

Dodatok č.6

k Podnikovej kolektívnej zmluve na roky 2010 -2011

Zástupcovia zmluvných strán:

Za Odborový zväz Telekom:

Ing. Drahoslav Letko

predseda OZ Telekom

Za Slovenský odborový zväz

pôšt a telekomunikácií:

Milan Brlej

predseda SOZ PT a
predseda Sekcie telekomunikácií

Za zamestnávateľa Slovak Telekom, a.s.:

Ing. Miroslav Majoroš

generálny riaditeľ ST, a.s.

Mgr. Petra Berecová

výkonná riaditeľka pre ľudské zdroje

sa dohodli na zmene a doplnení platnej PKZ na roky 2010 – 2011 nasledovne:

II./ 1. Vzťahy zmluvných strán

Pôvodné znenie:

- 1.2. Zamestnávateľia umožnia odborovým funkcionárom vstup na pracoviská v súlade so smernicami o povolení vstupu do objektov a zariadení ST. Odborový orgán je v zmysle § 230 odsek 3 Zákonníka práce (ďalej ZP) povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

Nové znenie:

- 1.2. Zamestnávateľia umožnia odborovým funkcionárom vstup na pracoviská v súlade so smernicami o povolení vstupu do objektov a zariadení ST. Odborový orgán je v zmysle § 230 odsek 4 Zákonníka práce (ďalej ZP) povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

II./ 2. Rokovanie a informácie

2.2. Predchádzajúci súhlas

Pôvodné znenie:

Zamestnávateľ sa zaväzuje požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas pri:

- 2.2.2. Výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou počas doby jeho funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení. (§ 240 ods. 7 a 8 ZP).

Nové znenie:

Zamestnávateľ sa zaväzuje požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas pri:

2.2.2. Výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou počas doby jeho funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení.

2.3. Právo spolurozhodovania

Pôvodné znenie:

2.3.3. Rozvrhnutí pracovného času (§§ 87 ods. 2, 88 ods. 1, 90 a 93 ZP), vrátane rozsahu a podmienok pre prácu nadčas (§ 97 ZP).

Nové znenie:

2.3.3. Rozvrhnutí pracovného času, vrátane rozsahu a podmienok pre prácu nadčas.

Pôvodné znenie:

2.3.4. Začiatku a konci prestávok na odpočinok a jedenie (§ 91 ZP).

Nové znenie:

2.3.4. Začiatku a konci prestávok na odpočinok a jedenie.

2.4. Právo na prerokovanie

Pôvodné znenie:

2.4.2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP).

Nové znenie:

2.4.2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote k prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

III./ 3. Pracovnoprávne vzťahy

3.3. Prekážky v práci

Pôvodné znenie:

3.3.1. b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,

Nové znenie:

- 3.3.1. b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne nanevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

Pôvodné znenie:

- 3.3.1. h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca (§ 141, ods. 4 ZP),

Nové znenie:

- 3.3.1. h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

III./ 5. Odstupné

5.1. Základné odstupné

Pôvodné znenie:

- 5.1.2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa bodu 5.1.1 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu bude základné odstupné poskytované podľa dĺžky odpracovaných rokov v ST takto:
do 5 rokov 2 - násobok
nad 5 rokov 3 – násobok
priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

Nové znenie:

- 5.1.2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa bodu 5.1.1 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu bude základné odstupné poskytované podľa dĺžky odpracovaných rokov v ST takto:
do 1 roka 1 – násobok
1 rok a menej ako 5 rokov 2 – násobok
najmenej 5 rokov 3 - násobok
priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

Pôvodné znenie:

- 5.1.5. 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 základné odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76, ods. 2 ZP).

Nové znenie:

5.1.5. 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 základné odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76, ods. 4 ZP).

Pôvodné znenie:

5.1.7. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru podľa bodu 5.1.1. opäť uzatvorí pracovný pomer s ST alebo jeho právnym nástupcom pred uplynutím času určeného podľa poskytovaného základného odstupného, je povinný vrátiť toto odstupné alebo jeho pomernú časť (§ 76 ods. 3 ZP).

Nové znenie:

5.1.7. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru podľa bodu 5.1.1. opäť uzatvorí pracovný pomer s ST alebo jeho právnym nástupcom pred uplynutím času určeného podľa poskytovaného základného odstupného, je povinný vrátiť toto odstupné alebo jeho pomernú časť (§ 76 ods. 5 ZP).

5.2. Ďalšie odstupnéPôvodné znenie:

5.2.1. Zamestnancovi, ktorý odpracoval v ST a jeho právnych predchodcoch nepretržite najmenej 10 rokov (s účinnosťou od 1. januára 2011 platí doba najmenej 15 rokov), bude v závislosti na počte rokov do dovŕšenia dôchodkového veku okrem základného odstupného v zmysle bodu 5.1.3. vyplatené ďalšie odstupné nasledovne:

- a) zamestnancovi, ktorý má viac ako 1 rok a menej ako 12 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku, vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP (maximálne však vo výške 1000,- €) podľa nasledujúcej tabuľky:

počet rokov do dovŕšenia dôchodkového veku							
nad 1 do 2 rokov	nad 2 do 3 rokov	nad 3 do 4 rokov	nad 4 do 5 rokov	nad 5 do 6 rokov	nad 6 do 7 rokov	nad 7 do 10 rokov	nad 10 do 12 rokov
2- násobok	5- násobok	6- násobok	8- násobok	6- násobok	3- násobok	2- násobok	1- násobok

a ďalších 150,- € za každý odpracovaný rok.

- b) zamestnancovi, na ktorého sa nevzťahuje bod 5.2.1.a), vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške 130,- € za každý odpracovaný rok.

Nové znenie:

5.2.1. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v ST a jeho právnych predchodcoch ku dňu skončenia pracovného pomeru trval nepretržite najmenej 10 rokov (s účinnosťou od 1. januára 2011 platí doba najmenej 15 rokov), bude okrem základného odstupného v zmysle bodu 5.1.3. vyplatené ďalšie odstupné nasledovne:

a) v závislosti na počte rokov do dovŕšenia dôchodkového veku vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý má viac ako 1 rok a menej ako 12 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku, ďalšie odstupné vo výške násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP (maximálne však vo výške 1000,- €) podľa nasledujúcej tabuľky:

počet rokov do dovŕšenia dôchodkového veku							
nad 1 do 2 rokov	nad 2 do 3 rokov	nad 3 do 4 rokov	nad 4 do 5 rokov	nad 5 do 6 rokov	nad 6 do 7 rokov	nad 7 do 10 rokov	nad 10 do 12 rokov
2- násobok	5- násobok	6- násobok	8- násobok	6- násobok	3- násobok	2- násobok	1- násobok

a ďalších 150,- € za každý rok nepretržitého trvania pracovného pomeru v ST.

b) zamestnancovi, na ktorého sa nevzťahuje bod 5.2.1.a), vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške 130,- € za každý rok nepretržitého trvania pracovného pomeru v ST.

Za nepretržité trvanie pracovného pomeru v ST sa považuje skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

5.3. Osobitné odstupné

Pôvodné znenie:

5.3.1. Okrem odstupného v zmysle bodu 5.1. a 5.2. zamestnávateľ vyplatí:

- a) zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.3., 5 - mesačné odstupné.
Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely PKZ je zamestnanec uznaný za invalidného podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorý zamestnávateľovi predloží rozhodnutie Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku.
- b) osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará v zmysle bodu 4.2.3. o nezaopatrené dieťa a ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.3., 5 - mesačné odstupné.
- c) zamestnancovi, ktorý sa nachádza v dobe skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle bodu 5.1.3, v mimoriadne závažnej sociálnej situácii, 3 - 5 mesačné odstupné. O vyplatení odstupného a jeho výške rozhoduje výkonná riaditeľka pre ľudské zdroje na základe žiadosti zamestnanca, preverenia a individuálneho posúdenia situácie.

Nové znenie:

5.3.1. Okrem odstupného v zmysle bodu 5.1. a 5.2. zamestnávateľ vyplatí:

- a) zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.3., 5 - mesačné odstupné.
Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely PKZ je zamestnanec uznaný za invalidného podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 40 – 70% alebo viac ako 70%, a ktorý zamestnávateľovi predloží rozhodnutie Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku.
- b) osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará v zmysle bodu 4.2.3. o nezaopatrené dieťa a ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.3., 5 - mesačné odstupné.

5.3.2. Zamestnancovi, ktorý sa nachádza v dobe skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle bodu 5.1.3, v mimoriadne závažnej sociálnej situácii a nemá nárok na osobitné odstupné podľa bodu 5.3.1. a), alebo b), môže zamestnávateľ vyplatiť 3 - 5 mesačné osobitné sociálne odstupné. O vyplatení osobitného sociálneho odstupného a jeho výške rozhoduje výkonný

riaditeľ pre ľudské zdroje na základe žiadosti zamestnanca, po overení a individuálnom posúdení konkrétneho prípadu.

III./ 6. Odchodné a ďalšie odchodné

6.1. Odchodné

Pôvodné znenie:

- 6.1.1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

Nové znenie:

- 6.1.1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

Dodatok č. 6 k Podnikovej kolektívnej zmluve na roky 2010-2011 bol riadne prerokovaný so zástupcami OZ Telekom a SOZ PT dňa 18.10.2011.

Je vyhotovený v 6 rovnopisoch, z toho pre každú zmluvnú stranu po dvoch rovnopisoch.

Zmluvné strany s jeho obsahom súhlasia a zaväzujú sa ho plniť.

Dodatok č. 6 nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, nastáva dňa 1.12.2011.

.....
za OZ Telekom

.....
za Slovak Telekom, a.s.

.....
za SOZ PT