

**Kolektívna zmluva na obdobie od 1.8. 2024 do 31.12.2024**

uzatvorená medzi  
Alianciou sektorových rád

a

Výborom Odborovej organizácie Sociálny dialóg pri Aliancii sektorových rád

Zamestnávateľ: **Aliancia sektorových rád**

So sídlom: Nevädzová č.5, 821 01 Bratislava

IČO:55 209 491

zápis v registri záujmových združení právnických osôb vedenom Okresným úradom v Bratislave

Zastúpený: Mgr. Andrej Klimant, generálny riaditeľ ASR

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Odborová organizácia Sociálny dialóg pri Aliancii sektorových rád.**

Sídlo: Jarošova 1, 831 03 Bratislava

Zastúpená: JUDr. Pavlom Judiakom, PhD., predseda Výboru odborovej organizácie

Ing. Jurajom Hodošim, člen výboru

Natáliou Guothovou, člen výboru

(ďalej len „odborová organizácia“)

(zamestnávateľ a odborová organizácia spoločne aj „zmluvné strany“)

## Článok 1

### Všeobecné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) sa uzatvára v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov(ďalej len „zákon o KV“) a zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

2. Táto KZ upravuje pracovné, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou výhodnejšie, ako sú upravené v ZP alebo inom pracovnoprávnom predpise v prípadoch, keď to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis vyslovene nezakazujú alebo z nich nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

## Článok 2

### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Výbor Odborovej organizácie je podľa jej stanov

oprávnený kolektívne vyjednávať pričom predseda výboru odborovej organizácie je oprávnený podpísať túto KZ

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zakladateľskou listinou z 1. februára 2023. Oprávnenie generálneho riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

### **Článok 3**

#### **Záväznosť KZ**

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnancov, ktorí čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku, na rodinných príslušníkov a na bývalých zamestnancov, ktorí po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa odišli do dôchodku, sa táto KZ vzťahuje vtedy, keď je to priamo uvedené v príslušnom ustanovení.

### **Článok 4**

#### **Vzájomné vzťahy a formy spolupráce**

1. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo zamestnancov na slobodné združovanie v odborovej organizácii, pôsobenie nimi zvolených odborových orgánov a ich funkcionárov na svojich pracoviskách ako zástupcov zamestnancov s výlučným právom na kolektívne vyjednávanie v súlade so ZP a zákonom o kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ poskytne bezplatne pre činnosť odborovej organizácii:
  - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením,
  - b) možnosť používať informačné technológie ako aj potrebného kancelárskeho materiálu za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti.
3. Zamestnávateľ a zástupcovia odborovej organizácie sa budú podľa potreby, minimálne raz ročne stretávať s cieľom prerokovať aktuálne otázky a riešiť problémy týkajúce sa zmluvných strán.
4. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme v zmysle § 137 ods. 5 písm. c) ZP. Ak činnosť odborových funkcionárov bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa v zmysle § 240 ods. 1 ZP za výkon práce s nárokom na mzdu. Na zvyšnú činnosť odborových funkcionárov sa zmluvné strany v zmysle § 240 ods. 3 ZP dohodli, že zamestnávateľ poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, a to:
  - a) na členskú schôdzu max. štyrikrát v kalendárnom roku,

- b) na účasť na kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľom v potrebnom rozsahu,
  - c) na účasť na odborárskom vzdelávaní najviac tri dni v príslušnom kalendárnom roku, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody,
  - c) na výkon iných odborových činností, ktoré súvisia s výkonom jeho funkcie, a to na čas vopred konkrétne dohodnutý so zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia mohla na pracovisku zamestnávateľa zverejňovať informácie o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia informovanosti zamestnancov.
  6. Zamestnávateľ nebude odborových funkcionárov diskriminovať za ich námety a kritické pripomienky, znevýhodňovať ani inak postihovať za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie. Pri skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu výpoveďou, resp. pri okamžitom skončení pracovného pomeru bude zamestnávateľ rešpektovať § 240 ods. 7 a 8 ZP.
  7. Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
  8. Zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o:
    - a) pravidlách o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
    - b) vydávaní a zmenách pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
    - c) zavedení pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
    - d) určení začiatku a konca pracovného času, rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
    - e) zavedení delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
    - f) prestávkach na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
    - g) skrátení nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 až 5 ZP),
    - h) práci nadčas (§ 97 ods. 6, ods. 7, ods. 9 ZP),
    - i) určovaní plánu dovoleniek a hromadného čerpania dovoleniek (§ 111 ods. 1 a ods. 2 ZP),
    - j) zavádzaní a zmenách noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
    - k) písomnej dohode o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrade mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
    - l) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
    - m) sociálnej starostlivosti o zamestnancov,

- n) poskytovaní a zabezpečovaní stravovania,
- o) tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

9. Zamestnávateľ pred prijatím rozhodnutia vopred prerokuje s odborovou organizáciou:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) hromadné prepúšťanie zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- g) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- j) podmienky zamestnávania a starostlivosti o zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
- k) náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- l) rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť; zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia; rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach; organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa; opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ZP).
- n) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP).

9. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informácie najmä o:

- a) svojej platobnej neschopnosti (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) novouzatvorených pracovných pomeroch – raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- c) voľných pracovných miestach na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),

- d) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas – raz ročne (§ 49 ods. 6 ZP),
- e) využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti [§ 58 ods. 15 písm. d) ZP],
- f) zamestnávani zamestnancov v noci – štvrtročne (§ 98 ods. 7 ZP),
- g) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti – jedenkrát za rok (§ 238 ods. 2 ZP),

10. Zamestnávateľ rešpektuje právo kontroly odborovej organizácie v rozsahu podľa § 149 ods.1 ZP:

- a) právo kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

11. Odborová organizácia má právo podľa § 239 ZP:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodne, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

## Článok 5

### Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

1. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (§ 31 ods. 7 ZP).
2. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov od doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa zostáva zachované právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak (§ 31 ods. 8 ZP).
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. so vznikom nového pracovného pomeru.
5. Odstupné ustanovené v § 76 ods. 2 ZP sa pri skončení pracovného pomeru dohodou zvyšuje o:
  - a) jeden plat zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval menej ako jeden rok,
  - b) dvojnásobok platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval najmenej jeden rok.
6. Odstupné ustanovené v § 76 ods. 1 Zákonníka práce sa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zvyšuje o jeden plat zamestnanca.
7. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu 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 v znení neskorších predpisov najviac za 20 dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.
9. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, ako aj zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku na základe jeho žiadosti pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 138a Zákonníka práce na nevyhnutne potrebný

čas, najviac na tri pracovné dni v rozsahu 7,5 h na každý takýto pracovný deň, na výkon dobrovoľníckej činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti v zmysle zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dobrovoľníctve“), pokiaľ ide o dobrovoľnícku činnosť v niektorej z oblastí uvedených v § 3 ods. 1 písm. a) až f) zákona o dobrovoľníctve. Zamestnanec požiada o poskytnutie predmetného pracovného voľna prostredníctvom žiadosti, schvaľovateľom žiadosti je priamo nadriadený vedúci zamestnanec. Podmienkou poskytnutia pracovného voľna podľa tohto článku je predloženie príslušného potvrdenia o trvaní, rozsahu a obsahu dobrovoľníckej činnosti v zmysle zákona o dobrovoľníctve.

## **Článok 6**

### **Starostlivosť o zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie v súlade s aktuálnymi a plánovanými úlohami a potrebami zamestnávateľa. V oblasti vzdelávania zamestnancov postupuje podľa § 153 a § 154 ZP.
2. Zamestnávateľ spracuje koncepciu vzdelávania zamestnancov, ktorú bude konkretizovať v plánoch vzdelávania na príslušný kalendárny rok.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení). Okrem toho zamestnávateľ poskytne zamestnancom aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa platného metodického pokynu o tvorbe a použití sociálneho fondu. Zamestnávateľ rovnako prispieva na stravovanie podľa prvej vety a druhej vety aj v prípade dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 2 písm. a) a § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje tvoriť sociálny fond:
  - a. povinným prídélom vo výške 1 % v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení,
6. Podrobnosti o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu upravuje metodický pokyn tvorbe a použití sociálneho fondu.

## **Článok 7**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené



nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.

2. Zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou voľbu a menovanie zástupcu zamestnancov pre oblasť BOZP s tým, že so zvoleným zástupcom budú oboznámení všetci zamestnanci.

2. Zástupcovi odborovej organizácie pre oblasť BOZP umožní zamestnávateľ minimálne 1-krát ročne účasť na školení, pričom im uhradí preukázané výdavky v súlade s platnými predpismi pre služobné cesty a v čase nevyhnutnej neprítomnosti im poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

## **Článok 8**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností v súvislosti s uzatvoreným pracovným pomerom bezplatne poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, sociálnej a odmeňovania za prácu.

2. Spory o plnenie individuálnych nárokov vyplývajúcich z tejto KZ sa riešia nasledovným postupom:

a. na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca,

b. v prípade neúspešného riešenia podľa bodu a) sa spor rieši na úrovni príslušnej odborovej organizácie a povereného zástupcu zamestnávateľa,

c. v prípade neúspešného riešenia podľa písmena b) tohto bodu môže zamestnanec svoj neuspokojený nárok vymáhať súdnou cestou.

## **Článok 9**

### **Oznamovanie protispoločenskej činnosti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať a preveriť každý podnet zamestnanca v súvislosti s oznamovaním protispoločenskej činnosti do 90 dní od jeho prijatia.

## **Článok 10**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinná dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2. Zmluvné strany sa dohodli na účinnosti tejto KZ do 31.12.2024 V prípade, že odo dňa bezprostredne nasledujúceho po uplynutí doby účinnosti tejto KZ nebude platne uzavretá KZ na ďalšie obdobie, je doba účinnosti tejto KZ predĺžená do uzatvorenia novej KZ, najdlhšie však do 31.12.2025 KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ.

3. KZ je možné meniť len po dohode zmluvných strán, a to na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

4. V prípade, že počas platnosti tejto KZ príde k zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť KZ do súladu so všeobecne platnými právnymi predpismi do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

5. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola uzavretá.

6. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie svojich členov a ostatných zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia.

7. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

8. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej KZ začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

V Bratislave dňa 31.07.2024

Zamestnávateľ:

.....

Mgr. Andrej Klimat

Generálny riaditeľ

Za odborovú organizáciu:

.....

JUDr. Pavol Judiak, PhD.

Predseda Výboru odborovej organizácie