

# PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**spoločnosti MH Manažment, a. s. na obdobie od 1.5.2021 do 30.4.2024**

uzatvorená podľa § 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov  
a podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších  
predpisov (ďalej len „zmluva“)

*medzi zmluvnými stranami:*

## ZAMESTNÁVATEĽ

Obchodné meno: **MH Manažment, a. s.**  
Sídlo: Turbínová 3, 831 04 Bratislava - mestská časť Nové Mesto  
IČO: 50 088 033  
Registrácia: OR OS Bratislava I, oddiel: Sa, vložka číslo: 6295/B  
Zastúpený: Ing. Ľuboš Lopatka, PhD., predseda predstavenstva  
Ing. Marianna Ondrová, člen predstavenstva

(ďalej len „zamestnávateľ“)

*a*

## ODBOROVÝ ORGÁN

Názov: **ZOOZ pri Fonde národného majetku SR**  
Sídlo: Drieňová 27, 821 01 Bratislava  
IČO: 45 763 372  
Registrácia: MV SR, registračné číslo: VVS/1-2200/90-214  
Zastúpený: Ing. Beáta Kolářová, predsedníčka

(ďalej len „odborový orgán“)

(ďalej tiež spolu ako „zmluvné strany“)

*v nasledovnom znení:*

## PRVÁ ČASŤ ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

### Článok 1

#### Predmet a pôsobnosť zmluvy

1. Predmetom tejto zmluvy je úprava pracovných podmienok zamestnancov zamestnávateľa vrátane odmeňovania zamestnancov a zásad čerpania sociálneho fondu, ako aj vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, a to výhodnejšie, než ako sú upravené v príslušných pracovnoprávných predpisoch.
2. Táto zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

### Článok 2

#### Vymedzenie pojmov

1. Pri uplatňovaní tejto zmluvy majú niektoré pojmy uvedené v tejto zmluve nasledovný význam:

- a) **Doplnkové dôchodkové sporenie:** sporenie, ktorého význam a účel je definovaný zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
  - b) **Zákonník práce:** zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.
  - c) **Zamestnanec:** každá fyzická osoba v pracovnom pomere, ktorý vznikol medzi ňou a zamestnávateľom na základe pracovnej zmluvy.
  - d) **Zásady odmeňovania zamestnancov:** osobitný dokument prijatý a schválený na úrovni zamestnávateľa, ktorý vymedzuje odmeňovanie zamestnancov.
  - e) **ZOOZ pri Fonde národného majetku SR** (dlhý názov Základná organizácia Odborového zväzu pri Fonde národného majetku SR): odborový orgán zastupujúci záujmy zamestnancov zamestnávateľa, ktorý je právnym nástupcom Fondu národného majetku SR.
2. V prípade pochybností pri výklade pojmov alebo slovných spojení vyplývajúcich z tejto zmluvy, pokiaľ z jej obsahu nevyplýva konkrétna definícia alebo zmluvné strany sa nedohodnú inak, majú sporné pojmy alebo slovné spojenia význam zodpovedajúci významu vyplývajúcejmu z právnych predpisov pre právnu oblasť zaradenia tejto zmluvy alebo významu, ktorý sa týmto pojmom bežne prikladá.

## DRUHÁ ČASŤ PRACOVNÉ PODMIENKY A BENEFITY

### Článok 3 Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ vytvára zamestnancom spravodlivé, uspokojivé a bezpečné pracovné podmienky nevyhnutné na plnenie pracovných úloh v súlade so Zákonníkom práce a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi na úseku pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.
2. Zamestnávateľ v prípade skončenia pracovného pomeru so zamestnancami z dôvodov organizačných zmien uplatní nasledovnú postupnosť:
  - a) skončí pracovné pomery v skúšobnej dobe,
  - b) pri obsadzovaní existujúcich a vytváraní nových pracovných miest uprednostní preradenie zamestnancov v riadnom pracovnom pomere pred fyzickými osobami, s ktorými je pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

### Článok 4 Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 40 hodín v jednozmennej prevádzke. Začiatok pracovného času je o 7:45 a koniec pracovného času je o 16:15 vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ upraviť pracovný čas.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
3. V zmysle Zákonníka práce môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas. Za prácu nadčas sa považuje iba práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
4. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnávateľa alebo zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas podľa § 88 a § 89 Zákonníka práce. Podrobnosti uplatňovania pružného pracovného času upraví interný predpis zamestnávateľa.

## **Článok 5 Pracovné voľno**

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov uvedených v § 141 Zákonníka práce. Z osobitných a mimoriadnych dôvodov môže zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť zamestnancovi aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy.

## **Článok 6 Nárok na dovolenku za kalendárny rok**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a dovolenka zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej šesť týždňov.

## **Článok 7 Odmeňovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní zamestnancov v zmysle ustanovení dojednaných v pracovnej zmluve, ako aj v zmysle zásad odmeňovania zamestnancov, ak boli také v podmienkach zamestnávateľa prijaté.
2. Zamestnávateľ pri zvyšovaní základnej mzdy prihliada na výkon a odbornosť zamestnancov, vývoj životných nákladov, percentuálny rast priemernej mzdy v národnom hospodárstve, ako aj na svoje rozpočtové možnosti. Zvyšovanie základnej mzdy je možné iba v peňažnom rozpätí, ktoré je definované v zásadách odmeňovania zamestnancov.
3. Zamestnávateľ je povinný poukázať zamestnancovi výplatu mzdy na bankový účet zamestnanca, a to najneskôr v deň určený na výplatu mzdy podľa kalendára výplat, ktorý zamestnávateľ vydá na príslušný kalendárny rok.
4. Zamestnávateľ odovzdáva zamestnancovi doklad o vyúčtovaní mzdy (výplatnú pásku).

## **Článok 8 Priznanie a výplata kvartálnej odmeny**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom štvrťročné odmeny za osobitný iniciatívny prístup k plneniu pracovných povinností a dosahovanie adekvátnych výsledkov, ako aj v záujme zvýšenia pracovnej výkonnosti a stimulácie v zmysle zásad odmeňovania zamestnancov.

## **Článok 9 Priznanie a výplata 13. platu**

1. Zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas vzniká nárok na 13. plat vo výške najviac 1,5-násobku priemerného zárobku vypočítaného v zmysle ustanovenia § 134 Zákonníka práce a po zohľadnení možností vyplývajúcich z voľných rozpočtovaných prostriedkov za obdobie príslušného kalendárneho roka.
2. Nárok na priznanie 13. platu vzniká zamestnancom za súčasného splnenia nasledovných podmienok:
  - a) pracovný pomer so zamestnancom bol uzatvorený na neurčitý čas,
  - b) pracovný pomer so zamestnancom vznikol najneskôr 1. októbra bežného roka,
  - c) pracovný pomer trval aj 30. novembra bežného roka alebo končí najneskôr v tento deň,
  - d) zamestnancovi pred lehotou podľa písm. c) neuplynula výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce alebo s ním pred touto lehotou nebolo dojednané skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 Zákonníka práce,
  - e) zamestnanec nie je na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, a
  - f) zamestnancovi nevznikol nárok na odstupné alebo odchodné.
3. Výplata 13. platu sa realizuje spolu so mzdou za mesiac november príslušného kalendárneho roka v termíne určenom na výplatu mzdy podľa kalendára výplat.

## **Článok 10** **Odstupné**

1. Zamestnancovi patrí odstupné vo výške podľa platného Zákonníka práce v závislosti od spôsobu skončenia pracovného pomeru, ako aj v závislosti od dĺžky výpovednej doby, a to takto:
  - a) zamestnancovi patrí odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré sa zvyšuje o násobok počtu kalendárnych mesiacov výpovednej doby a priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak mu zamestnávateľ doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce a zamestnanec ešte pred začatím plynutia výpovednej doby písomne požiadal zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce,
  - b) zamestnancovi patrí odstupné podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré sa zvyšuje o násobok počtu kalendárnych mesiacov zostávajúcej výpovednej doby a priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak mu zamestnávateľ doručil výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce a zamestnanec počas plynutia výpovednej doby písomne požiadal zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.
2. Ustanovenia ods. 1 tohto článku sa vzťahujú aj na zamestnanca, ktorému zamestnávateľ po 1.1.2022 doručil výpoveď z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku a veku určeného na nárok na starobný dôchodok.

## **Článok 11** **Odchodné**

Zamestnancovi patrí odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak preukázateľne požiadal o odchod do dôchodku, a to vo výške:

- a) priemerného mesačného zárobku podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce, zvýšeného o trojnásobok priemerného mesačného zárobku, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracoval u zamestnávateľa nepretržite 5 rokov, a jeho pracovný pomer sa má skončiť do troch mesiacov odo dňa požiadania o dôchodok,
- b) priemerného mesačného zárobku podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce v ostatných prípadoch.

## **Článok 12** **Dočasná pracovná neschopnosť**

V zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu príjmu nasledovne:

- a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu,
- b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

## **Článok 13** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Zamestnávateľ zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade so Zákonníkom práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto povinnosť je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.

## **Článok 14**

### **Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ prispieva mesačne zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v sume 70 EUR mesačne od podpísania účastníckej zmluvy medzi zamestnancom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to za podmienky, že zamestnanec si tiež prispieva najmenej v sume 15 EUR mesačne.
2. Podmienkou priznania nároku na príspevok je trvanie pracovného pomeru po skončení skúšobnej doby.

## **Článok 15**

### **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
3. Zamestnávateľ tiež okrem príspevku podľa ods. 2 tohto článku poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške maximálne 25 % z ceny stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu alebo z hodnoty stravovacej poukážky (stravného lístka). Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
4. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu zamestnanca upraví interný predpis zamestnávateľa.

## **Článok 16**

### **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ umožní zamestnancom udržiavanie kvalifikácie nevyhnutnej na výkon dohodnutého druhu práce.
2. V prípade, že zvyšovanie kvalifikácie je v záujme zamestnávateľa, tak pri účasti zamestnancov na ďalšom vzdelávaní sa postupuje podľa § 140 Zákonníka práce.

## **TRETIA ČASŤ**

### **SOCIÁLNY FOND**

## **Článok 17**

### **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ vytvorí sociálny fond v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond podľa ods. 1 tohto článku sa bude tvoriť z povinného zákonného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za bežný rok a ďalšieho prídeltu dohodnutého touto zmluvou vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok.
3. Realizáciu použitia prostriedkov zo sociálneho fondu zabezpečí zamestnávateľ v súlade so zásadami pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu. Prostriedky zo sociálneho fondu je

možné poskytnúť zamestnancovi a jeho rodinnému príslušníkovi (manžel, manželka a nezaopatrené deti).

### **Článok 18** **Zásady hospodárenia s prostriedkami** **sociálneho fondu**

1. Zamestnávateľ poskytne prostriedky sociálneho fondu na účely:
  - a) tuzemské rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
  - b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
  - c) zdravotnú starostlivosť.
2. Výška príspevku na zamestnanca je v kalendárnom roku maximálne 200 EUR a z tejto sumy výška príspevku na zdravotnú starostlivosť môže byť poskytnutá maximálne v sume 50 EUR; suma príspevku sa kráti podľa počtu odpracovaných kalendárnych mesiacov. Skutočná výška príspevku bude vyplatená zamestnancovi, ktorý nie je v skúšobnej dobe, na materskej alebo rodičovskej dovolenke, a to v mzde za mesiac október na základe predložených dokladov o účasti na tuzemskej rekreácii, kultúrnych alebo športových podujatiach, alebo zdravotnej starostlivosti. Zamestnancovi, ktorému skončil pracovný pomer pred lehotou podľa predchádzajúcej vety, bude skutočná výška príspevku vyplatená v mzde za posledný mesiac pracovného pomeru, a zamestnancovi, ktorý odišiel na materskú alebo rodičovskú dovolenku v lehote podľa predchádzajúcej vety, bude skutočná výška príspevku vyplatená v mzde za kalendárny mesiac pred odchodom na materskú alebo rodičovskú dovolenku.
3. Zamestnávateľ môže podľa finančných možností v zmysle rozpočtu sociálneho fondu poskytnúť zamestnancom finančnú odmenu pri životnom jubileu 50 rokov a pri životnom jubileu 60 rokov vo výške 150 EUR.
4. Zamestnávateľ môže podľa finančných možností v zmysle rozpočtu sociálneho fondu poskytnúť zamestnancom finančnú odmenu pri príležitosti pracovného jubilea:
  - a) 5 rokov v sume 100 EUR,
  - b) 10 rokov v sume 125 EUR,
  - c) 15 rokov v sume 150 EUR,
  - d) 20 rokov v sume 175 EUR,
  - e) 25 rokov v sume 200 EUR,
  - f) 30 rokov v sume 250 EUR.
5. Z prostriedkov sociálneho fondu je možné poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc:
  - a) na preklopenie ťaživej finančnej situácie v prípade úmrtia zamestnanca najbližším pozostalým vo výške 500 EUR,
  - b) pri nepredvídateľnej životnej udalosti zamestnanca podľa finančných možností v zmysle rozpočtu sociálneho fondu maximálne do výšky 500 EUR.

### **ŠTVRTÁ ČASŤ** **SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 19** **Súčinnosť odborového orgánu**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku a zásad odmeňovania zamestnancov s odborovým orgánom.

#### **Článok 20** **Uplatňovanie zmluvy**

1. Zamestnávateľ môže v internom predpise upresniť uplatňovanie tejto zmluvy, pričom taký interný predpis nemôže byť v rozpore s touto zmluvou a úprava prijatá interným predpisom nesmie priznávať zamestnancom práva v menšom rozsahu než táto zmluva.
2. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto zmluva.

## **Článok 21**

### **Platnosť zmluvy**

1. Táto zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.5.2021 do 30.4.2024.
2. Platnosť a účinnosť tejto zmluvy sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy a ak nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva.
3. Táto zmluva stráca platnosť dňom uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

## **Článok 22**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Táto zmluva je záväzná pre obidve strany a ich právnych nástupcov. Zmluvné strany sú si vedomé, že ustanovenia tejto zmluvy, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, sú neplatné.
2. Vzťahy neupravené touto zmluvou sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce (311/2001 Z. z.), zákona o kolektívnom vyjednávaní (2/1991 Zb.) a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky.
3. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to v písomnej forme. Druhá zmluvná strana najneskôr do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu na zmenu alebo doručenia dodatku ku kolektívnej zmluve predloží písomné vyjadrenie na predložený návrh navrhujúcej strane.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy začnú rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
5. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obomi zmluvnými stranami a účinnosť s poukazom na ustanovenie § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník až dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
6. Zmluva je vyhotovená v 2 rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane po jej podpise jeden rovnopis.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto zmluvu si prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak toho, že obsah tejto zmluvy zodpovedá ich skutočnej a slobodnej vôli, ju vlastnoručne podpísali.

V Bratislave, dňa 30.04.2021

---

**MH Manažment, a. s.**  
Ing. Ľuboš Lopatka, PhD.  
predseda predstavenstva

---

**ZOOZ pri Fonde národného majetku SR**  
Ing. Beáta Kolářová  
predsedníčka

---

**MH Manažment, a. s.**  
Ing. Marianna Ondrová  
člen predstavenstva