

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok **2025**

uzatvorená medzi

Slovenskou konsolidačnou, a. s.

Zastúpenou

*Mgr. Petrom Egry
generálnym riaditeľom
(ďalej len „zamestnávateľ“)*

a

***Základnou organizáciou OZ,
Slovenská konsolidačná, a.s., Bratislava***

zastúpenou

*Mgr. Nikol Petrišinovou,
predsedníčkou ZO OZ SK, a. s., Bratislava
(ďalej len „odborová organizácia“)*

Bratislava, november 2024

ČASŤ I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1 PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

- 1) Táto kolektívna zmluva vychádza z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej medzi Zväzom bánk a poisťovní, Bratislava (ďalej len „ZBaP“) a Odborovým zväzom bánk a poisťovní, Bratislava (ďalej len „OZ BaP“).
- 2) Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a vymedzuje práva a povinnosti oboch zmluvných strán, ktoré sú vyššou kolektívnou zmluvou upravené iba rámcovo.

Článok 2 PÔSOBNOSŤ A ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

- 1) Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii. Je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov a je nadriadená vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pre zamestnávateľa vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.
- 2) Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa budú uplatňovať a uspokojovať ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva bude neplatná v tej časti, v ktorej by upravovala nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva.
- 3) Záväzky prijaté v tejto kolektívnej zmluve, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo zaručujú zamestnancom nároky v menšom rozsahu než stanovujú všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa, sú v týchto častiach neplatné.

Článok 3 ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

- 1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

- 2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.
- 3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.
- 4) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.
- 5) Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.
- 6) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.
- 7) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctievajúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
- 8) Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctievajúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.
- 9) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.
- 10) Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.
- 11) Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí
 - a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
 - b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
 - c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.
- 12) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady

rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

- 13) Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.
- 14) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
- 15) Zamestnávateľa sú povinní zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.
- 16) Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami z hľadiska práce. Nesmie bez vážnych dôvodov narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Článok 4

ZACHOVANIE ODBOROVÝCH PRÁV

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude vykonávať svoju činnosť predovšetkým po pracovnom čase, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť. Zamestnávateľ nebude vyžadovať uplatnenie tejto zásady pri organizovaní odborových výročných členských schôdzí.
- 3) Pre výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na konferencii OZ BaP a na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán a tieto nie je možné

vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno v zmysle ZP, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody.

- 4) Prostredníctvom odborovej organizácie bude zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP poskytovať zamestnancom základné informácie súvisiace s vývojom činnosti Slovenskej konsolidačnej, a.s..

Článok 5 SOCIÁLNY ZMIER

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať na základe tejto kolektívnej zmluvy a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich sociálny zmier a poskytovať si vzájomne potrebné sociálno-ekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

ČASŤ II. PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ

Článok 6 ORGANIZAČNÉ A MATERIÁLNE PODMIENKY

- 1) Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností poskytne pre činnosť odborovej organizácie bezplatne v potrebnom rozsahu miestnosti s príslušným vybavením (kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a spojovú techniku) a uhradí náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
- 2) Odborová organizácia za zaväzuje, že členovia jej príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť bude trvať aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v odborovom orgáne.

ČASŤ III. KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 7 PRACOVNÝ PORIADOK

- 1) Práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov konkretizované na podmienky zamestnávateľa a pravidlá disciplinárneho postupu stanoví a vydá zamestnávateľ v pracovnom poriadku s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je pracovný poriadok neplatný.
- 2) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť každého zamestnanca s vydaným pracovným poriadkom. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 8 KVALIFIKÁCIA

- 1) Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
- 2) Zamestnávateľ bude v súlade so svojimi potrebami a možnosťami vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikačnej úrovne všetkých zamestnancov.

Článok 9 ORGANIZAČNÉ ZMENY, HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE A ODSŤUPNÉ

- 1) S cieľom dosiahnuť dohodu sa zamestnávateľ zaväzuje, že pred vydaním zásadných opatrení v pracovnoprávnej a mzdovej oblasti, v oblasti starostlivosti o zamestnancov tieto opatrenia prerokuje s odborovou organizáciou najneskôr jeden (1) mesiac pred ich uskutočnením, osobitne ak pôjde o opatrenia, ktorých dôsledkom by malo byť hromadné prepúšťanie (§73 ZP).
- 2) Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6 § 73 ZP má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku (2) jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.
- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jedennásobku (1) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva (2) roky a menej ako päť (5) rokov.
- 4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume dvojnásobku (2) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť (5) rokov a menej ako desať (10) rokov.
- 5) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume trojnásobku (3) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať (10) rokov a menej ako pätnásť (15) rokov.

- 6) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume štvornásobku (4) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť (15) rokov.
- 7) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
- a) dva (2) mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden (1) rok a menej ako päť (5) rokov,
 - b) tri (3) mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť (5) rokov.
- 8) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume trojnásobku (3) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva (2) roky a menej ako päť (5) rokov.
- 9) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume štvornásobku (4) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť (5) rokov a menej ako desať (10) rokov.
- 10) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume päťnásobku (5) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať (10) rokov a menej ako pätnásť (15) rokov.
- 11) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume šesťnásobku (6) jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť (15) rokov.
- 12) Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch ako podľa bodov 3 až 7 tohto článku a bodov 9 až 13 tohto článku.
- 13) Zamestnávateľ vyplatí odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

ČASŤ IV. ODMEŇOVANIE

Článok 10 MZDOVÉ PROSTRIEDKY A NÁHRADA PRÍJMU PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje každoročne zvyšovať objem základných miezd zamestnancov; základné mzdy všetkých zamestnancov na plný pracovný úväzok v hlavnom pracovnom pomere (s týždenným pracovným časom 37,5 hod) sa zvýšia o sumu osemdesiat (80) EUR na zamestnanca vždy s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka. Základná mzda zamestnanca pracujúceho na skrátený pracovný úväzok (s týždenným pracovným časom menej než 37,5 hod) sa zvýši o sumu určenú zo sumy osemdesiat (80) EUR pomerom jeho skráteného pracovného času k pracovnému času zamestnanca v hlavnom pracovnom pomere (s týždenným pracovným časom 37,5 hod), zaokrúhlenú na celé euro nahor, vždy s účinnosťou od 1. januára kalendárneho roka.
- 2) Úprava základnej mzdy zamestnancov definovaná v bode 1. tohto článku zmluvy sa nebude vzťahovať na zamestnancov, ktorí budú v termíne úpravy základnej mzdy v skúšobnej alebo vo výpovednej dobe.
- 3) Vo všetkých funkčných zaradeniach v zmysle Katalógu pracovných zaradení zamestnancov spoločnosti, okrem zamestnancov v dvojzmennej prevádzke, bude vo výške základnej mzdy zamestnanca zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne jednostopäťdesiat (150) hodín ročne.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mimoriadne mzdy, a to za podmienok zakotvených v Zásadách odmeňovania zamestnancov SK, a.s., ktoré zmluvné strany písomne dohodli.
- 5) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 11 ODCHODNÉ

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku (2) jeho priemerného mesačného zárobku. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa päť (5) a viac rokov, patrí mu odchodné v sume trojnásobku (3) jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť

zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

ČASŤ V. PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 12 PRACOVNÝ ČAS

- 1) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne pri uplatňovaní prevádzkového pružného týždenného pracovného času. Do pracovného času sa nezapočítavajú prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní tridsať (30) minút denne.
- 2) Pracovný čas zamestnanca v dvojzmennej prevádzke je najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Do pracovného času sa nezapočítavajú prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní tridsať (30) minút denne.
- 3) Zamestnávateľ bude aktuálne upravovať (skracovať) týždenný pracovný čas v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, a to bez zníženia mzdy zamestnancov.
- 4) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa zmluvné strany dohodli na zavedení prevádzkového pružného týždenného pracovného času pri dodržaní základného pracovného času (9. 00 hod. – 14.30 hod.).
- 5) Zamestnanci môžu ukončiť pracovný čas v piatok a v pracovných dňoch pred štátnym sviatkom a dňom pracovného pokoja o 14.00 hod. za podmienky odpracovania stanoveného prevádzkového pružného týždenného pracovného času (37 a 1/2 hod. plus 2,5 hodiny prestávka na odpočinok a jedenie).
- 6) Voliteľnosť začiatku a konca pracovného času si upravujú jednotliví zamestnanci tak, aby bol dodržaný základný pracovný čas a určený prevádzkový pružný týždenný pracovný čas.
- 7) Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi (po skončení skúšobnej doby) starajúcemu sa o dieťa do dovŕšenia 15 roku veku dieťaťa (vrátane dňa narodenia dieťaťa) a u detí vyžadujúcich špeciálnu starostlivosť, ak dieťa nie je umiestnené v zariadení sociálnej starostlivosti, do dovŕšenia 26 roku veku dieťaťa (vrátane dňa narodenia dieťaťa), pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy za účelom zvýšenia starostlivosti o dieťa, a to v rozsahu jedného (1) dňa v kalendárnom roku na dieťa. Nevyčerpané pracovné voľno podľa tohto bodu nie je možné prenášať do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 8) Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi (po skončení skúšobnej doby) ďalšie pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy v rozsahu jedného (1) dňa v kalendárnom roku v týchto prípadoch:
 - a) sprievod dieťaťa, ktoré má vo svojej starostlivosti, pri nástupe do prvého ročníka povinnej školskej dochádzky,

- b) úmrtie manžela/manželky (partnera/partnerky), dieťaťa alebo rodiča, a to v kalendárnom mesiaci, v ktorom došlo k úmrtiu uvedenej osoby,
- c) zariadenie osobných vecí spojených s vlastnou svadbou, a to v kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo manželstvo uzatvorené,
- d) darovanie krvi, aferéza a darovanie ďalších biologických materiálov, a to v deň bezprostredne nasledujúci po dni účasti na odbere.

Nevyčerpané pracovné voľno podľa tohto bodu nie je možné prenášať.

- 9) Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi (po skončení skúšobnej doby) pracovné voľno s náhradou mzdy tzv. sick day, a to v rozsahu dvoch (2) dní za kalendárny rok. Nevýčerpané pracovné voľno podľa tohto bodu nie je možné prenášať do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 10) Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude účinne spolupracovať so zamestnávateľom pri prerokúvaní otázok súvisiacich s určovaním pracovného času (pracovných režimov) v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov.

Článok 13 DOVOLENKA

- 1) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom v pracovnom pomere ďalší týždeň dovolenky nad základnú výmeru v zmysle príslušných ustanovení ZP.

ČASŤ VI. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

Článok 14 OCHRANA PRÁCE

- 1) Pri ochrane práce bude zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou postupovať v zmysle platných právnych predpisov a ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
- 2) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

Článok 15 SOCIÁLNY FOND

- 1) Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o SF) ako úhrn
 - a) povinného prídeltu
 - b) ďalšieho prídeltu a

- c) ďalších zdrojov fondu.
- 2) Základom na určenie mesačného (ročného) prídelu do fondu je v súlade s § 4 ods.1 zákona o SF súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (za kalendárny rok).
 - 3) Povinný prídela do sociálneho fondu sa tvorí vo výške 0,6 % zo základu. Po splnení povinností podľa § 3 ods. 2 zákona o SF (ak zamestnávateľ dosiahne za predchádzajúci rok zisk a splní si všetky daňové a odvodové povinnosti) zvýši zamestnávateľ povinný prídela do výšky 1 %. Ďalší prídela do sociálneho fondu predstavuje prídela stanovený touto kolektívnou zmluvou vo výške 0,5 % zo základu.
 - 4) Ďalším zdrojom sociálneho fondu môže byť v súlade s § 4 ods. 3 zákona o SF príspevok zamestnávateľa prídela z použiteľného zisku.
 - 5) Použitím sociálneho fondu zamestnávateľ realizuje zámery personálnej a sociálnej politiky. Použitie sociálneho fondu sa zabezpečuje v zmysle internej smernice a rozpočtu sociálneho fondu na príslušný rok.

Článok 16

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre poskytovanie nevyhnutných prostriedkov na doplnkové dôchodkové sporenie svojich zamestnancov v rozsahu vymedzenom zákonom a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 17

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s využitím dohodnutých možných foriem stravovania. Túto povinnosť nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie podľa odseku 1 do maximálnej výšky, ktorú je možné zahrnúť do nákladov, minimálne vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hod. podľa osobitného predpisu.
- 3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere aj počas čerpania dovolení. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie aj v prípade práceneschopnosti alebo inej dôvodnej neprítomnosti zamestnanca v práci, ak nepresiahne jednoosemdesiat (180) dní v kalendárnom roku.

Článok 18

ŠPORTOVÁ ČINNOSŤ

- 1) Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave športových akcií pre zamestnancov, ktoré bude organizovať zamestnávateľ alebo OZ BaP.

- 2) Zamestnávateľ umožní aktívnu účasť zamestnancov na športových podujatiach organizovaných OZ BaP.

Článok 19 ZAMESTNANECKÉ VÝHODY

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa svojich podmienok umožniť prednostný predaj nepotrebného majetku, predmetov krátkodobej a dlhodobej spotreby svojim zamestnancom.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovnoprávnej a sociálnej oblasti s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracovisku, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.

ČASŤ VII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV

Článok 20 PRACOVNOPRÁVNE SPORY

- 1) Nároky, ktoré vznikli jednotlivým zamestnancom z tejto kolektívnej zmluvy, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovnoprávne spory z týchto nárokov rozhodujú súdy.
- 2) V záujme predchádzania týmto pracovnoprávnym sporom sa zmluvné strany zaväzujú, že zabezpečia, aby podnety zamestnancov podané k uplatneniu individuálnych nárokov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, boli riešené v súčinnosti s vedúcimi zamestnancami zamestnávateľa a odborovou organizáciou, a to v lehote do tridsiatich (30) dní od doručenia písomného podnetu zamestnanca. Strana, ktorej bol podnet doručený písomne vyrozumie o výsledku zamestnanca v uvedenej lehote.
- 3) Podnety, ktoré budú doručené vyšším odborovým orgánom, budú riešené v súčinnosti s predstaviteľmi zamestnávateľa.
- 4) Podnety, ktoré nebudú vyriešené na úrovni zamestnávateľa, budú riešené v súčinnosti so zväzom zamestnávateľov a odborovým zväzom.

Článok 21 KOLEKTÍVNE SPORY

- 1) Kolektívne spory a ich riešenie upravujú ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov. Ide o spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (spory zo zmluvných právnych záväzkov). Zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy sa zaväzujú v záujme predchádzania sporov dôsledne uplatňovať všetky formy a spôsoby rokovania obvyklé medzi zmluvnými stranami.

ČASŤ VIII.

KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 22

HODNOTENIE PLNENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

- 1) Minimálne jedenkrát (1) za kalendárny rok bude uskutočnená priebežná kontrola plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy. V prípade zistenia neplnenia záväzkov, zmluvné strany dohodnú spôsob ich odstránenia, resp. nápravu.

ČASŤ IX.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 23

PLATNOSŤ A ÚČINNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

- 1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 01.01.2025 do 31.12.2025. Jej platnosť sa vždy predĺži na obdobie nasledujúceho kalendárneho roka v prípade, ak počas jej platnosti nedôjde k uzavretiu novej kolektívnej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že Kolektívna zmluva na rok 2023 zo dňa 24. 01. 2023 stráca platnosť uplynutím dňa 31. 12. 2024.
- 3) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť, v súlade s ust. § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, rokovanie o zmene a doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do tridsiatich (30) dní odo dňa doručenia návrhu.
- 4) Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.
- 5) Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do tridsiatich (30) dní od dňa jej uzavretia.
- 6) Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom platnej kolektívnej zmluvy.
- 7) Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto kolektívnej zmluvy len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 8) Zmluvné strany sa v súlade s ust. § 8 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov dohodli, že začnú rokovať o dodatku k tejto kolektívnej zmluve vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy, ktoré upravujú otázky, ktoré sú predmetom kolektívnej zmluvy.

- 9) V súlade s ust. § 8 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sú zmluvné strany povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej šesťdesiat (60) dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy.
- 10) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ povinný dodržiavať túto kolektívnu zmluvu dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 24

ULOŽENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

- 1) Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená v dvoch (2) rovnopisoch po jednej pre každú zo zmluvných strán.
- 2) Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť (5) rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

V Bratislave, dňa 20.11.2024

V Bratislave, dňa 20.11.2024

Za Slovenskú konsolidačnú, a. s.:

Za Základnú organizáciu OZ,
Slovenská konsolidačná, a.s., Bratislava

.....
Mgr. Peter Egry
generálny riaditeľ

.....
Mgr. Nikol Petrišinová
predsedníčka základnej organizácie