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút, na základe rozhodnutia podnikového odborového orgánu o rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu písomne oznámenému zamestnávateľovi. Za nevyčerpané pracovné voľno poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii peňažnú náhradu vo výške násobku priemernej mzdy u zamestnávateľa za predchádzajúci rok. Podrobnosti poskytnutia peňažnej náhrady budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
8. Podmienky činnosti uvoľnených členov odborových orgánov budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách tak, aby mohli v ZP stanovenom rozsahu plniť úlohy zástupcov zamestnancov a poskytovať zamestnávateľovi ZP predpísanú súčinnosť.
9. 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. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zástupca zamestnancov využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté. Bližšie podmienky budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
10. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.
11. 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 po dobu stanovenú všeobecne záväznými právnymi predpismi.

12. Na uvoľnených členov odborových orgánov sa v plnom rozsahu vzťahuje podniková kolektívna zmluva a táto kolektívna zmluva.
13. Zamestnávateľa zabezpečia v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a Stanovami odborového zväzu zrážanie členských príspevkov členom odborového zväzu a ich bezodkladné poukazovanie na účty príslušných odborových organizácií. Bližšie podmienky zrážania budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
14. Zamestnávateľa umožnia využívať podnikovým odborovým orgánom elektronickú komunikáciu prostredníctvom internetu, intranetu, elektronickej pošty, elektronických alebo tlačенých periodík zamestnávateľa za účelom informovania zamestnancov. Podmienky využívania jednotlivých komunikačných kanálov budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.

## **Článok 9**

### **Ochrana členov odborových orgánov**

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.
3. 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 dvoch mesiacov od jeho udelenia.
4. Po skončení funkčného obdobia zaradia zamestnávateľa uvoľneného člena odborového orgánu 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 IV.**

### **KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

## **Článok 10**

### **Kolektívne vyjednávanie**

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

2. Zamestnávateľia budú pri kolektívnom vyjednávaní považovať príslušný odborový orgán za svojho sociálneho partnera.

### **Článok 11**

#### **Účasť zamestnancov v pracovnoprávných 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 príslušného 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 12**

#### **Právo na spolurozhodovanie**

1. 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. Rokovania v súvislosti s naplnením práva na spolurozhodovanie podľa predchádzajúceho bodu sa uskutočnia vo vhodnom čase, zrozumiteľným spôsobom, s primeraným obsahom, v ústnej alebo písomnej forme, päť pracovných dní pred nadobudnutím účinnosti právneho úkonu alebo dokumentu, ktoré podliehajú právu na spolurozhodovanie; najneskôr však tri pracovné dni, ak nie je možné vyššie uvedenú lehotu zachovať.
3. Odborový orgán spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch vymedzených v ustanoveniach všeobecne záväzných právnych predpisoch, najmä:
  - Zákonník práce (príloha č. 2 KZVS),
  - zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (tvorba, výška, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov a spôsob preukazovania výdavkov),
  - zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov (vydávanie predpisov na zaistenie BOZP).

## **Článok 13**

### **Právo na prerokovanie**

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, pričom v prípade, ak sa realizuje osobne, sa stanoviská účastníkov zaznamenajú v zápise o prerokovaní, ak to požaduje aspoň jeden z účastníkov.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (ohrozením zamestnanosti sú pripravované opatrenia zamestnávateľa smerujúce k znižovaniu počtu zamestnancov),
  - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (zásadnými otázkami podnikovej sociálnej politiky sú návrhy na zmeny koncepcie sociálnej politiky s dopadom na vecné a finančné zmeny dohodnutých zásad použitia prostriedkov sociálneho fondu),
  - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach; rozhodnutia, ktoré je potrebné prerokovať budú dohodnuté v podnikových KZ,
  - 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 s ustanoveniami ZP,
  - g) rozhodnutie o neospravedlivenom zmeškaní práce.
3. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom, s primeraným obsahom a vo vhodnom čase, najneskôr tri pracovné dni pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s cieľom dosiahnuť dohodu. Podrobnosti spôsobu a obsahu prerokovania budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
4. Na účely výkonu kompetencie prerokovania zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, spravidla v písomnej forme alebo elektronicky (emailom) v slovenskom jazyku, a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
5. V zmysle ZP 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 lehoty určenej ZP, t.j. siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 14**

### **Právo na informácie**

1. Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom príslušnému odborovému orgánu s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. V nadväznosti na § 238 ZP poskytne zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu nasledovné informácie o:
  - svojej hospodárskej a finančnej situácii formou výkazu zisku a strát a súvahy k účtovnej závierke,
  - pozícii zamestnávateľa v slovenskom sektore poisťovníctva,
  - plánovanej stratégii,
  - predpokladanom vývoji jeho činnosti na nasledujúce obdobie,
  - plnení obchodných a finančných plánov za uplynulé obdobie,
  - stave, štruktúre a predpokladanom vývoji zamestnanosti a plánovaných opatreniach, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (ohrozením zamestnanosti sú pripravované opatrenia zamestnávateľa smerujúce k znižovaniu počtu zamestnancov).

Informácie budú poskytované, ak nie sú verejne prístupné, na základe písomnej žiadosti príslušného odborového orgánu, najviac jedenkrát ročne. V podnikovej kolektívnej zmluve sa dohodne bližšia špecifikácia poskytovaných informácií.
4. Členovia odborových orgánov majú právo oboznámiť zamestnancov iba s obsahom zamestnávateľom poskytnutých informácií, ktoré neboli zamestnávateľom označené za dôverné.
5. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
6. Zamestnávateľia zabezpečia realizáciu práva zamestnancov na nadnárodné informácie v súlade s ustanoveniami ZP.

## **Článok 15**

### **Kontrolná činnosť**

1. Príslušný odborový orgán má právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov v súlade s ustanoveniami ZP a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a príslušnej podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. Odborový orgán je oprávnený najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, ak sa so zamestnávateľom nedohodne, 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, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi 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 organizácie združujúcej zamestnávateľov, 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,
- g) zamestnávateľ je povinný informácie o porušovaní pracovnoprávných predpisov a kolektívnych zmlúv preveriť, prijať na odstránenie zistených nedostatkov opatrenia v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnútornými predpismi zamestnávateľa a v lehote 30 dní o nich informovať príslušný odborový orgán.

## **Článok 16**

### **Pracovný poriadok**

1. Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia ZP podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.
2. Pracovný poriadok môže zamestnávateľ vydať po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
3. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých jeho zamestnancov. Pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, kedy bol u zamestnávateľa zverejnený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný tak, aby sa s jeho obsahom mohol oboznámiť.

## **Článok 17**

### **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľa budú v súlade s vlastnými potrebami a možnosťami vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie všetkých zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce v rozsahu podľa ustanovení ZP, § 140 a §153.
2. 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.

3. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom raz ročne opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbvanie a zvyšovanie. K prerokovaniu zamestnávateľ poskytne písomné informácie a podklady v termíne a v rozsahu dohodnutom v podnikovej kolektívnej zmluve.
4. Účasť na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu organizovanom zamestnávateľom je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Vzdelávanie, ktoré sa uskutoční nad rozsah týždenného pracovného času dohodnutého v podnikovej kolektívnej zmluve je prácou nadčas, za ktorú patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške podľa čl. 20 alebo náhradné voľno, podľa § 121 ods. 3 ZP, ak nie je v podnikovej kolektívnej zmluve dohodnuté v súlade s § 97 ZP inak.

## **Článok 18**

### **Organizačné zmeny, hromadné prepúšťanie a odstupné**

1. Zamestnávatelia sa zaväzujú pri organizačných zmenách, tvorbe a obsadzovaní nových pracovných pozícií uprednostniť vlastných zamestnancov.
2. Zamestnávatelia sa zaväzujú vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce.
3. Podmienky hromadného prepúšťania vymedzujú ustanovenia § 73 ZP.
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 podľa § 73 ods. 4 písm. a) ZP.
6. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v bodoch 4 a 5, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume, ktorá bude dohodnutá v podnikovej kolektívnej zmluve, najmenej dva a pol násobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.
7. Ustanovenia bodov 2 až 6 sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím tejto doby.

8. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v bodov 3 až 5 priamo voči dotknutým zamestnancom.
9. Povinnosti ustanovené v odsekoch 3 až 5 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3 ZP.
10. Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. Zamestnávatelia sa zaväzujú viesť vnútorný informačný systém o voľných pracovných miestach a spôsobe ich obsadzovania.
15. 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.
16. 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.
17. Zamestnávatelia doručia zamestnancom návrh dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP najneskôr tri pracovné dni pred navrhovaným termínom jeho skončenia. V návrhu dohody musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru v súlade s § 60 ods. 2 ZP.
18. 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 V.**  
**ODMEŇOVANIE**

**Článok 19**  
**Mzdové prostriedky**

Zamestnávateľa dohodnú podmienky zvyšovania priemerného zárobku u zamestnávateľa v roku 2017 a 2018 v podnikových kolektívnych zmluvách alebo upravia v interných predpisoch tam, kde zástupcovia zamestnancov s právom kolektívneho vyjednávania nepôsobia. Podmienky zvyšovania priemerného zárobku v roku 2019 zmluvné strany upravujú v dodatku k tejto kolektívnej zmluve na základe výsledkov osobitného rokovania o tejto veci.

**Článok 20**  
**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. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, vnútornom predpise alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. V prípade, ak sú mzdové podmienky dohodnuté vo vnútornom predpise, bude tento predpis súčasťou kolektívnej zmluvy.
5. Pri uzatváraní dohody o mzdových podmienkach v kolektívnej zmluve si strany poskytujú súčinnosť v súlade s ustanoveniami § 8 zákona o kolektívnom vyjednaní. Na uzavretie dohody o mzdových podmienkach vo vnútornom predpise poskytne zamestnávateľ písomné návrhy znenia predpisu a jeho zmien, ak je to možné najneskôr päť dní pred prerokovaním v orgánoch zamestnávateľa.
6. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky mzdy poskytované za prácu a podmienky (kritériá) ich poskytovania.
7. Pohyblivá zložka mzdy je ďalšou zložkou mzdy poskytovanou zamestnancovi za prácu. Pohyblivá zložka mzdy je motivačným nástrojom na ocenenie množstva

a kvality vykonanej práce. Podmienky jej poskytovania dohodne zamestnávateľ v zmysle § 119 ods. 2 ZP a v súlade s bodom 4 tohto článku.

8. Pri uplatňovaní mzdových foriem bude uskutočňovaná zároboková diferenciácia podľa skutočne dosahovaných pracovných výsledkov a jej ekonomických prínosov pre zamestnávateľa.
9. 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.
10. Ustanovenie bodu 9 sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
11. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že zamestnancom poskytnú a zakotvia v pracovnej zmluve výšku hrubej mzdy najmenej 450 EUR mesačne pri plnom pracovnom úväzku. Výnimku z tohto záväzku predstavujú zamestnanci, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú predaj poisťných produktov pre spoločnosť.

## **Článok 21**

### **Mimoriadne mzdy**

1. Zamestnávatelia prerokujú s odborovými orgánmi pri príprave podnikových kolektívnych zmlúv, resp. vnútorných predpisov zamestnávateľa, spôsob ohodnotenia dlhoročne dosahovaných pozitívnych pracovných výsledkov zamestnanca pri jeho životných a/alebo pracovných jubileách, ak to umožňuje situácia zamestnávateľa.
2. Zamestnávatelia v záujme zvýšenia hmotnej zainteresovanosti zamestnancov na realizácii ťažiskových úloh môžu dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi aj iné mzdové formy.

## **Článok 22**

### **Mzdové zvýhodnenie**

1. Zamestnávatelia 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 štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúcej vety,

- b) zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické 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,
  - c) za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
  - d) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov, patrí mu mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.
  - e) Za nočnú prácu patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu za hodinu odpracovanú v čase od 22.00 do 6.00 hodiny.
2. Zamestnávatelia dohodnú v podnikovej kolektívnej zmluve, vo vnútornom mzdovom predpise alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve výšku mzdového zvýhodnenia za pracovnú pohotovosť dohodnutú so zamestnancom nad rozsah stanovený v § 96 ods. 7 ZP.
  3. V podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch, vydaných po dohode s príslušným odborovým orgánom, môžu byť stanovené podmienky pre poskytovanie ďalších mzdových zvýhodnení.

### **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.

3. 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.
4. Zamestnávateľ bude poukazovať mzdu zamestnanca na ním určené účty tak, aby mu bola na účet pripísaná najneskôr v dohodnutý deň výplaty.

## **Článok 25**

### **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. V prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov nepretržite patrí mu odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

## **Časť VI.**

### **PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU**

## **Článok 26**

### **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. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, za podmienok ustanovených v ZP, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne najviac na obdobie 12 mesiacov; plnenie tohto ustanovenia zamestnávateľ preukáže v termíne hodnotenia tejto kolektívnej zmluvy.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov 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 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 pri rozvrhu pracovného času postupovať v súlade s ustanoveniami § 93 ZP pri dodržaní stanovenej súčinnosti s príslušným odborovým orgánom.
6. Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode s príslušným odborovým orgánom rozdeliť na dve časti.
7. Zamestnávateľa budú dbať na primeraný počet zamestnancov tak, aby v maximálnej miere obmedzili potrebu práce nadčas, a vytvorili podmienky na plnenie pracovných úloh zamestnancov v rámci dohodnutého pracovného času a rozvrhu pracovných zmien.
8. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, najneskôr po piatich 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.
9. 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.
10. 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).
11. 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.
12. Zamestnávateľa sa zaväzujú priebežne sledovať a k termínom dohodnutým v podnikových kolektívnych zmluvách vyhodnocovať evidenciu pracovného času.
13. Zamestnávateľa 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.

## **Článok 27** **Dovolenka**

1. Pri stanovení plánu dovolení sa vyžaduje súhlas príslušného odborového orgánu.

2. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
3. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87 ZP), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere (§104 ZP).
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov alebo príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
5. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

## **Časť VII OCHRANA PRÁCE**

### **Článok 28 Ochrana práce**

1. Zamestnávatelia sa zaväzujú postupovať pri ochrane práce v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávatelia vydajú predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 39 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov.
3. Zamestnávatelia sa zaväzujú vykonať za účasti zástupcov zamestnancov na všetkých pracoviskách previerku BOZP a pracovného prostredia v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“) a zistené nedostatky v dohodnutých termínoch odstrániť.
4. Zamestnávatelia sa zaväzujú vytvoriť zástupcom zamestnancov pre BOZP podmienky pre účasť na pravidelných previerkach a poskytnúť im k tomu odbornú prípravu v súlade s § 19 zákona BOZP.
5. Zamestnávatelia zamestnávajúci viac ako 100 zamestnancov zriadia ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvoria podmienky na jej činnosť v súlade s § 20 zákona.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre svojich zamestnancov lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
7. Zamestnávateľia prerokujú s príslušnými odborovými orgánmi príp. so zástupcami zamestnancov spôsob zabezpečenia preventívnej zdravotnej starostlivosti pre svojich zamestnancov.
8. Zamestnávateľia budú vyvíjať aktivity s cieľom predchádzať rizikovým faktorom na pracoviskách v súlade s vyhláškou č. 448/2007 Z. z.
9. Zamestnávateľia zabezpečia pre zamestnancov realizáciu pitného režimu podľa príslušného zákona.
10. 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 BOZP 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 riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
  - 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 rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **Časť VIII. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA**

### **Článok 29 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. Zamestnávateľia 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 pridelom zo zisku, môžu zamestnávateľa dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách.

3. Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka presunie zamestnávateľ do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.
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 podľa zákona o sociálnom fonde a v záujme naplňovania podnikovej sociálnej politiky na príslušné obdobie prerokovanej s príslušnými odborovými orgánmi.
6. Tvorba a použitie sociálneho fondu je predmetom kolektívneho vyjednávania a jeho rozpočet tvorí prílohu podnikovej kolektívnej zmluvy.

### **Článok 30**

#### **Ochrana zdravia a prekážky v práci**

1. Zamestnávateľa poskytnú na prehĺbenie starostlivosti najmenej jedenkrát za kalendárny polrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy:
  - a) Osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa do dovŕšenia 15 rokov veku (u invalidných detí do dovŕšenia 26 rokov veku) v prípade, že dieťa nie je umiestnené v zariadení sociálnej starostlivosti,
  - b) tehotným ženám, počínajúc 4. mesiacom tehotenstva, do dňa nástupu na materskú dovolenku.
2. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prenášať do nasledujúceho polroka. Pre zamestnávateľov, ktorí dojednali predĺženie dovolenky o jeden týždeň nad zákonom stanovený rozsah, nie je toto ustanovenie záväzné.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných a v podnikových kolektívnych zmluvách dohodnutých preventívnych lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a podľa zásad dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súvislosti s vlastnou svadbou a pri úmrtí manžela/manželky alebo detí o jeden deň nad rámec stanovený ZP.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno v rozsahu § 141 ZP, ak sa v podnikových kolektívnych zmluvách nedohodne väčší rozsah.



6. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8 bod 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, náhradu príjmu:
  - a) od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25%,
  - b) od štvrtého do desiateho dňa vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

### **Článok 31**

#### **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľia 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.
3. Ak nariadená pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla.
4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, za podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve.
5. Zamestnávateľia budú prispievať na stravovanie podľa odseku 1 a 2 článku 31 tejto KZ vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hod. podľa osobitného predpisu. Zmenu sadzby stravného podľa osobitného predpisu premietne zamestnávateľ do výšky príspevku na stravovanie od termínu účinnosti zmeny.
6. Zamestnávateľ môže dohodnúť s príslušným odborovým orgánom v podnikovej kolektívnej zmluve:
  - a) úpravu podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo počas inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
  - b) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa bodu 5 prvá veta.
7. 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.

8. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie alebo, ak by zabezpečené stravovanie bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

### **Článok 32**

#### **Sporenie na dôchodok**

Zamestnávatelia 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 33**

#### **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. Zamestnávatelia poskytnú finančný príspevok spojený s účasťou zamestnancov na športovej akcii vo výške ekonomických nákladov na účastníka vyčíslených odborovým zväzom. Forma a spôsob poskytnutia príspevku budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.

### **Článok 34**

#### **Zamestnanecké výhody**

Zamestnávatelia 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 IX.**

### **RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV**

### **Článok 35**

#### **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 sudy.
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

vyrozmie 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 36** **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 X.** **KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

### **Článok 37** **Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy**

1. Jedenkrát za kalendárny polrok bude uskutočnená priebežná písomná kontrola plnenia záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.
2. Najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho roka bude na spoločnom zasadaní zmluvnými stranami vykonané vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy; v prípade zistenia neplnenia zmluvné strany dohodnú spôsob odstránenia neplnenia; resp. nápravu.

## **Časť XI.** **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 38** **Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a uzatvára sa na dobu od 1. 4. 2017 do 31. 12. 2019.
2. Podnikové kolektívne zmluvy a vnútorné predpisy zosúladia zamestnávateľa a odborové organizácie s touto kolektívnou zmluvou do 30. 6. 2017.

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. Zamestnávatelia, 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 39** **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: Kompetencie odborových organizácií v pracovnoprávných vzťahoch

Bratislava 28. marec 2017

Za odborový zväz:  
Ing. Svetozár Michálek  
predseda OZ PPaP

Za zamestnávateľov:  
Ing. Vladimír Bakeš  
prezident SLASPO

JUDr. Jozefína Žáková  
generálna riaditeľka SLASPO