

Spr: 15/2013

K o l e k t í v n a z m l u v a

zamestnancov Okresného súdu v Leviciach na rok

2 0 13

K o l e k t í v n a z m l u v a z a m e s t n a n c o v O k r e s n é h o s ú d u v L e v i c i a c h na rok 2013

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a verejnej služby verejnými zamestnancami

zmluvné strany

z a m e s t n á v a t e ľ: Okresný súd v Leviciach, zastúpený **JUDr. Máriou Červenákovou**, zastupujúcou predsedu Okresného súdu, (ďalej len „zamestnávateľ“)

z a m e s t n á n c i: zastúpení Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov justície SR pri Okresnom súde v Leviciach, v zastúpení Gabriely Csetôovej, podpredsedníčky Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov justície SR pri Okresnom súde v Leviciach, (ďalej len „ZO OZJ“)

u z a t v á r a j ú

v súlade s § 2 ods. 3 zákona e. 2/1991 Zb, o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, &Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2013.

k o l e k t í v n u z m l u v u z a m e s t n a n c o v Okresného súdu v Leviciach na rok 2013

L Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto podnikovej kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, v záujme čoho zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov, pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb sudcov a zamestnancov, vrátane zlepšenia podmienok zamestnania prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov Okresného súdu v Leviciach v štátnej a vo verejnej službe.

2. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane
mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

II. Postavenie ZO OZ na Okresnom súde v Leviciach a vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZJ za jediného predstaviteľa a činiteľa v kolektívnom vyjednávaní za všetkých zamestnancov, ako aj jeho právo kolektívneho vyjednávania a štrajku (či. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce).
2. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu výboru ZO OZJ na porady vedenia Okresného súdu v Leviciach v prípadoch, že predmetom rokovania budú okruhy týkajúce sa zásadných otázok pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov. Za zamestnávateľa bude na rokovaní výboru ZO OZJ ako aj na členské schôdke ZO OZJ pozývaný zástupca vedenia zamestnávateľa a to najmä vo veciach, ktoré súvisia s obsahom Kolektívnej zmluvy.

Záväzky ZO OZJ

1. ZO OZJ uznáva právo vedenia zamestnávateľa
prijímať zamestnancov do zamestnania,
previesť zamestnanca na inú prácu,
preložiť zamestnanca,
vyvodiť opatrenia voči ktorémukoľvek zamestnancovi zo zákonných dôvodov.
2. ZO OZJ uznáva právo vedenia zamestnávateľa riadiť svoju činnosť vo všetkých smeroch, udržiavať poriadok, práva a povinnosti, zostavovať, meniť a dopĺňať pravidlá a predpisy, ktoré majú zamestnanci dodržiavať za predpokladu, ak tieto sú v súlade s platnými právnymi normami a internými smernicami vydanými v rámci rezortu Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky.
3. Členom ZO OZJ sa rozumie každý člen odborovej organizácie, ktorý nie je v omeškaní s platením členských príspevkov viac ako tri mesiace podľa či. 8, ods. 1, písm. a) Stanov ZO OZJ.
4. ZO OZJ oznámi vedeniu zamestnávateľa písomne mená odborových funkcionárov, ako aj zmeny v ich obsadení.

Záväzky vedenia zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva práva zamestnancov slobodne sa združovať a práva zaručené:
 - a) článkom 37 Ústavy Slovenskej republiky,
 - b) zákonom č. 23/1991 Zb. Ústavným zákonom,
 - c) Oznámením federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. o Dohovore č.87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať.
2. Zamestnávateľ uznáva existenciu ZO OZJ na pracovisku a rešpektuje všeobecnú zásadu pre účasť ZO OZJ v pracovnoprávných vzťahoch obsiahnutých v Zákonníku práce.

3. Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s ZO OZJ formou predchádzajúceho súhlasu

v týchto prípadoch:

rozviazanie pracovného pomeru u všetkých zamestnancov výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný rozviazanie pracovného pomeru vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom inak je neplatné, (§ 74 Zákonníka práce),
vydanie pracovného poriadku organizácie, (§ 84, ods. 1 Zákonníka práce),
určenie doby čerpania dovolenky, (§ 110 - § 117 Zákonníka práce),
a stanovenie pracovnej doby.

4. Vedenie zamestnávateľa bude spolurozhodovať so ZO OZJ v tých prípadoch ako je to uvedené v § 229 Zákonníka práce.

5. V zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne v rámci prevádzkových možností pre nevyhnutnú činnosť ZO OZJ bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením.

6. Zamestnávateľ uvoľní odborových funkcionárov z práce pre výkon funkcie v zmysle Zákonníka práce:

pri účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov, organizácia sa zaväzuje, že počas účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov vyplatí zástupcom ZO OZJ účastných na týchto rokovaní mzdu (§ 240, ods. 1 Zákonníka práce), pri účasti na členských schôdzach a delegovaní zo ZO OZJ v rámci plnenia úloh vyplývajúcich z funkcie.

7. Zamestnávateľ súhlasí s vykonávaním zrážok zo mzdy (členských príspevkov) v prospech ZO OZJ. Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou účtárňou Okresného súdu.

8. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky zamestnancom súdu v ďalšom vzdelávaní

v súlade so § 140 Zákonníka práce a § 80 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Služobný čas zamestnancov v štátnej a vo verejnej službe je stanovený v dĺžke 37 a VJ hodiny týždenne. Prestávka na jedlo a oddych sa stanovuje v čase od 11,00 hod. do 12,00 hod. v trvaní 30 minút. Z pracovných dôvodov, napr. ak pojednávanie bude trvať do 12,00 hod. si zamestnanci daného senátu prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút vyčerpajú do 12,30 hod.

Čas prestávky na jedlo a oddych sa nezapočítava do pracovného času.

2. Pre zamestnancov v štátnej a verejnej službe platí pružný pracovný čas, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný týždeň v dĺžke 37,5 hodín (§ 88 Zákonníka práce). Čas zahájenia práce je najskôr o 6.30 hod a ukončenie práce najneskôr o 18.00 hod.

Čas nevyhnutnej prítomnosti zamestnanca na pracovisku je od 7.30 hod. do 14.00 hod.

Predseda Okresného súdu v prípade extrémnych klimatických podmienok na pracovisku môže pristúpiť k úprave pracovného a služobného času.

3. Prekážky v práci upravené v § 143 ods. 1 Zákonníka práce na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli

do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy, s výnimkou prípadov uvedených v odseku 4 tohto článku.

4. Ak prekážky v práci na strane zamestnanca v prípadoch upravených v § 138 ods. 1, § 141 ods. 2 písm. a) bod 1, Zákonníka práce zasiahli do voliteľného pracovného času,

zamestnávateľ ich bude posudzovať ako ospravedlnené prekážky v práci s náhradou mzdy v rozsahu najviac 7,5 hodín na jeden deň a to na základe § 143 ods. 4. Aj pre tieto prípady platia ustanovenia Zákonníka práce o tom, že pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas; dôvod a trvanie prekážky v práci po dobu nevyhnutne potrebného času preukazuje zamestnanec.

5. Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Čerpanie dovolenky sa riadi ustanoveniami § 110 - § 117 Zákonníka práce.

6. V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2013 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2013 zvýšenie platových taríf štátnych zamestnancov ustanovených v prílohe č. 3 k zákonu o štátnej službe v znení nariadenia vlády SR č.

550/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov a tiež zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3,4,5 a 7 k zákonu č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

IV. Mzdy, odmeny, odchodné, odstupné, doplnkové dôchodkové sporenie, prídely do SF.

1. Mzda sa vypláca v deň u zamestnávateľa na to určený. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu a nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

2. Zamestnancom sa zvyšuje náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti za prvé tri dni pracovnej neschopnosti z 25% na 55%.

3. Zamestnávateľ poskytne odmenu:

a) štátnemu zamestnancovi nad rámec rozsahu ustanoveného v § 99 zákona č. 400/2009

zákona o štátnej službe a to:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume výšky jeho funkčného platu,

- pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok nasledovne: zamestnancovi, ktorý odpracoval pre organizáciu minimálne 5 rokov jeden funkčný plat, zamestnancovi, ktorý odpracoval pre organizáciu viac ako 10 rokov dva funkčné platy a zamestnancovi, ktorý odpracoval pre organizáciu 15 rokov a viac **tri** funkčné platy.

b) zamestnancovi vo verejnej službe nad rozsah ustanovený v § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/03 Z. z. o odmeňovaní, t. j. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume výšky jeho funkčného platu.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a ktorý bude vykonávať prácu spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, odstupné vo výške uvedenej v prvej vete.

Na zamestnancov v štátnej službe sa vzťahuje ustanovenie podľa § 53 zákona č. 400/2009 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

5. Zamestnávateľ poskytne odchodné:

a) štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona č. 400/2009 o štátnej službe v sume jeho funkčného platu.

b) zamestnancovi vo verejnej službe pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 Zákonníka práce, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

6. Zamestnávateľ príspeje sumou 13,- €/mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom a to na základe zmluvy uzavretej medzi zamestnávateľom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

V. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

Tvorba:

1. Okresný súd v Leviciach (ďalej len „zamestnávateľ“) v súlade s ustanovením § 3 zákona

č. 152/1994 Z. z. vytvorí v roku 2012 Sociálny fond;

- povinným prídélom do fondu vo výške 1,0 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný

zárobok na pracovnoprávne účely,

- prídélom vo výške 0,50 % dohodnutým v Kolektívnej zmluve v zmysle § 3 bodu lb zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, kde sa zúčtujú vo výške 1/12 do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídélu. Ročné zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídél do fondu vykoná zamestnávateľ do konca februára nasledujúceho roka.

Čerpanie:

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné poukážky za odpracované dni. Dni čerpania dovolenky, dni neprítomnosti z dôvodu choroby, z dôvodu osobitných prekážok v práci, OCR a dni neplateného voľna sa nezapočítajú do nároku na stravnú poukážku. Členom ZO OZJ poskytne v mesiaci júl príspevok na stravovanie a to v hodnote stravného lístka v počte šesť kusov, ich poskytnutie je podmienené dĺžkou členstva minimálne tri

mesiace. Organizácia ostatným zamestnancom zamestnaným na dohodu o vykonaní práce stravný lístok neposkytne. Zamestnávateľ poskytne zo Sociálneho fondu príspevok na stravovanie a to :

- zamestnancom štátnej služby na každý stravný lístok v sume 0,60 €/deň,
- zamestnancom verejnej služby v sume 0,96 €/deň,
- sudcom v sume 0,40 €/deň

2. Zamestnávateľ poskytne pracovníkovi odmenu pri príležitosti pracovného alebo životného jubilea

a) pri pracovných výročiach

20 odpracovaných rokov	25,- €
: 25 odpracovaných rokov	35,- €
30 odpracovaných rokov	45,- €
35 odpracovaných rokov a každých ďalších odpracovaných päť rokov	50,- €

b) pri životných jubileách

50 rokov veku	50,- €
55 rokov veku	60,- €
60 rokov veku	70,- €

c) pri narodení dieťaťa a uzavretí manželstva 35,- €

v prípade, že obaja rodičia alebo manželia sú zamestnancami súdu, príspevok sa poskytne jednému z nich

d) pri prvom odchode do dôchodku 70,- €

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v hmotnej a sociálnej núdzi návratnú bezúročnú pôžičku v maximálnej sume 150,- €, pričom si vyhradzuje individuálne posúdenie žiadosti zamestnanca o jej poskytnutie a uzatvorenie zmluvy o splatnosti pôžičky. Splatnosť pôžičky je 12 mesiacov odo dňa poskytnutia pôžičky zamestnancovi.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 13,- € a to v mesiaci október 2013. Poskytnutie príspevku je podmienené trvaním služobného pomeru zamestnanca vo výške najmenej 12 mesiacov.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na regeneráciu pracovných síl v sume 30,- € a to v mesiaci november 2013. Poskytnutie príspevku je podmienené trvaním služobného pomeru zamestnanca vo výške najmenej 6 mesiacov.

6. Ostatné finančné prostriedky sa použijú na iné nevyhnutné finančné čerpanie.

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2013

I. Tvorba sociálneho fondu

- Zostatok k 1.1.2013	1 099,64 €
- Povinný prídel! ,5% _____	<u>13 360,00 €</u>

SPOLU: 14 459,64 €

II. Použitie Sociálneho fondu

1. príspevok na stravovanie	9 200,96 €
2. odmena k životnému a pracovnému jubileu	940,00 €
3. sociálna výpomoc	150,00 €
4. príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie	680,00 €
5. na regeneráciu pracovníkov	3 000,00 €
6. ostatné čerpanie	489,64 €
SPOLU:	14 459,64 €

Zamestnávateľ si vyhradzuje možnosť presunu prostriedkov z iných položiek Sociálneho fondu, ktoré sa v priebehu roka nebudú čerpať v **plánovanom** rozsahu.

VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade s ustanovením § 146 a § 147 Zákonníka práce bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

Za týmto účelom:

zabezpečí aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Ďalej zabezpečí dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku.

sa zaväzuje, že po dohode s výborom ZO **OZJ** prostredníctvom zástupcu zamestnancov vykoná oboznámenie zamestnancov o vykonaných zmenách v predpisoch týkajúcich sa bezpečnosti práce, požiarnej a civilnej ochrany v zmysle nových právnych noriem do 30 dní od účinnosti zmeny,

vykoná minimálne jedenkrát za rok rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej a civilnej ochrany,

* zabezpečí pre nových pracovníkov pri ich nástupe do zamestnania vstupné inštruktáže z predpisov BOZP a PO, opakované školenia pre všetkých zamestnancov a vedenie potrebnej evidencie a dokumentácie,

rešpektuje právo výboru ZO OZJ vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.

2. ZO OZJ bude viesť svojich členov k dodržiavaniu povinnosti dbať o svoju bezpečnosť a zdravie.

VII.

Sociálna oblasť

1. V súlade s § 152 Zákonníka práce organizácia zabezpečí zamestnancom stravovanie na základe výberového konania formou stravných lístkov.

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom stravné lístky za každý odpracovaný deň. Zamestnancom zamestnaným na dohodu o vykonaní práce stravný lístok neposkytne.

2. Zamestnávateľ prispieva na jedlo do výšky najviac 55% z ceny stravného lístka poskytovaného zamestnancovi verejnej služby a 65% zamestnancovi štátnej služby (§ 70 zák. č. 400/2009 zákona a štátnej službe).
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu k stravnému lístku.
4. Zamestnávateľ bude prerokovávať opatrenia s ZO OZJ zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej zvyšovanie a prehlbovanie (§ 153 Zákonníka práce).
5. Bez náhrady mzdy bude zamestnávateľ poskytovať pracovné voľno rodičovi a osamelému pracovníkovi s deťmi do 15 rokov na jeho žiadosť a to v rozsahu 5 pracovných dní po vyčerpaní riadnej dovolenky, zo zdravotných dôvodov dieťaťa, pokiaľ tomu nebudú brániť vážne dôvody na zabezpečenie riadneho chodu okresného súdu.
6. Organizácia umožní svojim pracovníkom a ich rodinným príslušníkom rekreovať sa v rekreačných zariadeniach v pôsobnosti MS SR v súlade s ich prevádzkovým poriadkom.
7. Organizácia môže na žiadosť zamestnanca poskytnúť pri významných životných príležitostiach ako svadby, promócie a pod., služobné motorové vozidlo s tým, že náklady na pohonné hmoty uhradí pracovník v plnej výške.

VIII.

Záverečné ustanovenia

1. O zmene tejto Kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany ako dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov v nej prijatých a to v rozsahu v akom sa jej dotknú. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto Kolektívnej zmluvy.
Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania Kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene - doplnení kolektívnej zmluvy.
2. Kontrolu plnenia tejto KZ vykonajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí polroka od prijatia kolektívnej zmluvy a to na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
3. Výbor ZO OZJ oboznámi členov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia na členskej schôdzi ZO OZJ.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu ak o to jedna z nich požiada.
5. Zmluvné strany budú operatívne prerokúvať požiadavky zamestnancov v oblasti pracovných podmienok, pracovného prostredia a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a sociálnej oblasti.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade finančných prostriedkov zo sociálneho fondu, ktoré nebudú čerpané v priebehu roka v plánovanom rozsahu, tieto sa rozpočtovým opatrením presunú v rámci rozpočtu na inú položku sociálneho fondu.

7. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013, nadobúda účinnosť dňom 1.1.2013

a končí 31.12. 2013. Jej platnosť sa predĺži na obdobie ďalšieho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy. Táto Kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej Kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

14 JAN. 2013
V Leviciach, dňa.....

Gabriela CSETÔOVÁ
podpredsedníčka ZO OZJ

JUDr. Mária ČERVENAKOVA
zastupujúca predsedu okresného súdu

