

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025 medzi

Všeobecnou zdravotnou poisťovňou, a.s.

Panónska cesta 2, Bratislava- mestská časť Petržalka 851 04

zastúpenou: Ing. Matúšom Jurovýchom, PhD., predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom

(ďalej len „zamestnávateľ alebo VŠZP“)

a

Odborovou organizáciou zamestnancov Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a.s. so sídlom v Poprade,
Tolstého 3631/1, 058 01 Poprad

zastúpenou: Jozefom Lukáčom, predsedom Podnikového výboru Odborového zväzu bánk
a poisťovní pri Všeobecnej zdravotnej poisťovni, a.s.

(ďalej len „odborová organizácia“, „odborový orgán“ alebo „PV OZ“)

Časť I.

ÚVODNÉ USTANOVENIE

Článok 1

Predmet kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a vymedzuje práva a povinnosti oboch zmluvných strán.
2. Kolektívna zmluva vychádza z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov a je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere so zamestnávateľom bez ohľadu na členstvo v odborovej organizácii, pokiaľ sa ďalej neustanoví inak.
2. Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako všeobecne záväzný právny predpis alebo upravuje záväzky v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
3. Kolektívnou zmluvou uzatvorený rozsah záväzkov je záväzný aj vo vzťahu k vnútorným predpisom a smerniciam zamestnávateľa.
4. V kolektívnej zmluve sa pod pojmom odborový orgán rozumie Podnikový výbor OZ, Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s. (ďalej len PV OZ). Výbor ZO plní úlohy vo vzťahu k príslušnej organizačnej jednotke v zmysle Stanov PV OZ pri VŠZP.

Článok 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon

alebo je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

2. Na účely zásady rovnováhy zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriamou diskrimináciou navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúca zamestnanca v porovnaní s inými zamestnancami, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú primerané a nevyhnutné a nemožno ich ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Za priamu alebo nepriamu diskrimináciu sa považuje aj pokyn na diskrimináciu zamestnanca.
3. 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 spolu zamestnancov. Nesmie sa znížovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od diskriminačného konania a odstrániť jeho následky.
5. Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odseku 1 až 4, môže sa domáhať svojich práv na súde, vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Zamestnávateľ je povinný preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať ani inak postihovať za to, že zamestnanec podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
6. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane spôsobu odmeňovania za prácu a iných peňažných plnení, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.

Článok 4

Kolektívne vyjednávanie a rozhodovanie PV OZ

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom odborovej organizácie a s jej pomocou sa zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - spolurozhodovaním,
 - prerokovaním,
 - právom na informácie,
 - kontrolnou činnosťou.

Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch, vrátane kolektívneho vyjednávania, pričom je zamestnávateľ povinný umožniť týmto zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách.

2. Odborová organizácia uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami vo väčšom rozsahu, ak to umožňuje Zákonník práce (ďalej len „ZP“) alebo iný pracovnoprávny predpis. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.
3. V zmysle stanov Odborového zväzu bánk a poisťovní (ďalej len „OZ BP“) vo vymedzených veciach rozhoduje členská schôdza základnej odborovej organizácie (ďalej len „ZO OZ BP“) alebo konferencia predsedov ZO OZ BP.

Článok 5

Zachovanie odborových práv

Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov za ich členstvo v odboroch.

Článok 6

Sociálny zmier

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

Časť II.

PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

Článok 7

Organizačné a materiálne podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne poskytovať všetkým odborovým orgánom (PV OZ a ZO OZ) na ich činnosť v primeranom rozsahu miestnosti v budovách VŠZP vrátane školiacich zariadení, kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a spojovú techniku a uhrádzať náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou, ako aj používať výpočtovú techniku na činnosť odborových funkcionárov.

2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Pre výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na vzdelávaní poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy a podľa svojich možností poskytne služobné motorové vozidlo. Zamestnávateľ poskytne 1 deň plateného voľna štvrťročne pre predsedu ZO na činnosť spojenú s prácou odborov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na účasť na školeniach a konferenciách organizovaných PV OZ okrem pracovného voľna s náhradou mzdy aj cestovné náhrady v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a smernice Generálneho riaditeľa VŠZP č. 43 – Cestovné náhrady v aktuálnom znení.
5. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len BOZP).
6. Odborový orgán zabezpečí, aby boli členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov BOZP boli zaviazaní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, alebo boli zamestnávateľom označené za dôverné, a to aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
7. Zamestnávateľ v súlade s § 136 ods. 1 a 3 ZP a uznesením konferencie predsedov základných odborových organizácií dlhodobo uvoľní zamestnanca na výkon funkcie predsedu PV OZ s náhradou mzdy.
8. Podrobnosti výkonu činnosti uvoľneného predsedu PV sa dohodnú v individuálnej zmluve (technické podmienky, náhrada mzdy a iné.) uzatvorenej medzi uvoľneným funkcionárom a zamestnávateľom.
9. Táto kolektívna zmluva sa v plnom rozsahu vzťahuje aj na dlhodobo uvoľneného predsedu PV OZ pri VŠZP.
10. Po skončení výkonu funkcie zamestnanec bude opäť zaradený na svoju pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nebude možné, pretože táto práca sa už nebude vykonávať, alebo pracovisko bude zrušené, zamestnanec bude zaradený na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Ak nebude možné ani zaradenie zamestnanca na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, zamestnávateľ ponúkne zamestnancovi inú vhodnú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, schopnostiam, pracovným skúsenostiam a zdravotnému stavu pri zachovaní mzdových podmienok podľa platnej pracovnej zmluvy a Kolektívnej zmluvy. Zamestnancovi sa v prípade potreby poskytne zaučenie, zaškolenie, prípadne iné vzdelávanie potrebné na opätovné sa začlenenie do pracovného procesu (obnova certifikátov, osvedčení vyžadovaných právnymi predpismi na výkon práce a pod.).
11. Zamestnávateľ zabezpečí zrážanie mesačných členských príspevkov členom odborových organizácií v súlade s právnymi predpismi a bezodkladne ich poukáže na účet PV OZ pri VŠZP pri dodržaní stanov OZ BP. Menný zoznam členov so sumárnou výškou členských príspevkov za jednotlivé ZO bude mesačne poskytovať predsedovi PV OZ pri VŠZP. Zároveň bude predkladať aktuálny zoznam členov ZO OZ BP pri VŠZP predsedom ZO.

Článok 8

Ochrana odborových funkcionárov

1. Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Členovia odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
3. Zamestnávateľ môže dať členom odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj , ak odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. V kolektívnej zmluve a na účely § 240 ods. 9 ZP sa pod pojmom odborový orgán rozumie Podnikový výbor OZ, Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s.
4. Ustanovenia ZP o zodpovednosti za škodu sa vzťahujú aj na člena odborového orgánu, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

Časť III.

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 9

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

1. Zamestnanci VŠZP majú právo prostredníctvom svojho odborového orgánu zúčastňovať sa na prerokovaní zámerov a cieľov zamestnávateľa, ktoré sa týkajú ich ekonomických a sociálnych záujmov.
2. Zamestnanci sa prostredníctvom odborového orgánu zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok :
 - a) kolektívnym vyjednávaním,
 - b) spolurozhodovaním,
 - c) prerokovaním,
 - d) právom na informácie
 - e) kontrolnou činnosťou.
3. Zamestnanci prostredníctvom odborového orgánu majú právo vyjadriť sa ku všetkým zásadným otázkam súvisiacim s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa a predkladať svoje návrhy, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

4. Návrhy a zmeny predkladané predstavenstvu týkajúce sa Pracovného poriadku bude zamestnávateľ predkladať len po predchádzajúcom súhlase s PV OZ. V prípade ostatných vnútorných predpisov a smerníc zasahujúcich do sociálnej oblasti, ako aj ďalších vnútorných predpisov vzťahujúcich sa na zamestnancov, bude zamestnávateľ rešpektovať povinnosť vopred dohodnúť ich zmeny s PV OZ, a to v lehote 10 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu. Po uplynutí tejto lehoty bez vyjadrenia PV OZ bude návrh považovaný za prerokovaný. Rovnaká lehota 10 dní a povinnosť predkladať stanovisko na požiadavky PV OZBP sa vzťahuje aj na zamestnávateľa.

Článok 10

Právo na spolurozhodovanie a prerokovanie

1. Odborová organizácia spolurozhoduje so zamestnávateľom.

Predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje najmä v prípadoch:

- a) stanovenia začiatku a konca pracovného času,
- b) predĺženia prestávky na odpočinok a jedenie,
- c) na určenie plánu dovolení,
- d) pri vydávaní pracovného poriadku a jeho zmenách,
- e) úprave podmienok stravovania zamestnancov pri prekážkach v práci,
- f) tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu,
- g) spôsobu odmeňovania zamestnancov,
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie – v rámci plánu vzdelávania,
- i) na vydávanie predpisov pre BOZP.

2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
- d) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných, rekreačných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- e) kritéria využívania rekreačných zariadení zamestnávateľa,
- f) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- g) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,
- h) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce,
- i) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- j) uplatnenie náhrady škody od zamestnanca (s výnimkou škody nepresahujúcej 50 eur),
- k) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
- m) pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa zamestnávateľ zaväzuje prerokovať so zástupcami zamestnancov možnosti iných riešení so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek päť rokov pred možnosťou uplatnenia nároku

na starobný dôchodok a odpracoval vo VŠZP (jej predchodcoch) sedem rokov, a so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý vo VŠZP (jej predchodcoch) odpracoval viac ako 10 rokov, rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. b) ZP. Len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov iné riešenie, pracovný pomer bude skončený. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov aj skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP s osamelým zamestnancom starajúcim sa minimálne o jedno dieťa do 15 rokov a invalidné dieťa do veku 26 rokov, ako aj so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny, a aj v prípade manželského páru, pokiaľ má byť pracovný pomer skončený podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP súčasne s oboma zamestnancami,

- n) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.

Článok 11

Právo na informácie

1. Zamestnanci majú prostredníctvom svojej odborovej organizácie právo na pravidelné informácie o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti VŠZP na všetkých úrovniach riadenia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prístup k informáciám z bodu 1. Generálny riaditeľ VŠZP sa bude stretávať raz štvrťročne s PV OZ za účasti riaditeľa Odboru riadenia ľudských zdrojov za účelom poskytovania informácií o predpokladanom vývoji vo VŠZP a za účelom riešenia aktuálnych problémov zamestnancov VŠZP. Pri rôznych dotazníkových formách prieskumov zamestnávateľa bude vopred informovaný PV a dohliadne na anonymitu tejto formy a bude informovaný o výsledkoch.
3. Zamestnávateľ poskytuje informácie PV OZ pri VŠZP:
 - o hospodárskom výsledku (výročná správa) raz ročne,
 - o návrhu rozpočtu raz ročne (v mesiaci marec daného roka, príp. po jeho schválení),
 - o vynaložených prostriedkoch na mzdy zamestnancov polročne,
 - o nových pracovných pomeroch raz mesačne,
 - o skončeníach pracovných pomerov raz mesačne,
 - o celkovom počte zamestnancov raz mesačne.

Článok 12

Kontrolná činnosť

Odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. V tomto rozsahu je odborový orgán oprávnený najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,

- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancov, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 13

Pracovný poriadok

1. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok a jeho novelizácie po predchádzajúcom súhlase PV OZ, inak je neplatný.
2. Zamestnávateľ oboznámi každého zamestnanca s vydaným pracovným poriadkom. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 14

Kvalifikácia

1. Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce.
2. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
3. Zamestnávateľ bude v súlade s jeho požiadavkami, potrebami a možnosťami v závislosti od objemu finančných prostriedkov vytvárať podmienky pre prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.

Článok 15

Organizačné zmeny, hromadné prepúšťanie a prekážky na strane zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje včas, najneskôr v lehote stanovenej právnym predpisom, informovať PV OZ o pripravovaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce.

2. Ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 30 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.
3. Zamestnávateľ s Úradom práce sociálnych vecí a rodiny prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä:
 - a) podmienky udržania zamestnanosti,
 - b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
 - c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.
4. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s PV OZ opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať ich umiestnenie vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je povinný poskytnúť PV OZ všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
5. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru z tých istých dôvodov, ak :
 - a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
 - b) sa stane zamestnanec nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania s PV OZ.
6. V súlade s § 142 ods. 4 sa zmluvné strany dohodli, že v prípade ak nastanú vážne prevádzkové dôvody, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou a to 80% priemerného zárobku daného zamestnanca. Vážnymi prevádzkovými dôvodmi, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, sú prekážky v práci z dôvodu technických a prevádzkových dôvodov (o. i. odstávka v dodávke elektriny, vody, plynu, rekonštrukcia pobočky a podobne).
7. Nároky zamestnancov pri skončení pracovného pomeru upravuje Článok 19 Odchodné a Článok 20 Odstupné tejto Kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ vyplatí odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate inak. Odchodné vyplatí zamestnávateľ v zmysle Článku 19 tejto Kolektívnej zmluvy.
8. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie na intranete aj internete o voľných pracovných miestach, aby zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach. Zamestnávateľ bude voľné pracovné miesta vo VŠZP ponúkať zamestnancom pred doručením výpovede v súlade so Zákonníkom práce.

Časť IV.
ODMEŇOVANIE

Článok 16

Prostriedky na odmeňovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude PV OZ každoročne informovať o svojej hospodárskej a finančnej situácii po schválení obchodného a finančného plánu VŠZP na príslušný rok.

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ bude poskytovať mzdu zamestnancom v súlade so ZP, ako aj ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami smernice o odmeňovaní zamestnancov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Valorizácia miezd bude realizovaná v roku 2025 od 01.04.2025 podľa finančných možností zamestnávateľa. Podmienky valorizácie miezd pre rok 2025 budú obsahom prílohy č. 3-D smernice Odmeňovanie zamestnancov VŠZP, ktorá bude aktualizovaná najneskôr do 31.3.2025.
3. Mzda zamestnancov musí byť v súlade s pracovným zaradením, pri rovnakom plnení predpokladov a požiadaviek musí byť zachovaná rovnosť pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie.
4. Zamestnávateľ bude zamestnancom vyplácať 13. a 14. mzdu ako polročnú odmenu (za 1. polrok a za 2. polrok) na základe stanovených pravidiel a ukazovateľov definovaných v smernici Odmeňovanie zamestnancov VŠZP.

Článok 18

Odmena pri životom a pracovnom výročí zamestnanca

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za výsledky práce pri dosiahnutí životného výročia 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške 1000 eur, ak ku dňu dosiahnutia životného jubilea pracovný pomer k VŠZP trval najmenej tri roky a zamestnanec neurobil prejav vôle za účelom skončenia pracovného pomeru. Nárok na odmenu nezaniká zamestnancom, ktorí v čase vzniku nároku na odmenu podľa predchádzajúcej vety požiadali o skončenie pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na invalidný alebo predčasný starobný dôchodok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pracovnom výročí odmenu podľa nižšie uvedenej tabuľky 18.1.1:

Tabuľka č. 18.1.1 Odmena pri pracovnom výročí :

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. v právnych predchodcoch (v rokoch nepretržite)	Výška odmeny (v eurách)
5 rokov	400 eur
10 rokov	500 eur
15 rokov	600 eur
20 rokov	700 eur
25 rokov	800 eur
30 rokov	900 eur
35 rokov	1.000 eur

Nárok na odmenu pri pracovnom výročí nevznikne zamestnancovi, ak zamestnanec urobil prejav vôle smerujúci k skončeniu pracovného pomeru. Nárok na odmenu pri pracovnom výročí nezaniká zamestnancom, ktorí v čase vzniku nároku na odmenu požiadali o skončenie pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na invalidný alebo predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok.

3. Nárok na odmenu pri pracovnom a životnom výročí zamestnancovi zaniká, okrem vyššie uvedeného aj v prípade, ak bola zamestnancovi v čase vzniku nároku na odmenu pri pracovnom a životnom výročí zo strany zamestnávateľa doručená výpoveď v zmysle § 63 ZP alebo mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.
4. Pri posudzovaní trvania pracovného pomeru pri životnom a pracovnom výročí sa postupuje podľa čl. 34 tejto kolektívnej zmluvy.
5. Odmeny pri životných a pracovných výročiach sa vyplácajú vo výške úmernej výške úväzku zamestnanca. Odmeny nebudú vyplatené zamestnancom, ktorí boli zamestnávateľom dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP.

Článok 19

Odchodné

1. Zamestnancovi podľa tejto Kolektívnej zmluvy patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, odchodné v sumách násobkov priemerného mesačného zárobku zamestnanca podľa tabuľky 19.2.1. v prípade, ak požiadala o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu prvého odchodu do starobného dôchodku najneskôr v mesiaci, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok. Nárok na vyplatenie odchodného nad rámec ZP, podľa tabuľky 19.2.1. vznikne zamestnancovi v prípade, ak skončí pracovný pomer dohodou podľa predchádzajúcej vety najneskôr do 3 mesiacov od konca mesiaca, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok. Zamestnanec preukáže splnenie podmienky podania žiadosti o starobný dôchodok predložením potvrdenia zo Sociálnej poisťovne. Odchodné bude vyplatené v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru pri dodržaní podmienok uvedených v tomto bode Kolektívnej zmluvy .

Tabuľka č. 19.2.1. Odchodné:

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. v právnych predchodcoch (v rokoch nepretržite)	Odchodné podľa ZP (priemerná mzda)	Odchodné podľa KZ (priemerná mzda)
Menej ako 2 roky	1	0
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	1	1
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	1	2
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	1	3
Najmenej 20 rokov a menej ako 30 rokov	1	4
Najmenej 30 rokov	1	5

Zamestnancom, ktorí nepožiadajú o skončenie pracovného pomeru najneskôr v mesiaci, v ktorom im vznikol nárok na starobný dôchodok, bude v prípade ak požiadajú o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu odchodu do starobného dôchodku vyplatené odchodné v sume 2 priemerných mesačných zárobkov vrátane nároku vyplývajúceho z § 76a ZP.

2. Zamestnancovi podľa tejto Kolektívnej zmluvy patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sumách násobkov priemerného mesačného zárobku zamestnanca podľa tabuľky 19.2.1. v prípade, ak požiadá o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu prvého odchodu do invalidného dôchodku v mesiaci, v ktorom mu bolo doručené rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%. Zamestnanec preukáže splnenie podmienok predložením rozhodnutia zo Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Nárok na vyplatenie odchodného nad rámec ZP, podľa tabuľky 19.2.1. vznikne zamestnancovi v prípade, ak skončí pracovný pomer dohodou podľa predchádzajúcej vety najneskôr do 3 mesiacov od konca mesiaca, v ktorom mu bolo doručené rozhodnutie zo Sociálnej poisťovne. Odchodné bude vyplatené v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru pri dodržaní podmienok uvedených v tomto bode Kolektívnej zmluvy.

Zamestnancom, ktorí nepožiadajú o skončenie pracovného pomeru v mesiaci, v ktorom im bolo doručené rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% dôchodok, bude v prípade ak požiadajú o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% vyplatené odchodné v sume 2 priemerných mesačných zárobkov vrátane nároku vyplývajúceho z § 76a ZP.

3. Zamestnancovi podľa tejto Kolektívnej zmluvy patrí odchodné pri skončení pracovného pomeru dohodou, z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, až po doručení potvrdenia zo Sociálnej poisťovne o priznaní uvedeného dôchodku na základe žiadosti o predčasný starobný dôchodok, podanej najneskôr do desiatich dní po skončení pracovného pomeru. Okrem nároku podľa tabuľky 19.2.1 má zamestnanec nárok aj na nasledovné zvýšené odchodné uvedené v tabuľke 19.3.1.

Tabuľka č. 19.3.1. Zvýšenie odchodného pri predčasnom starobnom dôchodku:

Počet mesiacov do riadneho starobného dôchodku	0 - 8	Nad 8 do 16	Nad 16
Priemerný mesačný zárobok navyše	1	2	3

4. Pre posudzovanie odpracovaných rokov vo VŠZP sa postupuje v zmysle článku 34 kolektívnej zmluvy.
5. V súlade s §76a ods. 4 ZP VŠZP neposkytne odchodné zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 20**Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým VŠZP skončí pracovný pomer dohodou z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí okrem odstupného podľa ZP zvýšené odstupné podľa bodu 2, ak zamestnanec súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby a zároveň splní podmienku nepretržitého trvania pracovného pomeru podľa bodu 2.
2. VŠZP vyplatí zvýšené odstupné zamestnancovi vo výške:
 - a) základnej mesačnej mzdy, ak jeho pracovný pomer vo VŠZP trval nepretržite ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou podľa bodu 1 najmenej 2 roky a menej ako 10 rokov,
 - b) dvojnásobku základnej mesačnej mzdy, ak jeho pracovný pomer vo VŠZP trval nepretržite ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou podľa bodu 1 najmenej 10 rokov a menej ako 30 rokov,
 - c) trojnásobku základnej mesačnej mzdy, ak jeho pracovný pomer vo VŠZP trval nepretržite ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou podľa bodu 1 najmenej 30 rokov

Tabuľka č. 20.2.1. Odstupné:

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. v právnych predchodcoch (v rokoch nepretržite)	Odstupné podľa ZP (priemerná mzda)	Odstupné podľa KZ (zákl. mesačná mzda)
Menej ako 2 roky	1	0
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2	1
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3	1
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	4	2
Najmenej 20 rokov a menej ako 30 rokov	5	2
Najmenej 30 rokov	5	3

3. VŠZP môže podľa § 76 ods. 7 ZP poskytnúť odstupné podľa bodov 1 a 2 čl. 20 Kolektívnej zmluvy aj z iných dôvodov, ak sa so zamestnancom dohodne na základe podnetu zamestnávateľa na skončení pracovného pomeru.

Článok 21

Výplata mzdy

1. Zmluvné strany sa dohodli na termíne vyplácania mzdy, a to najneskôr v 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Na žiadosť zamestnanca musí byť mzda, ktorá je splatná počas dovolenky, vyplatená pred nastúpením zamestnanca na dovolenku. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy bude poukazovať mzdu zamestnanca s jeho súhlasom na jeho účet vedený v peňažnom ústave tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V prípade, že výplatný termín pripadne na sobotu alebo deň pracovného pokoja, je výplatným dňom najbližší nasledujúci pracovný deň.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Zmluvné strany sa dohodli, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, mzdové zvýhodnenie a mzda za prácu nadčas sa zúčtuje v štvrtom mesiaci nasledujúcom po mesiaci, kedy bola práca nadčas vykonaná.

Časť V.

PRACOVNÝ POMER, PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Článok 22

Pracovný pomer

Pracovný pomer možno dohodnúť na dobu neurčitú alebo určitú.

Článok 23

Pracovný čas a dovolenka

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Zmluvné strany sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
2. V prípade zamestnancov s miestom výkonu práce na pracovisku s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (zoznam takto vyšpecifikovaných miest výkonu práce je povinnou prílohou smernice č. 18 Pracovný čas vo VŠZP) sa títo zamestnanci riadia vopred definovaným a pre dané pracovisko špecifikovaným pracovným kalendárom na obdobie 12 kalendárnych mesiacov.
3. Zmluvne strany sa dohodli na uplatňovaní pružného štvrtýždňového pracovného obdobia, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny. Na pracoviskách určených zamestnávateľom môže byť uplatňovaný osobitný režim pracovného času podľa ustanovení smernice o pracovnom čase vo VŠZP. Zoznam pracovísk, na ktorých bude uplatňovaný osobitný režim pracovného času, bude dohodnutý s PV OZ pri VŠZP. Podrobnejšia úprava rozvrhu pracovného času je uvedená v smernici o pracovnom čase vo VŠZP.
4. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
5. Osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov a zamestnancom starajúcim sa o ťažko zdravotne postihnutého rodinného príslušníka s podmienkou, že nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti, sa bude poskytovať 1-krát za kalendárny štvrtrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. Rovnako sa bude postupovať u tehotných žien počínajúc 4. mesiacom tehotenstva. Týmto sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na 1-krát štvrtročne do dňa nástupu na materskú dovolenku. Nevyčerpané pracovné voľná, uvedené v tomto bode, nie je možné prenášať do nasledujúceho štvrtroka.
6. PV OZ a zamestnávateľ sa zaväzujú, že spoluurozhodujú o problematike súvisiacej s pracovným časom v záujme efektívnej a racionálnej organizácie práce.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno 1 deň s náhradou mzdy pri úmrtí manžela/ky, detí, rodičov alebo svokrovcov, ako aj pri živeľnej pohrome, za ktorú sa považuje najmä vytopenie domu alebo bytu dôsledkom povodne, požiar alebo výbuch domu, resp. bytu. Zamestnávateľ tiež poskytne zamestnancovi, ak tento nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, náhradu mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku.
8. Výmera dovolenky zamestnancov je dlhšia o päť dní nad výmeru ustanovenú v ZP. Zamestnanec má tento nárok iba v prípade splnenia podmienky, že zostatok nevyčerpanej dovolenky zamestnanca je k 31.12. predchádzajúceho roka rovný alebo nižší ako 15 dní, resp. v počte dní prepočítanom podľa výšky úväzku zamestnanca.

9. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že mu zamestnávateľ zmenil schválené čerpanie dovolenky, alebo ho odvolal z dovolenky.
10. Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa poskytuje pracovné voľno v čase od 08:00 do 16:00 (celodenná neprítomnosť – 7,5 hod.). V prípade zamestnancov s dohodnutým osobitným režimom pracovného času sa pracovné voľno poskytuje v rozsahu v zmysle individuálne dohodnutého režimu.

Časť VI.

SOCIÁLNA STAROSLIVOSŤ

Článok 24

Ochrana práce

1. Pri ochrane práce postupuje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že bude uskutočnená na všetkých pracoviskách minimálne raz ročne pravidelná preverka BOZP a pracovného prostredia za účasti zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zistené nedostatky budú v dohodnutých termínoch odstránené.
3. Zamestnávateľ umožní na svojich pracoviskách výkon kontroly PV OZ ako aj inšpekciu BOZP pri OZ.
4. Zamestnávateľ bude sústavne vykonávať opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia najmä optimalizovaním obsadenia kancelárskych priestorov, výmenou a náhradou opotrebovaného zariadenia, rekonštrukciou a modernizáciou prevádzkových priestorov a prispôbovaním úrovne ochrany práce meniacim sa skutočnostiam, ako aj vytvorením oddychových miest v rámci možnosti VŠZP pre zamestnancov pobočiek, ktorí prichádzajú do styku s klientmi počas väčšiny pracovného času. Odborový orgán bude pravidelne s kontrolou BOZP preverovať plnenie nariadenia vlády SR č. 247/2001 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.
5. Ťažké, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je zamestnávateľ povinný nahlásiť na PV OZ. Zamestnávateľ a PV OZ sa spolu podieľajú na ich vyšetrovaní.
6. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov v oblasti BOZP zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.
7. Zamestnávateľ zabezpečí podľa svojich možností výkon prác v optimálnom pracovnom prostredí, pričom dôraz bude klásť na vybavenosť pracovísk klimatizačným zariadením.
8. Zamestnávateľ v dôsledku násilného konania klienta poisťovne voči zamestnancovi zabezpečí tomuto zamestnancovi psychologickú pomoc a na základe odporúčania psychológa poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na zotavenie z psychickej ujmy v rozsahu maximálne piatich pracovných dní.

9. Pri úmrtí zamestnanca zabezpečí na rozlúčku smútočný veniec príslušný útvar zosnulého zamestnanca.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa zúčastnia na pohrebe bývalého zamestnanca, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovený ZP v nevyhnutne potrebnom rozsahu a tiež použitie služobného motorového vozidla.

Článok 25

Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:
 - a) povinného prídelu vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a
 - b) ďalšieho prídelu vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z.
3. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu upravuje smernica o sociálnych výhodách zamestnancov, ktorá sa vydáva po dohode s PV OZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať príspevky z prostriedkov sociálneho fondu uvoľnenému predsedovi PV OZ pri VŠZP podľa smernice sociálne výhody zamestnancov.
5. Zostatok sociálneho fondu prevedený do nasledujúceho kalendárneho roku poskytne zamestnávateľ zamestnancom v pracovnom pomere po dohode s príslušnou odborovou organizáciou.
6. Zamestnávateľ poskytne príslušnej odborovej organizácii informáciu o čerpaní prostriedkov sociálneho fondu raz za polrok do jedného mesiaca po uplynutí kalendárneho polroka.

Článok 26

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý splnil stanovené podmienky na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS), mesačný príspevok na DDS vo výške 5 % zúčtovanej mzdy zamestnanca. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov, mesačný príspevok zamestnávateľa na DDS bude činiť 6 %. Podmienky a postupy pri poskytovaní DDS upravuje smernica o sociálnych výhodách zamestnancov VŠZP. Zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS rovnako uvoľnenému predsedovi PV OZ pri VŠZP.

Článok 27

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP, túto povinnosť nemá voči zamestnancovi pri vyslaní na pracovnú cestu s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny alebo pracovná cesta trvala menej ako 5 hodín.
2. Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať stravováciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie za každý odpracovaný deň. Za odpracovaný deň sa považuje odpracovaná pracovná zmena alebo čerpanie dovolenky na pracovnú zmenu, ak zamestnanec odpracuje alebo čerpá dovolenku v rozsahu aspoň polovice svojej pracovnej zmeny. Nárok na stravováciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie nevzniká počas práceneschopnosti zamestnanca, rovnako ako za prekážky v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne stravováciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie za 5 dní nad rámec štandardných pracovných dní, a to za dni 24-26.12., 1.1. a 6.1., vo výške celkovej hodnoty stravovacej poukážky. Príspevok zamestnanca na stravováciu poukážku za 5 dní nad rámec štandardných pracovných dní bude nahradený príspevkom zo zdrojov Sociálneho fondu. Navýšený finančný príspevok bude poskytnutý príspevkom zo zdrojov Sociálneho fondu. Stravováciu poukážku alebo finančný príspevok za 5 dní nad rámec štandardných pracovných dní zamestnávateľ poskytne zamestnancovi spolu so štandardným nárokom za december daného roka. Zamestnávateľ stravovanie zabezpečí aj uvoľnenému predsedovi PV OZ.

3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravnú jednotku v maximálnej hodnote, ktorú umožňuje aktuálne Opatrenie MPSVaR o sumách stravného.

Článok 28

Športová činnosť

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom odborovo organizovaným účasť (maximálne 2 dni v roku) na športových hrách usporiadaných odborovým orgánom s náhradou mzdy, prípadne poskytne podľa možností technické prostriedky na účasť.
2. Zamestnávateľ umožní jedenkrát ročne organizovanie športového dňa pre zamestnancov, pričom poskytne materiálne zabezpečenie a občerstvenie pre účastníkov. Zúčtovanie nákladov na športový deň sa musí uskutočniť najneskôr do 15. decembra kalendárneho roku.

Článok 29

Zamestnanecké výhody

1. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky, aby zamestnanci pri životných a pracovných výročiach mohli výhodne využívať zariadenia VŠZP.
2. Zamestnávateľ ocení darcov krvi poskytnutím jednorazových príspevkov nasledovne:
 - a) pri každom odbere krvi po predložení potvrdenia o odbere získa zamestnanec darčkový balíček od zamestnávateľa
 - b) pri získaní bronzovej Jánskeho plakety – 40 €
 - c) pri získaní striebornej Jánskeho plakety – 60 €
 - d) pri získaní zlatej Jánskeho plakety – 80 €
 - e) pri získaní diamantovej Jánskeho plakety – 100 €
 - f) pri získaní Kňazovického plakety – 120 €
3. Zamestnávateľ bude čas nevyhnutný na prevzatie plakety podľa písm. b) až e) tohto odseku považovať za výkon práce zamestnanca preberajúceho plaketu. Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 pracovný deň pred alebo po dni vlastnej svadby, ak sa táto koná v sobotu. V prípade, že sa svadba koná v pracovný deň, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v deň konania vlastnej svadby a ďalší pracovný deň pred alebo po konaní vlastnej svadby.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalšie pracovné voľno platené základnou mzdou na 3 pracovné dni ročne za účelom regenerácie pracovnej sily (cez proces žiadaniek – Voľno na regeneráciu). Nárok na voľno na regeneráciu vzniká zamestnancom po skončení skúšobnej doby a po čerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok v celom rozsahu.
5. Pri dočasnej práceneschopnosti zamestnávateľ zamestnancovi poskytne náhradu príjmu vo výške:
 - a) od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu,
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa vrátane 80 % denného vymeriavacieho základu.

Časť VII.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV

Článok 30

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 boli riešené v súčinnosti s odborovou organizáciou v lehote do 30 dní od doručenia písomného podnetu zamestnanca. V tejto lehote vyrozumie písomne zamestnanca o výsledku rokovania strana, ktorej bol podnet doručený.
3. Sťažnosti, ktoré budú doručené vyšším odborovým orgánom, budú riešené v súčinnosti s predstaviteľmi dotknutých strán.
4. Ustanovenia bodu 3 sa vzťahujú iba na členov odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
6. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov tejto kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ po posúdení objektívnych a subjektívnych príčin považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 31

Kolektívne spory

1. Kolektívne spory a ich riešenie upravujú ustanovenia zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú predchádzať sporom, predovšetkým dôsledným uplatňovaním všetkých foriem a spôsobov rokovaní, obvyklých medzi zmluvnými stranami

Časť VIII.

KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 32

1. Zamestnávateľ bude PV OZ polročne predkladať informáciu o plnení KZ.
2. Najneskôr do konca 1. štvrťroka zmluvné strany uskutočnia vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy za predchádzajúci rok a skontrolujú priebežné plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy na spoločnom zasadnutí Predstavenstva VŠZP a PV OZ, v prípade zistenia neplnenia zmluvné strany dohodnú spôsob odstránenia neplnenia, resp. nápravu.
3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Časť IX.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 33

Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2025 a platí do 31.12.2025. Platnosť nadobúda dňom podpisu obidvoch zmluvných strán. Účinnosť kolektívnej zmluvy nastáva dňom 1.1.2025 po jej predchádzajúcom zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.
2. V priebehu obdobia platnosti kolektívnej zmluvy môže dôjsť k jej zmene, aktualizácii alebo doplneniu dohodou zmluvných strán formou očíslovaných dodatkov, pričom každá jej zmena podlieha kolektívnemu vyjednávaniu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy, aby jej platné znenie bolo zverejnené na intranete VŠZP.
4. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov pri nástupe do zamestnania s obsahom tejto kolektívnej zmluvy.
5. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny a výklad kolektívnej zmluvy len na základe vzájomnej dohody. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
6. V prípade organizačných zmien všetky práva a povinnosti z tejto kolektívnej zmluvy prechádzajú na nástupnícku organizáciu zamestnávateľa.
7. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy na rok 2026 najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. V prípade neuzatvorenia kolektívnej zmluvy na rok 2026, sú zmluvné strany povinné podpísať dodatok o predĺžení platnosti aktuálnej Kolektívnej zmluvy na rok 2026 najneskôr do 31.12.2025.

Článok 34

Počítanie dôb

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa do dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a do počtu odpracovaných rokov započítava aj doba trvania predchádzajúcich zamestnaní u týchto organizácií:
 - od 1.1.1992 Ústav pre zavedenie zdravotného poistenia,
 - od 16.4.1992 Vojenská správa - Pracovisko pre prípravu Vojenskej zdravotnej poisťovne,
 - od 1.1.1993 Národná poisťovňa,
 - od 26.11.1993 Poisťovňa ministerstva vnútra,
 - od 20.4.1994 Vojenská zdravotná poisťovňa,

- od 9.8.1994 Garant - Železničiarska zdravotná poisťovňa,
- od 1.1.1995 do 30.6.2005 Všeobecná zdravotná poisťovňa,
- od 1.4.1998 Spoločná zdravotná poisťovňa,
- od 1.6.2005 Spoločná zdravotná poisťovňa, a.s.,
- od 1.7.2005 Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s.

2. Ak bol pracovný pomer vo VŠZP a jej právnych predchodcoch prerušený z dôvodu organizačných zmien zo strany zamestnávateľa, a zároveň zamestnanec nepracoval u iného zamestnávateľa a prerušenie netrvalo viac ako 6 mesiacov, nebude sa pre účely výpočtu nároku na odmenu pri životnom alebo pracovnom výročí na prerušenie prihliadať.

Článok 35

Uloženie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, pričom jedna je uložená v predsedu predstavenstva a generálneho riaditeľa VŠZP a druhá u predsedu PV OZ.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

V Bratislave dňa 30. 12. 2024

V Bratislave dňa 30. 12. 2024

Ing. Matúš Jurových, PhD.
predseda predstavenstva
a generálny riaditeľ VŠZP

Jozef Lukáč
predseda Podnikového výboru
OZ VŠZP