

# **PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**uzatvorená na obdobie  
od 01.04.2022 – 31.12.2022**

medzi

zamestnávateľom:

**Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)**

a

odborovou organizáciou:

**MODERNÉ ODBORY Letisko M. R. Štefánika**

## **PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA na obdobie od 01.04.2022 – 31.12.2022**

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „**KZ**“)

medzi:

Obchodné meno: **Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)**  
Sídlo: Letisko M. R. Štefánika, 823 11 Bratislava II  
IČO: 35 884 916  
IČ DPH: SK2021812683  
Zapísaný: Okresný súd Bratislava I., Oddiel: Sa, Vložka číslo: 3327/B  
Zastúpená: **Ing. Dušan Keketi** - predseda predstavenstva  
**Ing. Otto Szöke** - člen predstavenstva

(ďalej len „**Zamestnávateľ**“)

a

Obchodné meno: **Odborová organizácia MODERNÉ ODBORY Letisko M. R. Štefánika**  
Sídlo: 823 11 Bratislava - Ružinov 0  
IČO: 52 248 933  
Zastúpená: **Mgr. Viliam Opálek** – predseda odborovej organizácie

(ďalej len „**MO LMRŠ**“)

(Zamestnávateľ a MO LMRŠ ďalej spolu len ako „**Zmluvné strany**“)

### **KAPITOLA I VŠEOBECNÉ USTANOVENIE**

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

1. Táto Kolektívna zmluva vychádza v plnom rozsahu z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „**ZKV**“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „**Zákonník práce**“) a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej dňa 15.09.2015 medzi Integrovaným odborovým zväzom a Úniou zamestnávateľov v civilnom letectve Slovenskej republiky v znení Dodatku č. 3 zo dňa

29.10.2020, účinným odo dňa 01.01.2021 na obdobie do 31.12.2023 (ďalej len ako „KZVS“).

2. Zamestnávateľ je prevádzkovateľom medzinárodného letiska umiestneného v Hlavnom Meste Slovenskej republiky Bratislava, ktoré je zároveň najväčším medzinárodným letiskom na Slovensku. Zamestnanci Zamestnávateľa pri plnení svojich pracovných úloh vykonávajú aj pracovné úlohy v doprave.
3. MO LMRŠ je reprezentatívnou odborovou organizáciou zamestnancov Zamestnávateľa, ktorá zastupuje všetkých zamestnancov Zamestnávateľa v pracovnom pomere. Tam, kde sa v texte tejto KZ uvedenie pojem „odborová organizácia“ resp. pojem „zástupca zamestnancov“ sa tým rozumie príslušná odborová organizácia, ktorá v danom čase pôsobí u Zamestnávateľa.
4. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u Zamestnávateľa, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii.
5. Táto KZ upravuje vzájomné vzťahy medzi Zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci pracovnoprávných predpisov a určuje osobitné dojednania pri úprave pracovnoprávných vzťahov zamestnancov Zamestnávateľa.
6. Posledné znenie Kolektívnej zmluvy Zamestnávateľa stratilo účinnosť dňa 31.12.2019, pričom Zmluvné strany deklarujú spoločnú vôľu regulovať pracovnoprávne vzťahy zamestnancov Zamestnávateľa cestou uzatvorenia Kolektívnej zmluvy na dlhšie časové obdobie (min. na dva a viac rokov).
7. Berúc na zreteľ charakter letovej a neletovej činnosti Zamestnávateľa, potrebu zabezpečiť nepretržitú a plynulú prevádzku letiska, potrebu efektívne a operatívne reagovať na zvýšenú potrebu práce najmä počas letnej sezóny, aktuálne obmedzujúce opatrenia vyvolané celosvetovou pandemickou situáciou týkajúcou sa ochorenia COVID-19, ako aj v dôsledku nedávno rozpútaného vojnového konfliktu na Ukrajine, Zmluvné strany operatívne uzatvárajú túto KZ na obdobie do konca roka 2022.

## **Článok 2** **ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať sociálny zmier, rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto KZ a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú viesť spoločné rokovania resp. utvárať spoločné pracovné skupiny, predmetom ktorých bude riešenie aktuálnej sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov Zamestnávateľa s cieľom uzatvoriť podnikovú Kolektívnu zmluvu na časové obdobie presahujúce roky 2023/2025.

## **KAPITOLA II**

### **VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU**

#### **Článok 3**

#### **PREROKOVANIE**

1. Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie príslušnej odborovej organizácie a zamestnávateľa, ktoré sa uskutočňuje pred prijatím rozhodnutia Zamestnávateľa. Výsledok rokovania sa zachytí do zápisnice.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou najmä:
  - a) stav, štruktúru, 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 považuje 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 podľa potreby,
  - f) s cieľom dosiahnutia zhody - opatrenia prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
  - g) s cieľom dosiahnutia zhody – opatrenia pri hromadnom prepúšťaní,
  - h) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany Zamestnávateľa,
  - i) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
  - j) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
  - k) organizáciu práce v noci,
  - l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
  - m) požadovanú náhradu škody spôsobenú zamestnancom s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,00 Eur v zmysle § 191 ods. 4 Zákonníka práce,
  - n) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem Zamestnávateľa,
  - o) neospravedlnené zameškanie práce,
  - p) tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

#### **Článok 4**

#### **SPOLUROZHODOVANIE**

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi Zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou, kde na vykonanie určitého právneho úkonu, opatrenia Zamestnávateľa, či prijatia vnútorného predpisu Zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas príslušnej odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.

2. Príslušná odborová organizácia spolurozhoduje so Zamestnávateľom o:
  - a) zavedení konta pracovného času,
  - b) schválení pracovného poriadku,
  - c) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedení pružného pracovného času,
  - d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelení pracovného času tej istej zmeny, určenie času potrebného na osobnú očistu,
  - e) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie,
  - f) nepretržitom odpočinku v týždni, rozsahu a podmienkach práce nadčas,
  - g) pláne dovolení, hromadnom čerpaní dovolenky,
  - h) vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré nemôže zamestnávateľ zamestnancovi pridelovať prácu,
  - i) vydávaní predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
  - j) skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu.

## **Článok 5 POSKYTOVANIE INFORMÁCIÍ**

1. Informovanie je poskytnutie údajov Zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 238 Zákonníka práce predloží príslušnej odborovej organizácii zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase informácie o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Zamestnávateľ je oprávnený odmietnuť poskytnutie informácie, ktorá by mohla poškodiť Zamestnávateľa alebo u ktorých sa vyžaduje zachovanie určitého stupňa dôvernosti, pričom stupeň dôvernosti určuje Zamestnávateľ.

## **Článok 6 KONTROLNÁ ČINNOSŤ**

1. Odborová organizácia v zmysle § 239 Zákonníka práce kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov, ako aj plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
2. Na tento účel je odborová organizácia oprávnená najmä:
  - a) vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom, a 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, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - e) navrhovať Zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil 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 7**

#### **PODMIENKY ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE**

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie v potrebnom rozsahu:
  - a) miestnosť s príslušným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
  - b) nevyhnutné kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a komunikačnú techniku.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude vyvíjať svoju činnosť, ktorá bezprostredne nesúvisí s plnením úloh Zamestnávateľa predovšetkým mimo určeného pracovného času, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia odborovej organizácie a zástupcovia zamestnancov – 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 jedného (1) roka po skončení výkonu funkcie.
4. Zamestnávateľ zabezpečí v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi bezplatné zrážanie mesačných členských príspevkov zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy a ich bezodkladné poukazovanie na označené účty odborovej organizácie.

### **KAPITOLA III**

#### **PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

### **Článok 8**

#### **PRACOVNÝ PORIADOK**

1. Práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov konkretizované na podmienky Zamestnávateľa a pravidlá disciplinárneho postupu voči zamestnancom stanovuje a vydáva Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase príslušnej odborovej organizácie v Pracovnom poriadku, a to v súlade s ustanovením § 84 Zákonníka práce.
2. Pracovný poriadok je záväzný pre Zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov, nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u Zamestnávateľa zverejnený.
3. Nedeliteľnou súčasťou Pracovného poriadku je Disciplinárny poriadok upravujúci postup Zamestnávateľa pri zabezpečení dodržiavania pracovnej disciplíny.

## Článok 9 PRACOVNÝ ČAS

1. Zmluvné strany sa dohodli na uplatňovaní nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času pre všetkých zamestnancov Zamestnávateľa, a to tak pre (i) jednozmennú prevádzku, ako aj pre (ii) nepretržitú prevádzku. Podmienky práce pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času môžu byť dohodnuté v osobitnej dohode Zamestnávateľa a odborovej organizácie, pokiaľ nie sú upravené v Kolektívnej zmluve.

### PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS:

2. Zamestnanec pracujúci v jednozmennej prevádzke je zaradený do režimu pružného pracovného času v zmysle ustanovenia § 88, 90 ZP a jeho týždenný pracovný čas zodpovedá 37 a ½ hodiny týždenne.
3. Za jeden pracovný deň Pracovného času sa pre potreby Pružného pracovného času dohodnutého podľa tejto Dohody rozumie čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny - t. j. (7,5) hodín. Dĺžka pracovnej zmeny zamestnanca počas jedného pracovného dňa nemôže prekročiť dvanásť (12) hodín.
4. Pružný pracovný čas sa uplatňuje formou mesačného pracovného obdobia definovaného počtom všetkých pracovných dní daného kalendárneho mesiaca, počas ktorých je zamestnanec povinný odpracovať Pracovný čas v celom rozsahu určenom Zamestnávateľom. Základný pracovný čas sa určuje od **09:00 hod.** do **14:30 hod.** a úseky voliteľného pracovného času od **07:00 hod. do 09:00 hod.** a od **14:30 hod. do 19:00 hod.** Podmienky práce pri zavedení pružného pracovného času môžu byť dohodnuté v osobitnej dohode Zamestnávateľa a odborovej organizácie, pokiaľ nie sú upravené v Kolektívnej zmluve.
5. Zamestnanec, na ktorého sa uplatňuje zavedenie Pružného pracovného času podľa tejto Dohody, si v rámci Voliteľného pracovného času dohodnutého podľa tejto Dohody volí začiatok a koniec Pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch sám, pričom v rámci Základného pracovného času dohodnutého podľa tejto Dohody je prítomnosť zamestnanca na pracovisku povinná.
6. Zamestnanec je povinný rozvrhovať si Pracovný čas v rámci Voliteľného pracovného času tak, aby vždy riadne a včas plnil svoje pracovné úlohy, pracovné povinnosti a pokyny priamo nadriadeného zamestnanca, a to vo vzťahu ku každému jednému pracovnému dňu zamestnanca samostatne. Na prípadný výkon práce presahujúci Prevádzkový čas sa neprihliada, ak tento nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti Pracovného času pre prekážku na strane zamestnanca.
7. Prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená v súlade s ustanovením § 91 Zákonníka práce v rozsahu 30 minút, pričom prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny a nezapočítavajú do pracovného času Zamestnanca.
8. Zmluvné strany podpísali dňa 17.03.2022 Dohodu o zavedení pružného pracovného času, ktorá bola uverejnená v Centrálnom registri zmlúv zmysle § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964

Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov v spojení s § 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov dňa 18.03.2022 (ďalej len ako „**Dohoda o PPČ**“).

9. Z dôvodu osobitnej úpravy režimu pružného pracovného času v obsahu tejto KZ, ktorý je odlišný od znenia Dohody o PPČ, sa Zmluvné strany dohodli, že Dohoda o PPČ účinná dňa 18.03.2022 sa dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZ ruší, a to v celom rozsahu a je nahradená znením tejto KZ.

#### NEPRETRŽITÁ PREVÁDZKA:

10. Zmluvné strany podpísali dňa 03.02.2022 Dohodu o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, ktorá bola uverejnená v Centrálnom registri zmlúv v zmysle § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov v spojení s § 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov dňa 03.02.2022 (ďalej len ako „**Dohoda o NRPČ**“).
11. V Dohode o NRPČ sa Zmluvné strany uzniesli na zavedení nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času cestou zavedenia konta pracovného času, ktorý sa bude vzťahovať na tých zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí vykonávajú svoju prácu v nepretržitej prevádzke Zamestnávateľa. Dohoda o NRPČ tvorí Prílohu č. 1 k tejto KZ.
12. Zamestnanec pracujúci v nepretržitej prevádzke, ktorý vykonáva prácu pravidelne striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 37 a 1/2 hodiny týždenne.
13. Prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená v súlade s ustanovením § 91 Zákonníka práce v rozsahu 30 minút, pričom prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny a nezapočítavajú do pracovného času Zamestnanca.
14. Organizáciu pracovného času zamestnancov v doprave upravuje zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov.

#### **Článok 10** **DOVOLENKA**

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je päť týždňov.



2. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne, patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.
3. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.
4. Zmluvné strany sa dohodli s prihliadnutím na prevádzkové potreby Zamestnávateľa o zadefinovaní prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce v letných mesiacoch, a to najmä **od 15.06. do 15.09.** v príslušnom kalendárnom roku pre zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom pracujúcich oddelení letovej prevádzky a bezpečnosti. Na týchto oddeleniach Zamestnávateľ so súhlasom odborovej organizácie určuje čerpanie dovolenky zamestnancov mimo obdobia **od 15.06. do 15.09.** príslušného kalendárneho roka. V tomto období môže byť dovolenka poskytnutá výnimočne len zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa predškolského veku a/alebo školopovinné dieťa.
5. Čerpanie takto naplánovanej, prerokovanej a odsúhlasenej dovolenky bude pre zamestnanca Zamestnávateľa záväzné.

### **Článok 11 PRÁCA NADČAS**

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
3. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v predchádzajúcom odseku v rozsahu najviac 250 hodín. To sa netýka nadčasovej práce zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú limity upravené v zákone č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a v platnom znení.

### **Článok 12 PRACOVNÁ POHOTOVOŠŤ**

1. Ak Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

3. Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa pracovná pohotovosť na pracovisku podľa § 96 ods. 2 považuje za základný pracovný čas.

### **Článok 13 NOČNÁ PRÁCA**

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
  - a) oboznámiť MO LMRŠ o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,
  - b) zabezpečiť v zmysle § 98 Zákonníka práce, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej jeden raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov a dojčiaci žena,
  - c) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcou charakteru ich práce.
  - d) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať lekársku pomoc.

### **Článok 14 PREKÁŽKY V PRÁCI**

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy na povinné lekárske prehliadky alebo vyšetrenie zdravotného stavu zamestnanca sa poskytne na základe požiadavky Zamestnávateľa.
2. Pri prekážkach na strane Zamestnávateľa zmluvné strany budú postupovať podľa Zákonníka práce v platnom znení.

### **Článok 15 PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNANCA**

1. Na účely posudzovania dĺžky trvania pracovného voľna z dôvodov prekážok v práci sa pri **pružnom pracovnom čase** za 1 pracovný deň považuje v zmysle § 143 ods. 2 Zákonníka práce vždy čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t. j. pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 37 a 1/2 hodiny sa jedným dňom rozumie 7 a 1/2 hodiny.
2. Zamestnanec má v prípade prekážok v práci na strane zamestnanca podľa ustanovenia § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce (vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení) a podľa § 141 ods. 2, písm. c) Zákonníka práce (sprevádzanie) nárok na náhradu mzdy v rozsahu zodpovedajúcom priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t. j. pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 37 a 1/2 hodiny to bude zodpovedať **7 a 1/2 hod.**. Náhrada mzdy sa poskytuje v sume priemerného zárobku zamestnanca.

## **KAPITOLA IV ODMEŇOVANIE**

### **Článok 16 MDZOVÉ PROSTRIEDKY**

1. Vzhľadom na dlhoročné neupravovanie mzdových prostriedkov Zamestnávateľ a odborová organizácia vopred prerokovali a odsúhlasili jednorazové navýšenie miezd s účinnosťou od 01.04.2022, a to formou interného nariadenia predstavenstva Zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ prerokoval s odborovou organizáciou spôsob ohodnotenia zamestnanca pri jeho životných jubileách 50, 55, 60, 65, 70, 75 rokov, ktoré je upravené v osobitnom predpise (Mzdový poriadok).

### **Článok 17 PODMIENKY ODMEŇOVANIA**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
2. Mzdové podmienky Zamestnávateľ dohodne s odborovou organizáciou v KZ, vnútornom predpise – Mzdový poriadok alebo ich dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve.
3. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to 12-ty deň nasledujúceho mesiaca.
4. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté v zmysle § 119a Zákonníka práce.

## **KAPITOLA IV OCHRANA PRÁCE**

### **Článok 18 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje postupovať pri ochrane práce v súčinnosti s odborovou organizáciou v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Ochrana práce ako systém opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „**BOZP**“), zachovania zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov vyplývajúcich zo Zákonníka práce a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky BOZP a zabezpečí jej realizáciu. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.

## **KAPITOLA V SOCIÁLNA OBLASŤ**

### **Článok 19 STRAVOVANIE**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie vo všetkých pracovných zmenách formou stravovacích poukážok alebo finančného príspevku za každý deň, v ktorom odpracuje viac ako 4 hodiny.
2. Podmienky na poskytnutie príspevku na stravovanie podľa výberu zamestnanca sú dohodnuté so zástupcami zamestnancov v osobitnom vnútornom predpise, ktorý tvorí Prílohu č. 2 k tejto KZ.

### **Článok 20 SOCIÁLNY FOND**

1. Tvorba sociálneho fondu Zamestnávateľa je každoročne upravená osobitnou dohodou medzi Zamestnávateľom a odborovou organizáciou pri zachovaní minimálnych požiadaviek určených v KZVS.
2. Osobitná dohoda podľa predchádzajúceho bodu obsahuje najmä ustanovenia o tvorbe fondu, výške fondu, použití fondu, podmienok poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsobe poukazovania výdavkov.

### **Článok 21 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE**

1. Zamestnávateľ zabezpečí doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov.
2. Rozsah a podmienky poskytovania prostriedkov na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov sú dohodnuté s odborovou organizáciou v osobitnej dohode uzatvorenej medzi Zamestnávateľom a odborovou organizáciou týkajúcej sa zásad tvorby sociálneho fondu na rok 2022, ktorý je súčasťou tejto KZ a tvorí Prílohu č. 3 k nej.

## **KAPITOLA IV ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 01.04.2022 do 31.12.2022.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom 01.04.2022 alebo dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv zmysle § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov v spojení s § 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám

a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.

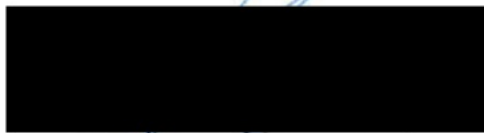
3. Podmienky, stanovené v Zákonníku práce, alebo inom všeobecne záväznom pracovnoprávnom predpise (ďalej spolu aj ako „**všeobecne záväzný predpis**“), ktoré zhodne považujú obidve zmluvné strany za dôležité v prípadoch, v ktorých sa nemožno od ich znenia odchýliť alebo neboli dojednané výhodnejšie, uvádza kolektívna zmluva v rozsahu príslušného všeobecne záväzného právneho predpisu alebo s odkazom na jeho znenie.
4. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch.
5. Každá zo zmluvných strán dostane jeden rovnopis.

Zoznam príloh (3x):

- Príloha č. 1: Dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času zo dňa 03.02.2022
- Príloha č. 2: Ustanovenie o poskytovaní príspevku na stravovanie od 01.04.2022
- Príloha č. 3: Dohoda o tvorbe sociálneho fondu zo dňa 28.01.2022

V Bratislave, dňa 31.1.2022

V Bratislave, dňa 31.3.2022



**Ing. Dušan Keketi**  
predseda predstavenstva  
Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)



**Mgr. Viliam Opálek**  
predseda odborovej organizácie  
MO LMRŠ



**Ing. Otto Szöke**  
člen predstavenstva Zamestnávateľa  
Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)



## DOHODA O NEROVNOMERNOM ROZVRHnutí PRACOVNÉHO ČASU

(ďalej len „Dohoda“) E 2/BTS/HR 120/2022

uzatvorená medzi:

Obchodné meno: **Letisko M.R.Štefánika - Airport Bratislava, a.s. (BTS)**  
Sídlo: Letisko M. R. Štefánika, 823 11 Bratislava II  
IČO: 35 884 916  
IČ DPH: SK2021812683  
Zapísaný: OS BA I, Oddiel: Sa, Vložka číslo: 3327/B  
Zastúpená: **Ing. Otto Szöke** - člen predstavenstva  
**Ing. Gabriel Domšitz** - člen predstavenstva

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Obchodné meno: **Odborová organizácia MODERNÉ ODBORY Letisko M. R. Štefánika**  
Sídlo: 823 11 Bratislava - Ružinov  
IČO: 52 248 933  
Zastúpená: **Mgr. Viliam Opálek** – predseda odborovej organizácie

(ďalej len „OO MO“)

(Zamestnávateľ a OO MO ďalej spolu ako „Účastníci dohody“)

### PREAMBULA

1. Zamestnávateľ je prevádzkovateľom medzinárodného letiska umiestneného v Hlavnom Meste Slovenskej republiky Bratislava, ktoré je zároveň najväčším medzinárodným letiskom na Slovensku. Zamestnanci Zamestnávateľa pri plnení svojich pracovných úloh vykonávajú aj pracovné úlohy v doprave. OO MO je odborovou organizáciou pôsobiacou u Zamestnávateľa ako zástupca zamestnancov v zmysle § 11a Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ a OO MO sa dohodli na zavedení nerovnomerného pracovného času, ktorého účelom je zabezpečiť plynulú a nepretržitú prevádzku Zamestnávateľa, poskytnúť Zamestnávateľovi možnosť rýchlo a efektívne reagovať na zvýšenú potrebu práce najmä počas letnej sezóny a zároveň udržať existujúce pracovné miesta u Zamestnávateľa počas nárazových obmedzení prevádzky letiska z dôvodu šírenia pandemického ochorenia COVID-19 a s tým súvisiace opatrenia.
3. Na zamestnancov Zamestnávateľa vykonávajúcich prácu v nepretržitej prevádzke sa vzťahuje zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon“). Ak tento Zákon a/alebo Dohoda neustanovuje inak, vzťahuje sa na zamestnancov Zamestnávateľa vykonávajúcich prácu v nepretržitej prevádzke zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

## **Článok 1**

### **Základné ustanovenia**

1. Táto Dohoda je uzatvorená v zmysle ustanovenia § 3 ods. 1 Zákona a uzatvára sa na dobu určitú do 31.12.2022.
2. Táto Dohoda stanovuje podmienky zavedenia nerovnomerného pracovného času v podmienkach Zamestnávateľa vrátane úpravy práv a povinností Zamestnávateľa, ktoré sa týkajú práva Zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, o podmienkach vzniku práce nadčas a o dovolenke.
3. Rozsah a podmienky rozvrhnutia nerovnomerného pracovného času je Zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom cestou interného oznamu a podľa podmienok tejto Dohody.

## **Článok 2**

### **Rozsah a podmienky nerovnomerného pracovného času**

1. Účastníci dohody sa dohodli, že režim nerovnomerného pracovného času sa bude vzťahovať na zamestnancov vykonávajúcich prácu v nepretržitej prevádzke Zamestnávateľa, kedy pracovná činnosť u Zamestnávateľa prebieha súvislo po všetky dni v týždni.
2. Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas zamestnancov v čase uplatňovania nerovnomerného pracovného času podľa potreby práce tak, že dotknutý zamestnanec v prípade väčšej potreby práce odpracuje v týždni viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas.
3. Zamestnávateľ bude rozvrhnutie pracovného času realizovať formou zmenového kalendára (rozvrhu pracovných zmien).
4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnutie pracovného času oznámiť zamestnancom najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň písomne na mieste u Zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozvrhu pracovných zmien rešpektovať individuálne potreby zamestnancov.
6. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín. Určený týždenný pracovný čas je čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času.
7. Zamestnávateľ je povinný pri rozvrhnutí pracovného času dodržať nasledovné podmienky:
  - a) v období platnosti a účinnosti tejto Dohody môže byť pracovný čas rozvrhnutý najviac v rozsahu fondu pracovného času pripadajúceho na obdobie platnosti tejto Dohody,
  - b) maximálny pracovný čas v týždni nesmie presiahnuť 60 hodín,
  - c) priemerný týždenný pracovný čas vrátane nadčasov nesmie presiahnuť 48 hodín v období štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov,
  - d) nepretržitý odpočinok medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej bude stanovený v zmysle ustanovení § 5 Zákona.
8. Účastníci dohody sa dohodli, že vyrovnávacie obdobie, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a určeným týždenným pracovným časom zamestnanca (skutočne odpracovaným) je pre rok 2022 stanovené na obdobie do 31.12.2022, pričom podmienky tejto Dohody sa uplatnia aj na obdobie pred účinnosťou tejto Dohody počnúc od 01.01.2022.
9. Zamestnanec vykonáva prácu nadčas na príkaz Zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a mimo rozvrhu rámca rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z nerovnomerne rozvrhnutého



pracovného času. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období dvanásť (12) po sebe nasledujúcich mesiacov. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie v zmysle Zákonníka práce.

10. Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času čerpá dovolenku v zmysle ustanovenia § 104 Zákonníka práce. Zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, prináleží toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

### Článok 3 Záverečné ustanovenia

1. Obsah tejto Dohody je možné meniť len po dohode Účastníkov dohody. Zmena musí byť vykonaná písomne.
2. Táto Dohoda, ako aj práva a povinnosti Účastníkov dohody, ktoré nie sú touto Dohodou upravené, sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov.
3. Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, pričom každý Účastník dohody obdrží jeden rovnopis Dohody.
4. Táto Dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oprávnenými zástupcami oboch Účastníkov dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv zmysle § 47a zák. č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám, ako aj v súlade so zákonom č. 546/2010 Z. z. v znení neskorších predpisov. V prípade, že účinnosť tejto Dohody nastane po dni 01.01.2022 Účastníci dohody prijímajú podľa § 585 Občianskeho zákonníka dohodu o tom, že ich vzájomné práva a povinnosti sa v dobe od 01.01.2022 do nadobudnutia účinnosti tejto Dohody budú spravovať podľa podmienok uvedených v tejto Dohode.

V Bratislave, dňa *2.2.2022*



**Ing. Otto Szóke**

člen predstavenstva

Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a. s. (BTS)

V Bratislave, dňa *3.2.2022*



**Mgr. Viliam Opálek**

predseda odborovej organizácie

OO MO



**Ing. Gabriel Domšitz**

člen predstavenstva

Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a. s. (BTS)

## Ustanovenie o poskytovaní príspevku na stravovanie od 1.4.2022

Označenie dokumentu	<b>UST-01-HR/BTS</b>		
Verzia	<b>2.0</b>		
Platnosť od	<b>01 APR 2022</b>		
Počet príloh	<b>1</b>		
Spracoval	<b>Eva SEDLÁČKOVÁ, V/HR</b>	Podpis	Dátum
Prerokované	<b>Viliam OPÁLEK, predseda MO</b>	Podpis	Dátum
Prerokované	<b>Tibor SINYÉRI, predseda ZO IOZ</b>	Podpis	Dátum
Schválil	<b>Ing. Dušan KEKETI</b> predseda predstavenstva	Podpis	Dátum

**ZÁMERNE VYNECHANÉ  
INTENTIONALLY LEFT BLANK**

## Čl. 1

### Všeobecné podmienky

1. Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a. s. (BTS) podľa ustanovenia § 152 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „**Zákonník práce**“) je povinné ako zamestnávateľ zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.
2. V zmysle Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečiť stravovanie poskytovaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja vo svojom stravovacom zariadení, alebo zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.
3. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.

## Čl. 2

### Podmienky pri poskytovaní finančného príspevku na stravovanie

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152 ods. 6 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:
  - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
  - b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce,
  - c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
  - d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce bolo rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.
2. Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady uvedené v bode 1, je v súlade s § 152 ods. 7 Zákonníka práce povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (ďalej len "**formou stravovacej poukážky**") alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

## Čl. 3

### Výber zamestnanca medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie

1. Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a. s. (BTS) (ďalej aj ako „**zamestnávateľ**“) prispieva na stravovanie zamestnancov na základe výberu zamestnanca medzi zabezpečením stravovania poskytnutím stravovacej poukážky alebo poskytovaním finančného príspevku na stravovanie.
2. Výber spôsobu stravovania zamestnancov sa uskutočňuje v kalendárnom mesiaci **november** s účinnosťou výberu od **1.1. nasledujúceho kalendárneho roka**.

3. Zamestnanec si výber spôsobu stravovania medzi stravovacou poukážkou alebo finančným príspevkom na stravovanie zvolí prostredníctvom predpísaného tlačiva, ktorý tvorí prílohu č. 1 tohto ustanovenia najneskôr do **30.11. príslušného kalendárneho roka**.
4. V rovnakom termíne je zamestnanec povinný doručiť vyplnené tlačivo na oddelenie ľudských zdrojov.
5. Výber spôsobu stravovania zvolený podľa odseku 2 je pre zamestnancov záväzný 12 kalendárnych mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže, t. j. pre obdobie nasledujúceho kalendárneho roka.
6. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka, si zamestnanec vyberie spôsob stravovania (stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie) vopred, pred dňom nástupu do zamestnania. V deň nástupu sa poskytuje v pokladni zamestnávateľa prvá záloha na na stravovanie v hotovosti a to do 14. dňa v mesiaci. Druhá záloha sa tomuto zamestnancovi poskytuje od 15. dňa do konca daného mesiaca. Nasledujúci mesiac sa zamestnancom poskytuje stravovanie podľa bodu 9 tohto článku a vlastného výberu spôsobu stravovania.
7. Výber spôsobu stravovania pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka je záväzný do konca kalendárneho roka.
8. Ak zamestnanec po uplynutí 12 mesiacov svoj výber nezmení podaním novej žiadosti na predpísanom tlačive, zamestnávateľ uplatňuje dovtedajší výber zamestnanca.
9. V nadväznosti na § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytuje najneskôr k prvému dňu mesiaca zálohu na stravovanie podľa pracovných dní / pracovných zmien v danom kalendárnom mesiaci. Táto záloha sa zúčtuje v mesiaci, na ktorý bola poskytnutá.
10. Zamestnávateľ podľa vybraného spôsobu stravovania poskytuje zamestnancom stravovacie poukážky alebo pripisuje finančný príspevok na bankový účet zamestnanca najneskôr 12-teho dňa v nasledujúcom kalendárnom mesiaci-podľa skutočne odpracovaných dní / zmien.
11. Pri návrate zamestnanca z materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, resp. z dlhodobej DPN sa pri výbere spôsobu stravovania postupuje podľa odseku 6.

#### Čl. 4

##### Výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovacie poukážky v hodnote 4,50 Eur (príspevok zamestnávateľa je 2,48 Eur , príspevok zo sociálneho fondu je 0,35 Eur).
2. Finančný príspevok na stravovanie je v rovnakej výške ako príspevok zamestnávateľa na stravovanie formou stravovacích poukážok (príspevok zamestnávateľa je 2,48 Eur, príspevok zo sociálneho fondu je 0,35 Eur).
3. Zamestnancom zaradeným v nepretržitom pracovnom režime, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ stravovaciu poukážku v hodnote 2,25 Eur alebo finančný príspevok na stravovanie (príspevok zamestnávateľa je 1,24 Eur, príspevok zo sociálneho fondu je 0,17 Eur).

#### Čl. 5

##### Záverečné ustanovenia

1. Ustanovenie je účinné od 01.04.2022.
2. Prílohou tohto ustanovenia je tlačivo: Výber zabezpečenia stravovania.
3. Verzia 2.0 tohto ustanovenia bola prerokovaná s odborovou organizáciou dňa 18.03.2022
4. Tento dokument nahrádza dokument č. UST-01-HR/BTS verzia 1.0 platný od 01.01.2022.

**Návrh tvorby sociálneho fondu na rok 2022**  
**Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a. s. (BTS)**

Sociálny fond je tvorený podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o Sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov ako úhrn

- povinného prídelu podľa § 3 ods. 1 písm. a)  
vo výške 0,6% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1,
- ďalšieho prídelu dohodnutého v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa  
podľa § 3 ods. 1 písm. b) 1 vo výške 0,1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1

**Návrh na rozpočet a čerpanie Sociálneho Fondu na rok 2022**

účet	text	Tvorba a čerpanie v roku 2022	Skutočnosť rok 2021	Skutočnosť rok 2020
472 101	<b>Počiatkový stav sociálneho fondu</b>	<b>14 452,25</b>	<b>18 987,06</b>	<b>25 710,79</b>
472 102	tvorba 0,6% + 0,1%	57 200,00	46 581,91	45 563,54
	<b>Tvorba a zostatok spolu:</b>	<b>71 652,25</b>	<b>65 568,97</b>	<b>71 274,33</b>
	<b>ČERPANIE</b>			
472 201	<b>Príspevok na stravovanie zamestnancov</b> rozpočet :	43 744,16	38 236,72	38 262,77
	stravná jednotka 0,35€ / ks	34 735,90		
	stravná jednotka 0,17€ / ks	9 008,26		
472 204	<b>Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie</b> rozpočet : 350 sporiteľov / mes	14 700,00	12 880,00	14 024,50
	<b>Čerpanie spolu:</b>	<b>58 444,16</b>	<b>51 116,72</b>	<b>52 287,27</b>
	<b>KONEČNÝ STAV</b>	<b>13 208,09</b>	<b>14 452,25</b>	<b>18 987,06</b>

## Návrh zásad poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu v roku 2022

### 1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu (SF) príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,35 Eur / 1 stravná jednotka.

Zamestnancom zaradeným v nepretržitom pracovnom režime poskytne zamestnávateľ príspevok zo SF na druhú stravovaciu jednotku vo výške 0,17 Eur / 1 stravná jednotka.

Príspevok bude poskytnutý na jedno teplé hlavné jedlo všetkým zamestnancom v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, ktorí odpracovali v rámci svojej pracovnej zmeny viac ako štyri (4) hodiny.

Príspevok zo SF na druhú stravovaciu jednotku bude poskytnutý ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako jedenásť (11) hodín.

### 2. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo SF na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 3,50 Eur/mesiac/sporiteľ.

Príspevok sa poskytne iba zamestnancom, ktorí majú podpísanú zamestnaneckú (účastnícku) zmluvu s DDS a ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa viac ako 3 mesiace.

Zamestnancom, ktorí na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy vykonávajú rizikové práce zaradené do tretej kategórie sa poskytuje príspevok zo SF aj v prípade, že v účastníckej zmluve nemajú dohodnutý príspevok zamestnanca.

Príspevok zo SF sa neposkytuje ak zamestnancovi nevznikne nárok ani na príspevok od zamestnávateľa vo výške 2% zo zúčtovanej hrubej mzdy zamestnanca, t.j. počas dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej a rodičovskej dovolenky, neplateného voľna, ... v trvaní celého mesiaca.

Zamestnávateľ má podpísané zamestnávateľské zmluvy so všetkými DDS ktoré sú dostupné na slovenskom trhu.

V Bratislave dňa 28.1.2022



Ing. Dušan Keketi  
predseda predstavenstva  
Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)

V Bratislave dňa 26/1/22



Tibor Sinyéri  
predseda odborovej organizácie  
ZO IOZ



Ing. Otto Szöke  
člen predstavenstva  
Letisko M. R. Štefánika – Airport Bratislava, a.s. (BTS)