

DODATOK č. 1
ku KZ uzatvorenej dňa 12.08.2021
(„ďalej len dodatok č. 1“)

ZMLUVNÉ STRANY

Letisko Poprad - Tatry, a.s., Na letisko 100, 058 98 Poprad

zastúpené Ing. Petrom Dujavom, výkonným riaditeľom a predsedom predstavenstva
a Ing. Michalou Klačmanovou, členom predstavenstva
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu
pri Letisko Poprad – Tatry, a.s.**

zastúpená predsedom ZO IOZ pri Letisko Poprad - Tatry, a.s. Michalom Pavelom
(ďalej len „ZO IOZ“)

Č l á n o k 1

Zmluvné strany sa podľa ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov dohodli na uzatvorení dodatku č. 1, ktorým sa mení kapitola III. článok 7 podnikovej kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 12.08.2021(d ďalej len „KZ“) nasledovne:

KAPITOLA III

Č l á n o k 7

O d s t u p n é a o d c h o d n é

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b), a písm. f) ZP s účinnosťou od 1.1.2022 alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - h) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako tri roky;
 - i) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri roky a menej ako päť rokov;
 - j) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - k) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako pätnásť rokov;
 - l) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov vedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b), a písm. f) ZP s účinnosťou od 1.1.2022 alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:
 - g) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky;
 - h) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako tri roky;
 - i) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri roky a menej ako päť rokov;
 - j) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - k) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov;
 - l) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.
3. Zamestnancovi, ktorý po vzniku nároku na starobný dôchodok požiada o skončenie pracovného pomeru patrí odstupné podľa § 76 ods. 7 ZP s výnimkou:
 - prípadov uvedených v bode 1, v bode 2 a v bode 4 tohto článku,
 - skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 ZP,
 - skončenia pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 71 ZP,

- skončenia pracovného pomeru z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP,
 - okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ZP v sume:
 - a) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako tri roky;
 - b) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri a menej ako päť rokov;
 - c) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť a menej ako desať rokov;
 - d) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako pätnásť rokov;
 - e) osemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.
4. Zamestnancovi, ktorý po odvolaní z funkcie požiada o skončenie pracovného pomeru patrí odstupné podľa § 76 ods. 7 ZP pri skončení pracovného pomeru s výnimkou:
- prípadov uvedených v bode 1, v bode 2 a v bode 3 tohto článku v sume:
 - a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky;
 - b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako tri roky;
 - c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri a menej ako päť rokov;
 - d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť a menej ako desať rokov;
 - e) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako pätnásť rokov;
 - f) osemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.
5. Zamestnancovi, ktorý požiada o skončenie pracovného pomeru môže zamestnávateľ vyplatiť po prerokovaní s V ZO odstupné podľa § 76 ods. 7 ZP pri skončení pracovného pomeru s výnimkou:
- prípadov uvedených v bode 1 a v bode 2 tohto článku,
 - skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 ZP,
 - skončenia pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 71 ZP,
 - skončenia pracovného pomeru z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP,
 - okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ZP v sume:
 - a) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako tri roky;
 - b) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri a menej ako päť rokov;
 - c) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť a menej ako desať rokov;
 - d) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako pätnásť rokov;
 - e) osemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.

6. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
7. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
8. Ak je zamestnanec už počas trvania pracovného pomeru poberateľom starobného dôchodku, alebo invalidného dôchodku s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a prvýkrát sa mu skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, má nárok na priznanie odchodného v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
9. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Č l á n o k 2

1. Dodatok č. 1 je neoddeliteľnou súčasťou KZ.
2. Dodatok č. 1 je vyhotovený v počte dvoch rovnopisov pre každú zmluvnú stranu po jednom podpísanom exemplári.
3. Dodatok č. 1 nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

V Poprade dňa 27.12.2012

Zástupcovia zamestnávateľa:

Zástupca ZO IOZ:

.....
Ing. Peter Dujava
výkonný riaditeľ a
predseda predstavenstva

.....
Michal Pavela
predseda ZO IOZ

.....
Ing. Michala Klačmanová
člen predstavenstva