



Dodatok č. 3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 uzatvorenej dňa 12.12.2022 v znení dodatku č. 1 zo dňa 30.06.2023 a dodatku č. 2 zo dňa 19.12.2023

(ďalej len „dodatok č. 3“)

Zmluvné strany:

Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s.

so sídlom Panónska cesta 2, Bratislava – mestská časť Petržalka 851 04

zastúpená: doc. JUDr. PhDr. Michalom Ďurišom, PhD., predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom a Ing. Matejom Fekete, MBA, podpredsedom predstavenstva

(ďalej len „zamestnávateľ alebo VŠZP“)

a

Odborová organizácia zamestnancov Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a. s.

so sídlom v Poprade, Tolstého 3631/1, 058 01 Poprad

zastúpená : Jozefom Lukáčom, predsedom Podnikového výboru Odborového zväzu bánk a poisťovní pri Všeobecnej zdravotnej poisťovni, a.s.

(ďalej len „odborová organizácia“ alebo „Podnikový výbor OZ VŠZP“)

(ďalej spolu aj „zmluvné strany“)

sa dohodli na zmene Kolektívnej zmluvy na rok 2023 uzatvorenej dňa 12.12.2022 v znení Dodatku č. 1 zo dňa 30.06.2023 a Dodatku č. 2 zo dňa 19.12.2023 takto:

Článok 1

1. Znenie Článku 8 bod 3 sa mení nasledovne :

3. Zamestnávateľ môže dať členom odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. V kolektívnej zmluve a na účely § 240 ods. 9 Zákonníka práce sa pod pojmom odborový orgán rozumie Podnikový výbor OZ, Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s.

2. Znenie Článku 15 bod 6 sa mení nasledovne :

4. V súlade s § 142 ods. 4 sa zmluvné strany dohodli, že v prípade ak nastanú vážne prevádzkové dôvody, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou a to 80% priemerného zárobku daného zamestnanca. Vážnymi prevádzkovými dôvodmi, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, sú prekážky v práci z dôvodu technických a prevádzkových dôvodov (o.i. odstávka v dodávke elektriny, vody, plynu, rekonštrukcia pobočky a podobne).

3. Znenie Článku 17 bod 2 sa mení nasledovne :

2. Valorizácia miezd bude realizovaná v roku 2024 od 01.08.2024 podľa finančných možností zamestnávateľa. Podmienky valorizácie miezd budú obsahom prílohy č. 3 - D smernice Odmeňovanie zamestnancov VŠZP, ktorá bude aktualizovaná najneskôr do 31.07.2024.

4. Znenie Článku 18 sa mení nasledovne :

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za výsledky práce pri dosiahnutí životného výročia 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške 1 000 eur, ak ku dňu dosiahnutia životného jubilea pracovný pomer k VŠZP trval najmenej tri roky a zamestnanec neurobil prejav vôle za účelom skončenia pracovného pomeru. Nárok na odmenu nezaniká zamestnancom, ktorí v čase vzniku nároku na odmenu podľa predchádzajúcej vety požiadali o skončenie pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na invalidný alebo predčasný starobný dôchodok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pracovnom výročí odmenu podľa nižšie uvedenej tabuľky 18.1.1:

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. u právnych predchodcov (v rokoch nepretržite)	Výška odmeny (v eurách)
5 rokov	400 eur
10 rokov	500 eur
15 rokov	600 eur
20 rokov	700 eur
25 rokov	800 eur
30 rokov	900 eur

Nárok na odmenu pri pracovnom výročí nevznikne zamestnancovi, ak zamestnanec

urobil prejav vôle za účelom skončenia pracovného pomeru. Nárok na odmenu pri pracovnom výročí nezaniká zamestnancom, ktorí v čase vzniku nároku na odmenu požiadali o skončenie pracovného pomeru z dôvodu vzniku nároku na invalidný alebo predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok.

3. Nárok na odmenu pri pracovnom a životnom výročí zamestnancovi zaniká, okrem vyššie uvedeného aj v prípade, ak bola zamestnancovi v čase vzniku nároku na odmenu pri pracovnom a životnom výročí zo strany zamestnávateľa doručená výpoveď v zmysle § 63 Zákonníka práce alebo mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.
4. Pri posudzovaní trvania pracovného pomeru pri životnom a pracovnom výročí sa postupuje podľa čl. 34 tejto kolektívnej zmluvy.
5. Odmeny pri životných a pracovných výročiach sa vyplácajú vo výške úmernej výške úväzku zamestnanca. Odmeny nebudú vyplatené zamestnancom, ktorí boli zamestnávateľom dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce.

5. V znení Článku 19 sa mení tabuľka 19.2.1. nasledovne :

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. v právnych predchodcoch (v rokoch nepretržite)	Odchodné podľa ZP (priemerná mzda)	Odchodné podľa KZ (priemerná mzda)
Menej ako 2 roky	1	0
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	1	1
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	1	2
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	1	3
Najmenej 20 rokov	1	4

6. V Článku 20 sa dopĺňa tabuľka 20.2.1 nasledovne :

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. v právnych predchodcoch (v rokoch nepretržite)	Odstupné podľa ZP (priemerná mzda)	Odstupné podľa KZ (zákl.mesačná mzda)
Menej ako 2 roky	1	0
Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2	1
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3	1
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	4	2
Najmenej 20 rokov	5	2

7. Znenie Článku 22 sa mení nasledovne :

Pracovný pomer možno dohodnúť na dobu neurčitú alebo určitú.

8. Znenie Článku 23 bod 8 sa mení nasledovne :

Výmera dovolenky zamestnancov je dlhšia o päť dní nad výmeru ustanovenú v Zákonníku práce. Zamestnanec má tento nárok iba v prípade splnenia podmienky, že zostatok nevyčerpanej dovolenky zamestnanca je k 31.12. aktuálneho roka rovný alebo nižší ako 15 dní, resp. v počte dní prepočítanom podľa výšky úväzku zamestnanca.

9. Znenie Článku 29 bod 4 sa mení nasledovne :

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalšie pracovné voľno platené základnou

mzdou na 3 pracovné dni ročne za účelom regenerácie pracovnej sily (cez proces žiadaniek – Voľno na regeneráciu). Nárok na voľno na regeneráciu vzniká zamestnancom po skončení skúšobnej doby a po čerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok v celom rozsahu.

10. Znenie Článku 33 bod 1 sa mení nasledovne :

1. *Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023 a platí do 31.12.2024. Platnosť nadobúda dňom podpisu obidvoch zmluvných strán. Účinnosť kolektívnej zmluvy nastáva dňom 1.1.2023 po jej predchádzajúcom zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.*

11. Znenie Článku 33 bod 7 sa mení nasledovne :

7. *Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany prerokujú možnosti valorizácie miezd zamestnancov v závislosti od finančných možností zamestnávateľa. Zmluvné strany sa dohodli na predĺžení platnosti Kolektívnej zmluvy do 31.12.2024. V prípade neuzatvorenia kolektívnej zmluvy na rok 2025, sú zmluvné strany povinné podpísať dodatok o predĺžení platnosti aktuálnej Kolektívnej zmluvy do 31.12.2025.*

Článok 2

1. Dodatok č. 3 je neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy. Ostatné ustanovenia Kolektívnej zmluvy, ktoré sú týmto dodatkom č. 3 nezmenené ostávajú v platnosti.
2. Dodatok č. 3 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa § 47a Občianskeho zákonníka v platnom znení.
3. Zamestnávateľ zabezpečí do 7 dní od podpísania dodatku č. 3, aby jeho platné znenie bolo zverejnené na intranete VŠZP.
4. Dodatok č. 3 je vyhotovený v dvoch rovnopisoch, pričom jeden je uložený u predsedu predstavenstva VŠZP a druhý u predsedu PV OZ.

V Bratislave, dňa 28. 06. 2024

V Bratislave, dňa 28. 06. 2024

doc. JUDr. PhDr. Michal Ďuriš, PhD.
predseda predstavenstva
a generálny riaditeľ
Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s.

Jozef Lukáč
predseda Podnikového výboru
OZ pri VŠZP

Ing. Matej Fekete, MBA
podpredseda predstavenstva
Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s.