

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA**

**uzatvorená na roky 2011 – 2013**

medzi

**SLOVENSKOU BANKOVOU ASOCIÁCIU,  
Rajská 15/A, Bratislava**

**zastúpenou p. Ing. Igorom Vidom,  
prezidentom Slovenskej bankovej asociácie  
(ďalej len „zamestnávateľa“)**

a

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

**zastúpeným p. Ing. Svetozárom Michálkom, predsedom zväzu  
(ďalej len „odborový zväz“)**

**Časť I.**  
**ÚVODNÉ USTANOVENIE**

**Článok 1**  
**PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

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

**Článok 2**  
**PÔSOBNOSŤ A ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľom, bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii.
2. Kolektívna zmluva je uzavretá v zmysle vyhlášky 306/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov za zamestnancov v sekcii K - Financovanie a poisťovacie činnosti, divízii 64.
3. Kolektívna zmluva na základe platných právnych predpisov je záväzná pre:
  - a) zmluvné strany a ich právnych nástupcov;
  - b) členov SBA;
  - c) zamestnávateľov, na ktorých bude rozšírená táto kolektívna zmluva na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní.

4. Kolektívna zmluva je základom pre uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv a určuje podmienky, ktoré sú záväzné pre tieto zmluvy ako minimálne, resp. maximálne.
5. Pre zamestnávateľa, ktorý neuzavrel podnikovú kolektívnu zmluvu je záväzná táto kolektívna zmluva a všetci zamestnanci zamestnávateľa majú nárok na jej plnenie
6. Závazky 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 uzatvorených záväzkov.

### **Článok 3 ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE**

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa bodov 1 a 2. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 dní odpovedať 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. Zamestnávatelia sa zaväzujú dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami najmä pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iné peňažné plnenia, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.

7. Ak zamestnanec predloží dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

#### **Článok 4 ZACHOVANIE ODBOROVÝCH PRÁV**

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 SOCIÁLNY ZMIER**

1. Zmluvné strany, vychádzajúc z plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy, sa zaväzujú zachovávať sociálny zmier a poskytovať si za uvedeným účelom vzájomne potrebné sociálnoekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
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.
3. Členovia odborového zväzu zastávajúci manažérske pozície nie sú viazaní rozhodnutím odborových orgánov vo veciach, v ktorých by mohlo prísť ku konfliktu záujmov.

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

#### **Článok 6 PÔSOBENIE NA PRACOVICKÁCH**

Zamestnávateľa 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 tejto kolektívnej zmluvy.

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľa poskytnú podľa prevádzkových možností bezplatne pre činnosť podnikových odborových organizácií miestnosti s príslušným vybavením a uhradia náklady spojené s ich prevádzkou a údržbou.
2. Zamestnávateľa poskytnú v rámci svojich možností bezplatne príslušným odborovým orgánom v potrebnom rozsahu kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a komunikačnú techniku.

3. Zamestnávateľia poskytnú v rámci svojich možností odborovým funkcionárom pre jednotlivé pracovné cesty a vzdelávaní služobné (referentské) vozidlo.
4. Rozsah materiálneho vybavenia a služieb, ktoré poskytne zamestnávateľ bezplatne, dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v podnikovej kolektívnej zmluve.
5. Odborový zväz sa zaväzuje, že jeho podnikové odborové orgány a funkcionári budú vyvíjať svoju činnosť predovšetkým mimo určeného pracovného času, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť.
6. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle príslušných ustanovení ZP.
7. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
8. OZ 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.
9. Podmienky pre uvoľnenie zamestnancov dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsiacom u zamestnávateľa (ďalej len „uvoľnený funkcionár“) a pre poskytnutie náhrady mzdy takto uvoľneným funkcionárom ako aj jej výšku počas ich funkčného obdobia sa dohodnú individuálne v podnikových kolektívnych zmluvách.
10. Ďalšie podmienky na činnosť uvoľnených funkcionárov budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách tak, aby mohli v ZP stanovenom rozsahu plniť úlohy zástupcov zamestnancov a poskytovať zamestnávateľovi ZP predpísanú súčinnosť.
11. Na uvoľneného funkcionára sa v plnom rozsahu vzťahuje podniková kolektívna zmluva a táto kolektívna zmluva.
12. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán alebo zamestnávateľ, ak ich nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy. Bližšie podmienky budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
13. Zamestnávateľia zabezpečia v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a Stanovami OZ zrážanie mesačných členských príspevkov členom OZ a ich bezodkladné poukazovanie na účty príslušných odborových organizácií. Bližšie podmienky zrážania budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
14. Zamestnávateľia umožnia pre informovanosť zamestnancov využívať podnikovému výboru OZ a ZO OZ elektronickú komunikáciu prostredníctvom intranetu, elektronickej pošty a tlačených periodík zamestnávateľa za účelom poskytovania

informácií v súvislosti s plnením funkcie zástupcu zamestnancov v súlade s ustanoveniami ZP. Podmienky využívania jednotlivých komunikačných kanálov budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve v súlade so zásadami internej komunikácie zamestnávateľa.

### **Časť III. KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **Článok 8 KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE**

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
2. Zamestnávateľa na všetkých úrovniach pri kolektívnom vyjednávaní budú považovať príslušný odborový orgán za svojho sociálneho partnera.

#### **Článok 9 ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH**

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

#### **Článok 10 PRÁVO NA SPOLUROZHODOVANIE**

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. Odborový orgán spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v ZP.
3. Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do SF, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch.

## **Článok 11 PRÁVO NA PREROKOVANIE**

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
  - f) poskytnutie pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne,
  - g) rozhodnutie o neospravedlnenom zmeškaní v práci.
3. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
4. Na účely uvedené v bode 3 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
5. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 12 PRÁVO NA INFORMÁCIE**

1. Informovanie je poskytnutie písomných údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov 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 svojej činnosti na nasledujúce obdobie, ktorým je spravidla nasledujúci kalendárny rok. Ďalšie podmienky informovania z hľadiska formy, rozsahu a periodicity budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
4. Zamestnávateľ predloží zástupcom zamestnancov mesačne informácie o uzavretých a ukončených pracovných pomeroch zamestnancov a o zmenách vo vedúcich funkciách zamestnávateľa, ak v podnikových kolektívnych zmluvách nie je ustanovené inak.
5. Zamestnávateľia zabezpečia realizáciu práva zamestnancov na nadnárodné informácie v súlade s ustanoveniami ZP.

### **Článok 13 KONTROLNÁ ČINNOSŤ**

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

### **Článok 14 OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁROV**

1. Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.



2. Člen príslušného odborového orgánu je chránený proti opatreniam, ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované jeho postavením alebo činnosťou.
3. V čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení môže členovi príslušného odborového orgánu dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia.
4. Po skončení funkčného obdobia zaradia zamestnávateľa uvoľneného odborového funkcionára na pracovné miesto alebo funkciu, ktorú zastával pred nástupom do uvoľnenej odborovej funkcie, pokiaľ sa nedohodnú inak. Ak to nie je z vážnych prevádzkových dôvodov možné, zaradia ho na iné pracovné miesto primerané úrovni jeho kvalifikácie, alebo mu umožnia prednostne rekvalifikáciu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.
5. Postavenie a ochrana zástupcu zamestnancov pre BOZP bude v súlade so ZP.

## **Článok 15 PRACOVNÝ PORIADOK**

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

## **Článok 16 VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV**

1. Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce.
2. Zamestnávateľa budú v súlade s vlastnými potrebami a možnosťami vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie všetkých zamestnancov.
3. Účasť na vzdelávaní organizovanom zamestnávateľom je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda alebo po dohode s nadriadeným náhradné voľno v prípadoch stanovených v § 122 ods. 2 ZP.
4. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

## **Článok 17**

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

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú najneskôr v lehote stanovenej právnym predpisom, informovať príslušnú odborovú organizáciu o pripravovaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce.
2. Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmena a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.
3. Zamestnávateľ s Úradom práce sociálnych vecí a rodiny SR prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä:
  - a) podmienky udržania zamestnanosti,
  - b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
  - c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.
4. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať ich umiestnenie vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
5. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, ak:
  - a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
  - b) sa stane zamestnanec nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov, najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania príslušnému odborovému orgánu.
6. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 4 a 5 tohto článku má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume, ktorá bude dohodnutá v podnikovej

kolektívnej zmluve, najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.

7. Zamestnávateľ vypláca odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na výplate odstupného inak.
8. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa v zmysle ustanovení ZP.
9. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať podnikovú kolektívnu zmluvu, dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.
10. Zamestnávatelia sa zaväzujú zaviesť vnútorný informačný systém o voľných pracovných miestach. Spôsob zverejnenia a ďalšie podmienky výberových konaní upravia vo vnútorných predpisoch, príp. podnikových kolektívnych zmluvách.
11. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že v prípade realizácie organizačných zmien týkajúcich sa oboch partnerov<sup>1)</sup> zamestnaných u zamestnávateľa bude pracovný pomer skončený len s jedným z nich, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové podmienky alebo výsledky ich práce a pokiaľ takýto spôsob spolužitia zamestnávateľovi vopred oznámili.
12. Návrh dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP bude druhej strane doručený spravidla tri pracovné dni pred navrhovaným termínom skončenia pracovného pomeru.
13. Zamestnávatelia pri tvorbe podnikových kolektívnych zmlúv budú s príslušnými odborovými orgánmi rokovať o ďalšom zvýšení odstupného nad rámec ustanovení ZP.

#### **Časť IV. ODMEŇOVANIE**

#### **Článok 18 MZDOVÉ PROSTRIEDKY**

1. Zamestnávatelia sa zaväzujú zvýšiť v rokoch 2011 až 2013 každoročne priemerný zárobok určený v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce v závislosti od plnenia kvalitatívnych ukazovateľov profilujúcich ekonomickú úspešnosť práce banky tak, že v prípade ich dosiahnutia v plánovanej výške bude zvýšenie najmenej 2,5 %. Pri určovaní výšky priemerného zárobku nebude prihliadané na mzdu tých zamestnancov, ktorých odmeňovanie je alebo bude vykonávané v zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 210/76/EU z 24.novembra 2010.

---

<sup>1)</sup> partnerské spolužitie trvalého charakteru osôb sebe navzájom blízkych, so spoločnou úhradou nákladov na domácnosť podľa § 115 Občianskeho zákonníka

2. Zamestnávateľa vopred zabezpečia informovanie zamestnancov o kvalitatívnych ukazovateľoch profilujúcich ekonomickú úspešnosť práce banky.
3. V podnikových kolektívnych zmluvách je možné dohodnúť distribúciu mzdových prostriedkov pre kategórie zamestnancov s nižším príjmom.

### **Článok 19** **MZDOVÉ FORMY A MZDOVÉ PODMIENKY**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
2. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty 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 v prípade, že u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.
5. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové formy budú zamerané predovšetkým na stimuláciu zamestnancov k dosiahnutiu čo najlepších pracovných výsledkov.
7. Pri uplatňovaní mzdových foriem bude uskutočňovaná zároboková diferenciácia podľa skutočne dosahovaných pracovných výsledkov a jej ekonomických prínosov pre zamestnávateľa pri zachovaní zásad zakotvených v § 119a ZP.
8. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
9. Mzda dohodnutá v pracovnej zmluve zamestnancov vykonávajúcich bankové činnosti nesmie byť nižšia ako 450,- EUR pri plnom pracovnom úväzku zamestnanca.

## **Článok 20**

### **MZDOVÉ ZVÝHODNENIE**

1. Zamestnávateľia poskytnú minimálne tieto mzdové zvýhodnenia (pokiaľ nie sú zohľadnené pri stanovení základných zmluvných miezd):
  - a) za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v súhrne 150 hodín ročne. Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
  - b) za prácu vo sviatok a v iných dňoch pracovného pokoja patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok alebo v deň pracovného pokoja, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
  - c) mzdové zvýhodnenie za prácu v noci sa prizná najmenej vo výške 0,50 EUR za hodinu odpracovanú v čase od 22.00 do 6.00 hodiny.
2. Zamestnávateľia môžu dohodnúť v podnikových kolektívnych zmluvách výšku mzdového zvýhodnenia za pracovnú pohotovosť nad rámec 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 21**

### **MIMORIADNE MZDY**

Zamestnávateľia prerokujú s odborovými organizáciami pri príprave vnútorných predpisov spôsob ohodnotenia dlhoročne dosahovaných pozitívnych pracovných výsledkov zamestnanca pri jeho životných a pracovných jubileách.

## **Článok 22 ODCHODNÉ**

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% patrí zamestnancovi odchodné vo výške najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. V prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov, patrí mu odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

## **Článok 23 ZARUČENÁ MZDA**

Zamestnancom sa nezávisle od celkových výsledkov zamestnávateľa zaručujú nároky vzniknuté na výplatu mzdy najmenej vo výške priznanej základnej mzdy a mzdových zvýhodnení, na ktoré im vznikol nárok podľa článku 19 a 20 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 v peniazoch a to v termínoch dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách alebo pracovných zmluvách.
4. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
5. Zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy, bude poukazovať mzdu zamestnanca s jeho súhlasom na jeho účet vedený v banke, tak aby bola zamestnancovi poskytnutá najneskôr v dohodnutý deň výplaty. V prípade požiadavky zamestnanca zamestnávateľ môže mzdu poukazovať aj na viac zamestnancom určených bankových účtov.

## **Časť V. PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU**

### **Článok 25 PRACOVNÝ ČAS**

1. Pracovný čas je pracovný úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

2. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je najviac 38 hodín a  $\frac{3}{4}$  hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
3. 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.
4. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zaviesť pružný pracovný čas, pričom sa bude prihliadať na záujem zamestnancov i zamestnávateľa.
5. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
6. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, najneskôr po 5 hodinách práce prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.  
Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a neposkytuje sa na začiatku a konci zmeny. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom.
7. Zamestnávateľa budú dbať na primeraný stav počtu 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. Odborové orgány sa zaväzujú, že budú účinne spolupracovať so zamestnávateľmi pri riešení problematiky pracovného času spôsobom ustanoveným ZP a v záujme efektívnej a racionálnej organizácie práce zamestnávateľov.
9. 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.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno v rozsahu § 141 ZP, ak sa v podnikových kolektívnych zmluvách nedohodne väčší rozsah.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí manžela(ky) alebo detí o jeden deň nad rámec stanovený ZP.

## **Článok 26 DOVOLENKA**

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

## **Časť VI. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A OCHRANA PRÁCE**

### **Článok 27 OCHRANA ZDRAVIA**

1. 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 zariadení sociálnej starostlivosti), sa na prehlbenie starostlivosti bude poskytovať najmenej jedenkrát za kalendárny štvrtrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. Rovnako sa bude postupovať u tehotných žien počínajúc 4. mesiacom tehotenstva do dňa nástupu na materskú dovolenku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prenášať do nasledujúceho štvrtroka. Pre zamestnávateľov, ktorí dojednali predĺženie dovolenky o jeden týždeň nad zákonom stanovený rozsah, je toto ustanovenie nezáväzná.
2. Zamestnávatelia pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8, bod 2, zákona č. 462/2003 Z. z. budú zamestnancovi poskytovať od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

### **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 sa zaväzujú vytvárať také pracovné podmienky, aby v čo najväčšej miere obmedzili možnosť priameho poškodenia zdravia zamestnancov v súvislosti s ozbrojeným prepados pracoviska. Zamestnávatelia dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách spôsob a výšku odškodnenia zamestnancov (pri pozostalých:



manžel(ka) a nezaopatrené deti) pri trvalom poškodení zdravia alebo smrti zamestnanca.

3. Zamestnávateľa 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 v znení neskorších predpisov a zistené nedostatky v dohodnutých termínoch odstrániť.
4. Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvoriť pre zástupcov zamestnancov pre BOZP podmienky pre účasť na pravidelných previerkach a poskytnúť im k tomu odbornú prípravu v súlade s § 19 zákona č. 124/2006 Z.z o BOZP a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľa sa zaväzujú zabezpečiť pre svojich zamestnancov lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
6. Zamestnávateľa prerokujú s príslušnými odborovými orgánmi príp. so zástupcom zamestnancov spôsob zabezpečenia preventívnej zdravotnej starostlivosti pre svojich zamestnancov.
7. V prípade ozbrojeného prepadu pracoviska, resp. zamestnancov, ktorí pracujú s pokladničnou hotovosťou alebo spolupracujú pri preprave peňazí, majú dotknutí zamestnanci nárok na jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy a psychologickú pomoc.
8. Zamestnávateľa budú vyvíjať aktivity s cieľom predchádzať rizikovým faktorom na pracoviskách v súlade s vyhláškou č. 448/2007 Z. z.
9. Zamestnávateľa zabezpečia pre zamestnancov realizáciu pitného režimu v zmysle zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP.
10. U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia má aj OZ právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riade vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám 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 rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **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. Zamestnávateľa vykazujúci zisk, sa za predpokladu splnenia všetkých daňových a odvodových povinností zaväzujú, na plnenie svojich sociálnych programov vytvoriť sociálny fond a to povinným prídélom vo výške 1,0 % a ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Ďalší príspevok do sociálneho fondu prídélom zo zisku, môžu zamestnávateľa dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách.
3. Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka a splátky pôžičiek, poskytnutých zamestnancom zo sociálneho fondu 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 naplňania podnikovej sociálnej politiky 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 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE**

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

## **Článok 31 STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV**

1. Zamestnávateľa zabezpečia zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemajú voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali najmenej štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie

poskytovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo stravnej poukážky.

3. 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 h. podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom:
  - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo počas inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
  - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
  - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa bodu 3.
5. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže stravovanie zabezpečiť alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152 ods. 3 ZP.
6. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj zamestnancovi pri výkone 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** **ŠPORTOVÁ ČINNOSŤ**

1. Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave a financovaní športových akcií pre zamestnancov.
2. OZ sa zaväzuje zorganizovať v spolupráci so zamestnávateľmi pre zamestnancov zamestnávateľov najviac tri športové akcie za rok, pri dodržaní zásady, že finančný príspevok zamestnávateľ poskytne v prípade účasti zamestnancov na športovej akcii.
3. Zamestnávateľia sa zaväzujú poskytnúť OZ, v prípade účasti zamestnancov na športovej akcii, finančný príspevok vo výške ekonomických nákladov na účastníka vyčíslených odborovým zväzom.

## **Článok 33** **ZAMESTNANECKÉ VÝHODY**

1. Zamestnávateľia prerokujú s príslušnými odborovými orgánmi spôsob a rozsah poskytovania zvýhodnených služieb bankového, resp. poisťovacieho charakteru pre svojich zamestnancov.

2. V prípade rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, zamestnávateľa zvažia možnosť úpravy resp. odkladu splátok zvýhodnených zamestnaneckých úverov poskytnutých zamestnávateľom, s prihliadnutím na ekonomickú situáciu uvoľňovaného zamestnanca. Konkrétne podmienky tohto postupu sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách, príp. vnútorných predpisoch.
3. Zamestnávateľa sa zaväzujú poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovnoprávných otázkach s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracoviskách, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.

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

### **Článok 34 PRACOVNOPRÁVNE SPORY**

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

### **Článok 35 KOLEKTÍVNE SPORY**

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

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

**Článok 36**  
**HODNOTENIE PLNENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

1. Najmenej jedenkrát za kalendárny polrok, najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho polroka bude uskutočnená priebežná kontrola plnenia záväzkov v tejto kolektívnej zmluve a to na spoločnom zasadnutí vyjednávacích komisií vytvorených zmluvnými stranami.
2. Najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho roka bude zmluvnými stranami vykonané vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy; v prípade zistenia neplnenia zmluvné strany dohodnú spôsob odstránenia neplnenia; resp. nápravu.
3. Zamestnávateľa sa zaväzujú vypracovať a predložiť na spoločné zasadnutie vyjednávacích komisií hodnotenie plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy za všetkých členov SBA vo formáte vypracovanom OZ.

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

**Článok 37**  
**PLATNOSŤ A ÚČINNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013.
2. Podnikové kolektívne zmluvy a vnútorné predpisy zosúladia zamestnávateľa a odborové organizácie s touto kolektívnou zmluvou do 31. 03. 2011.
3. Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom dohodnutého obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne, alebo pokiaľ nie je uzatvorená nová KZ vyššieho stupňa alebo jej dodatok.
4. Členovia štatutárneho orgánu alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie sa zaväzujú, že prerokujú KZ 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 KZ, začne tento zamestnávateľ bez zbytočného odkladu, z poverenia SBA rokovať s OZ o úprave nárokov zamestnancov.
5. Zamestnávateľa, u ktorých nie je ustanovená odborová organizácia, sa zaväzujú dodržiavať záväzky uzatvorené v tejto KZ v plnom rozsahu.
6. Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej uzavretia.
7. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom a platnosťou príslušnej KZ.

8. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto KZ len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zmenu alebo doplnenie tejto KZ môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
9. Zmluvné strany zaväzujú rokovať o zmene KZ vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy upravujúce ustanovenia, ktoré sú jej predmetom.
10. Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začať rokovať o uzatvorení novej KZ, prípadne o dodatku k nej.


### **Článok 38** **ULOŽENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

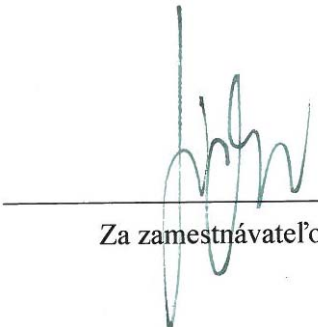
1. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená v piatich rovnopisoch.
2. Každá zo zmluvných strán dostane dva rovnopisy.
3. Zástupca zamestnávateľov je povinný odovzdať jeden rovnopis tejto kolektívnej zmluvy na uloženie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 15 dní odo dňa jej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

#### Prílohy:

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

V Bratislave dňa 15.2.2011

  
\_\_\_\_\_  
Za odborový zväz

  
\_\_\_\_\_  
Za zamestnávateľov