

Zmluvné strany

**Organizácia zamestnávateľov skupiny COOP Jednota**

**zastúpená Ing. Jánom Bilinským, predsedom  
(ďalej len zamestnávateľ)**

a

**Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu**

**zastúpený Jozefom Zadňanom, predsedom odborového zväzu  
(ďalej len odborová organizácia alebo „OZPOCR“)**

uzatvárajú túto

# **KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA**

na obdobie

od 01. 01. 2023 - 31. 12. 2025

**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 VII.**  
**Sociálny fond**

Článok 25    Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

**Časť VIII.**  
**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 a logistických centier medzi zamestnávateľmi a odborovými základnými organizáciami odborového zväzu.
2. Všetky podnikové kolektívne zmluvy (PKZ), 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) včas sa vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom dotýkajúcich sa záujmu zamestnávateľov i zamestnancov pracujúcich v odbore.
- e) konzultovať vopred zásadné opatrenia v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok a sociálnej politiky, hlavne v prípadoch možného zániku zamestnávateľskej organizácie združenej v organizácii zamestnávateľov, vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru väčšieho počtu zamestnancov.
- f) 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) pri výkone odborovej činnosti umožnia používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.), pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborových organizácií bude dohodnutá v PKZ
- c) poskytovať vhodný priestor (napr. formou nástenky) pre informovanie všetkých zamestnancov o činnosti a výsledkoch jednaní medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
- d) 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,
- e) 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.
- f) 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,
  - g) odovzdávať mesačne zoznam zamestnancov, za ktorých bol členský príspevok poukázaný s vyčíslením celkovej odvedenej čiastky na účet príslušnej OZO,
  - h) v prípade spoločného záujmu spolu s OZO, prípadne OZPOCR zorganizovať spoločensko-kultúrne podujatia,
  - i) umožniť zástupcom odborovej organizácie uskutočniť nábor členov odborov v prevádzkach COOP Jednôt so súhlasom ich vedenia a za vopred dohodnutých podmienok,
  - j) 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 zamestnávateľia 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) kontrolovať výsledky svojho pôsobenia a aktívne navrhovať zamestnávateľovi opatrenia k náprave nedostatkov a ich prípadné zakotvenie do podnikovej kolektívnej zmluvy alebo pracovného poriadku,
- f) 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** odborovej 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 dovoleniak 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) v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce,
- 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 pracovné voľno v prípade dôležitých osobných prekážok na strane zamestnanca nasledovne:

<b>Dôležité osobné prekážky v práci</b>	<b>Pracovné voľno nad rámec zákonných ustanovení podľa KZVS</b>	<b>Pracovné voľno v súlade s ustanoveniami ZP</b>	<b>Celkový nárok na pracovné voľno zamestnanca (sumár ustanovení ZP a KZVS)</b>
účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca	1 deň s náhradou mzdy	1 deň bez náhrady mzdy	1 deň s náhradou mzdy plus 1 deň bez náhrady mzdy
vlastná svadba zamestnanca	1 deň s náhradou mzdy	1 deň s náhradou mzdy	2 dni s náhradou mzdy
narodenie dieťaťa zamestnancovi, prevoz matky <b>zo</b> zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa	1 deň s náhradou mzdy na prevoz matky <b>zo</b> zdravotníckeho zariadenia	nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia a späť s náhradou mzdy	nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky <b>do</b> zdravotníckeho zariadenia s náhradou mzdy plus 1 deň s náhradou mzdy na prevoz matky <b>zo</b> zdravotníckeho zariadenia
pri úmrtí druhu, družky zamestnanca žijúcej v spoločnej domácnosti; súrodencov zamestnanca	1 deň s náhradou mzdy	-	1 deň s náhradou mzdy
v prípade živelných udalostí s tým, že zamestnávateľ individuálne posudzuje dôležitosť prípadu (v spoločnostiach, kde pôsobí OZO v spolupráci zamestnávateľa a zástupcu OZO)	náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku najmenej za 1 neodpracovanú zmenu	-	náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku najmenej za 1 neodpracovanú zmenu
ďalšie dôležité osobné prekážky na strane zamestnanca s tým, že zamestnávateľ individuálne posudzuje dôležitosť prípadu	1 deň s náhradou mzdy	-	1 deň s náhradou mzdy

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 – člena Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota bola najmenej 15 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.
3. Ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom alebo zmluvnom stravovacom zariadení, je povinný umožniť zamestnancovi výber medzi:
  - elektronickými stravovacími poukážkami a
  - účelovým finančným príspevkom na stravovanie.Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.
4. Hodnota stravovacej poukážky je najmenej 75% zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa osobitného predpisu.
5. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšiu teplú stravu alebo stravovaciu poukážku.
6. Po dohode môžu zmluvné strany v PKZ stanoviť podmienky, podľa ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom príspevky na stravovanie počas dovolenky, alebo iných 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 vykazovanej zamestnávateľom pre rok 2023 najmenej o 5% a zaväzujú sa každoročne vykonať rozbor miezd v záujme ich úpravy v prospech zamestnancov s ohľadom na aktuálny ekonomický vývoj, berúc pri tom do úvahy prioritný záujem zamestnávateľov na zachovaní zamestnanosti a ekonomickej udržateľnosti.

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

V PKZ možno dohodnúť priaznivejší nárast priemernej (základnej) 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, ak zamestnanec vykonáva rizikovú prácu patrí mu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% 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 podľa aktuálne platnej legislatívy,
- zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume podľa aktuálne platnej legislatívy,

### **Pracovná pohotovosť**

- za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej podľa aktuálne platnej legislatívy,
- 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 podľa aktuálne platnej legislatívy, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume podľa aktuálne platnej legislatívy.

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

- zamestnancovi patrí popri mzde, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej podľa aktuálne platnej legislatívy.

### **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 OZO v oblasti BOZP a zaväzuje sa dodržiavať podmienky ochrany zdravia pri práci v zmysle Zákona č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v aktuálnom znení a zabezpečí lekárske preventívne prehliadky.
2. V prípade vzniku závažného pracovného úrazu zamestnávateľ ohlásí úraz aj OZO a smrteľný úraz aj OZPOCR.
3. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. a na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zoznam bude vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia.
5. Pokiaľ zamestnávateľ požaduje od zamestnancov používanie jednotného oblečenia, zabezpečí ho a uhradí náklady spojené s jeho používaním. Definícia jednotného oblečenia a zásady jeho používania budú uvedené v prílohe PKZ alebo v internom podnikovom predpise BOZP.
6. 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).
7. 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 ujmovou na zdraví.  
V takom prípade je výška odškodného bude konkretizovaná v PKZ.
8. 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 mier. 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. 2023 do 31. 12. 2025**.
2. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľia 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. 2020 do 31.12.2022

V Bratislave 20.12.2022

**Ing. Ján Bilinský**  
predseda  
Organizácia zamestnávateľov  
skupiny COOP Jednota

**Jozef Zadňan**  
predseda  
Odborový zväz pracovníkov obchodu  
a cestovného ruchu

**Príloha č. 1 - Členovia Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota**

P. č.	Názov	Adresa	IČO	Kód štatist. klasifikácie
1	COOP Jednota Brezno, SD	Nám. gen. M.R.Štefánika 44/52, 977 01 Brezno	36009342	47.1.; 47.2.
2	COOP Jednota Čadca, SD	Palárikova 87, 022 17 Čadca	00168947	47.1.; 47.2.; 46.3.
3	COOP Jednota Dunajská Streda, SD	Korzo Bélu Bartóka 790, 929 01 Dunajská Streda	00168831	47.1.; 47.2.
4	COOP Jednota Galanta, SD	Revolučná štvrť 953, 924 14 Galanta	00168840	47.1.; 47.2.
5	COOP Jednota Humenné, SD	Družstevná 24, 066 27 Humenné	00169081	47.1.; 47.2.
6	COOP Jednota Krupina, SD	Svätotrojčné námestie 22, 963 11 Krupina	00169021	47.1.; 47.2.
7	COOP Jednota Levice, SD	Ludanská cesta 2967/6A, 934 05 Levice	34150056	47.1.; 47.2.
8	COOP Jednota Liptovský Mikuláš, SD	ul. 1.mája 54, 031 25 Liptovský Mikuláš	00168963	47.1.; 47.2.
9	COOP Jednota Martin, SD	ul. SNP 136, 039 17 Turčianske Teplice	00168980	47.1.; 47.2.; 46.3.
10	COOP Jednota Michalovce	Obchodná 2, 071 20 Michalovce	00169099	47.1.; 47.2.
11	COOP Jednota Námestovo, SD	ul. Hviezdoslavova 1/11, 029 01 Námestovo	00693804	47.1.; 47.2.; 46.3.
12	COOP Jednota Nitra, SD	Štefánikova 54, 949 79 Nitra	00168874	47.1.; 47.2.
13	COOP Jednota Nové Zámky, SD	Hlavné nám. 6, 940 49 Nové Zámky	00168882	47.1.; 47.2.
14	COOP Jednota Poprad, SD	Nám. sv. Egídia 27, 058 01 Poprad	00169102	47.1.; 47.2.; 46.3.
15	COOP Jednota Prešov, SD	Konštantínova 3, 081 77 Prešov	00169111	47.1.; 47.2.; 46.3.
16	COOP Jednota Prievidza, SD	A. Hlinku I. 437, 971 68 Prievidza	00169005	47.1.; 47.2.; 46.3.
17	COOP Jednota Revúca, SD	Sládkovičova 58, 050 58 Revúca	00169129	47.1.; 47.2.; 46.3.
18	COOP Jednota Trnava, SD	Trojčné námestie 5915/9, 918 42 Trnava	00168921	47.1.; 47.2.
19	COOP Jednota Trstená, SD	Hattalova 100, 028 01 Trstená	36012815	47.1.; 47.2.; 46.3.
20	COOP Jednota Vranov nad Topľou, SD	Námestie Slobody 79, 093 01 Vranov nad Topľou	31737200	47.1.; 47.2.
21	COOP Jednota Žarnovica, SD	Bystrická 44, 966 81 Žarnovica	00169030	47.1.; 47.2.; 46.3.
22	COOP Jednota Žilina, SD	Predmestská 71, 010 83 Žilina	00169048	47.1.; 47.2.; 46.3.
23	COOP Jednota Slovensko, SD	Bajkalská 25, 827 18 Bratislava	35697547	47.1.; 47.2.
24	Družstvo Budúcnosť, Lučenec	Martina Rázusa 29, 984 01 Lučenec	36011371	68.2.
25	COOP Jednota - Logistické centrum, a.s. Horný Hričov	470, 01342 Horný Hričov	44174870	46.3
26	LC Sabinov, a.s.	Priemyselná štvrť 5, 083 01 Sabinov	45977119	46.3