

**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
(ďalej aj „kolektívna zmluva alebo zmluva“)

Podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade so zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa

**Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky** (ďalej aj „kancelária ústavného súdu“ alebo „zamestnávateľ“), zastúpená vedúcim kancelárie ústavného súdu Ing. Tomášom Mosným,

na jednej strane

a

**základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry Kancelária Ústavného súdu SR** (ďalej aj „odborová organizácia“), zastúpená predsedníčkou závodného výboru [REDACTED]

na druhej strane

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu**  
**PRVÁ ČASŤ**

**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

**Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

## Článok 2

- (1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov kancelárie ústavného súdu, ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.
- (2) Pre účely tejto zmluvy sa pod pojmom „zamestnanec“ myslí
  - a) zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere na základe zákona o štátnej službe (ďalej aj „štátny zamestnanec“),
  - b) zamestnanec v pracovnom pomere na základe zákona o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej aj „zamestnanec vykonávajúci prácu vo verejnom záujme“).

## Článok 3

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky zamestnancov,
- d) podmienky zamestnávania,
- e) sociálnu oblasť a
- f) tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

## **DRUHÁ ČASŤ POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN**

## Článok 4

- (1) Kancelária ústavného súdu uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov kancelárie ústavného súdu v kolektívnom vyjednávaní.
- (2) Kancelária ústavného súdu rešpektuje práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a z tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Kancelária ústavného súdu nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (4) Dokumenty a iné písomnosti medzi zmluvnými stranami doručované závodnému výboru odborovej organizácie je oprávnený prevziať predseda závodného výboru odborovej organizácie, v jeho neprítomnosti podpredseda a v ich neprítomnosti hospodár závodného výboru odborovej organizácie.

## Článok 5

- (1) Kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody, s náhradou mzdy (ďalej aj „plat“) v sume ich priemerného zárobku. Zamestnanec je povinný účel pracovného voľna súvisiaceho s účasťou na odborovom vzdelávaní primeraným spôsobom preukázať.
- (2) Činnosť odborových funkcionárov bezprostredne súvisiaca s plnením úloh kancelárie ústavného súdu sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí mzda. Za činnosti, ktoré bezprostredne nesúvisia s plnením úloh kancelárie ústavného súdu sa považujú napr. konzultácie poskytované členom odborovej organizácie v oblasti získavania benefitov, započítania členstva a pod.
- (3) Kancelária ústavného súdu poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemerne 1 hodiny týždenne. Rozsah čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy sa bude sledovať v listinnej podobe a bude predložená osobnému úradu k prvému dňu nasledujúceho mesiaca po mesiaci, v ktorom sa čerpanie bude vykonávať.
- (4) Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 1 a 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## Článok 6

- (1) Kancelária ústavného súdu poskytne na činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, uhradza náklady spojené s jej údržbou a spojené s technickou prevádzkou a umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickej komunikácie v nevyhnutnej miere.
- (2) Dáta, údaje a iné informácie, ktoré spracúva odborová organizácia v elektronickej forme, budú ukladané na USB nosič, ktorý pre potreby odborovej organizácie poskytne kancelária ústavného súdu do času, kým nedôjde k zmene služobných predpisov v oblasti kybernetickej bezpečnosti kancelárie ústavného súdu.
- (3) Odborová organizácia berie na vedomie, že údaje uložené v technických zariadeniach kancelárie ústavného súdu sú pravidelne zálohované a kancelária ústavného súdu vyhlasuje, že vedome nebude vstupovať do súborov odborovej organizácie.

## Článok 7

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu členov odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho individuálneho súhlasu v súlade s § 131 ods. 3 Zákonníka práce a takto získané členské príspevky poukáže odborovej organizácii do 9 kalendárnych

dní po termíne vyúčtovania platu.

## Článok 8

Kancelária ústavného súdu sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov závodného výboru odborovej organizácie na stretnutia za účasti vedúceho kancelárie ústavného súdu a ostatných dotknutých riaditeľov odborov, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

## Článok 9 Spolurozhodovanie

- (1) Kancelária ústavného súdu **spolurozhoduje** v rozsahu a spôsobom ustanovenými všeobecnými právnymi predpismi, podľa ktorých sa táto kolektívna zmluva uzatvára, s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
  - a) vydávanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
  - b) vydávanie a zmeny služobného a pracovného poriadku,
  - c) ďalšie alebo opakované predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú na výkon prác, ktoré sú dohodnuté,
  - d) vymedzenia okruhu zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru,
  - e) zmien a podmienok pracovného času,
  - f) rozsahu a podmienok práce nadčas, v súlade s čl. 10 bodom (1) c) tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy,
  - g) prijatia plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok a určenie hromadného čerpania dovolenky,
  - h) skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s členom príslušného odborového orgánu.
- (2) Kancelária ústavného súdu berie na vedomie, že platnosť opatrení, predpisov a ich zmien uvedených v odseku 1 tohto článku zmluvy je podmienená súhlasom odborovej organizácie.
- (3) Kancelária ústavného súdu umožňuje zástupcom zamestnancov predkladať návrhy do rozpočtov na nasledujúci kalendárny rok.

## Článok 10 Prerokovanie

- (1) Kancelária ústavného súdu vopred **prerokuje** v rozsahu a spôsobom ustanoveným všeobecnými právnymi predpismi, podľa ktorých sa táto kolektívna zmluva uzatvára, so závodným výborom odborovej organizácie skutočnosti zásadného významu, a to najmä:
  - a) vnútorné akty a interné dokumenty kancelárie ústavného súdu týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok,
  - b) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,

- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja. Dňami pracovného pokoja sú v zmysle § 94 ods. 1 Zákonníka práce dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni (sobota, nedeľa) a sviatky. Mimo týchto dní sa nevyžaduje prerokovanie nariadenej práce nadčas zo strany odborovej organizácie, pričom podmienky takto nariadenej práce nadčas ustanovuje Služobný a pracovný poriadok kancelárie ústavného súdu (aktuálne Služobný predpis č. 17/2018).
  - d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca dané kanceláriou ústavného súdu,
  - e) hromadné prepúšťanie zamestnancov s následnou písomnou informáciou o výsledku prerokovania,
  - f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny,
  - g) posúdenie neospravedlneného zmeškania práce,
  - h) zavedenie kontrolného mechanizmu – rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 Zákonníka práce),
  - i) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - j) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa (napr. vzdelávanie, stravovanie a pod.), opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - k) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - l) návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
  - m) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - n) náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady uplatnenú voči zamestnancovi nad 50 eur,
  - o) rozsah zodpovednosti za škodu pri poskytnutí náhrady za vecnú škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania zamestnanca,
  - p) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
  - q) ďalšie opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.
- (2) Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa uvedené v bode 1 písm. d) a e) tohto článku zmluvy nastanú len vtedy, ak zamestnávateľ doručí odborovej organizácii žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru a priložený návrh výpovede či okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zástupcovia odborovej organizácie sú viazaní mlčanlivosťou a zaväzujú sa udržiavať dôvernosť informácií a neposkytovať ich iným osobám.
- (3) V prípade ak sa bude rozhodnutie o organizačnej zmene týkať zníženia počtu štátnozamestnaneckých resp. pracovných miest doručí odborovej organizácii a zamestnaneckej rade kancelária ústavného súdu spolu s návrhom rozhodnutia o organizačnej zmene:
- a) kritériá výberu zamestnanca, ktorého sa zníženie týka aj s odôvodnením

príslušného vedúceho zamestnanca,

b) zoznam voľných štátnozamestnaneckých resp. pracovných miest, ktoré budú zamestnancovi pri výpovedi predložené – ponukové konanie

Následné prerokovanie návrhu rozhodnutia o organizačnej zmene podľa tohto bodu (3) bude vykonané na určenom mieste prerokovania, a to za účasti vedúceho kancelárie ústavného súdu, priameho nadriadeného organizačného útvaru, ktorého sa zníženie týka, určených zamestnancov osobného úradu, odborovej organizácie a zamestnaneckej rady.

- (4) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Na účely prerokovania poskytuje kancelária ústavného súdu zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská. Potrebnými informáciami sa na potreby tejto kolektívnej zmluvy rozumejú informácie, ktorých rozsah a povaha budú odôvodnené oboma zmluvnými stranami. Stanovisko z prerokovania zástupcovia zamestnancov doručia kancelárii ústavného súdu do 10 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti o prerokovanie zo strany kancelárie ústavného súdu s výnimkou prípadu uvedeného v bode (3) tohto článku, kedy stanovisko k prerokovaniu sú zástupcovia zamestnancov povinní doručiť priamo na mieste prerokovania.
- (5) Potrebu prerokovania podľa bodu 1 písm. a) tohto článku posúdi odborová organizácia po doručení žiadosti o prerokovanie v každom konkrétnom prípade.

## Článok 11

### Právo na informácie

- (1) Kancelária ústavného súdu **informuje** preukázateľne a zrozumiteľným spôsobom (s vyčíslením na podpoložky rozpočtovej klasifikácie v prípade, ak o to odborová organizácia písomne požiada) závodný výbor odborovej organizácie o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jej činností, a to po schválení rozpočtu na daný kalendárny rok, ako aj pri každej jeho zmene.
- (2) Kancelária ústavného súdu informuje vhodným spôsobom všetkých zamestnancov v pracovnom pomere a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili. Vhodný spôsob je na účely plnenia tejto kolektívnej zmluvy napr. elektronický odkaz na miesto zverejnenia informácie.
- (3) Kancelária ústavného súdu informuje vhodným spôsobom o voľných pracovných miestach na výkon práce vo verejnom záujme a umožní zamestnancom a iným fyzickým osobám uchádzať sa o tieto voľné pracovné miesta.
- (4) Kancelária ústavného súdu informuje zrozumiteľným a vhodným spôsobom

zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

- (5) Kancelária ústavného súdu poskytne zástupcom zamestnancov v súlade s §73 Zákonníka práce všetky potrebné informácie a písomne ich informuje najmä o
- dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
- (6) Kancelária ústavného súdu môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ju mohli poškodiť, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

## **Článok 12** **Kontrolná činnosť**

- (1) Závodný výbor odborovej organizácie **kontroluje** dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Na tento účel je oprávnený najmä:
- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
  - prostredníctvom vedúceho kancelárie ústavného súdu vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
  - vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly,
  - vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.
- (2) Pod kontrolou nad stavom BOZP sa rozumie najmä
- kontrolovanie, ako kancelária ústavného súdu plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej služby,
  - pravidelne preverovanie pracovísk a zariadení kancelárie ústavného súdu pre zamestnancov a kontrolovanie hospodárenia kancelárie ústavného súdu s

- osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- c) kontrolovanie, či kancelária ústavného súdu riadne zisťuje príčiny a okolnosti vzniku pracovných úrazov, zúčastňovanie sa na zisťovaní príčin a okolností vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania alebo tieto zistenia vykonáva sám,
  - d) upozorňovanie kanceláriu ústavného súdu na službu a prácu nadčas a službu a prácu v noci, ktorá by mohla ohroziť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovanie sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Na účely kontroly podľa odsekov 1 a 2 kancelária ústavného súdu poskytuje odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jej stanovisko.
- (4) Kancelária ústavného súdu sa zaväzuje vždy najneskôr k 31. máju a 31. októbru daného kalendárneho roka prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov, pokiaľ sa preukázateľným spôsobom nedohodne s odborovou organizáciou inak.
- (5) Závodný výbor odborovej organizácie pre účely uplatnenia práva kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnych zmlúv oznámi kancelárii ústavného súdu termín a rozsah kontroly 10 pracovných dní pred jej uskutočnením.

## **TRETIA ČASŤ**

### **PODMIENKY VYKONÁVANIA PRACOVNÉHO POMERU**

#### **Článok 13**

##### **Porušenie služobnej a pracovnej disciplíny**

Na účely preskúmania návrhu alebo podnetu v zmysle §118 ods. 2 zákona o štátnej službe týkajúceho sa porušenia služobnej disciplíny štátnym zamestnancom a pracovnej disciplíny zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme kancelária ústavného súdu zriadi poradnú komisiu zloženú najmenej z troch členov, pričom členom poradnej komisie bude vždy jeden člen, ktorého určí odborová organizácia, a jeden člen, ktorého si vyberie zamestnanec zo zástupcov zamestnancov.

#### **Článok 14**

##### **Pracovný čas**

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- (2) V kancelárii ústavného súdu je zavedený pružný pracovný čas, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný mesiac so začiatkom od 6.30 h do 8.30 h a koncom od 15.00 h do 18.30 h v pondelok až vo štvrtok a od 13.30 h do 18.30



h v piatok.

- (3) Pre vyhradený okruh zamestnancov kancelárie ústavného súdu platí pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne, a to so začiatkom o 7.30 h a koncom o 16.00 h v pondelok až vo štvrtok a od 7.30 h do 13.30 h v piatok. Vyhradený okruh zamestnancov tvoria zamestnanci odboru hospodárskej správy vo funkcii vodič.
- (4) V ustanovenom dennom služobnom čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 30 minút, ktorá sa nezapočítava do služobného času. Uvedenú prestávku je možné využiť v čase medzi 11.30 h a 13.30 h.

### **Článok 15** **Práca z domu**

- (1) Kancelária ústavného súdu môže zo závažných dôvodov alebo za mimoriadnych okolností a v nevyhnutnom rozsahu umožniť zamestnancovi prácu z domu alebo na inom ako dohodnutom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej alebo služobnej zmluvy, to umožňuje.
- (2) Žiadateľ o prácu z domu je povinný písomne a preukázateľne zdôvodniť svoju požiadavku o umožnenie výkonu práce z domu a zároveň uviesť, na akú dobu o prácu z domu žiada.
- (3) Bližšie podmienky výkonu práce z domu určuje pokyn vedúceho kancelárie ústavného súdu, aktuálne v čase podpisu tejto podnikovej kolektívnej zmluvy ide o pokyn vedúceho kancelárie ústavného súdu č. 2/2019, KÚS-Spr 562/2019.

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

### **MZDA A MZDOVÉ PODMIENKY**

#### **Článok 16** **Minimálne mzdové nároky**

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
- (2) Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

## Článok 17 Odstupné a odchodné

### 17/A Štátna služba

- (1) Kancelária Ústavného súdu vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov odstupné v sume:
- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer zamestnanca trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
  - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov,
- (2) Ak funkčný plat štátneho zamestnanca podľa bodu (1) je nižší ako naposledy priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi odstupné v sume:
- a) trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
  - b) štvornásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) päťnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.
- (3) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok kancelária ústavného súdu poskytne štátnemu zamestnancovi **odchodné** v sume dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

### 17/B Výkon práce vo verejnom záujme

- (1) Kancelária Ústavného súdu vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec

stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume:

- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
  - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov,
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, po priznaní predčasného starobného dôchodku kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odchodné v sume dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

## **Článok 18**

### **Jednorazové odmeny**

- (1) Kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancom jednorazovú odmenu (príspevok) za pracovné zásluhy pri príležitosti ich pracovného jubilea za odpracované roky v kancelárii ústavného súdu (vrátane rokov odpracovaných na Ústavnom súde Slovenskej republiky); do odpracovaných rokov sa započítava aj obdobie materskej a rodičovskej dovolenky:
1. pri pracovnom jubileu 10 rokov vo výške 150 eur,
  2. pri pracovnom jubileu 15 rokov vo výške 200 eur,
  3. pri pracovnom jubileu 20 rokov vo výške 250 eur,
  4. pri pracovnom jubileu 25 rokov vo výške 300 eur,
  5. pri pracovnom jubileu 30 rokov vo výške 350 eur.
- (2) Odmena podľa odseku 1 bude splatná vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom nastala rozhodujúca skutočnosť.
- (3) Kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu v prípadoch, ak v kancelárii ústavného súdu odpracoval minimálne tri roky.

## **Článok 19**

### **Splatnosť a výplata mzdy**

- (1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 9. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

- (2) Ak pripadne výplatný deň na sobotu, nedeľu alebo deň pracovného voľna, vypláca sa mzda, náhrada platu alebo iné peňažné plnenie v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni.

## PIATA ČASŤ

### PREKÁŽKY V PRÁCI

#### Článok 20 Platené voľno

- (1) Kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu priemerného denného pracovného času na bezodplatnú účasť na darovaní krvi a ďalších biologických materiálov a aferéze.
- (2) Kancelária ústavného súdu po dohode so zástupcami zamestnancov poskytne zamestnancom platené služobné voľno v rozsahu priemerného denného pracovného času na účasť na akciách realizovaných zástupcami zamestnancov v prípade, ak bude zabezpečený riadny chod kancelárie ústavného súdu.
- (3) Kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancovi na základe jeho predchádzajúcej písomnej žiadosti pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v kalendárnom roku.
- (4) Kancelária ústavného súdu poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu:
- pri svadbe v rozsahu dvoch pracovných dní,
  - pri sprevádzaní dieťaťa počas prvého dňa v školskom roku v prvom a druhom ročníku základnej školy v rozsahu jedného pracovného dňa,
  - pri narodení dieťaťa zamestnancovi v rozsahu troch pracovných dní,
  - pri úmrtí rodinného príslušníka v rozsahu jedného pracovného dňa nad rámec zákonnej úpravy. Rodinným príslušníkom sa v súlade s § 40 ods. (5) Zákonníka práce rozumie manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (ďalej len „rodinný príslušník“),
  - na účely podpory rodiny všetkým zamestnancom počas mesiacov júl a august v rozsahu 2 pracovných dní,
  - za každé nezaopatrované dieťa v rozsahu 1 pracovného dňa,
  - na požiadanie zamestnanca v prvom polroku kalendárneho roka 2021 v rozsahu 1 pracovný deň.

- (5) Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky vo výkone práce zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.
- (6) Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrovanie alebo vyšetrenie do zdravotníckeho zariadenia trvá celý deň, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas zodpovedajúci priemernému dennému pracovnému času.

## **Článok 21**

V prípade ohrozenia zdravia zamestnancov kancelárie ústavného súdu spôsobeným nadmernou záťažou teplom na pracovisku pristúpi kancelária ústavného súdu k uplatňovaniu opatrení ustanovených interným dokumentom kancelárie ústavného súdu.

## **Článok 22**

### **Náhrada a príplatok k náhrade počas práceneschopnosti**

- (1) Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poisťného na verejné zdravotné poistenie, poisťného na nemocenské poistenie, poisťného na starobné poistenie, poisťného na invalidné poistenie, poisťného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.
- (2) Príplatok k náhrade príjmu podľa odseku 1 sa poskytuje najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku, ak štátny zamestnanec spĺňa podmienky ustanovené zákonom o štátnej službe.
- (3) Kancelária ústavného súdu vyplatí zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme náhradu príjmu najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

## **Článok 23**

### **Dovolenka**

Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

## **Článok 24**

### **Ochrana súkromia na pracovisku**

- (1) Kancelária ústavného súdu nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe svojich činností narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred písomne upozornil.
- (2) Ak kancelária ústavného súdu zavádza kontrolný mechanizmus, po jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov je povinná zamestnancov informovať o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

## **ŠIESTA ČASŤ**

### **SOCIÁLNA OBLASŤ**

#### **Článok 25**

Kancelária ústavného súdu zabezpečí všetkým zamestnancom úschovu dopravných prostriedkov, ktoré použijú na cestu do zamestnania a späť, s výnimkou motorových vozidiel.

#### **Článok 26**

Kancelária ústavného súdu sa zaväzuje, že umožní v rámci rekreačnej starostlivosti zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pobyt v účelových rekreačných zariadeniach, s ktorými má kancelária ústavného súdu uzavretú dohodu.

#### **Článok 27**

Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu na doplnkové dôchodkové sporenie, kancelária ústavného súdu prispeje sumou vo výške najmenej 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Minimálny príspevok zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie je 5,00 €/mesiac.

#### **Článok 28**

Kancelária Ústavného súdu poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v druhom polroku kalendárneho roka 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2021.

**SIEDMA ČASŤ**  
**ZÁSADY SOCIÁLNEHO FONDU**

**Článok 29**  
**Tvorba sociálneho fondu**

- (1) Sociálny fond sa v kancelárii ústavného súdu tvorí:
  - a) z povinného prídeltu vo výške 1 % a
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Kancelária ústavného súdu rozhoduje o použití prostriedkov sociálneho fondu spoločne so závodným výborom odborovej organizácie a zamestnaneckou radou, a to na základe doručenej žiadosti zo strany kancelárie ústavného súdu alebo zástupcov zamestnancov pri organizovaní skupinových podujatí pre zamestnancov kancelárie ústavného súdu alebo na základe doručenej individuálnej žiadosti o poskytnutie príspevku alebo jednorazového finančného príspevku z prostriedkov sociálneho fondu zo strany zamestnanca kancelárie ústavného súdu.
- (3) Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- (4) Kancelária ústavného súdu v súlade s kolektívnou zmluvou predloží predpokladanú tvorbu sociálneho fondu na nasledujúci rok do 31. januára nasledujúceho roka na schválenie zástupcom zamestnancov.
- (5) Kancelária ústavného súdu poskytne zástupcom zamestnancov prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu podľa stavu k 30. máju a 31. októbru príslušného roka v lehote do 15 dní od uvedených termínov.

**Článok 30**  
**Možnosti čerpania sociálneho fondu**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutý príspevok:
  - a) na stravovanie,
  - b) na úhradu za služby spojené so športovými, kultúrnymi, poznávacími a spoločenskými podujatiami organizovanými pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
  - c) vo forme sociálnej výpomoci zamestnancom na základe ich odôvodnenej žiadosti, ktorí sa dostali do finančnej tiesne (napr. v dôsledku živelnej pohromy, vykradnutia bytu atď.). Príspevok možno opakovane poskytnúť po uplynutí dvanástich mesiacov odo dňa poskytnutia predchádzajúceho príspevku. Po doručení odôvodnenej žiadosti o poskytnutie príspevku

zamestnanca ju vedúci kancelárie ústavného súdu spolu s potrebnou dokumentáciou (stav finančných prostriedkov v sociálnom fonde) doručí zástupcom zamestnancov pre účely zhodnotenia obsahu žiadosti a dohody o výške a podmienkach poskytnutia sociálnej výpomoci zamestnancovi. Zástupcovia zamestnancov sú povinní sa k žiadosti o poskytnutie príspevku podľa predchádzajúcej vety bez zbytočného odkladu vyjadriť.

- d) na zakúpenie venca (kytice) pri úmrtí zamestnanca, ak sa pohrebu zúčastní zástupca kancelárie ústavného súdu alebo zástupca zamestnancov (do výšky 50 eur).
- (2) Zostatok sociálneho fondu sa po odpočítaní nevyhnutných nákladov na zabezpečenie sociálnej politiky v januári nasledujúceho roka môže poskytnúť formou príspevku na regeneráciu pracovnej sily zamestnancom, ktorí tvorili sociálny fond a boli k 30. novembru príslušného roka v štátnozamestnaneckom pomere, pracovnom pomere alebo v obdobnom pomere. Zamestnancom, ktorým štátnozamestnanecký, pracovný alebo obdobný pomer vznikol počas kalendárneho roka, bude poskytnutý príspevok v alikvotnej čiastke podľa počtu mesiacov, za ktoré tvorili sociálny fond.
- (3) Kancelária ústavného súdu a zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že nevyčerpané prostriedky zo sociálneho fondu tvorené v príslušnom roku prechádzajú do nasledujúceho roka.

### **Článok 31** **Stravovanie**

- (1) Kancelária ústavného súdu zabezpečuje zamestnancom stravovanie formou stravných poukážok.
- (2) Denná suma stravného je vo výške 4,00 eur.
- (3) Kancelária ústavného súdu prispieva na stravovanie zamestnancom v štátnozamestnaneckom pomere sumou 2,70 eur, zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme sumou 2,31 eur.
- (4) Z prostriedkov sociálneho fondu sa uhradí na stravovanie príspevok v celkovej výške 0,80 eur pre zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere, pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme vo výške 1,19 eur.
- (5) Príspevok sa uhradí najviac do výšky počtu odpracovaných dní v mesiaci zamestnancom, okrem prípadu uvedeného v bode 6 tohto článku.
- (6) Zamestnávateľ môže každému zamestnancovi poskytnúť stravovacie poukážky nad rámec platnej právnej úpravy za kalendárny rok, a to len v prípade dostatočného zostatku na účte sociálneho fondu a stavu rozpočtu kancelárie ústavného súdu. Stravovacie poukážky budú zamestnancovi poskytnuté za



podmienok uvedených v bode 3 a 4 tohto článku a budú odovzdané zamestnancovi v decembri.

### **Článok 32**

#### **Ďalšie sociálne výpomoci**

- (1) Z prostriedkov sociálneho fondu sa v prípade dostatočných finančných prostriedkov v sociálnom fonde v rámci sociálnej výpomoci poskytne v kalendárnom roku jednorazový finančný príspevok
  - a) pri narodení dieťaťa zamestnancovi v sume 100 eur,
  - b) pri svadbe zamestnanca v sume 100 eur,
  - c) pri úmrtí zamestnanca najbližším pozostalým v sume 100 eur,
  - d) pri úmrtí rodinného príslušníka v sume 100 eur.
- (2) Zamestnanec je povinný vznik skutočností uvedených v čl. 31 ods. 1 písm. a), b) a d) oznámiť kancelárii ústavného súdu do 30 dní od ich vzniku.

## **ÔSMA ČASŤ**

### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 33**

- (1) Táto podniková kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2021. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- (2) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť deň nasledujúci po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády SR, najskôr však od 1. januára 2021.

#### **Článok 34**

Zmeny tejto kolektívnej zmluvy možno vykonať len na základe návrhu jednej zo zmluvných strán, a to vo forme písomného dodatku podpísaného obidvoma zmluvnými stranami.

#### **Článok 35**

Kancelária ústavného súdu zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii všetkým zamestnancom. Uvedené platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

## Článok 36

Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých dve dostane kancelária ústavného súdu a jedno odborová organizácia.

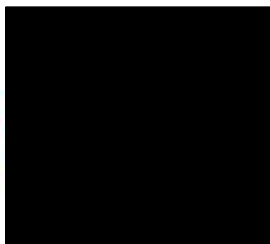
Príloha: VZOR rozpočtu sociálneho fondu

V Košiciach ..... 16.12.2020

V Košiciach..... 16.12.2020



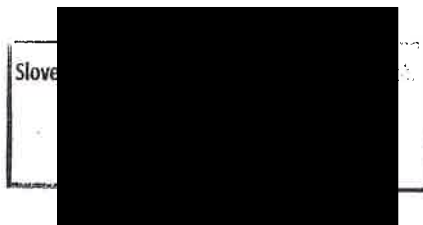
**Ing. Tomáš Mosný**  
vedúci Kancelárie Ústavného súdu  
Slovenskej republiky



-2-



**predsedníčka**  
závodného výboru základnej  
organizácie Slovenského odborového  
zväzu verejnej správy a kultúry  
Kancelária Ústavného súdu SR



**Rozpočet sociálneho fondu  
Kancelárie Ústavného súdu Slovenskej republiky  
na rok 2021**

**Tvorba**

Zostatok fondu z predchádzajúceho roka ..... eur

Predpoklad prídeltu do fondu zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

Celkom 1,5% ..... eur

---

Spolu: ..... eur

**Čerpanie fondu**

v súlade s podnikovou kolektívnou zmluvou zo dňa .....

1. Na stravovanie ..... eur

2. ... ..... eur

3. ... ..... eur

...

---

Spolu: ..... eur

Košice .....

*(meno, priezvisko, funkcia, podpis)*

Za Kanceláriu Ústavného súdu SR:

Za závodný výbor ZO SLOVES Kancelária Ústavného súdu SR:

Za zamestnaneckú radu Kancelárie Ústavného súdu SR: