

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi**

**Mestským súdom Košice, zastúpeným predsedom mestského súdu,**

**a**

**Základnou organizáciou odborového zväzu justície v Slovenskej republike  
pri Mestskom súde Košice, zastúpenou predsedníčkou ZO OZ,  
na obdobie od 1.6.2023 do 31.12.2023**

Táto kolektívna zmluva na rok 2023 bola uzavretá v súlade so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na obdobie od 1.1.2023 – 31.8.2024 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024.

Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí :

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- II. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
- III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu
- IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
- V. Záverečné ustanovenia

### **I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy**

1. Mestský súd Košice (ďalej len „zamestnávateľ“) uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov, v súlade s ústavným právom na združovanie a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov uznáva existenciu Základnej organizácie odborového zväzu (ďalej len „ZO OZ“) na pracovisku, bude

rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na pracovnoprávných vzťahoch. ZO OZ uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalších platných predpisov výhodnejšie ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

2. Pre činnosť ZO OZ budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena odborového orgánu pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 a § 137 Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

4. Predseda mestského súdu alebo člen vedenia mestského súdu bude podľa potreby pozývaný na rokovanie výboru ZO OZ, predseda ZO OZ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením mestského súdu, na ktorých sa budú prejednávať úlohy súvisiace s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.

5. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZ (§136 a §138 Zákonníka práce) s náhradou mzdy.

6. Zamestnávateľ bude spolurozhodovať so ZO OZ v týchto prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku organizácie
- vydanie služobného poriadku
- určenie doby čerpania dovolenky
- zamestnávanie žien nočnou prácou.

7. Členom ZO OZ sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako tri mesiace.

8. Členovia ZO OZ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov zamestnávateľom (ak nie je dohodnuté inak).

9. Podľa § 169 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe služobný úrad vopred prerokuje s odborovou organizáciou návrhy týkajúce sa zníženia alebo odobratia osobných príplatkov štátnych zamestnancov, služobných predpisov, opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby a opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby (§ 169 ods. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe), ako aj kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 169 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe).

## **II. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny**

1. Mzda sa vypláca na osobné účty sudcov a zamestnancov v deň organizáciou na to určený t. j. 10. deň v mesiaci. Ak prípadne výplatný deň na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

2. Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

3. Platové tarify v roku 2023

3.1. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.

3.2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.

4. Odmeňovanie a pracovná pohotovosť

4.1. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach.

4.2. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť ostatných zamestnancov upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonník práce.

5. Príplatok k náhrade príjmu resp. výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti:

5.1. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi dennú výšku náhrady príjmu vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu. V súlade s § 150a so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe zamestnávateľ poskytne príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca najviac za prvých desať kalendárnych dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

5.2. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne dennú výšku náhrady príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu.

6. V prípade, ak zo strany ošetrojúceho lekára bolo vystavené potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti s vyznačením, že ide o karanténne opatrenie napriek tomu, že štátny zamestnanec sa stal práceneschopným z dôvodu ochorenia COVID-19 alebo iného karanténneho ochorenia, je možné vyplatiť príplatok k náhrade príjmu, ak zamestnanec zamestnávateľovi preukáže, že je práceneschopným z dôvodu ochorenia COVID-19 alebo iného karanténneho ochorenia iným spôsobom (napríklad dokladom poskytnutým všeobecným lekárom, výsledkom PCR testu, čestným vyhlásením), na základe ktorého bude môcť zamestnávateľ preukázanie podmienky vzniku dočasnej práceneschopnosti pre chorobu považovať za splnenú v zmysle § 150a zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe.

### III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu

V zmysle § 3 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).

1. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného ročného prídeltu sociálneho fondu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných sudcom, štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok
- b) ďalšieho ročného prídeltu sociálneho fondu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných sudcom, štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok.

Základom pre určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo plátu. Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo plátu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte v banke.

2. Použitie sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu budú použité pre zamestnancov, sudcov, bývalých zamestnancov - dôchodcov, ktorí boli v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

- 2.1. Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
- 2.2. Doprava
- 2.3. Regenerácia pracovnej sily
- 2.4. Sociálna výpomoc
- 2.5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

2.1. Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi

2.1.1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo, stravnú poukážku resp. pri finančnom príspevku na stravovanie po odpracovaní pracovnej zmeny :

- sudcom vo výške 0,60 eur,
- zamestnancom v štátnej službe vo výške 0,70 eur,
- zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 0,80 eur.

Bývalým zamestnancom (dôchodcom - § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo vo výške 2,50 eur. Príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo sa poskytne dôchodcom zamestnávateľa, len na jedlo podávané v stravovacom zariadení Krajského súdu v Košiciach.

Pre tento účel sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny (nevzťahuje sa na nepracujúcich dôchodcov).

2.1.2. Pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily (t. j. branno-športové hry, ukončenie roka, privítanie roka a pod.) za spoluúčasti odborovej organizácie, zamestnávateľ zabezpečí pre účastníkov občerstvenie a to maximálne do výšky stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa platných predpisov.

## 2.2. Doprava

Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily - na branné cvičenia 50 - 100 % z nákladov na dopravu podľa stavu finančných prostriedkov.

## 2.3. Regenerácia pracovnej sily

2.3.1. Zamestnávateľ poskytne jednorazový peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily, ktorý sa vyplatí vo výplatnom termíne za máj 2023 zamestnancom a sudcom, ktorí sú k 31.5.2023 v evidenčnom stave, odpracovali od 1. 1. 2022 do 31.5.2023 najmenej 68 pracovných resp. služobných dní a nie sú vo výpovednej dobe. Nezapočítava sa materská dovolenka, rodičovská dovolenka, práceneschopnosť, ošetrovné, neplatené pracovné voľno. Výška vyplateného príspevku závisí od dostatku finančných prostriedkov.

2.3.2. Zamestnávateľ poskytne jednorazový peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily, ktorý sa vyplatí vo výplatnom termíne za november 2023 zamestnancom a sudcom, ktorí sú k 30.11.2023 v evidenčnom stave, odpracovali od 1.6.2023 do 30.11.2023 najmenej 83 pracovných resp. služobných dní a nie sú vo výpovednej dobe. Nezapočítava sa materská dovolenka, rodičovská dovolenka, práceneschopnosť, ošetrovné, neplatené pracovné voľno. Výška vyplateného príspevku závisí od dostatku finančných prostriedkov.

## 2.4. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ po prerokovaní so ZO OZ na žiadosť sudcu alebo zamestnanca môže v prípade úmrtia manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa poskytnúť jednorazový príspevok v sume najviac 500 €. Obdobne sa postupuje pri úmrtí sudcu a zamestnanca, jednorazový príspevok sa v takom prípade na základe žiadosti vyplatí manželke, manželovi, rodičom zosnulého, prípadne nezaopatreným deťom.

V ostatných zreteľa hodných dôvodoch (dlhodobá práceneschopnosť v trvaní viac ako 40 pracovných dní, živelná pohroma a iné závažné dôvody) môže zamestnávateľ poskytnúť jednorazový príspevok v sume najviac 200 € na žiadosť sudcu alebo zamestnanca.

## 2.5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zamestnávateľ po prerokovaní so ZO OZ môže poskytnúť sudcom a zamestnancom peňažné dary:

- a) pri životných výročiach 50 rokov a ďalších 5 rokov veku v sume najviac 300 €,
- b) pri pracovnom výročí 25 rokov odpracovaných v rezorte v sume najviac 200 €,
- c) pri prvom odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku v sume najviac 300 €.

3. Príspevky zo sociálneho fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a zároveň podliehajú aj odvodom poistného a príspevkom do poisťovní s výnimkou bodu 2 písm. a) časť III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu t. j. príspevku na stravovanie, ktoré je oslobodené od dane.

4. O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ po dohode s výborom ZO OZ.

5. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023 je súčasťou Kolektívnej zmluvy na rok 2023. Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou, určenou v rozpočte na príslušný rok.

#### **IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2. Zamestnávateľ bude venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria.

3. Týždenný pracovný resp. služobný čas

3.1. Týždenný pracovný čas sudcu je najviac 40 hodín.

3.2. Služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

3.3. Pracovný čas zamestnanca pri výkone prác vo verejnom záujme je 37 a ½ hodiny týždenne.

Rozvrh pracovného času sudcov a ostatných zamestnancov je upravený v Rozvrhu práce Mestského súdu Košice na rok 2023.

4. Odchodné a odstupné

4.1. Zamestnanci v štátnej službe :

4.1.1. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a podľa § 170 ods. 3 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z.

o štátnej službe zvýšené o dva naposledy priznané funkčné platy zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

4.1.2. Štátnemu zamestnancovi patrí odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 ods. 1 alebo ods. 2 zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe v sume jeho funkčného platu. Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 72 zákona o štátnej službe z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a), b), c) alebo d) zákona o štátnej službe patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odstupné vo výške podľa § 83 ods. 1, 2 a 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a podľa § 170 ods. 3 písm. a) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe zvýšené o dva funkčné platy.

#### 4.2. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme :

4.2.1. 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 ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce zvýšené o dva naposledy priznané funkčné platy zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce zvýšené o dva naposledy priznané funkčné platy zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

4.2.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Pri skončení pracovného pomeru dohodou a to z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce sa poskytne odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca.

#### 5. Dovolenka

5.1. Základná výmera dovolenky sudcu je šesť týždňov v kalendárnom roku.

5.2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovърší najmenej 33 rokov veku a štátnemu zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

5.3. Základná výmera dovolenky pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovърší najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

6. Sudcovia a zamestnanci súdu môžu využívať zariadenia rezortu v Omšeni a v ÚZVJS Kováčová podľa rozdeľovníka prostredníctvom Inštitútu MS SR, ako aj rekreačné chaty v správe Okresného súdu Michalovce a Okresného súdu Spišská Nová Ves.

## 7. Doplnkové dôchodkové sporenie

7.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v štátnej službe, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom, ktorí uzatvorili doplnkové dôchodkové sporenie s poisťovňou oprávnenou vykonávať túto činnosť v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a s ktorou zamestnávateľ uzavrel zamestnávateľskú zmluvu, príspevok vo výške 3 % z vymeriavacieho základu určeného pre odvod sociálneho poistenia po skončení skúšobnej lehoty, resp. skúšobnej doby, maximálne do výšky 50,00 eur mesačne.

U zamestnancov v štátnej službe, ktorí skončili štátnozamestnanecký pomer v dočasnej štátnej službe a následne hneď na druhý deň boli vymenovaní do stálej štátnej služby, resp. opäť do dočasnej štátnej služby t. j. výkon štátnej služby trvá nepretržite, sa za skúšobnú dobu pre vyššie uvedené účely považuje len skúšobná doba pri prvom vzniku dočasnej štátnej služby.

7.2. Zamestnávateľ môže poskytnúť poistencom doplnkovej dôchodkovej poisťovne jednorázovo aj mimoriadny príspevok, ktorého sumu určí predseda mestského súdu opatrením po prehodnotení výšky čerpania finančných prostriedkov v kategórii 620 – Poistné a príspevok do poisťovni.

8. V rámci uplatneného pružného pracovného času zamestnávateľ poskytne pri celodennej prekážke v práci na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 2 písm. a) a c) bod 1. Zákonníka práce (vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pričom za nevyhnutne potrebný čas sa považuje 1 pracovný deň v rozsahu 7,5 hodiny. Poskytnuté pracovné voľná s náhradou mzdy sa v príslušnom kalendárnom roku sčítavajú, pričom ich súčet nesmie v predmetnom kalendárnom roku presiahnuť 7 dní, t.j. 52,5 hodín pri určenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodín. Dôvod a trvanie prekážky v práci po dobu nevyhnutne potrebného času preukazuje zamestnanec.

V súlade s § 141 ods. 6 Zákonníka práce v prípade ak služobný resp. pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode § 141 Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania služobného resp. pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

## 9. Služobné resp. pracovné voľno

9.1. Zamestnávateľ poskytne podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce zamestnancovi v štátnej službe a zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme v prvom polroku kalendárneho roka na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (zdravotné voľno). Za čas služobného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat bez nároku na stravné.

9.2. Zamestnávateľ poskytne podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce zamestnancovi v štátnej službe a zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme v druhom polroku kalendárneho roka na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. Za čas služobného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat bez nároku na stravné.

10. Zamestnávateľ poskytne sudcom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme príspevok na rekreáciu za podmienok ustanovených v § 152a Zákonníka práce.

11. Zamestnávateľ za účelom zlepšenia pracovných podmienok umožní odborovej organizácii v pracovných priestoroch, len pre potreby zamestnancov, umiestnenie automatu na výdaj teplých nápojov.

### **3. Záverečné ustanovenia**

1. O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.

2. ZO OZ oboznámi zamestnancov a sudcov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.

3. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

4. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy zaniká platnosť kolektívnych zmlúv podpísaných medzi ZO OZ jednotlivých okresných súdov a Okresným súdom Košice I, Okresným súdom Košice II a Okresným súdom – okolie a táto zmluva ich v plnom rozsahu nahrádza.

5. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva zanikne uplynutím dohodnutého času jej trvania dňa 31. decembra 2023.

6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 vyhotoveniach. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Košiciach dňa 1.6.2023

Elena Hlavatá  
predseda ZO OZ justície pri  
Mestskom súde Košice

JUDr. Radoslav Lacko  
predseda Mestského súdu Košice