

Podniková kolektívna zmluva na rok 2023

uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení (ďalej ako „ZKV“), (ďalej ako „Zmluva“ v príslušnom gramatickom tvare) medzi:

1.

Obchodné meno: **SkyToll, a.s.**
Sídlo: Lamačská cesta 3/B, 841 04 Bratislava, Slovenská republika
IČO: 44 500 734
Zapísaná: oddelením Obchodného registra vedeného Okresným súdom Bratislava 1
v Odd.: Sa, vložke č.: 4646/B
Zastúpená: Ing. Matej Okáli, predseda predstavenstva a generálny riaditeľ
Mgr. Eva Lakomá, podpredseda predstavenstva a finančný riaditeľ
(ďalej ako „Zamestnávateľ“ v príslušnom gramatickom tvare)

a

2.

Názov: **Základná organizácia Odborového zväzu Telekom SkyToll**
Sídlo: Poštová 3049/1, 010 08 Žilina, Slovenská republika
IČO: 42 215 056 0001
Zapísaná v: Registri mimovládnych neziskových organizácií
Zastúpená: Vladimír Šedo, predseda
(ďalej ako „ZO SkyToll“)

(Zamestnávateľ a ZO SkyToll ďalej spoločne ako „zmluvné strany“ a samostatne ako „zmluvná strana v príslušnom gramatickom tvare)

Obsah

I. ÚVODNÉ USTANOVENIE 3

II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA 3

1. Vzťahy zmluvných strán 3
2. Rokovanie a informácie 4
 - 2.1. Právo na informácie 4
 - 2.2. Predchádzajúci súhlas 4
 - 2.3. Právo spolurozhodovania 4
 - 2.4. Právo na prerokovanie 4
 - 2.5. Právo kontroly 5

III. OSOBITNÉ USTANOVENIA 5

3. Pracovnoprávne vzťahy 5
 - 3.1. Pracovný pomer a pracovná zmluva 6
 - 3.2. Pracovný čas 6
 - 3.3. Prekážky v práci 7
 - 3.4. Dovolenka a pracovné voľno 7
4. Zamestnanosť a organizačné zmeny 7
 - 4.1. Zamestnanosť 7
5. Odstupné 7
 - 5.1. Odstupné 7
 - 5.2. Osobitné odstupné 8
6. Odchodné 8
7. Mzdy 9
 - 7.1. Prostriedky na mzdy 9
 - 7.2. Odmeňovanie zamestnancov 9
 - 7.3. Mimoriadna odmena 9
8. Sociálne podmienky zamestnancov 9
 - 8.1. Sociálny fond 9
 - 8.2. Sociálna výpomoc 9
 - 8.3. Stravovanie zamestnancov 10
 - 8.4. Zdravotná starostlivosť 10
9. Ochrana práce 11

IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA 11

10. Záverečné ustanovenia 11

I. ÚVODNÉ USTANOVENIE

Zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u Zamestnávateľa v pracovnom pomere. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Vzťahy zmluvných strán

- 1.1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú vzájomne rešpektovať postavenie a práva vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, dodržiavať a plniť ustanovenia Zmluvy s cieľom zachovať sociálny zmiar.
- 1.2. Prípadným sporom sa bude predchádzať zmierlivou cestou a vzájomným rokovaním zmluvných strán. Pred predložením sporu o plnenie záväzkov zo Zmluvy na riešenie podľa príslušných ustanovení ZKV spor prerokuje skupina vyjednávačov, menovaná zmluvnými stranami, ktorá odporučí ďalší nezáväzný postup riešenia. Náklady a výdavky na účasť a činnosť na menovaného vyjednávača znáša každá zmluvná strana samostatne.
- 1.3. Komunikácia medzi zmluvnými stranami sa uskutočňuje písomnou formou a na základe predchádzajúcej písomnej dohody aj formou osobných stretnutí. Závery (stanoviská) z osobných stretnutí sa zaznamenávajú v zápise, ktorého správnosť potvrdia svojimi podpismi oprávnení zástupcovia zmluvných strán.
- 1.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) rešpektovať právo každého zamestnanca byť členom odborov a nevyvodzovať postihy za jeho odborovú činnosť,
 - b) poskytnúť v priestore sídla Zamestnávateľa podľa jeho prevádzkových možností miestnosť na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť ZO SkyToll s nevyhnutným vybavením, t. j. nábytok podľa prevádzkových možností Zamestnávateľa prístup k multifunkčnej tlačiarni/kopírke, základné kancelárske potreby, prístup na internet a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - c) poskytovať zamestnancom, určeným členom výboru ZO SkyToll na ich činnosť, a to v nevyhnutnom rozsahu, pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, definovaný v ustanovení § 240 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „ZP“).
- 1.5. ZO SkyToll sa zaväzuje:
 - a) v záujme včasného riešenia možných problémov a udržania sociálneho zmiaru včas a vopred písomne informovať Zamestnávateľa o možných problémoch, pripravovaných akciách a opatreniach,
 - b) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli Zamestnávateľom označené ako dôverné, najmä, nie však výlučne o skutočnostiach tvoriacich predmet obchodného tajomstva a/alebo o skutočnostiach, sprístupnením ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu a/alebo poškodeniu záujmov a/alebo dobrého mena Zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného (1) roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak, a v celom rozsahu sa vzťahuje aj na odborných zástupcov ZO SkyToll,
 - c) písomne informovať Zamestnávateľa o zložení orgánov ZO SkyToll a o zmene údajov, zapísaných o ZO SkyToll v Registri mimovládnych neziskových organizácií vedenom Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky,
 - d) zúčastňovať sa na osobných stretnutiach so Zamestnávateľom v dohodnutých termínoch,
 - e) miestnosť a vybavenie podľa ustanovenia bodu 1.4 písm. b) Zmluvy využívať šetrne, ekologicky, efektívne, na stanovený účel a v súlade s vnútornými predpismi Zamestnávateľa.

2. Rokovanie a informácie

2.1. Právo na informácie

- 2.1.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vo vhodnom čase informovať ZO SkyToll o zásadných otázkach súvisiacich s hospodárskou a finančnou situáciou a rozvojom Zamestnávateľa.
- 2.1.2. Zamestnávateľ je oprávnený odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť Zamestnávateľa a/alebo ktorých poskytnutím by Zamestnávateľ porušil stanovenú alebo dohodnutú povinnosť mlčanlivosti a/alebo informácie, ktoré nesmie alebo nemá povinnosť podľa všeobecne záväzných alebo osobitných právnych predpisov poskytnúť alebo sprístupniť, a/alebo informácie, ktorými nedisponuje, a/alebo ak ide o šikanóznú a/alebo opakovanú žiadosť.
- 2.1.3. Zamestnávateľ môže vyžadovať, aby sa poskytované informácie považovali za dôvernú.

2.2. Predchádzajúci súhlas

- 2.2.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas pri:
 - a) vydaní a zmenách pracovného poriadku Zamestnávateľa podľa ustanovenia § 84 ods. 1 ZP,
 - b) určovaní plánu dovolení podľa ustanovenia § 111 ZP ods. 1 ZP,
 - c) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu, členom zamestnaneckej rady alebo so zamestnaneckým dôverníkom. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnancovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia,
 - d) zavedení a zmenách pravidiel pružného pracovného času podľa ustanovenia § 88 ods. 1 ZP.
- 2.2.2. Zmluvné strany sa dohodli, že za predchádzajúci súhlas ZO SkyToll sa považuje aj, ak ZO SkyToll písomne neodmietol udeliť Zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa odoslania žiadosti Zamestnávateľa.

2.3. Právo spolurozhodovania

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo ZO SkyToll na dohodu ohľadom:

- a) tvorby sociálneho fondu, jeho použitia, podmienok poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsobu preukazovania výdavkov zamestnancom podľa ustanovenia § 7 ods. 4 zákona č. 152/2004 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v platnom znení,
- b) podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie podľa ustanovenia § 91 ZP ods. 2 ZP,
- c) uplatnenia nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času podľa ustanovenia § 87 ods. 2 ZP,
- d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien podľa ustanovenia § 90 ods. 4 ZP,
- e) úpravy nepretržitého odpočinku v týždni podľa ustanovenia § 93 ods. 4 a 5 ZP,
- f) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas podľa ustanovenia §97 ods. 9 ZP.

2.4. Právo na prerokovanie

- 2.4.1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

- d) zásadné organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti Zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy Zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- f) neospravedlnené zameškanie práce podľa ustanovenia § 144a ods. 6 ZP,
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa ustanovenia § 86 ods.1 ZP,
- h) nariadovanie práce v dňoch pracovného pokoja vo výnimočných prípadoch podľa ustanovenia § 94 ZP ods. 2 ZP,
- i) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 74 ZP,
- j) výšku požadovanej škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej sumu 50 EUR podľa ustanovenia § 191 ods. 4 ZP.

2.5. Právo kontroly

2.5.1 Zamestnávateľ umožní príslušnému odborovému orgánu v súlade s ustanovením § 239 ZP vykonávať oprávnenie:

- a) vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom, a ak sa so Zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení Zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská, ustanovenie § 230 ods. 3 ZP sa použije primerane,
- 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 zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich zo Zmluvy,
- f) vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly,
- g) kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa ustanovenia § 149 ods. 1 ZP,

príčom tým nie sú dotknuté povinnosti vyplývajúce zo všeobecne záväzných a osobitných právnych predpisov, najmä, nie však výlučne, ochrany osobných údajov.

III. OSOBITNÉ USTANOVENIA

3. Pracovnoprávne vzťahy

3.1. Pracovný pomer a pracovná zmluva

3.1.1 Pracovný pomer medzi Zamestnávateľom a zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou, v ktorej je potrebné dohodnúť minimálne náležitosti podľa ustanovenia § 43 ods. 1 písm. a) až d) ZP.

3.2. Pracovný čas

3.2.1 Pracovný čas zamestnancov je stanovený nasledovne:

- a) 40 hodín týždenne pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke;
- b) 38,75 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v dvojzmennej prevádzke;
- c) 37,5 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke,
- d) 36 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke, vykonávajúci prácu Referenta zákazníckeho/obchodného miesta.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

3.2.2 Zamestnávateľ dá súhlas k žiadosti zamestnanca o prácu na kratší pracovný čas v odôvodnených prípadoch a pokiaľ tomu nebránia pracovné či prevádzkové dôvody.

3.3. Prekážky v práci

3.3.1 Pri dôležitých osobných prekážkach v práci podľa ustanovenia § 141 ods. 2 ZP) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem (7) dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť; v prípade účasti zamestnanca pri pôrode vlastného dieťaťa sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden (1) deň,
- c) sprevádzanie:
 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac sedem (7) dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať (10) dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na tri (3) dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva (2) dni pri úmrtí rodiča a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva jeho pohreb,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden (1) deň na účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 4. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) vlastná svadba - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na dva (2) dni na účasť na vlastnej svadbe
- f) svadba detí a svadba rodičov - pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca v rozsahu jedného (1) dňa,
- g) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden (1) deň,
- h) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- i) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden (1) deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva (2) dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- j) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden (1) poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou

Zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

- 3.3.2 Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného (1) kalendárneho dňa v kalendárnom štvrtroku zamestnancom, ktorí majú v trvalej starostlivosti invalidnú osobu, pokiaľ tomu nebránia pracovné a/alebo prevádzkové dôvody.
- 3.3.3 Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného (1) kalendárneho dňa zamestnancovi pri udelení Jánskeho plakety, pokiaľ tomu nebránia pracovné a/alebo prevádzkové dôvody.
- 3.3.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na povinných lekárskech prehliadkach, darovaní krvi alebo ďalších biologických materiálov.

3.4. Dovolenka a pracovné voľno

- 3.4.1. Dovolenka za kalendárny rok sa poskytuje v zmysle ustanovenia § 103 ZP.
- 3.4.2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov na ich žiadosť čerpanie riadnej dovolenky v rozsahu najmenej troch (3) týždňov v období školských prázdnin, z toho najmenej dva (2) súvislé týždne v období letných školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia pracovné a/alebo prevádzkové dôvody.
- 3.4.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom štyri (4) dni pracovného voľna za kalendárny rok. Pracovné voľno, resp. jeho alikvotnú časť, na ktorú už zamestnancovi vznikol v priebehu roka nárok, si zamestnanec môže čerpať, ak nie je v skúšobnej dobe, ak má vyčerpanú riadnu dovolenku podľa ustanovenia § 103 ZP, a ak jeho čerpaniu nebránia pracovné a/alebo prevádzkové dôvody. Pod jedným dňom sa rozumie 8 hodín pri 40 hodinovom týždennom úväzku; 7,75 hodiny pri 38,75 hodinovom týždennom úväzku; 7,5 hodiny pri 37,5 hodinovom týždennom úväzku a 7,2 pri 36 hodinovom týždennom úväzku.

4. Zamestnanosť a organizačné zmeny

4.1. Zamestnanosť

- 4.1.1. Zamestnávateľ bude realizovať politiku zamestnanosti v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
- 4.1.2. Zamestnávateľ bude zverejňovať voľné pracovné miesta v intranetovom systéme Sharepoint.

5. Odstupné

5.1. Odstupné

- 5.1.1. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu dohodou podľa § 60 ZP 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 odstupné v sume:
 - a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov.
- 5.1.2. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением

porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a Zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

- 5.1.3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru opäť uzatvorí pracovný pomer so Zamestnávateľom alebo jeho právnym nástupcom pred uplynutím času určeného podľa poskytovaného odstupného, je povinný vrátiť toto odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- 5.1.4. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa ZP.

5.2. Osobitné odstupné

- 5.2.1. Okrem odstupného v zmysle bodu 5.1.1 Zmluvy z dôvodu organizačných zmien alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.1 Zmluvy
- a) 1-mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 40 - 70%,
b) 2-mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely Zmluvy je zamestnanec uznaný za invalidného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení a ktorý Zamestnávateľovi predloží právoplatné rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku.

6. Odchodné

- 6.1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku určeného podľa § 134 ZP, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ odchodné vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou o priznaní starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s poklesom vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%.
- 6.2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku určeného podľa § 134 ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ odchodné vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou o priznaní predčasného dôchodku.
- 6.3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa ustanovenia § 68 ods. 1 ZP.
- 6.4. Odchodné patrí aj tomu zamestnancovi, ktorý má nárok na starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo na predčasný starobný dôchodok, nadobudne do desať (10) kalendárnych dní po ukončení pracovného pomeru so Zamestnávateľom, ak bol Zamestnávateľ jeho posledným zamestnávateľom. Zamestnávateľ odchodné vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia vydaného Sociálnou poisťovňou o priznaní predčasného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku s poklesom vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%.

7. Mzdy

7.1. Prostriedky na mzdy

- 7.1.1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom výplatu mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované Zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne, ktorým je 15-ty deň nasledujúceho mesiaca.

7.2. Odmeňovanie zamestnancov

- 7.2.1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25% priemerného zárobku, ak sa Zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia.
- 7.2.2. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Táto pracovná pohotovosť sa považuje za pracovný čas. Zamestnancovi sa za pohotovosť neposkytuje náhradné voľno. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 2 €.
- 7.2.3. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou patrí za sviatok, ktorý pripadá na jeho obvyklý pracovný deň, náhrada mzdy.

7.3. Mimoriadna odmena

- 7.3.1. Zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi jednorazovú mimoriadnu odmenu vo výške 300 EUR najneskôr vo výplatnom termíne mzdy za mesiac november 2023 nasledovne:
- a) pracovný pomer u Zamestnávateľa trvá najmenej 1 rok ku dňu 30.11.2023, a zároveň
 - b) ku dňu 12.12.2023 nie je vo výpovednej dobe alebo nie je ukončený pracovný pomer dohodou.
- 7.3.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50-teho roku života peňažnú odmenu vo výške 500 EUR, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom ku dňu dovŕšenia 50-teho roku veku trval nepretržite najmenej desať (10) rokov. Táto peňažná odmena sa neposkytuje späťne.

8. Sociálne podmienky zamestnancov

8.1. Sociálny fond

- 8.1.1. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 o daniach z príjmov v platnom znení (ďalej ako „ZSF“), a to:
- a) z nákladov ako povinný príděl vo výške 0,6% - 1% zo stanovenej základne pre tvorbu sociálneho fondu, pričom po splnení podmienok podľa ustanovenia §3 ods. 2 ZSF bude tvoriť povinný príděl vo výške 1% zo základu uvedeného v ustanovení §4 ods. 1 ZSF,
 - b) fond bude upravený o zostatky z predchádzajúceho roka.
- 8.1.2. Použitie sociálneho fondu bude nasledovné:
- a) príspevok na stravné lístky,
 - b) sociálna výpomoc podľa ustanovení bodu 8.2 Zmluvy.

8.2. Sociálna výpomoc

- 8.2.1. Jednorazová sociálna výpomoc môže byť poskytnutá Zamestnávateľom na prekľnutie nepriaznivej životnej situácie:
- a) dlhodobá PN zamestnanca,
 - b) závažné poškodenie majetku z dôvodu živelných pohrôm (záplav, požiaru a pod.),

c) smrť zamestnanca, resp. zamestnanca, ktorý ukončil u Zamestnávateľa pracovný pomer, ak jeho smrť nastala do jedného (1) mesiaca po ukončení pracovného pomeru u Zamestnávateľa.

8.2.2. V prípadoch podľa ustanovenia bodu 8.2.1 písm. a) a b) Zmluvy môže Zamestnávateľ poskytnúť na základe písomnej odôvodnenej žiadosti zamestnanca alebo jeho nadriadeného zamestnanca, adresovanej útvaru personálneho riadenia a miezd Zamestnávateľa.

8.3. Stravovanie zamestnancov

8.3.1. Zamestnávateľ zabezpečuje svojim zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo poskytovaním finančného príspevku, v závislosti od výberu zamestnanca.

8.3.2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom elektronickej stravovacej karty alebo finančného príspevku (ďalej ako príspevok na stravovanie) podľa výberu zamestnanca. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu 4 hodiny a viac. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalší príspevok na stravovanie.

8.3.3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa bodu 8.3.2 v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa príslušných ustanovení zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení.

8.3.4. Hodnota príspevku na stravovanie poskytovaného prostredníctvom stravovacej karty musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa príslušných ustanovení zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

8.3.5. Príspevok na stravu podľa 8.3.4 sa skladá z príspevku zamestnávateľa, z príspevku zo sociálneho fondu a z príspevku zamestnanca.

8.3.6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na stravné podľa ustanovenia bodov 8.3.5. Zmluvy v hodnote 1,10 EUR.

8.3.7. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi príspevok v hodnote stravovacej poukážky /finančného príspevku uvedeného v bode 8.3.4. Zmluvy za deň, v ktorom zamestnanec:

- a) neodpracoval aspoň 4 hodiny za zmenu,
- b) je na pracovnej ceste,
- c) čerpá pracovné voľno,
- d) za deň neospravedlneného zmeškania práce v zmysle § 144a ZP a za deň inej neospravedlnenej neprítomnosti v práci,
- e) je v mimoevidenčnom stave (napr. čerpanie materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, výkon verejnej funkcie, výkon mimoriadnej alebo alternatívnej služby a pod.),
- f) za deň, za ktorý sa zamestnancovi kráti dovolenka v zmysle ustanovenia § 109 ods. 5 ZP.

8.4. Zdravotná starostlivosť

8.4.1. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je:

1. v období od prvého do tretieho dňa (1.-3. deň) trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
2. v období od štvrtého do desiateho (4.-10. deň) trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

8.4.2. Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu vo výške polovice náhrady príjmu podľa bodu 8.4.1 Zmluvy od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

9. Ochrana práce

- 9.1. Príslušný odborový orgán bude bezodkladne informovaný o všetkých udalostiach, ktoré ohrozili bezpečnosť pri práci alebo zdravie zamestnancov a ktoré sú Zamestnávateľovi známe.
- 9.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať osobné ochranné prostriedky podľa príslušných platných pracovných predpisov.
- 9.3. Zamestnávateľ bude v spolupráci s príslušným odborovým orgánom aktualizovať zoznam potrebných osobných ochranných prostriedkov, čistiacich, umývacích a dezinfekčných prostriedkov a, ak to bude vyžadovať v zmysle platných právnych predpisov, a zároveň to vyplýva z povahy práce.
- 9.4. Zamestnávateľ poskytne pozostalým po zamestnancovi, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz pri výkone práce u Zamestnávateľa jednorazovú finančnú výpomoc vo výške 10 000 EUR, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa úmrtia zamestnanca.

IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

10. Záverečné ustanovenia

- 10.1. ZO SkyToll oboznámi všetkých zamestnancov, na ktorých sa Zmluva vzťahuje, s jej obsahom do 15 dní od jej uzavretia. Prípadné sporné otázky výkladu Zmluvy prerokujú zmluvné strany a dohodnú spoločný výklad.
- 10.2. Kontrola plnenia Zmluvy bude vykonávaná podľa potreby po vzájomnej dohode zmluvných strán na požiadanie ktorejkoľvek z nich.
- 10.3. Pod pojmom „príslušný odborový orgán“ sa rozumie Výbor ZO SkyToll, v mene ktorého koná a navonok ho zastupuje predseda.
- 10.4. Pod pojmom „prerokovanie“ sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi príslušným odborovým orgánom a Zamestnávateľom, ktoré sa uskutoční vo vhodnom čase a s primeraným obsahom.
- 10.5. Pod pojmom „informovanie“ sa rozumie písomné alebo ústne poskytnutie údajov s cieľom oboznámenia s obsahom informácie.
- 10.6. Zmluva sa vyhotovuje v štyroch (4) rovnopisoch v slovenskom jazyku, z ktorých dva (2) datované a oboma zmluvnými stranami podpísané rovnopisy dostane každá zmluvná strana.
- 10.7. Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňa 10. 10. 2023. Zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to do dňa 31.12.2023. Práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov vyplývajúce zo Zmluvy vznikajú odo dňa účinnosti Zmluvy.

V Bratislave dňa 10.10.2023

Za Zamestnávateľa:

Za ZO SkyToll:

.....
Ing. Matej Okáli
predseda predstavenstva a generálny riaditeľ
SkyToll, a.s.

.....
Vladimír Šedo
predseda ZO OZ Telekom SkyToll

.....
Mgr. Eva Lakomá
podpredseda predstavenstva a finančný riaditeľ
SkyToll, a.s.