

**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa  
pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu  
na Slovensku na rok 2020**

**uzatvorená medzi**

**Zväzom spracovateľov dreva Slovenskej republiky**

**a**

**Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA**

## **O B S A H**

## **Strana**

### **Časť I. Všeobecné ustanovenia**

**8**

Článok 1. Základné ustanovenie

8

Článok 2. Predmet Zmluvy

8

Článok 3. Vzťah zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

8

Článok 4. Záväznosť zmluvy

8

### **Časť II. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami**

**10**

Článok 5. Uznanie práv odborovej organizácie

10

Článok 6. Vzájomná informovanosť

10

Článok 7. Prerokovanie

11

Článok 8. Spolurozhodovanie

12

Článok 9. Kontrolná činnosť

12

Článok 10. Podmienky pre činnosť odborových organizácií

13

Článok 11. Zrážanie odborových príspevkov

13

Článok 12. Uvoľňovanie odborových funkcionárov

13

### **Časť III. Pracovnoprávne vzťahy**

**14**

Článok 13. Pracovná zmluva

14

Článok 14. Oboznamovanie zamestnanca

14

Článok 15. Pracovný čas

14

Článok 16. Dovolenka za kalendárny rok

15

Článok 17. Dodatočná dovolenka

15

Článok 18. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

15

Článok 19. Prekážky v práci na strane zamestnanca

16

Článok 20. Pracovná pohotovosť

17

Článok 21. Práca nadčas

17

Článok 22. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

18

Článok 23. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka

18

|                  |  |           |
|------------------|--|-----------|
| <b>Časť IV.</b>  | <b>Zamestnanosť</b>                                | <b>20</b> |
| Článok 24.       | Organizačné zmeny                                  | 20        |
| Článok 25.       | Postup pri prepúšťaní zamestnancov                 | 20        |
| Článok 26.       | Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov     | 20        |
| Článok 27.       | Odstupné   | 20        |
| Článok 28.       | Odchodné   | 22        |
| Článok 29.       | Rekvalifikácia zamestnancov                        | 23        |
| <br>             |  |           |
| <b>Časť V.</b>   | <b>Mzdy</b>  | <b>24</b> |
| Článok 30.       | Odmeňovanie zamestnancov                           | 24        |
| Článok 31.       | Mzdový vývoj                                       | 24        |
| Článok 32.       | Mzdové formy                                       | 24        |
| Článok 33.       | Odvetvový katalóg prác                             | 24        |
| Článok 34.       | Stupnica minimálnych mzdových taríf                | 25        |
| Článok 35.       | Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie                   | 26        |
| Článok 36.       | Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť              | 27        |
| Článok 37.       | Mzda pri výkone inej práce                         | 28        |
| Článok 38.       | Iné formy odmeňovania                              | 28        |
| <b>Časť VI.</b>  | <b>Starostlivosť o zamestnancov</b>                | <b>29</b> |
| Článok 39.       | Stravovanie  | 29        |
| Článok 40.       | Sociálny fond                                      | 29        |
| Článok 41.       | Doplňkové dôchodkové sporenie                      | 31        |
| Článok 42.       | Odškodnenie nad rámec zákona                       | 33        |
| Článok 43.       | Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti | 34        |
| <br>             |  |           |
| <b>Časť VII.</b> | <b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>      | <b>35</b> |
| Článok 44.       | Právo odborov na vykonávanie kontroly              | 35        |
| Článok 45.       | Opatrenia na zaistenie BOZP                        | 35        |
| Článok 46.       | Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov       | 36        |

|                   |                                     |           |
|-------------------|-------------------------------------|-----------|
| Článok 47.        | Rekondičné pobyty                   | 38        |
| <b>Časť VIII.</b> | <b>Záverečné ustanovenia</b>        | <b>39</b> |
| Článok 48.        | Povinnosti pri zmene zamestnávateľa | 39        |
| Článok 49.        | Zmeny a dodatky Zmluvy              | 39        |
| Článok 50.        | Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve    | 39        |
| Článok 51.        | Oboznamovanie s obsahom Zmluvy      | 39        |
| Článok 52.        | Výklad Zmluvy                       | 40        |
| Článok 53.        | Registrácia Zmluvy                  | 40        |
| Článok 54.        | Platnosť a účinnosť Zmluvy          | 40        |

#### **Príloha č. 1**

**Zoznam členov Zväzu spracovateľov dreva Slovenskej republiky, na ktorých sa KZVS vzťahuje.**

## ČASŤ I. VŠEOBECNÉ

### USTANOVENIA

#### Článok 1

##### Základné ustanovenia

1. Túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (*d'alej len „Zmluva“*) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví drevospracujúceho priemyslu, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (*d'alej len „ZP“*) alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú aktívne spolupracovať pri rozšírení tejto Zmluvy na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi ZSD SR a pôsobia v nich členské organizácie OZ DLV s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a vzájomných vzťahov zamestnávateľov, zamestnancov a odborových organizácií vymedzených touto KZVS v odvetví drevospracujúceho priemyslu. V záujme naplnenia tohto cieľa členské organizácie OZ DLV budú podporovať vstup zamestnávateľov do ZSD SR.

#### Článok 2

##### Predmet Zmluvy

Predmetom zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (*najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov /d'alej aj „ZoKV“*) a tejto zmluvy.

#### Článok 3

##### Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

Podnikové kolektívne zmluvy (*d'alej len „PKZ“*), ktoré budú na základe tejto Zmluvy uzatvorené, nesmú obsahovať menej priaznivé nároky, ako vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z tejto Zmluvy.

#### Článok 4

##### Záväznosť Zmluvy

1. Táto KZVS je záväzná pre zmluvné strany a ďalšie subjekty uvedené v § 5 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní. KZVS sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí požiadajú o prístup ku KZVS a zmluvné strany vyslovia s prístupím súhlas.
2. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v Prílohe č. 1 a to aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v ZSD SR.
3. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré sa KZVS uzatvára vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) je nasledovné:

**16**     *Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku;  
výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu*

**28.49** *Výroba ostatných strojov na obrábanie*

**28.99** *Výroba ostatných strojov na špeciálne účely i. n.*

**31**     *Výroba nábytku*

4. Dňom vzniku členstva v ZDS SR sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia OZ DLV.
5. Dňom vzniku členstva základnej organizácie v OZ DLV sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi ZDS SR.

## ČASŤ II.

### VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

#### Článok 5

##### Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

1. Zamestnávateľa rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ustanoveniami tejto KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje nepripustiť akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu členstva a činnosti v odborovom hnutí. Ide najmä o možnosť a zachovanie zamestnania, funkčný postup v zamestnaní, možnosť účasti na prehĺbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.
3. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy považuje Závodný výbor ZO OZ DLV alebo Združenie ZV ZO OZ DLV.

#### Článok 6

##### Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
  - a. o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
  - b. vývoji a zmenách v členských organizáciách svojich zväzov,
  - c. o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia drevospracujúceho priemyslu a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán v zmysle ustanovení ZP, a to najmä, nie však výlučne:
  - a. o platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku,
  - b. o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu,
  - c. o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol v PKZ,
  - d. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
  - e. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci,
  - f. pravidelne jedenkrát polročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

Ďalšie podrobnosti o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.

3. Zamestnávateľa sú povinní informovať o záveroch kolektívneho vyjednávania zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania KZ na príslušné obdobie.
4. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie. Konkrétna forma informovania budú dojednaná v PKZ.

## **Článok 7**

### **Prerokovanie**

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ZP a ostatných ustanovení ZP. Skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prerokovať v zmysle ustanovenia § 74 ZP.
2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
  - a. zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií,
  - b. pravidelné polročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov,
  - c. výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 tejto Zmluvy.

Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

3. Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:
  - a. účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
  - b. účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
  - c. účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu,
  - d. predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko.

Pri forme prerokovania podľa bodov a. až c. tohto odseku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní.



## Článok 8

### Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľia budú v lehotách dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len "PKZ") predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:
  - a. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení,
  - b. vydanie pracovného poriadku,
  - c. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
  - d. začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
  - e. rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti,
  - f. predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
  - g. určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolenky,
  - h. zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,
  - i. pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne,
  - j. čerpanie sociálneho fondu,
  - k. zavedenie pružného pracovného času, ak sa nezavádza kolektívnou zmluvou,
  - l. určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.
2. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

## Článok 9

### Kontrolná činnosť

1. Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v zmysle ZP, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy v súlade s § 149 a § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne najmä všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
3. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľia výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230, ods. 3 ZP aj zástupcom OZ DLV.

## Článok 10

### Podmienky pre činnosť odborových organizácií

Zamestnávateľa poskytnú podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborových organizácií. Pri výkone odborovej činnosti im umožnia používať bežné komunikačné spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.), pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborových organizácií bude dohodnutá v PKZ.

## Článok 11

### Zrážanie odborových príspevkov

Zamestnávateľa zabezpečia bezplatné zrážanie odborových príspevkov vo výške 1 % z čistej mzdy mesačne, najviac však do výšky 17,- EUR mesačne na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.

## Článok 12

### Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Dlhodobé uvoľnenie odborových funkcionárov na výkon volenej funkcie sa riadi § 136 ods. 2. a 3. Zákonníka práce. V prípade dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa sa v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce dohodnú podmienky uvoľnenia a odmeňovania v PKZ, pričom zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy a hradí poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, dôchodkové zamezpečenie a príspevok do fondu zamestnanosti, bez nároku na ich refundáciu od odborovej organizácie.
2. Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytnú zamestnávateľa v súlade s § 136 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu, na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonávať mimo pracovného času, pričom nebudú od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy za podmienky, že zamestnávateľovi bude termín konania odborovej akcie písomne oznámený najneskôr 3 (*slovom: tri*) kalendárne dni vopred a následne bude účasť zamestnávateľovi preukázaná príslušným potvrdením. Za výkon odborovej činnosti v súvislosti s účasťou na odborových akciách sa považuje:
  - a. účasť na rokovaniach orgánov OZ DLV,
  - b. účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV,
  - c. účasť na kolektívnom vyjednávaní KZVS a PKZ,
  - d. účasť na rokovaniach, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ DLV resp. základnou organizáciou OZ DLV.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. V prípade, ak si zamestnávateľ a člen odborového orgánu nedohodnú podmienky poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na dohodnutý čas, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členovi odborového orgánu peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno podľa 1 a 2 vety ustanovenia § 240. ods.

3. ZP. Rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy alebo výška peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno bude dohodnutá v PKZ.

### **ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE**

#### **VZŤAHY**

##### **Článok 13**

###### **Pracovná zmluva**

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Zamestnávateľia uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

##### **Článok 14**

###### **Oboznamovanie zamestnanca**

1. V deň nástupu zamestnanca do zamestnania:
  - a. oboznámi ho zamestnávateľ s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47, ods. 2 ZP),
  - b. zamestnávateľ vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s podnikovou kolektívnou zmluvou, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

##### **Článok 15**

###### **Pracovný čas**

1. U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov maximalne 40 (slovom: štyridsať) hodinový týždenný pracovný čas bez zníženia mzdy.
2. Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín (slovom: desať a pol) poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 (slovom: pätnásť) minút prestávky v práci na jedlo a oddych. Podrobnosti ustanoví zamestnávateľ v PKZ.

3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

## Článok 16

### Dovolenka za kalendárny rok

1. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je určená v zmysle § 103 ods. 1 a ods. 2 ZP.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, po predchádzajúcom súhlase vedúceho, čerpať aj pol dňa dovolenky.

## Článok 17

### Dodatková dovolenka

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (*vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov*) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
2. V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

## Článok 18

### Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:
  - a. ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu v dôsledku prevoja a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
  - b. prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 50 % priemerného zárobku,
  - c. inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (*podľa § 142, ods. 4 ZP*) patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

V PKZ je možné dohodnúť aj priaznivejšie podmienky náhrady mzdy uvedenej v tomto odseku.

2. Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:
  - a. vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
  - b. percentuálnu výšku náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci,
  - c. dobu trvania prekážky v práci,
  - d. zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.
3. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

## **Článok 19**

### **Prekážky v práci na strane zamestnanca**

1. Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnancovi pri sprevádzaní dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie alebo vyšetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie sa riadi zákonným ustanovením ZP v zmysle § 141 ods. 2, písm. c.
2. Ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovný čas.
3. Osamelému zamestnancovi a osamelej zamestnankyni (*v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému*) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 6 rokov a zamestnancovi alebo zamestnankyni (*v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému*), ktorí prevzali do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej rodičovskú starostlivosť takéto dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovení § 141 Zákonníka práce v rozsahu 1 (*slovom: jeden*) deň za 2 (*slovom: dva*) kalendárne mesiace za podmienky odpracovania minimálne 20 (*slovom: dvadsať*) dní v období 2 (*slovom: dvoch*) predchádzajúcich mesiacov (*bez možnosti kumulácie*).
4. Iné prípady poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy môže zamestnávateľ upraviť v PKZ.

## Článok 20

### Pracovná pohotovosť

1. Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitý, vopred vymedzený čas pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah ju môže dohodnúť len po dohode so zamestnancom.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
  - a. nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
  - b. odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
  - c. prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci,
  - d. ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.
3. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
  - a. s tehotnou ženou,
  - b. so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
  - c. s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
4. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
  - a. so zamestnancom mladším ako 18 rokov,
  - b. so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

## Článok 21

### Práca nadčas

1. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
2. Bližšie podmienky pre výkon práce nadčas budú dohodnuté v PKZ.

3. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
  - a. na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu
  - b. pri naliehavých opravárskych prácach
  - c. pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

## Článok 22

### Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rovnomerne rozvrhnúť pracovný čas a to najmä pre strážnikov, členov závodnej stráže, vnútornej polície, členov požiarnych útvarov, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha 24 (*slovom: dvadsaťštyri*) hodín denne počas 7 (*slovom: siedmich*) dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov.
2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:
  - a. dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 (*slovom: šesť*) hodín a dlhšia ako 10 (*slovom: desať*) hodín, okrem výnimiek uvedených ďalej
  - b. výnimočne možno uplatniť 12 (*slovom: dvanásť*) hodinový pracovný čas u strážnikov, členov závodnej stráže a vrátnikov, prípadne ďalšie profesie podľa dojednania v PKZ
  - c. priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac 4 (*slovom: štyroch*) mesiacov určený týždenný pracovný čas
  - d. harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu. Tento harmonogram tvorí prílohu PKZ.

## Článok 23

### Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, najviac na obdobie 12 (*slovom: dvanásť*) mesiacov možno uplatniť tam, kde v dôsledku objektívne uznaných

vplyvov uvedených v dohode vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce.

**2.** Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

- a.** nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celú organizáciu alebo pre jej jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky
- b.** zamestnávateľ pred začiatkom obdobia platnosti vypracuje harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento vopred dohodne so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať
- c.** harmonogram po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu sa stáva prílohou pracovného poriadku.

**3.** Pri spracovaní harmonogramu zamestnávateľ dodrží tieto zásady:

- a.** priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času
- b.** dĺžka pracovných zmien nesmie byť kratšia ako 6 (*slovom: šesť*) hodín a dlhšia ako 10 (*slovom: desať*) hodín, s výnimkou závodných požiarnych útvarov a pracovných činností dohodnutých v PKZ, kde dĺžka pracovnej zmeny nesmie prekročiť 16 (*slovom: šestnásť*) hodín
- c.** v období s vyššou potrebou práce možno pracovný čas rozvrhnúť:
  - do 6 (*slovom: šiestich*) dní v týždni,
  - v mimoriadnych prípadoch raz za 2 (*slovom: dva*) týždne až do 7 (*slovom: siedmich*) dní,
  - v období s nižšou potrebou práce najmenej do 4 (*slovom: štyroch*) dní v týždni,
  - pri rešpektovaní §§ 87, 92 a 93 Zákonníka práce,
- d.** prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhu zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času
- e.** nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvale o deti do 3 (*slovom: troch*) rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by bolo toto rozvrhnutie v rozpore s lekárskeho posudkom o dĺžke ich pracovného času
- f.** u osamelých zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 (*slovom: pätnásť*) rokov, zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.



## **ČASŤ IV.**

### **ZAMESTNANOSŤ**

#### **Článok 24**

##### **Organizačné zmeny**

1. V prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej 1 (slovom: jeden) mesiac pred ich uskutočnením (t.j. daním výpovede zamestnancom). Pri hromadnom prepúšťaní budú zamestnávateľa dodržiavať povinnosti pre nich vyplývajúce z § 73 Zákonníka práce.
2. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

#### **Článok 25**

##### **Postup pri prepúšťaní zamestnancov**

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP neukončia pracovný pomer:
  - a. skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
  - b. ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

#### **Článok 26**

##### **Postup pri prijímaní prepustených pracovníkov**

V PKZ je možné dohodnúť postup uprednostnenia bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote pri prijímaní na voľné pracovné miesta.

#### **Článok 27**

##### **Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil

na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76 ods.1 ZP.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Zamestnávateľ môže v súlade s ust. § 76 ods. 7 ZP poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2 § 76 ZP. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
5. Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76, ods.1, § 76, ods. 2, § 76, ods. 3 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

## **Článok 28**

### **Odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 1 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zvýšenie odchodného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76a, a ods. 1 a § 76a, ods. 2 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

## Článok 29

### Rekvalifikácia zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami budú zamestnávateľia hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie uhradia zamestnávateľia zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácii sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.
2. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, môže poskytnúť zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP. Podrobnosti ustanoví príslušná PKZ.

## **ČASŤ V.**

### ***MZDY***

#### **Článok 30**

##### **Odmeňovanie zamestnancov**

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (*naturálna mzda*) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.
2. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dojednanú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.
3. Zamestnávatelia môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
4. Okruh funkcií a povolání, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje bude uvedený v príslušnom vnútornom predpise. Súčasne budú dojednané aj ďalšie podmienky pre ich priznávanie.

#### **Článok 31**

##### **Mzdový vývoj**

Zamestnávatelia zabezpečia rast nominálnych miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

#### **Článok 32**

##### **Mzdové formy**

1. Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ.
2. Súčasťou PKZ budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.

#### **Článok 33**

##### **Katalóg prác**

Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaraďovaní do tarifných tried. Podkladom pre toto zaradenie bude katalóg pracovných miest príslušného zamestnávateľa.

### **Článok 34** **Stupnica minimálnych mzdových nárokov**

1. Stupnica minimálnych mzdových nárokov pre ustanovený 37,5 hodinový týždenný pracovný čas, v ktorom nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie:

| Tarifná trieda | 2020<br>Sadzba<br>minimálneho<br>mzdového nároku | 2020<br>Sadzba<br>minimálneho<br>mzdového nároku<br>mesačne<br>odmeňovaného |
|----------------|--|---|
|                | €/hod.   | €/mes.  |
| 1              | 3,56   | 580,00  |
| 2              | 3,70   | 603,32  |
| 3              | 3,71   | 605,57  |
| 4              | 3,74   | 610,05  |
| 5              | 3,78   | 616,78  |
| 6              | 3,81   | 621,26  |
| 7              | 3,92   | 639,21  |
| 8              |  | 687,80  |
| 9              |  | 732,27  |
| 10             |  | 787,11  |
| 11             |  | 879,02  |
| 12             |  | 947,20  |

2. Zamestnancom podľa zaradenia do tarifných tried patria za vykonanú prácu minimálne mzdové nároky podľa ods. 1 tohto článku.

## Článok 35

### Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie

1. Zamestnancom prislúchajú najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

**a. Práca nadčas**

Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) najmenej vo výške 25% (*slovom: dvadsaťpäť percent*) priemerného zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch
- b) najmenej vo výške 35% (*slovom: tridsaťpäť percent*) priemerného zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci
- c) najmenej vo výške 35% (*slovom: tridsaťpäť percent*) priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác.

V PKZ možno dohodnúť jednotné mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

**b. Práca vo sviatok**

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% (*slovom: jednasto percent*) priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni patrí vo výške určenej § 122 ods.

1 Zákonníka práce.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

**c. Sťažený výkon práce**

Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % (*slovom: dvadsať percent*) minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce v € (*eurách*) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

**d. Práca v noci**

Za prácu v noci popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce).

**e. Práca v sobotu a nedeľu**

Za prácu v sobotu a v nedeľu v rámci určeného harmonogramu rozvrhu pracovného času podľa Článku 22 a Článku 23 tejto Zmluvy patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 50% (*slovom: päťdesiat percent*) priemerného zárobku, minimálne však v sume 100% minimálnej mzdy v eurách podľa osobitného predpisu. V PKZ môže byť dohodnuté mzdové zvýhodnenie aj za prácu vykonávanú v sobotu a v nedeľu, ktorá prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

2. V PKZ môžu byť dohodnuté aj ďalšie mzdové zvýhodnenia zamestnancov.
3. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. V prípade situácie vzniku mzdového zvýhodnenia podľa písmena b. a písmena e. uplatní sa výhodnejší variant. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa ods. 1., písm. a. až f. tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

## **Článok 36**

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

1. V prípade pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške:
  - a. pomernej časti jeho tarifnej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku,
  - b. dvojnásobku pomernej časti jeho tarifnej mzdy v dňoch pracovného pokoja.
2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada:
  - a. v pracovných dňoch vo výške 20% minimálneho mzdového nároku za každú hodinu,
  - b. v dňoch pracovného pokoja vo výške 30% minimálneho mzdového nároku za každú hodinu.
3. Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.
4. V prípade potreby výkonu práce počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, zamestnávateľ uhradí dopravu na pracovisko a späť po vykonaní práce, vo výške 2. triedy cestovného lístka. Doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti.

## Článok 37

### Mzda pri výkone inej práce

1. Zamestnancovi prináleží v súlade s § 125 ZP doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, ak je preradený na inú prácu pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu, z nasledovných dôvodov :
  - a. ohrozenia chorobou z povolania,
  - b. karanténneho opatrenia,
  - c. odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.
2. Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
3. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

## Článok 38

### Iné formy odmeňovania

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za vykonanú prácu pri dosiahnutí 50 rokov veku, ako aj pri iných významných pracovných a životných výročiach a pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný alebo predčasný starobný dôchodok. Podrobnosti poskytnutia odmeny budú upravené v PKZ.
2. Zamestnávateľ poskytne dochádzkový bonus 50 €/mesiac za odpracované zmeny. Forma krátenia dochádzkového bonusu za OČR, PV bude dohodnutá v PKZ.
3. Iné formy odmeňovania môžu byť dohodnuté v PKZ.



## ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

### Článok 39

#### Stravovanie

1. Zamestnávateľa zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby. Stravovanie bude zamestnancom zabezpečené aj počas dovolenky podľa podmienok dohodnutých v PKZ.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Podrobnosti budú upravené v PKZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť podmienky stravovania v PKZ, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ďalej umožní stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, a môže rozšíriť okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.
5. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.
6. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (*pitná voda, minerálka, voda, a pod.*) na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.

### Článok 40

#### Sociálny fond

1. Zamestnávateľa povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (*Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov*).
2. Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávateľa postupujú takto:

- a. Povinný prídel vo výške 0,6% (*slovom: nula celých šesť percent*) zo základu (§ 3 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, ďalej len „**zákon o sociálnom fonde**“) vykonajú všetci zamestnávateľa.
  - b. Ďalší povinný prídel vo výške až do 0,4% (*slovom: nula celých štyri percentá*) zo základu vykonajú zamestnávateľa, ktorí za predchádzajúci rok dosiahli zisk a splnili všetky daňové povinnosti k štátu, obci a VÚC a odvodové povinnosti k zdravotnej poisťovni a Sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z uvedených podmienok uvedených v predchádzajúcej vete, tvorí prídel do fondu vo výške 0,6% (*slovom: nula celých šesť percent*).
  - c. Ďalšie zdroje fondu môžu byť poskytnuté na základe dohody v podnikovej kolektívnej zmluve podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom fonde.
3. Rozpočet sociálneho fondu a pravidiel pre jeho použitie na rok 2018 tvoria prílohu PKZ.
  4. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ.

## Článok 41

### Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že zabezpečia na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
2. Zamestnávateľa budú platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov najmenej 2% (*slovom: dve percentá*) z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov, ktoré budú hradené z nákladov alebo zo zisku.
3. Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € (*slovom: šesť celých šesťdesiatštyri eur*) mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 4,98 € (*slovom: štyri celých deväťdesiatosem eur*) mesačne.
4. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca bude pre jednotlivé skupiny zamestnancov určený v PKZ pri rešpektovaní nasledovných podmienok:
  - a. pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej alebo štvrtej kategórie najmenej 2% (*slovom: dve percentá*) z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. Priaznivejšia výška príspevku môže byť dohodnutá v PKZ
  - b. u ostatných zamestnancov sa ako kritérium pre pomer výšky príspevku zohľadní:
    - vek zamestnanca,
    - odpracované roky u zamestnávateľa,

- iné kritériá.

5. Systém doplnkového dôchodkového sporenia u zamestnávateľov zmluvne upravený umožní minimálne tieto dávky v súlade s platnými dávkovými plánmi, ktoré sú súčasťou zamestnávateľskej zmluvy:
  - a. doplnkový starobný dôchodok,
  - b. doplnkový výsluhový dôchodok.
6. Podmienky nároku na doplnkový výsluhový dôchodok budú upravené v PKZ.
  7. Zamestnávateľa budú rešpektovať čakaciu dobu (*dobu trvania pracovného pomeru*) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:
    - a. Nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitú dobu,
    - b. trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, kde táto čakacia doba neplatí.
8. Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, kde prerušenie účasti nie je možné, sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.
9. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokujú s príslušným odborovým orgánom, najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

## Článok 42

### Odškodnenie nad rámec zákona

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávateľa aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:
  - a. pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 6650 € (*slovom: šesťtisícšesťstopäťdesiat eur*),
  - b. pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne 2400 € (*slovom: dvetisícštyristo eur*).

Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.

2. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195, § 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198, ods. 2 ZP).

### **Článok 43**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

1. V súlade s § 8, ods. 2) zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvé 3 dni dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. V PKZ je možné percento náhrady zvýšiť.
2. Zamestnávateľia sú povinní zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia
  - a. zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie ,
  - b. zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (§ 30 ods. 3 zákona č. 140/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť konkrétne podmienky v PKZ.

## ČASŤ VII.

### BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

#### Článok 44

##### Právo odborov na vykonávanie kontroly

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP, v znení neskorších predpisov).

#### Článok 45

##### Opatrenia na zaistenie BOZP

1. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce, v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (*d'alej len „BOZP“*).
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, stroje, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, zostatkových (*neodstrániteľných*) rizikách, napojení (*inštalácii*), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
5. Zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ujmu na zdraví a s ochranou pred nimi.
6. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.

7. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
8. Otázky BOZP, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.
9. Na základe zoznamu na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov vypracovaného na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia bude zamestnávateľ bezplatne poskytovať zamestnancom účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv a viesť o ich výdaji evidenciu.
10. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 6 zákona o BOZP zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
11. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 (*slovom: jednosta*) zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.
12. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre BOZP spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.

## **Článok 46**

### **Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv, alebo iných dohodnutých úprav.
3. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre BOZP prerokovať s ním všetky otázky BOZP súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní

zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon,

## Článok 47

### Rekondičné pobyty

1. Zamestnávateľ je povinný v záujme predchádzania chorôb z povolania zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Zamestnávateľ môže zabezpečiť po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Zoznam vybraných povolaní tvorí prílohu PKZ.
4. Náklady na rekondičný pobyt je povinný uhrádzať zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP č. 124/ 2006, § 11, ods. 17, v znení neskorších predpisov.



## **ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ**

### **USTANOVENIA**

#### **Článok 48**

##### **Povinnosti pri zmene zamestnávateľa**

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia, zrušenia zamestnávateľského subjektu alebo iných zmien podľa platných zákonov písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, alebo nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 - § 29 ZP) povinný dodržiavať túto Zmluvu aj PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

#### **Článok 49**

##### **Zmeny a dodatky Zmluvy**

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) tejto Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto KZVS zostávajú ostatné v platnosti nezmenené.

#### **Článok 50**

##### **Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve**

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

#### **Článok 51**

##### **Oboznamovanie s obsahom Zmluvy**

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa ZSD SR zaväzuje oboznámiť všetky členské organizácie uvedené v zozname členov ZSD SR a OZ DLV všetky odborové organizácie patriace do sekcie vodárenských spoločností najneskôr do 15 dní odo dňa platnosti Zmluvy alebo zmeny (dodatku).

## **Článok 52**

### **Výklad Zmluvy**

V sporných prípadoch robí výklad tejto KZVS komisia pre tento účel zriadená s paritným zastúpením oboch zmluvných strán.

## **Článok 53**

### **Registrácia Zmluvy**

ZSD SR doručí túto Zmluvu do 15 dní odo dňa platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

## **Článok 54**

### **Platnosť a účinnosť Zmluvy**

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Účinná je od 1. januára 2020 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov ZSD SR.
3. Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov ZSD SR dňom 31. decembra 2020.

V ..... dňa .....

.....  
JUDr. Vlasta Szabová, PhD.

Predsedníčka OZ DLV

.....  
Ing. Igor Patráš

Prezident ZSD SR

.....  
Jaroslav Ličko

Podpredseda OZ DLV

.....  
Ing. Kvetoslava Dedinská

I. viceprezidentka ZSD SR

**Zoznam členov Zväzu spracovateľov dreva Slovenskej republiky**

**na ktorých sa táto zmluva vzťahuje v zmysle zákona č. 2/1991 o kolektívnom  
vyjednávaní**

**1. RETTENMEIER TATRA TIMBER, s. r. o., Liptovský Hrádok**

**IČO:** 36387592

**SK NACE (Divízia):** 16210

**2. Trendwood - twd, s. r. o.**

**IČO:** 31577041

**SK NACE (Divízia):** 43320