



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**uzatvorená dňa 19. decembra 2023
v Trenčíne
medzi**

Okresným súdom Trenčín

a

**Základnou organizáciou Odborového zväzu
justície v Slovenskej republike
pri Okresnom súde Trenčín**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
uzatvorená dňa 19. decembra 2023 v Trenčíne
medzi
Okresným súdom Trenčín
a
Základnou organizáciou Odborového zväzu
justície v Slovenskej republike
pri Okresnom súde Trenčín
na rok 2024

Zmluva bola uzatvorená v zmysle § 231 Zákonníka práce, § 2 ods. 3 písm. a) zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona číslo 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme ¹ a zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024 ² a zákona číslo 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2024.

Táto zmluva pozostáva z nasledovných častí:

1. Účastníci
2. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
3. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
4. Tvorba a použitie sociálneho fondu
5. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
6. Záverečné a prechodné ustanovenia

¹ ďalej len „KZ v.s. pre VS“

² ďalej len „KZ v.s. pre ŠS“

Článok I

Účastníci

Okresný súd Trenčín

sídlo: Piaristická 27, 911 80 Trenčín
zastúpený: Mgr. Patricie Kepeňová, predsedníčka súdu
bankové spojenie: Štátna pokladnica
číslo účtu: [REDACTED]
IČO: 00 165 701
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Trenčín

sídlo: Piaristická 27, 911 80 Trenčín
zastúpená: Ing. Lenka Solíková, predsedníčka ZO OZ
bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa, a.s.
číslo účtu: [REDACTED]
IČO: 30 810 876
(ďalej len „ZO OZ“)

Článok II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ a výbor ZO OZ za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ v súlade so zákonom číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO OZ na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalšími platnými predpismi 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.³

2. Zamestnávateľ a ZO OZ sa dohodli, že u zamestnávateľa môže pôsobiť odborová organizácia, ktorej členmi sú i zamestnanci vykonávajúci štátnu službu pre iný služobný úrad alebo zamestnanci pri výkone prác vo verejnom záujme, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu k inému zamestnávateľovi, ak títo majú miesto výkonu práce Okresný súd Trenčín.⁴

3. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať ZO OZ a jej orgánom priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Pre činnosť ZO OZ budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva.

4. Vedúci služobného úradu alebo ním poverený zamestnanec, bude na požiadanie pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZ, predseda ZO OZ alebo ním poverený člen ZO OZ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy a ak budú predmetom rokovania ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie Výboru ZO OZ.

5. Zamestnanci sa v rozsahu platných právnych predpisov zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok najmä kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

6. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v Odborovom zväze pracovníkov Justície v Slovenskej republike a ďalej umožní odborovým orgánom konania členských schôdzí počas pracovnej doby.⁵

³ § 229 - § 240 zákona č. 311/2001 Z.z.

⁴ § 230 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z.

⁵ § 240 zákona č. 311/2001 Z.z.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie člena odborového orgánu, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a vzdelávania pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu.⁶
8. S poukazom na znenie § 240 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu zastupujúcich zamestnancov za ich názory a kritické pripomienky, pričom bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.
9. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ aj tieto prípady:
- skončenie štátnozamestnaneckého pomeru zamestnanca v štátnej službe alebo skončenie pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme výpoveďou alebo okamžitým skončením
 - tvorba a zmena služobných predpisov
 - vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa
 - určenie doby čerpania dovolenky (plán dovoleniek)
10. Zamestnávateľ môže prizvať na prerokovanie návrhu rozpočtu v mzdovej a sociálnej oblasti zástupcu odborového orgánu.
11. Zamestnávateľ na požiadanie ZO OZ poskytne informácie o pridelených odmenách.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude dbať o vytváranie optimálnych podmienok pri odmeňovaní zamestnancov.
13. Členom odborov sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 (tri) mesiace.⁷
14. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomného súhlasu členov odborej organizácie. Členovia ZO OZ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou účtárňou zamestnávateľa.⁸
15. 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 či doplnení kolektívnej zmluvy.
16. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy zmluvné strany budú vykonávať priebežne.
17. Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávnych vzťahov dotknutých kolektívnou zmluvou budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiadajú zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
18. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiadajú.

⁶ § 240 zákona č. 311/2001 Z.z., § 171 zákona č. 55/2017 Z.z.

⁷ vid'. Stanovy OZJ SR

⁸ vid'. Stanovy OZJ SR

Článok III

Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny

1. Na plnenie úloh zamestnávateľa v roku 2024 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:

- schválený počet zamestnancov na rok 2024: 236
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov: 2.884.750,- EUR

2. Mzda sa prevádza dávkovou platbou prostredníctvom Štátnej pokladnice na účet zamestnanca do 10. (desiateho) dňa nasledujúceho mesiaca. Ak termín prípadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude prevedená na účet zamestnanca v predchádzajúci pracovný deň.

3. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon číslo 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach v znení neskorších predpisov.

4. Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona číslo 55/2017 Z. z. o štátnej službe a zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v štátnej službe odmenu za pracovné zásluhy:

- a) pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, a to vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca;
- b) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 75 písm. a) až d) za kvalitné plnenie služobných úloh, a to vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca;
- c) pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak odpracoval v rezorte Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky:
 - menej ako 5 rokov vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca;
 - 5 až 10 rokov vo výške dvoch naposledy priznaných funkčných platov zamestnanca;
 - viac ako 10 rokov vo výške troch naposledy priznaných funkčných platov zamestnanca.⁹

⁹ § 142 ods. 1 písm. d) až f) zákona č. 55/2017 Z.z.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmenu za pracovné zásluhy:

- a) pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, a to vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca;
- b) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, a to vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca;
- c) za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri prvom skončení pracovnému pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak odpracoval v rezorte Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky:
 - menej ako 5 rokov vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca;
 - 5 až 10 rokov vo výške dvoch naposledy priznaných funkčných platov zamestnanca;
 - viac ako 10 rokov vo výške troch naposledy priznaných funkčných platov zamestnanca.¹⁰

¹⁰ § 20 ods. 1 písm. a) až c) zákona číslo 553/2003 Z.z. a článok II bod 5. KZ v.s. pre VS

Článok IV

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu a rekreačná starostlivosť

1. Sociálny fond tvorí:

- a) povinný prídelenie do sociálneho fondu vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely;
- b) ďalší prídelenie do sociálneho fondu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

2. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídelenie do fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.01. nasledujúceho roka po uplynutí bežného roka v zmysle § 6 ods. 3 zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

3. Tvorba fondu:

Povinný prídelenie 1,00% zo mzdových prostriedkov ¹¹ (sudcovia a verejná služba)	15.147,50 EUR
Ďalší prídelenie 0,5% zo mzdových prostriedkov ¹² (sudcovia a verejná služba)	7.573,75 EUR
Povinný prídelenie 1,00% zo mzdových prostriedkov ¹³ (štátna služba)	13.700,- EUR
Ďalší prídelenie 0,5% zo mzdových prostriedkov ¹⁴ (štátna služba)	6.850,- EUR
SPOLU:	43.271,25 EUR

4. Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov¹⁵:

- a) na zabezpečenie stravovania nad rámec záväzných predpisov (32.000,- EUR)
- b) realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a ďalšieho vzdelávania zamestnancov (10.000,-EUR)
- c) náhrady (5.000,- EUR)

Nevyčerpané finančné prostriedky z jednotlivých kapitol budú prednostne použité na tvorbu rezervy sociálneho fondu pre nasledujúci rok.

¹¹ Článok II ods. 7 písm. a) KZ v.s. pre VS

¹² Článok II ods.7 písm. b) KZ v.s. pre VS

¹³ Článok II ods.7 písm. a) KZ v.s. pre ŠS

¹⁴ Článok II ods. 7 písm. b) KZ v.s. pre ŠS

¹⁵ § 7 zákona číslo 152/1994 Z.z.

Stravovanie¹⁶

5. Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie nasledovne:

a) hodnota jednej stravnej poukážky vo výške 7,80 EUR¹⁸ :

zamestnanci v štátnej službe:

65% z rozpočtu	5,07 EUR
Sociálny fond	1,36 EUR
Zamestnanec	1,37 EUR

zamestnanci vo výkone práce vo verejnom záujme

55% z rozpočtu	4,29 EUR
Sociálny fond	2,14 EUR
Zamestnanec	1,37 EUR

sudcovia:

55% z rozpočtu	4,29 EUR
Sociálny fond	1,63 EUR
Zamestnanec	1,88 EUR

b) finančný príspevok na stravovanie

zamestnanci v štátnej službe:

65% z rozpočtu	5,07 EUR
Sociálny fond	1,36 EUR

zamestnanci vo výkone práce vo verejnom záujme

55% z rozpočtu	4,29 EUR
Sociálny fond	2,14 EUR

sudcovia:

55% z rozpočtu	4,29 EUR
Sociálny fond	1,63 EUR

6. Stravná poukážka/finančný príspevok na stravovanie sa poskytne zamestnancom vo výkone práce vo verejnom záujme, sudcom a zamestnancom v štátnej službe na počet pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci vrátane dní dovolenky, prvých desiatich dní práceneschopnosti a sviatok pripadajúci inak na pracovný deň. Ak zamestnanec nepracuje výlučne z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravnú poukážku/finančný príspevok na stravovanie aj za čas trvania tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa zasahujúcej do pracovného času zamestnanca, a to aj v prípade, ak by inak zamestnancovi nárok na poskytnutie stravnej poukážky/finančného príspevku na stravovanie nevznikol. V prípade, ak v deň trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa už zamestnancovi nárok na poskytnutie stravnej poukážky/finančného príspevku na stravovanie vznikol v zmysle platných právnych predpisov, ustanovenie predchádzajúcej vety sa nepoužije.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravnú poukážku/finančný príspevok na stravovanie pri bezpríspevkovom darovaní krvi a aferéze.

¹⁶ článok IV ods. 4 písm. a) tejto Kolektívnej zmluvy

7. Stravná poukážka/finančný príspevok na stravovanie sa neposkytne v prípade:
- a) ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste
 - b) pri materskej a rodičovskej dovolenke
 - c) pri ošetrovaní člena rodiny
 - d) od 11. kalendárneho dňa pri práceneschopnosti
 - e) neodpracovania najmenej 4 (štyroch) hodín v rámci pracovnej zmeny; okrem prípadu podľa bodu 6.
 - f) pri celodenných prekážkach v práci a študijnom voľne
 - g) účasti na seminároch, školeniach a poradách so zabezpečeným podaním stravy
 - h) stravy zabezpečovanej zamestnávateľom pri podnikovej akcii.
8. Zamestnávateľ zabezpečí podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, počas branno-športových dní organizovaných pre zamestnancov, priateľských športových zápasoch, podujatiach a turnajoch organizovaných zamestnávateľom v súčinnosti so ZO OZ.
9. Všetky zásady stravovania sa týkajú všetkých zamestnancov.

Realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

10. Zamestnávateľ poskytne pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily príspevok (branné cvičenia, výlety, zájazdy, športové dni a podobne), najviac však vo výške 400,- EUR; v prípade dostatočných finančných prostriedkov môže uhradiť faktúru za takúto akciu v celom rozsahu.
11. Pri organizovaní skupinových zájazdov pre zamestnancov súdu a ich rodinných príslušníkov môže byť poskytnutý príspevok na úhradu nákladov – najviac čiastkou 40,- EUR na jedného zamestnanca.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily (masáže, sauna, plávanie, solárium, fitnes, tenisové kurty, lyžiarske vleky, účasť na kultúrnych podujatiach) vo výške preukázaných nákladov, najviac však vo výške 15,- EUR na zamestnanca jedenkrát ročne. Zamestnanec preukáže vynaložené náklady na regeneráciu pracovnej sily do 30.11. v príslušnom kalendárnom roku.
13. Zamestnávateľ poskytuje na podporu vzdelávania sa zamestnancov v cudzom jazyku priestory na vyučovanie. Vyučovanie bude spravidla prebiehať v miestnosti číslo dverí 24 na prízemí budovy súdu. Zamestnávateľ v prípade potreby môže na výučbu prideliť inú vhodnú miestnosť.
- Vyučovanie bude zabezpečované prostredníctvom lektorov na základe dohody medzi ZO OZ a jazykovou školou, na základe ktorej majú príslušní lektori právo vstupu do výukovej miestnosti a iných priestorov zamestnávateľa nevyhnutne potrebných ku vstupu do výukovej miestnosti. Vyučovanie bude prebiehať spravidla v utorok až štvrtok v čase medzi 14.00 a 17.00 hodinou.
- Zamestnanci, ktorí sa vyučovania zúčastňujú, sú povinní v čase výučby odhlásiť sa z dochádzkového systému.

14. V rámci sociálnej politiky budú zamestnancom vyplácané aj peňažné plnenia nasledovne:

a) zamestnanci, ktorí majú odpracovaný nižšie uvedený počet rokov, z toho najmenej 5 (päť) rokov v rezorte Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky¹⁷:

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| • pri odpracovaní 10 rokov | 70,- EUR |
| • pri odpracovaní 15 rokov | 85,- EUR |
| • pri odpracovaní 20 rokov | 100,- EUR |
| • pri odpracovaní 25 rokov | 125,- EUR |
| • pri odpracovaní 30 rokov | 150,- EUR |
| • a každých ďalších 5 rokov | 150,- EUR |

b) pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku 150,- EUR

c) pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku 150,- EUR

d) v prípade prvého skončenia štátnozamestnaneckého/pracovného pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok

150,- EUR

e) zamestnancovi – darcovi krvi a krvnej plazmy za každý zrealizovaný odber

30,- EUR

f) zamestnancovi – darcovi krvi, pri získaní Plakety profesora MUDr. Jana Janského (ďalej len Janského plaketa), a to nasledovne:

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| • bronzová Janského plaketa | 100,- EUR |
| • strieborná Janského plaketa | 200,- EUR |
| • zlatá Janského plaketa | 300,- EUR |
| • diamantová Janského plaketa | 400,- EUR |
| • Kňazovického medaila | 500,- EUR |

Nárok na príspevok podľa písm. e) má zamestnanec po preukázaní vykonania úspešného odberu záznamom v Preukaze darcu vydaným Národnou transfúznou stanicou SR alebo záznamom v mobilnej aplikácii „NTS SR“.

Nárok na odmenu podľa písm. f) má zamestnanec, ktorý plaketu získal v čase trvania jeho štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru a tento pomer stále trvá. Zamestnanec, ktorému má byť takáto odmena vyplatená, preukáže zamestnávateľovi nárok na jej vyplatenie potvrdením vydaným príslušným územným spolkom Slovenského červeného kríža. V prípade, ak je zamestnanec držiteľom viacerých plaket, odmena bude vyplatená za naposledy získanú plaketu.

¹⁷ Pri stanovení počtu odpracovaných rokov sa vychádza z odbornej praxe podľa programu CES u všetkých sudcov a zamestnancov.

15. Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok všetkým zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme, ktorých štátnozamestnanecký a pracovný pomer trvá a odpracovali najmenej deväť mesiacov v roku, vyplatený vo forme vianočného príspevku v mesiaci december, podľa možností sociálneho fondu.

16. Konkrétny rozsah iného využitia prostriedkov sociálneho fondu bude upravený dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

17. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne a na požiadanie.

18. Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok (jednorazovú sociálnu výpomoc) zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze do sumy 300,- EUR v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie najmä:

- úmrtie manžela, manželky alebo nezaopatreného dieťaťa
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie, požiar, povodeň
- dlhodobá práceneschopnosť (nad 60 dní)

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe riadne odôvodnenej žiadosti zamestnanca. Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci, prerokovaná a odporučená odborovým orgánom, musí obsahovať dôvod poskytnutia výpomoci, stručnú charakteristiku sociálnych pomerov žiadateľa a doklady preukazujúce skutočnosti uvádzané v žiadosti.

Článok V

Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna a zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ochranou pred požiarimi.
2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa rešpektovalo, že vytvorené priestory slúžiace na účely stravovania (kuchynky) budú prístupné všetkým zamestnancom a budú slúžiť na účely, pre ktoré boli vytvorené.
3. Služobný čas zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas sudcov je určovaný podľa osobitného predpisu.¹⁸
4. Denný prevádzkový čas a denný pracovný čas – pružný pracovný čas pre zamestnancov.

Denný prevádzkový čas: 06:00 hod. – 18:00 hod.

Denný pracovný čas: Pružný pracovný čas pre zamestnancov s uplatnením mesačného modulu 07:00 hod. - 15:00 hod.

Prestávka na stravovanie v trvaní 30 minút
v rozpätí od 11:00 hod. do 13:00 hod.

Pevný pracovný čas zamestnancov s povinnou prítomnosťou na pracovisku:

Pondelok – štvrtok: 08:00 hod. - 14:00 hod.

Piatok: 08:00 hod. – 13:00 hod..

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút i počas dní, kedy jeho pracovná zmena je kratšia ako 6 hodín (piatok); prestávka na odpočinok a jedenie nemôže byť poskytnutá na začiatku a na konci pracovnej zmeny.

Pevný pracovný čas zamestnancov pre účely prekážok v práci na strane zamestnanca:

Pondelok – piatok: 08:00 hod. – 14:00 hod..

Čas pre styk s verejnosťou:

Pondelok - Štvrtok: od 08:00 hod. do 11:00 hod.
od 12:00 hod. do 15:00 hod.

Piatok: od 08:00 hod. do 11:00 hod.
od 12:00 hod. do 13:00 hod.

5. Výmera dovolenky štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je najmenej 5 (päť) týždňov. Dovolenka vo výmere najmenej 6 (šiestich) týždňov patrí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.¹⁹

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpanie pol dňa dovolenky s tým, že zvyšnú časť dovolenky je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do konca kalendárneho roka.

6. Dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok je zamestnanec povinný vyčerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch pracovných dní v kalendárnom roku pri liečení ľahšej choroby nevyžadujúcej odbornú zdravotnú starostlivosť (zdravotné voľno). Zamestnanec je povinný o čerpanie tohto voľna požiadať zamestnávateľa aspoň jeden pracovný deň pred dňom jeho čerpania, najneskôr však v deň jeho čerpania do začiatku základného pracovného času. Zdravotné voľno môže byť poskytnuté zamestnancovi iba po úplnom vyčerpaní dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka.

Čerpanie zdravotného voľna nie je možné počas skúšobnej doby zamestnanca a v priebehu jemu nariadenej pracovnej pohotovosti. Pri nevyčerpaní zdravotného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Za dni zdravotného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na stravnú poukážku/príspevok na stravovanie.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 141 ods. 3 písm. v) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie dieťaťa pri nástupe do 1. ročníka základnej školy. Čerpanie tohto voľna nie je podmienené úplným vyčerpaním dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka. Za deň takého voľna nevzniká zamestnancovi nárok na stravnú poukážku/príspevok na stravovanie.“

9. Pri skrátení dennej pracovnej doby zamestnancom súdu rozhodnutím predsedu súdu sa všetkým zamestnancom súdu v ten deň prítomným na pracovisku do odpracovaného času zarátava okrem času skutočnej prítomnosti na pracovisku aj čas, o ktorý bola denná pracovná doba skrátená. Čas skutočnej prítomnosti na pracovisku a doba skrátenia pracovnej doby nesmie presiahnuť denný prevádzkový čas.

7. Odchodné a odstupné

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ prípadné prepúšťanie.

7.1. Zamestnancom v štátnej službe poskytne odstupné, a to:

7.1.1 Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z.

¹⁹ článok II ods. 2 KZ v.s. pre ŠS, článok II ods. 2 KZ v.s. pre VS a § 103 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z.

z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona č. 55/2017 Z.z. alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume

- a) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
- b) päťnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) šesťnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.

Ak funkčný plat podľa odseku 1 je nižší ako naposledy priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi odstupné v sume

- a) štvornásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
- b) päťnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) šesťnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.²⁰

7.2 Zamestnancom v štátnej službe poskytne odchodné, a to:

7.2.1 Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.²¹

7.3 Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytne odstupné, a to:

7.3.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

²⁰ § 83 ods. 1, 2 zákona č. 55/2017 Z.z., článok II ods. 4 KZ v.s. pre ŠS

²¹ § 84 odsek 1 zákona č. 55/2017 Z.z., článok II ods. 5 KZ v.s. pre ŠS

- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

7.3.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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 päť rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.²²

7.4 Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytne odchodné, a to:

7.4.1 Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

7.4.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej 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 dní po jeho skončení.²³

8. V rámci sociálnej politiky bude organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, respektíve rekreačných a liečebných pobytoch, športových a kultúrnych podujatiach.

9. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka s tým, že zamestnávateľ umožní zamestnancom preniesť si najviac dva týždne dovolenky do nasledujúceho roka.

²² § 76 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z.z., § 13b ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z.z., článok II ods. 4 KZ v.s. pre VS

²³ § 76a ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z.z., § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z.z., článok II ods. 5 KZ v.s. pre VS

10. Zamestnávateľ bude prispievať sudcom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na doplnkové dôchodkové sporenie príspevkom vo výške 50,- Eur; nárok na tento príspevok má zamestnanec po skončení skúšobnej doby.²⁴

11. Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie zostáva zachovaná v zmysle ustanovenia príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.²⁵

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 7 (sedem) a ½ hodiny pri bezpríspevkovom darovaní krvi a aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov²⁶ a pri účasti na pohrebe blízkeho príbuzného.²⁷

13. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v štátnej službe a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca dennú výšku náhrady príjmu od 1. dňa do 10. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

V prípade viacnásobnej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca počas kalendárneho roka sa táto úprava vzťahuje iba na prvú dočasnú práceneschopnosť.

Takto dohodnutá výplata náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca bude realizovaná, pokiaľ na základe platných zákonných ustanovení nebude zamestnancovi prináležať výhodnejšia výplata náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca.²⁸

14. Zamestnávateľ umožní zamestnancom za účelom prehĺbenia kvalifikácie účasť na vzdelávacích podujatiach zameraných na pracovné činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva. Účasť na tomto vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorú prislúcha zamestnancovi mzda.

15. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v súlade s 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna s náhradou mzdy na regeneráciu po podaní každej dávky vakcíny proti ochoreniu Covid 19 a proti ochoreniu vírusom chrípky. Toto voľno bude poskytnuté na základe žiadosti zamestnanca predloženej zamestnávateľovi, zároveň je zamestnanec žiadajúci o toto voľno povinný predložiť k nahliadnutiu potvrdenie o podaní vakcíny.

16. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súlade § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy na regeneráciu po podaní každej dávky vakcíny proti ochoreniu Covid 19 a proti ochoreniu vírusom chrípky. Toto voľno bude poskytnuté na základe žiadosti zamestnanca predloženej zamestnávateľovi, zároveň je zamestnanec žiadajúci o toto voľno povinný predložiť k nahliadnutiu potvrdenie o podaní vakcíny.

²⁴ článok II ods. 6 KZ v.s. pre ŠS a článok II ods. 6 KZ v.s. pre VS

²⁵ článok II ods. 6 KZ v.s. pre ŠS a článok II ods. 6 KZ v.s. pre VS

²⁶ § 138 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z.

²⁷ § 141 ods. 2 písm. d) zákona č. 311/2011 Z.z.

²⁸ článok II ods. 8 KZ v.s. pre ŠS; § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z., článok III ods. 2 KZ v.s. pre VS

Článok VI

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Zamestnávateľ oboznámi obvyklým spôsobom zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia.
3. Ak sa v tejto zmluve hovorí o zamestnancoch, majú tým zmluvné strany na mysli sudcov, zamestnancov v štátnej službe ako aj zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pokiaľ v príslušnom ustanovení tejto zmluvy nie je výslovne uvedené inak (t.j. že sa vzťahuje len na tam uvedení zamestnancov).
4. Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť a účinnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
5. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboch zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom 01.01.2024²⁹ Táto kolektívna zmluva je účinná až do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

V Trenčíne dňa 19. decembra 2023

Ing. Lenka Solíková
predsedníčka ZO OZJ

Mgr. Patricie Kepeňová
predsedníčka Okresného súdu Trenčín