

DOHODA O ZAVEDENÍ KONTA PRACOVNÉHO ČASU

uzavretá v zmysle § 87a ods. 1 a nasl. Zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení
(ďalej len „**Dohoda**“)

uzatvorená medzi:

Zamestnávateľ: **Letisko Poprad - Tatry, a.s.**
Sídlo: Na letisko 100, 058 98 Poprad
IČO: 35 912 651
Zapísané: OS Prešov, Oddiel: Sa, Vložka č.: 10300/P
Zastúpený: **JUDr. Ján Pitoňák** – predseda predstavenstva
Ing. Michal Staňa – člen predstavenstva
Ing. Michal Račko – člen predstavenstva
(ďalej len „**Zamestnávateľ**“)

Zástupcovia zamestnancov: **Základná organizácia integrovaného odborového zväzu
pri Letisko Poprad - Tatry, a.s.**
Sídlo: Na letisko 100, 058 98 Poprad
Zastúpená: **Michal Pavela** – predseda ZO IOZ
(ďalej len „**ZO IOZ**“)

(Zamestnávateľ a ZO IOZ, ďalej spolu ako „**Účastníci dohody**“)

Preambula

1. Zamestnávateľ je prevádzkovateľom medzinárodného letiska Poprad - Tatry. Zamestnanci Zamestnávateľa pri plnení svojich pracovných úloh vykonávajú aj pracovné úlohy v doprave. ZO IOZ je odborovou organizáciou pôsobiace u Zamestnávateľa ako zástupca zamestnancov v zmysle § 11a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“).
2. Zamestnávateľ a ZO IOZ sa v súlade s § 87a Zákonníka práce dohodli na zavedení konta pracovného času a to z dôvodu zavedenia nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času s ohľadom na špecifické podmienky pracovného procesu v leteckej doprave. Účelom zavedenia konta pracovného času je zabezpečiť plynulú prevádzku Zamestnávateľa, poskytnúť Zamestnávateľovi možnosť rýchlo a efektívne reagovať na zvýšenú potrebu práce najmä počas letnej sezóny s cieľom efektívne využiť pracovný čas a zároveň udržať existujúce pracovné miesta u Zamestnávateľa.
3. Pri zamestnancoch so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelom zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, bude okrem tejto Dohody nevyhnutné na zavedenie konta pracovného času aj osobitná, individuálna dohoda o jeho zavedení u tejto kategórie zamestnancov.

4. Na zamestnancov Zamestnávateľa vykonávajúcich prácu v nepretržitej a sedemdennej 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 a sedemdennej prevádzke Zákonník práce.

Článok 1

Základné ustanovenia

1. Táto Dohoda stanovuje:
 - a) podmienky zavedenia konta pracovného času 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 a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas,
 - b) podmienky vzniku práce nadčas, prekážok na strane Zamestnávateľa a prekážok na strane zamestnanca,
 - c) podmienky čerpania náhradného voľna,
 - d) mzdové nároky zamestnanca v období uplatňovania konta pracovného času.

Článok 2

Doba zavedenia konta pracovného času

1. Táto Dohoda sa uzatvára na dobu určitú do 30.06.2025.

Článok 3

Rozsah a podmienky nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času

1. Účastníci dohody sa dohodli, že režim konta pracovného času sa bude vzťahovať na zamestnancov zaradených do nerovnomerného/nepretržitého rozvrhnutia pracovného času a do nerovnomerného/sedemdenného rozvrhnutia pracovného času, kedy pracovná činnosť u Zamestnávateľa prebieha súvislo po všetky dni v týždni.
2. Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas zamestnancov v čase uplatňovania konta 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. Rozvrhnutie pracovného času určí Zamestnávateľ po dohode so ZO IOZ podľa § 90 ods. 4 Zákonníka práce formou rozvrhu pracovných zmien (zmenový kalendár – začiatok a koniec pracovnej zmeny a rozvrhnutie pracovných zmien na konkrétne dni).

4. Rozvrhnutie pracovného času je Zamestnávateľ povinný písomne oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na jeden týždeň, pričom ho zverejní v internom informačnom systéme Zamestnávateľa, ktorý je zamestnancovi prístupný.
5. Zamestnávateľ zároveň vypracuje orientačný predbežný a nezáväzný zmenový kalendár na jeden mesiac vopred, ktorý oznámi dotknutým zamestnancom prostredníctvom interného informačného systému.
6. Zamestnávateľ sa bude snažiť podľa možnosti pri tvorbe zmenového kalendára rešpektovať individuálne potreby zamestnancov.
7. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je podľa kapitoly IV, čl. 1, ods. 1 podnikovej kolektívnej zmluvy 37,5 hodín. Určený týždenný pracovný čas je čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni.
8. Kladný účet konta pracovného času tvoria hodiny, ktoré zamestnanec odpracoval nad ustanovený týždenný pracovný čas, t. j. nad 37,5 hodiny týždenne.
9. Záporný účet konta pracovného času tvoria hodiny, ktoré zamestnanec neodpracoval v rámci ustanoveného týždenného času, t. j. pod 37,5 hodiny týždenne.
10. 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) minimálna dĺžka pracovnej zmeny je v súlade s kapitolou IV, čl. 1, ods. 2 podnikovej kolektívnej zmluvy štyri hodiny,
 - c) maximálna dĺžka pracovnej zmeny v prípade potreby väčšieho rozsahu práce môže byť 14 hodín,
 - d) maximálny pracovný čas v týždni nesmie presiahnuť 60 hodín,
 - e) priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období dvanásť po sebe nasledujúcich mesiacov,
 - f) minimálny denný odpočinok zamestnanca musí byť 11 po sebe nasledujúcich hodín za 24 hodín a skrátiť ho možno len v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov.
11. Účastníci dohody sa dohodli, že vyrovnávacie obdobie, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a určeným týždenným pracovným časom zamestnanca je stanovené na 18 mesiacov, od 01.01.2024 do 30.06.2025. V tomto vyrovnávacom období je zamestnanec povinný odpracovať pracovný čas u Zamestnávateľa tak, aby sa vyrovnal rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a určeným týždenným pracovným časom zamestnanca (skutočne odpracovaným).

Článok 4

Práca nadčas

1. Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Zamestnanec vykonáva prácu nadčas na príkaz Zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období

dvanásť po sebe nasledujúcich mesiacov. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie v zmysle kapitoly V, čl. 3, ods. 1 podnikovej kolektívnej zmluvy alebo náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala, v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nepatrí.

2. Účastníci dohody sa dohodli, že v prípade čerpania náhradného voľna sa dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 5

Prekážky na strane Zamestnávateľa

1. Prekážky na strane Zamestnávateľa sú prekážky v práci na strane Zamestnávateľa v zmysle § 142 Zákonníka práce, pre ktoré nie je možné zamestnancovi pridelovať prácu.
2. V prípade, že došlo k začatiu výkonu práce a zamestnanec nemôže pokračovať v jej výkone podľa rozvrhu stanovených pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času a to z vážnych prevádzkových dôvodov uvedených v ods. 3 tohto článku, patrí zamestnancovi za čas prítomnosti v zamestnaní náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.
3. Vážnymi prevádzkovými dôvodmi sú:
 - a) zrušenie letu
 - b) havária alebo neodstrániteľná porucha majúca vplyv na prevádzkovú činnosť letiska (Zamestnávateľa)
 - c) štrajk u subjektov podieľajúcich sa na civilnej leteckej prevádzke a ďalších subjektov, obchodných partnerov Zamestnávateľa, ktorý majú vplyv na chod pracovného procesu u Zamestnávateľa,
 - d) všetky ostatné prekážky u subjektov podieľajúcich sa na civilnej leteckej prevádzke a ďalších subjektov, obchodných partnerov Zamestnávateľa, ktorý má vplyv na chod pracovného procesu u Zamestnávateľa.
4. V prípade vzniku iných prekážok v práci na strane Zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 3 tohto článku, pre ktoré zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Tieto prekážky nemajú za následok zvyšovanie počtu hodín záporného účtu konta pracovného času.

Článok 6

Prekážky na strane zamestnanca, dovolenka

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca uvedené v § 141 Zákonníka práce a v kapitole IV, čl. 5 podnikovej kolektívnej zmluvy nemajú vplyv na zvyšovanie počtu hodín záporného účtu konta pracovného času zamestnanca.
2. Prekážka na strane zamestnanca nemá vplyv na vytváranie počtu hodín záporného účtu ani kladného účtu konta pracovného času zamestnanca a postupuje sa podľa pracovného kalendára za každý mesiac s dodržaním ustanoveného týždenného pracovného času 37,5 hodiny.

3. Náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca v období uplatňovania konta pracovného času sa riadi príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a podnikovou kolektívnou zmluvou.
4. Na čerpanie dovolenky v období uplatňovania konta pracovného času sa vzťahujú príslušné ustanovenia Zákonníka práce.

Článok 7

Mzda v období uplatňovania konta pracovného času

1. Zamestnanec počas celej doby uplatňovania konta pracovného času dostáva základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá jemu ustanovenému týždennému pracovnému času (jeho základná mzda je rovnaká aj v čase kedy odpracuje viac hodín, aj v čase kedy odpracuje menej hodín).
2. Ďalšie zložky mzdy budú zamestnancovi vyplatené spolu s mesačnou mzdou za mesiac, v ktorom vykonával prácu, na základe ktorej mu vznikol nárok na tieto zložky mzdy.
3. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, v nedeľu, v noci, vo sviatok ako aj príplatok za výkon funkcie bude zamestnancovi vyplatený za mesiac, v ktorom takúto prácu vykonával.
4. Ak bola ku dňu skončenia vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť.

Článok 8

Vedenie účtu konta pracovného času

1. Zamestnávateľ je povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.
2. O stave konta pracovného času informuje Zamestnávateľ zamestnanca formou výplatnej pásky.

Článok 9

Skončenie pracovného pomeru a konto pracovného času

1. V prípade skončenia pracovného pomeru bude Zamestnávateľ určovať rozvrh pracovných zmien počas výpovednej doby zamestnanca tak, aby nevznikali hodiny na zápornom účte konta pracovného času.
2. Ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu Zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, Zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1; toto právo môže

Zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

3. Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť.

Článok 10

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 vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.

V Poprade dňa

V Poprade dňa

Zástupcovia Zamestnávateľa:

Zástupca ZO IOZ:

.....
JUDr. Ján Pitoňák
predseda predstavenstva

.....
Michal Pavela
predseda ZO IOZ

.....
Ing. Michal Staňa
člen predstavenstva