

Zmluvné strany

Zväz obchodu Slovenskej republiky

**zastúpený doc. Ing. Pavlom Konštiakom, PhD.
(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 1.1.2023 - 31.12.2024

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

Časť II

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

- Článok 4 Podmienky pre činnosť odborovej organizácii
- 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 Odchodné a odstupné
- Článok 18 Stravovanie

Časť V

Mzda a odmeňovanie

- Článok 19 Mzda
- Článok 20 Mzdový vývoj
- Článok 21 Mzdové príplatky a zvýhodnenia

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- Článok 22 Postupy pri dodržiavaní, ochrane a kontrole pri BOZP

Časť VII
Sociálny fond

Článok 23 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

Časť VIII
Záverečné ustanovenia

Článok 24 Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy, jej výklad, zmierovacia komisia

Článok 25 Záruky sociálneho mieru

Článok 26 Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy

Článok 27 Platnosť, záväznosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Prílohy:

Príloha č.1 - zoznam členov ZO SR

ČASŤ I.

Článok 1

Všeobecné ustanovenie

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

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

- Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP)
- 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.
(§ 13 ZP 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 prístup, 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 môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru iba s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. 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 ďalších nárokov, ktoré zamestnávateľské spoločnosti poskytnú zástupcom zamestnancov,
 - d) určuje mzdové, sociálne a pracovnoprávne nároky zamestnancov,
 - e) je základom pre uzatváranie kolektívnych zmlúv na úrovni obchodných spoločností medzi zamestnávateľmi a odborovými základnými organizáciami odborového zväzu.
2. Všetky podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len 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 o KV v platnom znení sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov, ktorí sú členmi Zväzu obchodu SR a všetkých zamestnancov pracujúcich u týchto zamestnávateľov v pracovnom pomere.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 4

Podmienky pre činnosť odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za zástupcu zamestnancov a predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ, po dohode s odborovým orgánom, umožni 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 vopred 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.

3. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom odborovej základnej organizácie (ďalej len OZO), ktorá je členom Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných vzťahov.

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 a právnych predpisov a tejto KZVS,
- b) spoločne vyhodnocovať plnenie tejto KZVS k 31.12. príslušného roka a na základe vyhodnotenia 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 informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom dotýkajúcich sa záujmu zamestnávateľov i zamestnancov pracujúcich v odbore.
- e) konzultovať vopred zásadne 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 mzdovým, pracovnoprávnym alebo sociálnym sporom.

Podrobnejšie budú vzťahy medzi zamestnávateľom a OZO dohodnuté v PKZ.

Článok 6

Záväzky zamestnávateľa

1. Zväz obchodu SR sa v mene svojich členov zaväzuje v oblasti zamestnanosti, pracovných a sociálnych podmienok dodržiavať všeobecne platné právne predpisy.

Zväz obchodu SR sa v mene svojich členských organizácií zaväzuje:

- a) poskytovať odborovým orgánom podľa svojich prevádzkových možností, 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 pri zvyšovaní alebo zmene ich kvalifikácie v súlade so záujmami zamestnávateľa a na základe dohody im poskytovať pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie stanovené platnými právnymi predpismi,

- d) poskytovať funkcionárom OZO, ktorí nie sú dlhodobo uvoľnení pre výkon funkcie v odboroch, pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku v rozsahu:
- dohodnutom medzi zamestnávateľom a OZO v PKZ,
 - v prípade, že k dohode nedôjde, potom v rozsahu 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,
 - zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.,
 - v PKZ možno dohodnúť podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno,
- e) po vzájomnej dohode zrážať na základe písomného súhlasu členov OZO, ktorý zabezpečí OZO a v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov členské príspevky z ich mzdy a tieto budú 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 súlade s ustanoveniami ZP rešpektovať právo zamestnancov na nadnárodné informácie a na prerokovanie, ktoré sa uskutočňuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady (EZR) alebo prostredníctvom dohodnutého postupu,
- h) zamestnávateľia v nadnárodných spoločnostiach budú vytvárať podmienky pre riadnu činnosť zástupcov zamestnancov v EZR a budú hradiť náklady spojené s organizovaním zasadnutí, tlmočením, cestovným a ubytovaním,
- i) činnosť zástupcov zamestnancov v EZR bude považovaná za výkon práce.

Článok 7

Záväzky odborovej organizácie

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

- a) podporovať činnosť a vplyv Zväzu obchodu SR a jeho orgánov v odvetví obchodu a cestovného ruchu a zvyšovať image odvetvia obchodu a cestovného ruchu,
- b) podporovať snahy zamestnávateľa k vytváraniu vhodného legislatívneho prostredia v prospech obchodných organizácií, na základe konkrétnych požiadaviek,
- c) vytvárať v pracovnom kolektíve zamestnancov a členov tvorivú atmosféru s dôrazom na využívanie pracovnej doby a iniciatívne plnenie pracovných úloh,
- d) dbať, aby zamestnanci v maximálnej miere využívali možnosti riešenia nezrovnalosti najskôr so zástupcom zamestnancov a až v prípade pokračovania nezhôd používali ďalšie zákonné možnosti,
- e) podporovať a iniciovať také opatrenia zamestnávateľov, ktoré budú viesť k racionálnejšiemu hospodáreniu a lepším hospodárskym výsledkom umožňujúcim nielen zvýšenie zárobkových možností, ale i k udržaniu a vytváraniu nových pracovných príležitostí,

- f) bezodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku novej odborovej organizácie alebo skutočnosti, že u niektorého zamestnávateľského subjektu začala odborová organizácia pôsobiť a predložiť písomný zoznam členov odborového orgánu,
- g) dbať na dodržiavanie lehôt stanovených pre prerokovanie pracovnoprávných záležitostí

V PKZ môžu zamestnávateľa a odborové orgány dohodnúť záväzky iba nad rámec ustanovených platných právnych predpisov a tejto KZVS.

ČASŤ III.

ÚČASŤ ODBOROVÉHO ORGÁNU V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Článok 8

Informácie

1. 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.
2. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
3. Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty bude OZO 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) dôvodoch hromadného prepúšťania, počte zamestnancov s ktorými sa má pracovný pomer skončiť, kritériách na výber zamestnancov o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva a o dobe počas ktorej sa má hromadné prepúšťanie uskutočňovať,
 - d) možnostiach odbornej výchovy, zvyšovania kvalifikácie a podmienkach rekvalifikácie v rámci zamestnávateľskej spoločnosti,
 - e) opatreniach na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - f) hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľskej spoločnosti,
 - g) dohodnutých nových pracovných pomerov,
 - h) o možnostiach pracovných pomerov na dobu určitú, neurčitý čas a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas,
 - i) pravidelnej nočnej práci,
 - j) pripravovaných rozhodnutiach, ktoré môžu priamo, alebo nepriamo ovplyvňovať postavenie väčšej časti zamestnancov,
 - k) o využívaní dočasných zamestnancov.

Termíny, spôsob a rozsah informácií bude dohodnutý v PKZ.

Článok 9

Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje, vo vhodnom čase, 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 pracovných podmienok a odmeňovania,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú:
 - obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
 - zlúčenie, splynutie, rozdelenie,
 - zmena právnej normy zamestnávateľa,
 - prechod práv a povinností,
- e) zavádzanie kontrolného mechanizmu, rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania,
- f) hromadné prepúšťanie,
- 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,
- o) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia,
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
- q) o tom či ide o neospravedlnené zmeškanie práce zamestnanca ,
- r) podmienky stravovania.

Článok 10

Spolurozhodovanie

Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán po vzájomnej dohode rozhodnú o:

- a) prijímaní vnútorných „Pravidiel o BOZP“,
- b) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času ak povaha práce a podmienky prevádzky nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,

- c) zavedení „Konta pracovného času“;
- d) vážnych prevádzkových dôvodoch na strane zamestnávateľa ako prekážke v práci na jeho strane s náhradou mzdy (písomná dohoda),
- e) zavedení pružného pracovného času,
- f) určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien,
- g) podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
- h) zavádzaní noriem spotreby práce a ich zmien,
- i) rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97, ods. 8 a 9),
- j) rozdelení tej istej zmeny na dve časti,
- k) určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
- l) vymedzení okruhu zamestnancov, s ktorými môže zamestnávateľ dohodnúť povinnosť, uzatvoriť poistenie zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania.

Článok 11

Súhlas odborového orgánu

Predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu si vyžiada zamestnávateľ pri:

- a) vydaní pracovného poriadku,
- b) rizikovej práci nadčas (§ 97, ods.11 ZP),
- c) skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu výpoveďou alebo pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- d) určení plánu dovolení na príslušný rok.

Ďalšie oblasti poskytovania informácií, prerokovaní, spolurozhodovania a vyžiadania si súhlasu medzi zamestnávateľom a OZO budú 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. Novo uzatvárané pracovné pomery budú spravidla na dobu neurčitú, pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú na inej dobe trvania pracovného pomeru.

3. 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.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru sa uvedie v pracovnej zmluve.

4. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť iba ak sa zamestnávateľ a zamestnanec na zmene dohodnú ak podmienky aplikovateľných právnych predpisov neuvádzajú inak.
5. Preradenie zamestnanca na inú prácu možno iba zmenou podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve alebo podľa podmienok uvedených v § 55 ZP

Ďalšie pracovné podmienky budú spresnené v PKZ a pracovných zmluvách.

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,
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v PKZ.

Ďalšie pracovné podmienky budú upresnené v PKZ a pracovných zmluvách.

Článok 14

Pracovný čas a doba odpočinku

1. Zamestnávateľ prideliuje 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 tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň dva po sebe idúce dni nepretržitého odpočinku, podľa podmienok stanovených v Zákonníku práce.
Odpočinok uvedený v bode 3. a 4. môže byť zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov, skrátený iba za podmienok stanovených v § 92 a 93 Zákonníka práce.
5. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
6. Zamestnávateľ zabezpečí oznámenie rozvrhu pracovného času zamestnancovi najmenej jeden týždeň vopred s platnosťou na jeden týždeň, pri dodržaní nepretržitého odpočinku v týždni za podmienok stanovených v Zákonníku práce.
7. 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 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň v prípade:

- účasti na svadbe dieťaťa, rodiča,
- prevozu manželky zamestnanca zo zdravotníckeho strediska pri narodení dieťaťa,
- živelných udalostí, náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, najviac však za jednu neodpracovanú zmenu, pričom každý takýto prípad bude posudzovaný individuálne (v spoločnostiach, kde pôsobí OZO v spolupráci zamestnávateľa a zástupcu OZO),

dva dni:

- na vlastnú svadbu zamestnanca, z ktorých jeden deň je účasť na obrade pripadajúci na sobotu.

V PKZ sa môže 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 v zmysle Zákonníka práce (§ 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 skončí pracovný pomer výpoveďou alebo 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume jeho zákonného nároku.
Zamestnávateľ a OZO môžu v PKZ dohodnúť odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odseku 1
2. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Článok 18

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí v rámci svojej pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako štyri hodiny, vo všetkých zmenách, stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v blízkom okolí.
2. Stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ zamestnancom zabezpečovať stravovanie počas prekážok v práci dohodne zamestnávateľ a odborová organizácia v PKZ.
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja alebo formou elektronických stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75% 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 zabezpečiť zamestnancovi poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo formou elektronickej stravovacej poukážky.
5. 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.

ČASŤ V.

MZDA A ODMEŇOVANIE

Článok 19

Mzda

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti vykonávanej práce uvedený v Zákonníku práce.
2. Mzdové predpisy alebo pracovné zaradenia do stupňov náročnosti tvoria prílohu PKZ.

Článok 20

Mzdový vývoj

Zamestnávateľ ročne v spolupráci s odborovou organizáciou vykoná rozbor miezd a podľa podmienok dohodnutých v PKZ začne vyjednávanie o úprave miezd zamestnancov.

V PKZ je možné dohodnúť konkrétny mzdový vývoj, priaznivejší pre zamestnancov.

Katalóg funkcií alebo pracovných zaradení tvoria prílohu PKZ.

Článok 21

Mzdové príplatky a zvýhodnenia

Práca nadčas

- prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a 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 časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas,
- za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku alebo po dohode so zamestnancom náhradné voľno.

Práca vo sviatok, nedeľu, sobotu 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. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni,
- zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške aktuálne platnej legislatívy,
- zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške aktuálne platnej legislatívy.

V PKZ môžu byť zvýhodnené aj iné dni pracovného pokoja v dohodnutej výške.

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 vo výške aktuálne platnej legislatívy aj ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

- zamestnancovi patrí popri mzde, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (podľa § 124 ZP) najmenej vo výške aktuálne platnej legislatívy.

Pracovná pohotovosť

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

Ostatné odmeny

Okrem základnej mzdy, mzdových príplatkov a mzdových zvýhodnení zamestnávateľ môže zamestnancovi 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:
 - životné jubileum 50, 60 a každých ďalších 5 rokov,
 - pracovné jubileum 10, 20, a každých ďalších 5 rokov.

Rozšírenie oblastí mzdových príplatkov, odmien a zvýhodnení a ich výška bude konkretizovaná v PKZ.

ČASŤ VI.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 22

Postupy pri dodržiavaní, ochrane a kontrole BOZP

1. Zamestnávateľ uznáva práva odborového orgánu 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.
2. V prípade závažného pracovného úrazu zamestnávateľ ohlásí úraz 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 bezpečnostné prestávky v práci (§ 37 zákona č.355/2007 o ochrane zdravia).
4. Zamestnávateľ v prípade závažného pracovného úrazu so smrteľným následkom (ak zamestnanec neporušil pracovné predpisy a predpisy BOZP), alebo chorobou z povolania môže poskytnúť pozostalým zamestnanca jednorazové odškodné (výška dohodnutá v PKZ), prípadne aj pri pracovnom úraze s ťažkou ujmom na zdraví.
5. Po dohode s odborovou organizáciou zamestnávateľ vymedzí okruh ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov.
6. 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.
7. 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.
8. V prípade záujmu zamestnávateľa odborový zväz sprostredkuje konzultáciu so zväzovým inšpektorom BOZP.
9. U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.

ČASŤ VII.

SOCIÁLNY FOND

Článok 23

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ z prídeltov a slúži na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v zmysle zákona o sociálnom fonde v platnom znení.
2. Tvorba fondu:
 - Povinný prídelt (0,6 až 1% základu)
 - Prídeltu vo výške dohodnutej v PKZ alebo sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje výšku zárobku stanovenú v § 7 ods.5 zákona o sociálnom fonde - (najviac 0,5% základu)
3. Určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a zásady použitia sociálneho fondu budú dohodnuté v PKZ.
4. V prípade dohody zamestnávateľa a OZO zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu odborovej organizácii príspevkov na kolektívne vyjednávanie v zmysle zákona o sociálnom fonde.

ČASŤ VIII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24

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 ročne v dohodnutých termínoch (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 25

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 26

Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy

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

Článok 27

Platnosť, záväznosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, účinnosť od 01.01.2023 a je uzatvorená na obdobie od **01.01.2023 do 31.12.2024**.
2. Príslušné odborové orgány a zamestnávatelia sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, resp. ich neskorších dodatkov do 15 dní od ich uzatvorenia.
3. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre:
 - a) zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského Zväzu obchodu SR,
 - b) odborové základné organizácie, ktoré sú členmi Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu a ich zamestnávateľská spoločnosť je členom Zväzu obchodu SR,
 - c) všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľských subjektov uvedených v bode a), b),
 - d) zamestnávateľské subjekty, na ktoré sa podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní rozšíri záväznosť zmluvy počas doby jej platnosti,
 - e) 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. Zoznam členov zamestnávateľského zväzu bude aktualizovaný pri každej zmene.

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
7. V prípade, že člen ZO SR sám uzavrel KZVS alebo je v režime KZVS ktorá bola uzavretá v jeho prospech treťou osobou, táto KZVS sa na neho nevzťahuje.

V Bratislave 14.12.2022

Doc. Ing. Pavol Konštiak, PhD.
I. viceprezident
Zväz obchodu SR

Jozef Zadňan
predseda
Odborový zväz pracovníkov obchodu
a cestovného ruchu