

**Zmluvné strany**

**Organizácia zamestnávateľov skupiny COOP Jednota**

**zastúpené Ing. Gabrielom Csollárom  
(ďalej len zamestnávateľ)**

**a**

**Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu**

**zastúpený Jozefom Zadňanom  
(ďalej len odborová organizácia)**

**uzatvárajú túto**

# **KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA**

**na obdobie**

**od 01. 01. 2020 - 31. 12. 2022**

**Táto dohoda zakladá princípy spolupráce a partnerstva medzi zmluvnými stranami**

# OBSAH

## Časť I.

- Článok 1 Všeobecné ustanovenia
- Článok 2 Základné zásady
- Článok 3 Predmet a účel kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

## Časť II.

### Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

- Článok 4 Podmienky pre činnosť odborovej organizácie
- Článok 5 Práva a povinnosti zmluvných strán
- Článok 6 Záväzky zamestnávateľa
- Článok 7 Záväzky odborovej organizácie

## Časť III.

### Účasť odborového orgánu v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

- Článok 8 Informácie
- Článok 9 Prerokovanie
- Článok 10 Spolurozhodovanie
- Článok 11 Súhlas odborového orgánu

## Časť IV.

### Pracovný pomer a podmienky práce

- Článok 12 Pracovný pomer
- Článok 13 Pracovná zmluva
- Článok 14 Pracovný čas a doba odpočinku
- Článok 15 Prekážky v práci
- Článok 16 Skončenie pracovného pomeru
- Článok 17 Odstupné a odchodné
- Článok 18 Pracovná neschopnosť
- Článok 19 Stravovanie

## Časť V.

### Mzda a odmeňovanie

- Článok 20 Mzda
- Článok 21 Mzdový vývoj
- Článok 22 Mzdové príplatky a zvýhodnenia

Článok 23 Dôchodkové pripoistenie

**Časť VI.  
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Článok 24 Dodržiavanie, ochrana a kontrola BOZP

**Časť VI.  
Sociálny fond**

Článok 25 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

**Časť VII.  
Záverečné ustanovenia**

Článok 26 Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy, jej výklad, zmierovacia komisia

Článok 27 Záruky sociálneho mieru

Článok 28 Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy

Článok 29 Platnosť, záväznosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Prílohy:

Príloha č.1 - zoznam členov Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota

# ČASŤ I.

## Článok 1 Všeobecné ustanovenie

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len kolektívna zmluva) v zmysle § 2 ods. 3 písm. b) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zmien a doplnkov.

Táto kolektívna zmluva ustanovuje dohodnuté práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov a upravuje spôsob spolupráce zmluvných strán. Vychádza z príslušných ustanovení:

- Zákonníka práce
- Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zmien a doplnkov
- ďalších súvisiacich platných právnych predpisov.

## Článok 2 Základné zásady

1. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského 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 postavenia, sexuálnej orientácii ( ZP § 13 a Zákon č.365/2004 Z.z. - Antidiskriminačný zákon).
2. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.
3. Volení zástupcovia príslušných odborových organizácií (ďalej OZO) nesmú byť za plnenie úloh, vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. S volenými zástupcami príslušných odborových organizácií počas výkonu ich funkcie a jedného roka po skončení ich funkcie nesmie zamestnávateľ, bez predchádzajúceho súhlasu odborového orgánu, skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež keď príslušný odborový orgán písomne neodmietne udeliť súhlas do 15 dní odo dňa písomného požiadania.

## Článok 3 Predmet a účel kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva:
  - a) upravuje spôsob spolupráce zmluvných strán a stanovuje dohodnuté pravidlá pre vedenie sociálneho dialógu medzi zmluvnými stranami,

- b) určuje povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov,
  - c) nastavuje minimálne dohodnuté pravidlá pre informovanie, prerokovanie a spolurozhodovanie v pracovnoprávných záležitostiach a ďalšie nároky, ktoré zamestnávateľské spoločnosti poskytnú zástupcom zamestnancov,
  - d) určuje mzdové, sociálne a pracovnoprávne nároky zamestnancov,
  - e) je základom pre uzatváranie kolektívnych zmlúv na úrovni COOP Jednôt medzi zamestnávateľmi a odborovými základnými organizáciami odborového zväzu.
2. Všetky podnikové kolektívne zmluvy, ktoré sú dohodnuté medzi zamestnávateľmi a príslušným odborovým orgánom nadväzujú na túto zmluvu a nemôžu upraviť nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto KZVS.
  3. V nadväznosti na bod 2 je v PKZ možné dohodnúť poskytnutie vyšších a ďalších výhod nad rámec tejto KZVS.
  4. Táto KZVS v súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. b) Zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení sa vzťahuje na zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu Organizácia zamestnávateľov skupiny COOP Jednota a ktorí sú uvedení v prílohe č.1 tejto KZVS a všetkých zamestnancov pracujúcich u týchto zamestnávateľov.

## ČASŤ II.

### VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

#### Článok 4

#### Podmienky pre činnosť odborovej organizácie

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za zástupcu zamestnancov a predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

1. Zamestnanci sú oprávnení predovšetkým prostredníctvom OZO uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných vzťahov. Pracovný kolektív má právo na informácie o činnosti zamestnávateľskej organizácie a zásadných otázkach súvisiacich s jej rozvojom a ekonomikou.
2. Zamestnávateľ, po dohode s odborovým orgánom umožní vstup do priestorov zamestnávateľa zástupcom odborovej organizácie a osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec za účelom uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa (§§ 230 a 239 ZP). Táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa.

## **Článok 5**

### **Práva a povinnosti zmluvných strán**

Obe zmluvné strany sa zaväzujú:

- a) vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce zo všeobecne platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy,
- b) spoločne vyhodnocovať plnenie tejto kolektívnej zmluvy k 31.12. príslušného roka a na ich základe začať kolektívne vyjednávanie za účelom uzavretia kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie,
- c) vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmu druhej zmluvnej strany, hlavne v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej,
- d) zamestnávateľ a príslušný odborový orgán sa zaväzujú, že budú vzájomným rokovaním predchádzať prípadným pracovnoprávnym, mzdovým alebo sociálnym sporom.

Podrobnejšie úpravy vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou budú dohodnuté v PKZ.

## **Článok 6**

### **Záväzky zamestnávateľa**

Organizácia zamestnávateľov skupiny COOP Jednota sa v mene svojich členských organizácií zaväzuje:

- a) poskytovať odborovým orgánom na nevyhnutnú pracovnú a schôdzkovú činnosť bezplatne primerané priestory (miestnosti) s nevyhnutným vybavením a hradiť náklady spojené s ich užívaním, údržbou a technickou prevádzkou,
- b) poskytovať vhodný priestor (napr. formou nástenky) pre informovanie všetkých zamestnancov o činnosti a výsledkoch jednaní medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
- c) pomáhať zamestnancom v súvislosti s výkonom ich práce pri zvyšovaní alebo zmene ich kvalifikácie a na základe dohody im poskytovať pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie stanovené platnými právnymi predpismi,
- d) poskytovať funkcionárom výborov odborových základných organizácií, ktorí nie sú dlhodobo uvoľnení pre výkon funkcie v odboroch, pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku v rozsahu dohodnutom v PKZ pre výkon odborovej funkcie,

najmenej však :

1) určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút

- ak u zamestnávateľa pôsobí viacero OZO, oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna,
- v PKZ možno dohodnúť podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno,
- zamestnávateľ má právo skontrolovať či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté,
- v PKZ možno dohodnúť podmienky kontroly,

- 2) alebo v rozsahu dohodnutom medzi zamestnávateľom a OZO v PKZ.
- e) zrážať na základe písomného súhlasu členov OZO a v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov členskú príspevky z ich mzdy a tieto poukazovať na účet OZO do 5 dní po výplatnom termíne,
  - f) odovzdávať mesačne zoznam zamestnancov, za ktorých bol členský príspevok poukázaný s vyčíslením celkovej odvedenej čiastky na účet príslušnej OZO,
  - g) v prípade spoločného záujmu spolu s OZO, prípadne OZPOCR zorganizovať spoločensko-kultúrne podujatia,
  - h) umožniť zástupcom odborovej organizácie uskutočniť nábor členov odborov v prevádzkach COOP Jednôt so súhlasom ich vedenia a za vopred dohodnutých podmienok,
  - i) podporovať vzájomnú iniciatívu odborovej organizácie a Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota rozšíriť zákaz práce v maloobchode o nedele a všetky štátne sviatky v príslušnom ustanovení Zákonníka práce.

Ďalej sa Organizácia zamestnávateľov skupiny COOP Jednota v mene svojich členských organizácií zaväzuje v oblasti zamestnanosti, pracovných a sociálnych podmienok dodržiavať všeobecne platné právne predpisy.

V PKZ môžu zamestnávatelia dohodnúť záväzky aj nad rámec ustanovených platných právnych predpisov a tejto KZVS.

## **Článok 7**

### **Zväzky odborovej organizácie**

Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu sa v mene svojich členských organizácií zaväzuje:

- a) podporovať a presadzovať činnosť a vplyv Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota a jeho orgánov v odvetví obchodu,
- b) podporovať a presadzovať snahy Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota k vytváraniu vhodného legislatívneho prostredia v prospech obchodných organizácií, na základe konkrétnych požiadaviek (napr. zákon o neprimeraných podmienkach v obchodných vzťahoch, zákon o potravinách ...)
- c) vytvárať v kolektíve zamestnancov a členov odborov pracovné prostredie, ktoré napomáha kvalitnejšiemu využívaniu pracovnej doby a plneniu pracovných úloh,
- d) podporovať opatrenia zamestnávateľa, ktoré vedú k racionálnejšiemu spôsobu hospodárenia a k lepším hospodárskym výsledkom umožňujúcim zvýšenie zárobkovej úrovne, a ktoré tiež prispievajú k udržaniu a vytváraniu ďalších pracovných miest,
- e) bezodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku novej odborovej organizácie a predložiť písomný zoznam členov odborového orgánu.

V PKZ môžu zamestnávatelia a odborové organizácie dohodnúť záväzky aj nad rámec platných právnych predpisov a tejto KZVS.

## ČASŤ III.

### ÚČASŤ ODBOROVÉHO ORGÁNU V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

#### Článok 8 Informácie

Zamestnanci a OZO majú právo na poskytovanie informácií, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. OZO sa môže vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť postavenie zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.

Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu v dohodnutých termínoch **informovať** o:

- a) platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (písomne),
- b) prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (písomne),
- c) možnostiach odbornej výchovy, zvyšovania kvalifikácie a podmienkach rekvalifikácie v rámci zamestnávateľskej spoločnosti,
- d) opatreniach na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- e) hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľskej organizácie,
- f) dohodnutých nových pracovných pomeroch,
- g) pracovných pomeroch na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- h) pravidelnej nočnej práci,
- i) pripravovaných rozhodnutiach, ktoré môžu priamo, alebo nepriamo ovplyvňovať postavenie väčšej časti zamestnancov.

#### Článok 9 Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s príslušným odborovým orgánom 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) zásadné opatrenia v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok, odmeňovania a sociálnej politiky,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú:
  - obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
  - zlúčenie, splynutie, rozdelenie,
  - zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - prechod práv a povinností,
- e) hromadné prepúšťanie,
- f) zavádzanie kontrolného mechanizmu (monitoring pracoviska, telefonáty elektronickej pošty), rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania,



- g) výpovede a okamžité skončenia pracovných pomerov zo strany zamestnávateľa,
- h) výnimočné nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja a sviatkov,
- i) organizovanie práce v noci,
- j) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- k) dočasné prerušenie výkonu práce pri podozrení na závažné porušenie pracovnej disciplíny,
- l) opatrenia zamerané na starostlivosť o vzdelávanie zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie,
- m) opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- n) zamestnávateľom požadovanú náhradu škody od zamestnanca a spôsob jej úhrady, (ZP §191 ods.4)
- o) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia,
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
- q) o tom, či ide o neospravedlnené zmeškanie práce zamestnanca,
- r) podmienky stravovania.

## **Článok 10**

### **Spolurozhodovanie**

Právo odborov spolurozhodovať so zamestnávateľom znamená, že zamestnávateľ môže urobiť určité úkony len v tom prípade, ak sa na ich obsahu i čase vykonania dohodol s príslušným odborovým orgánom, prípadne ak mu na takýto úkon príslušný odborový orgán dal predchádzajúci súhlas.

Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán spoločne rozhodnú o:

- a) o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- b) zavedení pružného pracovného času,
- c) určenie začiatku a konca pracovného času,
- d) rozdelení pracovného času tej istej zmeny na dve časti,
- e) vážnych prevádzkových dôvodoch na strane zamestnávateľa ako prekážke v práci na jeho strane s náhradou mzdy (písomná dohoda),
- f) čase potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času,
- g) predĺžení prestávok v práci na odpočinok a jedenie,
- h) rozsahu a podmienok práce nadčas,
- i) prípadnom zavádzaní a zmien noriem spotreby práce,
- j) vymedzení okruhu zamestnancov, s ktorými môže zamestnávateľ dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril k plneniu úloh (prípady straty alebo zničenia predmetu).

## **Článok 11**

### **Súhlas odborového orgánu**

Predchádzajúci **súhlas** odborej organizácie si vyžiada zamestnávateľ pri:

- a) vydaní pracovného poriadku,

- b) práci nadčas (ZP § 97 ods.8 a ods. 11 – rizikové práce),
- c) skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu výpoveďou alebo pri jeho okamžitom skončení pracovného pomeru,
- d) prijatí plánu dovolení na príslušný rok.

Ďalšie oblasti informácií, prerokovania, spolurozhodovania a odsúhlasenia môžu byť špecifikované v PKZ alebo sú upravené zákonnými normami.

## ČASŤ IV.

### PRACOVNÝ POMER A PODMIENKY PRÁCE

#### Článok 12 Pracovný pomer

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
2. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť iba ak sa zamestnávateľ a zamestnanec na zmene dohodnú.
3. Preradenia zamestnanca na inú prácu možno iba zmenou podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve alebo podľa podmienok uvedených v §55 ZP.
4. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

#### Článok 13 Pracovná zmluva

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho charakteristika (tak, aby bolo zrejmé o aký druh práce sa jedná),
- miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v KZ.

Ďalšie pracovné podmienky budú upresnené v PKZ.

Katalóg funkcií alebo pracovných zaradení tvoria prílohu PKZ.

## **Článok 14**

### **Pracovný čas a doba odpočinku**

1. Zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu podľa pracovného zaradenia a podľa dĺžky pracovného týždňa dohodnutého v pracovnej zmluve.
2. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pri dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 38 a  $\frac{3}{4}$  hodiny týždenne a v trojzmennej a nepretržitej prevádzke 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne.
3. Minimálny odpočinok zamestnanca medzi dvomi zmenami je 12 po sebe nasledujúcich hodín.
4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby bol dodržaný jeho nepretržitý odpočinok v týždni podľa zákonných ustanovení.
5. Zamestnávateľ zabezpečí oznámenie rozvrhu pracovného času zamestnancovi najmenej jeden týždeň vopred s platnosťou najmenej na jeden týždeň, pri dodržaní nepretržitého odpočinku v týždni.
6. Zamestnávateľ a OZO sa môžu v PKZ dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

## **Článok 15**

### **Prekážky v práci**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, nad rámec zákonných ustanovení, pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade:

- účasti na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca - 1 deň,
- prevozu manželky zamestnanca zo zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa - 1 deň
- vlastnej svadby zamestnanca - 2 dni
- pri úmrtí blízkej osoby - 1 deň
- živelných udalostí, náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, najmenej za jednu neodpracovanú zmenu, pričom každý takýto prípad bude posudzovaný individuálne (v spoločnostiach, kde pôsobí OZO v spolupráci zamestnávateľa a zástupcu OZO).
- a ďalších dôležitých osobných prekážok v práci zamestnanca (zamestnávateľ posúdi dôležitosť prípadu) - 1 deň

V PKZ môže sa odborový orgán a zamestnávateľ dohodnúť na ďalších výhodnejších podmienkach a náhradách mzdy pri prekážkach v práci ako ustanovuje ZP a táto KZVS.

## **Článok 16**

### **Skončenie pracovného pomeru**

Pracovný pomer možno skončiť (ZP § 59 až 74):

- dohodou zamestnávateľa a zamestnanca,
- výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej dobe.

## Článok 17 Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné najmenej v sume:

dĺžka pracovného pomeru	odstupné vo výške
1 rok a menej ako 5 rokov	jeho priemerného mesačného zárobku
5 rokov a menej ako 10 rokov	dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku
10 rokov a menej ako 20 rokov	trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku
nad 20 rokov	štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

Dĺžka pracovného pomeru	Odstupné vo výške
Menej ako 2 roky	jeho priemerného mesačného zárobku
2 roky a menej ako 5 rokov	dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku
5 rokov a menej ako 10 rokov	trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku
10 rokov a menej ako 20 rokov	štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku
nad 20 rokov	päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku

3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak dĺžka jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa bola najmenej 20 rokov.

Vyššie odstupné a odchodné a podmienky poskytnutia je možné dohodnúť v PKZ.

## **Článok 18 Pracovná neschopnosť**

Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi za prvé 3 dni pracovnej neschopnosti najmenej 25 % denného vymeriavacieho základu a 4. až 10. deň vo výške najmenej 55 % denného vymeriavacieho základu.

V PKZ je možné dohodnúť pre zamestnancov výhodnejšie podmienky.

## **Článok 19 Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v blízkom okolí v zmysle § 152 ZP.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie najmä podávaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja alebo formou stravovacích poukážok.
3. Hodnota stravovacej poukážky alebo elektronickej formy stravovacej poukážky je najmenej **3,83 Eur** zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa osobitného predpisu.
4. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšiu teplú stravu alebo stravovaciu poukážku.
5. Po dohode môžu zmluvné strany v PKZ stanoviť podmienky, podľa ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie zamestnancom počas dovolenky, prekážok v práci alebo môžu rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým bude stravovanie poskytovať.

## **ČASŤ V.**

### **MZDA A ODMEŇOVANIE**

## **Článok 20 Mzda**

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť za vykonanú prácu mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti vykonávanej práce príslušného pracovného miesta podľa § 120 ZP.
2. Mzdové predpisy alebo pracovné zaradenia do stupňov náročnosti vykonávanej práce tvoria prílohu PKZ.

## **Článok 21**

### **Mzdový vývoj**

Zamestnávateľa garantujú ročný nárast priemernej mzdy zamestnanca najmenej o štatistickým úradom potvrdenú celkovú infláciu z predchádzajúceho kalendárneho roka, maximálne do výšky rastu produktivity práce z pridanej hodnoty.

Mzdový vývoj sa po dohode oboch zmluvných strán môže každý rok prehodnocovať.

V PKZ možno dohodnúť priaznivejší nárast priemernej mzdy.

## **Článok 22**

### **Mzdové príplatky a zvýhodnenia**

#### **Práca nadčas**

- prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodneja naliehavej zvýšenej potreby práce,
- za prácu nadčas sa považuje práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa (povereným zamestnancom) alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas zamestnanca vyplývajúci z rozvrhu pracovných zmien,
- u zamestnanca s kratším pracovným časom sa za prácu nadčas považuje práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.
- za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 30 % jeho priemerného zárobku alebo po dohode so zamestnancom náhradné voľno.

#### **Práca vo sviatok a deň pracovného pokoja**

- prácu v dňoch pracovného pokoja možno zamestnancovi nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s OZO,
- za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku,

V PKZ môžu byť zvýhodnené aj iné dni pracovného pokoja.

#### **Práca v nedeľu a v sobotu**

- zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu,
- zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

#### **Pracovná pohotovosť**

- za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej 20 % jeho minimálneho mzdového nároku,
- v prípade neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku sa táto práca považuje za pracovný čas a zamestnancovi patrí mzda najmenej vo výške jeho minimálneho mzdového nároku,
- čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu sa považuje za prácu nadčas.

### **Nočná práca**

- nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou,
- zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval dva po sebe nasledujúce týždne v mesiaci v nočných zmenách,
- zamestnancovi patrí za prácu v noci popri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

### **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

- zamestnancovi patrí popri mzde, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

### **Ostatné odmeny**

Okrem základnej mzdy, mzdových príplatkov a mzdových zvýhodnení zamestnávateľ môže poskytnúť nasledovné:

- a) výkonnostné odmeny a prémie, ktoré sú základným nástrojom motivácie zamestnancov odmeňovaných mesačnou alebo hodinovou mzdou,
- b) motivačné odmeny, ktoré môžu byť dlhodobého alebo krátkodobého charakteru zamerané na zabezpečovanie mimoriadnych úloh,
- c) odmeny za vybrané úkony, ktoré nie sú súčasťou pracovných povinností,
- d) mimoriadne odmeny na zaistenie mimoriadnych jednorazových prác,
- e) odmeny pri významných životných a pracovných jubileách.

Rozšírenie oblastí mzdových príplatkov, odmien a zvýhodnení, ich výška a podmienky poskytnutia budú konkretizované v PKZ.

Podľa podmienok dohodnutých v PKZ môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka jeden alebo viac priemerných zárobkov navyše alebo časť priemerného zárobku.

## **Článok 23 Dôchodkové pripoistenie**

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na doplnkové dôchodkové pripoistenie najmenej 1 % z hrubej mzdy zamestnanca na osobu a mesiac, najmenej však 4 Eur mesačne, pri odpracovaní plného fondu pracovného času.

## ČASŤ VI.

### BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

#### Článok 24

#### **Dodržiavanie, ochrana a kontrola BOZP**

1. Zamestnávateľ uznáva práva výboru OZO v oblasti BOZP a zaväzuje sa dodržiavať podmienky ochrany zdravia pri práci v zmysle § 30 ods.4 Zákona č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a zabezpečí lekárske preventívne prehliadky.
2. V prípade vzniku závažného pracovného úrazu zamestnávateľ ohlási úraz aj OZO a smrteľný úraz aj OZPOCR.
3. Pri prekročení únosnej tepelnej záťaže a záťaži chladu zamestnávateľ zabezpečí náhradu stratených tekutín občerstvujúcimi a osviežujúcimi nápojmi, prípadne stanoví aj bezpečnostné prestávky v práci (§ 37 Zákona č. 355/2007 o ochrane zdravia).
4. Zamestnávateľ v prípade závažného pracovného úrazu so smrteľným následkom alebo choroby z povolania môže poskytnúť pozostalým zamestnanca jednorazové odškodné prípadne aj pri pracovných úrazoch s ťažkou ujmom na zdraví. Výška odškodného bude konkretizovaná v PKZ.
5. V prípade záujmu zamestnávateľa OZPOCR sprostredkuje konzultáciu so zväzovým inšpektorom BOZP.

## ČASŤ VII.

### SOCIÁLNY FOND

#### Článok 25

#### **Tvorba a čerpanie sociálneho fondu**

1. V PKZ bude spolurozhodovaním zamestnávateľa a OZO určená tvorba a čerpanie sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu odborovej organizácii príspevok na kolektívne vyjednávanie v zmysle zákona.

Zásady tvorby a používania sociálneho fondu budú prílohou PKZ.



## ČASŤ VIII.

### ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

#### Článok 26

##### **Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy, jej výklad, zmierovacia komisia**

1. Plnenie záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve a dodržanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované oboma zmluvnými stranami jedenkrát ročne v dohodnutom termíne (Článok 3 bod 1 b) tejto KZVS).
2. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť sporné otázky týkajúce sa výkladu jednotlivých ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, alebo plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich prednostne prostredníctvom zmierovacej komisie, do ktorej každá zo zmluvných strán menuje svojich zástupcov. Ak táto komisia nie je ustanovená do 15 dní alebo ak sa nedosiahne zmierovacie riešenie do 30 dní potom, keď o to jedna zo zmluvných strán požiada, platí, že zmluvné strany môžu samostatne rozhodnúť o svojom ďalšom postupe.

Obdobný postup bude uplatnený aj pri PKZ.

#### Článok 27

##### **Záruky sociálneho zmieru**

Obe zmluvné strany sa zaväzujú v záujme predchádzania sociálneho napätia zachovávať sociálny zmier. Zo strany odborového zväzu je tento záväzok podmienený plnením záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve a dodržaním v nej dohodnutých podmienok.

To platí aj v zamestnávateľských organizáciách, pokiaľ budú plnené záväzky PKZ.

#### Článok 28

##### **Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy**

Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnku tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 15 dní od jeho doručenia.

#### Článok 29

##### **Platnosť, záväznosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a dobou jej účinnosti je obdobie od **01. 01. 2020 do 31. 12. 2022**.
2. Príslušné odborové orgány a zamestnávatelia sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom platnej PKZ a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, resp. ich neskorších dodatkov do 15 dní od ich uzatvorenia.  
U novoprijatých zamestnancov platí termín ich oboznámenia s PKZ 15 dní od uzatvorenia pracovného pomeru.

3. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre:
  - a) zamestnávateľov, ktorí boli v čase uzatvárania zmluvy členmi Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota,
  - b) odborové organizácie, ktoré sú členmi Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu,
  - c) všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľských subjektov uvedených v bode a),
  - d) právnych nástupcov zamestnávateľa, na ktorých prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov.

Zoznam zamestnávateľov a odborových základných organizácií potvrdený zmluvnými stranami tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

4. Táto kolektívna zmluva bola podpísaná v 4 rovnocenných exemplároch, z toho po 2 exemplároch obdrží každá strana.
5. Zamestnávateľ po podpise tejto zmluvy zabezpečí jej uloženie na MPSVaR SR.
6. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZVS stráca platnosť KZVS uzatvorená na obdobie od 01.01. 2017 do 31.12.2019

V Bratislave 17. 12. 2019

**Ing. Gabriel Csollár**  
predseda  
Organizácia zamestnávateľov skupiny  
COOP Jednota Slovensko

**Jozef Z adň a n**  
predseda  
Odborový zväz pracovníkov obchodu  
a cestovného ruchu